

## **Paritair comité voor de binnenscheepvaart**

Collectieve arbeidsovereenkomst van 18/02/2016: loon-en arbeidsvoorwaarden  
havensleepvaart voor de periode 2016 - 2017

### **Artikel 1. Toepassingsgebied**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op:

1° de varende werknemers (zowel mannelijk als vrouwelijke werknemers) van de ondernemingen die actief zijn in de sleepvaart op binnenwateren en ressorteren onder het Paritair Comité voor de binnenscheepvaart

2° alle werkgevers die de onder 1° bedoelde werknemers tewerkstellen

**Definitie** Varende werknemers:

Het arbeiderspersoneel van de Havensleepdiensten ressorterend onder het paritair comité van de binnenvaart (pc 139).

### **Artikel 2 – Werkzekerheid**

Gedurende de periode van deze CAO wordt voor de werknemers nominatief werkzekerheid geboden, uitgezonderd de werknemers die in aanmerking komen voor Stelsel van Werkloosheid met Bedrijfstoeslag (SWT) en dit voor een minimum van 204 (68 ploegen) + 10% no-boat personeelsleden.

De bemanningssterkte van 3 personen per schip wordt gegarandeerd: kapitein, werktuigkundige, en stuurman of matroos.

De werknemersafgevaardigden kunnen ten allen tijde het actuele personeelsbestand opvragen.

De bovengenoemde partijen verbinden er zich toe in geval van ernstige economische achteruitgang op een constructieve wijze deze situatie te evalueren en mee te werken aan op dat ogenblik noodzakelijke oplossingen om ontslagen te vermijden.

### **Artikel 3 – Arbeidsduur en werksysteem**

De arbeidstijd, uitgezonderd de betaalde vakantie, wordt bepaald op 1535,33 uren op jaarbasis wat een gemiddelde van 31,8930 uren per week betekent.

Het saldo van het kalenderjaar (boven de 1535,33 uur) wordt betaald aan 100% (maatstaf RSZ = 1700.33).

De arbeid wordt op basis van 4 weken over een periode van 13 weken georganiseerd met dien verstande dat gedurende 7 kalenderdagen aan boord wordt verbleven (prestatiedagen) en een aansluitende rustperiode van 14 of 21 kalenderdagen is voorzien.

De prestatiedagen worden betaald aan 14 uur per dag. Deze 14 uur omvatten:

- 12 uur arbeidstijd
- 1 uur betaalde beschikbaarheidstijd (13<sup>de</sup> uur)
- 1 uur betaalde schafttijd (14<sup>de</sup> uur)

Er wordt 11 uur per dag rust voorzien waarvan een aaneengesloten rustperiode (aan boord) van 8 uur wordt gewaarborgd op een veilige ligplaats. In de mate van de technische mogelijkheden zal de werkgever walspanning voorzien.

De loon- en arbeidsvoorwaarden voor de flexibele contracten met prestaties op jaarbasis worden toegelicht in artikel 17 van deze CAO.

#### **Artikel 4 – Verloning werksysteem**

De verloning in het werksysteem, 1 week prestatie en/of in principe 2 of 3 weken rust, wordt forfaitair bepaald op een bruto-voorschot. Het bruto-voorschot wordt bepaald door het verwacht jaarinkomen bij voltijdse effectieve prestaties te delen door 12.

Het veranderlijk deel wordt gekoppeld aan de prestatiedagen en betreft de vergoeding voor de wettelijke en regionale feestdagen, de wettelijke gepresteerde feestdagen, overuren en sociaal abonnement.

De bestaande vergoedingen, zondagtoeslag, aflosvergoeding en systeemtoeslag zijn geïntegreerd in een lumpsum en niet per gebeuren eisbaar.

In de lumpsum is 1 uur voorzien als overdracht van de vertrekkende ploeg en zij zal deze tijd gebruiken om de overdracht en de checklist ordentelijk af te werken.

Overuren (plus systeemtoeslag) worden betaald, indien door uitzonderlijke omstandigheden meer dan 14 uren op één dag betaald moeten worden.

Indien er een effectieve prestatie wordt geleverd tijdens het 14<sup>e</sup> uur wordt een toeslag toegekend van 50 % en 100 % plus systeemtoeslag, op zon- en feestdagen.

- De overuren worden betaald voor arbeid gepresteerd vanaf het 15<sup>e</sup> uur: weekdays: 150% plus systeemtoeslag,
- zon- en feestdagen: 200% plus systeemtoeslag.

#### **4.1 Het gegarandeerde rustblok**

Het gegarandeerde rustblok mag alleen omwille van onvoorziene omstandigheden en/of overmacht onderbroken worden. Alleen dringende omstandigheden kunnen het gegarandeerde rustblok doorbreken of verlaten.

In geval van dispuut hieromtrent, zal de syndicale afvaardiging worden geconsulteerd.

Indien het rustblok door onvoorziene omstandigheden en/of overmacht onderbroken of verlaat wordt, zullen deze uren vergoed worden als overuren.

Deze gepresteerde uren worden eveneens terug als rust gegeven, bij voorkeur aansluitend aan het onderbroken rustblok en ten laatste aansluitend voor het volgende rustblok. Indien de inhaalrust echter niet zou kunnen gegeven worden, zal deze extra vergoed worden aan 100 % van het uurloon. Deze regel is uitzonderlijk en zal na overleg met de werkleider en mits akkoord van de kapitein van de sleepboot toegepast worden. Bij onderbreking van het rustblok geeft elk aangevangen uur recht op één volledig uur te compenseren rust.

#### **4.2 In promotie varen**

Bij werknemers die gevraagd worden om in promotie te varen, zal er rekening gehouden worden met de rustblokken. De prestatie in promotie zal vergoed worden aan het loon en de lumpsum, vermeerderd met 1/7 per prestatiedag van het normale loon in eigen functie.

#### **4.3 Varen tijdens uur van overgave van de sleepboot**

Wanneer men nog vaart na het uur van de aflos (dat bepaald is in de sector), zal het uur dat voorzien is voor de overgave van de sleepboot, vergoed worden als overwerk. Het uur van overgave van de sleepboot wordt dan ook achteruitgeschoven.

#### **4.4 Rusttijd**

Naast de 8 uur ononderbroken rust, wordt er voorzien in een rusttijd van 3 uur waarvan het eerste uur wordt betaald. De planning van deze 3 uren rusttijd (betaald en onbetaald) gebeurt door de werkleiders en in overleg met de kapitein. De rusttijd wordt genomen met een volledig uur.

#### **4.5 Dagtaak**

- sector Antwerpen: 12:00 uur tot 12:00 uur
- sector Gent/Terneuzen: 16:00 uur tot 16:00 uur
- sector Zeebrugge: 10:00 uur tot 10:00 uur

In het kader van de bevordering van de duurzame mobiliteit kunnen de aflosuren per sector worden aangepast.

#### **4.6 Zomeruur en winteruur**

Aan de werknemers die bij de omschakeling van het winteruur naar het zomeruur in hun gepresteerde uren zijn, zal er het loon uitbetaald worden van een normale wacht. De werknemers die op dit ogenblik in hun ingeroosterd rustblok zijn, zullen, wanneer zij geen effectieve rust van 8 uren hebben gekregen, extra vergoed worden aan 100% van hun uurloon.

Aan de werknemers die bij de omschakeling van het zomeruur naar het winteruur in hun gepresteerde uren zijn, zal één uur aan 100% extra uitbetaald worden. De werknemers die

op dit ogenblik in hun ingeroosterd rustblok zijn, zullen, wanneer zij geen effectieve rust van 8 uren hebben gekregen, extra vergoed worden aan 100% van hun uurloon.

## **Artikel 5 – Basislonen**

**5.1.** In geval van indexering (zowel positief als negatief) zullen de basislonen effectief gewijzigd worden met 0.79%. Basisloon is uurloon maal 127,9442 uur.

De volgende bruto basislonen zijn met ingang van 1 januari 2016 van toepassing:

Kapitein	EURO 2.883,5
Stuurman	EURO 2.482,04
Werktuigkundige	EURO 2.745,56
Ass. Werktuigkundige	EURO 2.384,24
1ste Matroos	EURO 2.315,61
2de Matroos A	EURO 2.229,58
Trainee	EURO 1.265,06

Het referte-indexcijfer wordt ingedeeld in schijven van 0,79 punten en geeft aanleiding tot verhoging of verlaging met 0,79% van het basisloon berekend op 127,9442 uren, indien het referte-indexcijfer zich in een hogere of lagere schijf bevindt.

### **5.2 Referte-indexschijven:**

Laagste grens	Hoogste grens
99,69	100,47
100,48	101,26
101,27	102,05

## **Artikel 6 – Reëel basismaandloon**

### **6.1 Reëel loon**

De werkelijke lonen zijn berekend op 1.535,33 maal het uurloon en gedeeld door 12 maanden vanaf 1 januari 2016 op basis indexschijf 100,48 – 101,26.

	<u>Uurloon</u>	<u>Reëel loon</u>
Kapitein	22,7140 EUR	2.906,13 EUR

Stuurman	19,5527 EUR	2.501,65 EUR
Werktuigkundige	21,6286 EUR	2.767,25 EUR
Assistentwerktuigkundige	18,7823 EUR	2.403,08 EUR
1 <sup>ste</sup> matroos	18,2415 EUR	2.333,90 EUR
2 <sup>de</sup> matroos A	17,5638 EUR	2.247,19 EUR
Trainee	9,9657 EUR	1.275,05 EUR

## 6.2 Lumpsum (aan de indexschijf 01.01.2016 op basis indexschijf 100,48 – 101,26)

De lumpsum omvat een forfait voor systeemtoeslag, aflosvergoeding en zondagtoeslag. De werkelijke lumpsum is berekend volgens de in artikel 8, 8.1, 8.4 en 8.5 weergegeven berekening. Op 1 januari 2016 zijn de volgende bedragen van toepassing:

Kapitein	735,43 EUR
Stuurman	633,08 EUR
Werktuigkundige	700,29 EUR
Assistent-werktuigkundige	608,13 EUR
1 <sup>ste</sup> matroos	590,62 EUR
2 <sup>de</sup> matroos A	568,68 EUR
Trainee	322,67 EUR

Het veranderlijk deel wordt gekoppeld aan de prestatiedagen en betreft de gepresteerde wettelijke feestdagen, overuren en sociaal abonnement.

## 6.3 Extra-legaal pensioen.

De werkgever zal een bijdrage storten van minimum 4% op het basisloon, met het oog op de financiering van een extra-legaal pensioen en overlijdensdekking in een groepsverzekering, bij een economische operator van zijn keuze en gevestigd binnen de Europese markt.

## Artikel 7 – Bevordering en brevettenreglementering

Bij elke bevordering, zal voor de bevorderde werknemer de verplichting ontstaan om te varen in één lagere graad.

- Kapitein >>>> stuurman
- Stuurman >>>> matroos
- Werktuigkundig >>>> assistent-werktuigkundige

De werknemer behoudt het loon van de hogere graad. Deze bepalingen gelden enkel voor de eerste drie jaren na ingangsdatum van de bevordering.

Om de bevordering van de werknemers te waarborgen wordt het aantal ploegen vastgelegd.

- totaal: 68 ploegen

Voor "no boat" personeel kan de aflosdag, boot en sector verschillend zijn. Dit zal ten laatste op de vrijdag voorafgaand aan de prestatieweek worden meegedeeld.

De werknemers die door de werkgever aangeworven worden in de functie van werktuigkundige, zullen over en door de werkgever vereiste opleiding en brevetten dienen te beschikken. Deze werknemers zullen als boventallig bemanningslid aan boord opleiding krijgen, zoals bepaald door de werkgever gedurende een bepaald aantal wachten en minimum betaald als trainee. Na deze opleiding zullen betrokken werknemers onmiddellijk inzetbaar zijn als werktuigkundige. De werknemers-matros kunnen na het behalen van de in de ondernemingsraad reeds vastgestelde brevetten en na evaluatie, de functie van stuurman bekomen.

Nieuwe bijkomende personeelsleden (boventallig aan boord) kunnen gedurende gans de periode aan boord als 4<sup>de</sup> man vergoed worden als trainee.

De overgang van 2<sup>de</sup> matros naar 1<sup>ste</sup> matros gebeurt na 1 jaar als 2<sup>de</sup> matros (IBO-periodes uitgezonderd).

## **Artikel 8 – Vergoedingen**

### **8.1   Systeemvergoeding**

Voor het arbeidssysteem in deze CAO wordt een toeslag van 10% van het reëel maandloon betaald (lumpsum).

### **8.2   Regionale (Vlaamse) feestdag**

Voor de Vlaamse Feestdag van 11 juli wordt aan iedere werknemer bijkomend 8 uren uitbetaald bij het einde van de maand waarin deze feestdag valt.

### **8.3   Vergoeding voor wettelijke feestdagen**

Voor de volgende feestdagen zal er aan de werknemers 8 uren uitbetaald worden in de maand waarin de feestdag valt: 1 januari, Pasen, 1 mei, O.L.H. Hemelvaart, Pinksteren, 11 juli, 21 juli, 15 augustus, 1 november, 11 november en 25 december.

### **8.4   Aflosvergoeding**

Op basis van het aantal aflosdagen dat op jaarbasis 15,6667 bedraagt, wordt het uurloon gedeeld door 12 maanden en is vanaf 1 januari 2002 gelijk aan 1,3056 uur per maand (lumpsum).

### **8.5   Zondagtoeslag**

De volgende berekening wordt gehandhaafd voor de zondagtoeslag: 3,9167 zondagen van 14 uren op 13 weken is gelijk aan 15,6667 zondagen op jaarbasis, aan 14 uren per zondag per jaar gedeeld door 12 maanden en is vanaf 1 januari 2009 18,2778 per maand (lumpsum).

## **8.6 Verbljfsvergoeding**

Vanaf 1 januari 2006 zal er een verbljfsvergoeding worden toegekend als compensatie voor de tijd en kosten aan boord waarvoor er geen prestaties worden verricht. Deze vergoeding van 8 EUR (kosten eigen aan de werkgever) zal voor elke periode van 24 uur aanwezigheid aan boord worden toegekend.

## **8.7 Arbeid op wettelijke feestdagen**

Op de wettelijke feestdagen, worden de werkelijke aanwezig geplande uren uitbetaald met de maandafrekening.

1. Voor de wettelijke feestdagen, met uitzondering van 11 juli zal er tijdens prestaties op deze dagen een supplement uitbetaald worden. Wanneer de wettelijke feestdag echter op een zondag valt, zal de maandag volgend op de feestdag beschouwd worden als een feestdag voor de berekening van de prestatie-uren.
2. Wanneer de werknemer niet aflost op een feestdag zal hij 14 prestatie-uren als supplement vergoed krijgen.
3. Wanneer de werknemer wel aflost op een feestdag, zal hij een supplement vergoed worden gelijk aan het aantal uren tussen 0:00 uur en aflos, min de geplande rust en/of het 15<sup>de</sup> & 16<sup>de</sup> uur "niet ingeroosterde rust" die in de periode tussen 0:00 uur en de aflos worden genomen.
4. Wanneer de werknemer opkomt op een feestdag, zal hij een supplement vergoed worden gelijk aan het aantal uren tussen opkomst en 24:00 uur, min de geplande rust en/of het 15<sup>de</sup> & 16<sup>de</sup> uur "niet ingeroosterde rust" die in de periode tussen 24:00 uur en de aflos worden genomen.
5. Bij overstappen of promotievaren zal er altijd een supplement uitbetaald worden pro-rata de functie en uren.

## **8.8 Verplaatsingsvergoeding**

Alle werknemers die in aanmerking komen voor de wetgeving op het sociaal abonnement bekomen deze vastgestelde vergoeding, ongeacht of zij het abonnement kopen of niet.

Per week effectieve prestatie zal de tussenkomst bij het sociaal abonnement à rato van 1 weekabonnement worden uitgekeerd en berekend tot de aflospunten.

Wanneer werknemers zich verplaatsen met hun eigen wagen en dit op verzoek van de werkgever, wordt een vergoeding van 0,3352 EUR/km betaald. Deze vergoeding zal jaarlijks aangepast worden telkens in de maand juli beginnend op 1 juli 2005.

Wanneer een werknemer buiten zijn normale aflosdag moet opkomen of verplicht door de werkgever moet afgaan en met eigen vervoer is opgekomen, zal het vervoer naar zijn voertuig geregeld worden en ten laste vallen van de werkgever.

### **8.9 Logies – maaltijden**

De werkgever draagt zorg voor de volledige aanlevering van maaltijden, linnengoed en onderhoudsproducten. De organisatie loopt samen met de ploegwisseling.

Voor het beschikken over logies en maaltijden aan boord zal een bedrag van 2,48 EUR per effectief gepresteerde dag als voordeel in natura worden aangegeven per werknemer.

### **8.10 Vergoeding bij schipbreuk of scheepsongeval**

In geval van schipbreuk, brand aan boord of elk ander geval van overmacht, zal de werknemer schadeloos worden gesteld voor alle verlies van persoonlijk goed, behalve wanneer dat verlies voortvloeit uit een bedrog, zware fout of een nalatigheid van de werknemer.

### **8.11 Onkosten voor opleidingen**

Onkosten voortvloeiend uit de organisatie van de door URS ingerichte opleidingen tot het verkrijgen van de vereiste brevetten, vallen ten laste van de werkgever. Voor dezelfde opleiding kan de werkgever dit beperken tot twee keer deelname aan de cursus.

### **8.12 Wasvergoeding**

Per gepresteerde dag waarvoor de werkgever niet voorziet in het onderhoud van de werkkledij zal er een wasvergoeding van 0,6197 EUR worden toegekend.

### **8.13 Vergoeding medisch onderzoek**

Wanneer de werknemer zich buiten de werkuren naar de externe dienst voor preventie en bescherming begeeft voor een persoonlijk medisch onderzoek zal er een vergoeding van 3 uren worden toegekend en de verplaatsingskosten.

## **Artikel 9 – Niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen**

De toekenning wordt geregeld door een specifieke ondernemingsCAO.

## **Artikel 10 – Eindejaarspremie**

Er zal op het einde van elk jaar een eindejaarspremie worden toegekend, behalve in geval van ontslag om dringende redenen door de werkgever.

Om in aanmerking te komen moet men minstens 407 gewerkte uren (niet opeenvolgend) van het desbetreffende dienstjaar in dienst zijn geweest. Bij volledige prestaties gedurende het referentiejaar bedraagt de eindejaarspremie 138,6250 uur.

De op rustgestelde arbeiders (pensioen) van het afgelopen jaar hebben recht op een pro-rata premie.



In geval van overlijden van de werknemer wordt de volledige premie uitgekeerd aan de weduwe of de wettelijke erfgenamen. Periodes van ziekte of arbeidsongeval worden voor een maximum van 12 maanden gelijkgesteld met tewerkstelling.

Wijze van berekening van de eindejaarspremie:

Van 407 gewerkte uren en tot 1 jaar dienst	60%
Van 1 jaar tot 2 jaar dienst	70%
Van 2 jaar tot 3 jaar dienst	80%
Van 3 jaar tot 4 jaar dienst	90%
Méér dan 4 jaar dienst	100%

De procenten worden berekend op basis van 138,6250 maal het uurloon van de maand december van het betreffende jaar, d.w.z. zonder toeslag van systeemtoeslag of andere premies die bij het loon kunnen gevoegd worden. Overwerk is eveneens uitgezonderd.

De werknemers die op het ogenblik van de uitbetaling nog geen volledig jaar dienst hebben, bekomen deze premie pro rata temporis per volledige maand.

Wanneer een werkmans in vast dienstverband treedt, telt de diensttijd gepresteerd met contracten van bepaalde duur voor de berekening van de anciënniteit.

**Artikel 11 – Afscheidspremie**

Bij de aanvang van het pensioen of van een regime Stelsel van Werkloosheid met Bedrijfstoeslag, wordt aan de werknemer een afscheidspremie betaald:

Deze premie bedraagt:

- 105 EUR indien minimum 1 en maximum 15 jaar anciënniteit
- 105 EUR plus 35 EUR per jaar anciënniteit boven de 15 jaar met een maximum van 875 EUR

Onder dienstjaar wordt iedere periode van 12 maanden verstaan tussen de datum van indiensttreding en datum van op pensioen gaan (KB 28/11/1969 – artikel 19, §2, 14).

**Artikel 12 – Anciënniteitverlof**

De werknemer kan jaarlijks voor 15 januari een keuze maken tussen opname van anciënniteitverlof of de uitbetaling ervan of een combinatie van beide. Indien de werknemer kiest voor uitbetaling, dan zal deze premie betaald worden in de maand december. Indien de werknemer kiest voor opname, dan dient hij dit 7 dagen vooraf aan te vragen aan de coördinator haven.

De 10% shiftvergoeding vervalt voor deze prestatiedag, ongeacht of deze anciënniteitwacht genomen wordt op een weekdag of zon- of feestdag. De zondagtoeslag wordt enkel toegekend indien deze anciënniteitwacht op een zondag of feestdag valt. De aflosvergoeding is inbegrepen bij de opname van anciënniteitverlof.

Wanneer de werknemer opteert voor de gehele of gedeeltelijke uitbetaling van het anciënniteitverlof, dan wordt dit berekend op basis van het in de maand december geldend uurloon, zonder enige toeslag, vermits deze reeds zijn toegekend op het ogenblik van prestatie.

De administratieve afhandeling zal dus als volgt gebeuren:

- opname van een anciënniteitwacht op een weekdag: basisloon (13 uren) + lumpsum minus shiftvergoeding 10%
- opname van een anciënniteitwacht op een zon- of feestdag: basisloon (13 uren) + lumpsum minus shiftvergoeding 10% en op zon- en feestdagen 13 uren zondagtoeslag
- uitbetaling van een anciënniteitwacht in december: basisloon (13 uren).

Wanneer de werknemer in vast dienstverband treedt, telt de ononderbroken diensttijd gepresteerd met contracten van bepaalde duur mee voor de berekening van de anciënniteit.

Het anciënniteitverlof bedraagt één dag per vijf jaar. De werknemers van de havensleepdiensten krijgen 13 uur per dag. Vanaf 30 jaar dienst wordt één bijkomende dag toegekend.

### **Artikel 13 - Gewaarborgd week- en maandloon en verhoging plafond arbeidsongevallen**

De werknemers hebben recht op gewaarborgd week- en maandloon zoals bepaald in de algemene wet op de Arbeidsovereenkomsten van 3 juli 1978.

Het gewaarborgd week- en maandloon wordt berekend op basis van het loon waarop de werknemer aanspraak had kunnen maken indien hij normaal had gewerkt tijdens die periode.

De afwezigheid die aanleiding geeft tot gewaarborgd loon, wordt verondersteld te liggen tussen 00.00 uur en 24.00 uur.

De periode van ziekte en arbeidsongeval gaat steeds in op de aanvangsdatum vermeld op het dokterscertificaat.

In geval van arbeidsongeval genieten de werknemers de volwaardige toepassing van de wetgeving ter zake.

De werkgever garandeert boven de wettelijke verplichting, nog een supplementaire som van 1.239,47 EUR boven het plafond.

## **Artikel 14 – Jaarlijkse vakantie**

Het wettelijk jaarlijks verlof voor de havensleepdiensten is in het werksysteem 4 weken werken over een periode van 13 weken ingeroosterd.

## **Artikel 15 – Klein verlet**

De werknemers mogen voor de volgende gelegenheden afwezig zijn met behoud van loon.

Onder dagen wordt in dit kader verstaan: de prestatiedag betaald aan 14 uur per dag.

In al de sectoren zal één dag klein verlet ingaan van 08:00 uur tot 08:00 uur.

## **Gelegenheid en duurtijd**

1. Huwelijk van de werknemer: twee dagen door de werknemer te kiezen tijdens de week waarin de gebeurtenis plaatsgrijpt of tijdens de daaropvolgende week.
2. Huwelijk van een kind van de werknemer of van zijn echtgenote, van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, van de vader, moeder, schoonvader, schoonmoeder, stiefvader, stiefmoeder, van een kleinkind van de werknemer: de dag zelf (keuze tussen burgerlijk of kerkelijk).
3. Priesterwijding of intrede in het klooster van een kind van de werknemer, of van zijn echtgenote, van een broer, zuster, schoonbroer, of schoonzuster van de werknemer: de dag van de plechtigheid zelf.
4. Bevalling van de echtgenote van de werknemer. De geboorte van een kind van de werknemer zo de afstamming langs vaderszijde vaststaat (buiten huwelijk): drie dagen door de werknemer te kiezen tijdens de twaalf dagen te rekenen van de dag der bevalling. Voor bevallingen die plaatsvinden na 30 juni 2002 heeft de werknemer recht op tien dagen te rekenen binnen de dertig dagen vanaf de dag van de bevalling. Enkel voor de eerste drie dagen heeft de werkgever de verplichting tot betaling van loon. De volgende zeven dagen zijn ten laste van het ziekenfonds.
5. Overlijden van de echtgenoot of echtgenote, van een kind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e), van de vader, moeder, schoonvader, schoonmoeder, stiefvader, stiefmoeder van de werknemer: drie dagen door de werknemer te kiezen tijdens de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt de dag van de begrafenis.
6. Overlijden van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, van de grootvader, grootmoeder, van een kleinkind, schoonzoon of schoondochter die bij de werknemer inwoont: drie dagen door de werknemer te kiezen tijdens de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt de dag van de begrafenis.
7. Overlijden van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, van de grootvader, grootmoeder, van een kleinkind, schoonzoon of schoondochter die niet bij de werknemer inwoont: de dag van de begrafenis.

8. Plechtige Communie van een kind van de werknemer of van zijn echtgenote. Deelneming van een kind van de werknemer of van zijn echtgenote aan het Feest van de vrijzinnige jeugd daar waar dit georganiseerd wordt: de dag van de gebeurtenis of activiteitsdag voorafgaand of onmiddellijk op de gebeurtenis volgend als deze met een zondag, een feestdag of een gewone niet- werkdag samenvalt.
9. Bijwonen van een bijeenkomst van de familieraad, bijeengeroepen door de vrederechter: de nodige tijd met een maximum van één dag.
10. Deelneming aan een jury, opgeroepen als getuige voor de rechtbank, of persoonlijke verschijning op aanmaning van de arbeidsrechtbank: de nodige tijd met een maximum van vijf dagen.
11. Uitoefening van een ambt van bijzitter in een hoofdbureau of enig stembureau bij de Parlements-, Provincieraads- en Gemeenteraadsverkiezingen: de nodige tijd.
12. Uitoefening van een ambt van bijzitter in een hoofdbureau voor stemopname bij de Parlements-, Provincieraads- en Gemeenteraadsverkiezingen: de nodige tijd met een maximum van vijf dagen.
13. Uitoefening van een ambt van bijzitter in één van de hoofdbureaus bij verkiezingen van het Europees Parlement: de nodige tijd met een maximum van vijf dagen.
14. Het afleggen van een examen tot het verkrijgen van één door de firma erkend brevet: één dag.

Voor de toepassing van de nummers 2, 3, 6 en 9 wordt het aangenomen of natuurlijk erkend kind gelijkgesteld met het wettelijk of gewettigd kind.

Voor de nummers 7 en 8 worden de schoonbroer, de schoonzuster, de grootvader en de grootmoeder van de echtgenote van de werknemer gelijkgesteld met de schoonbroer, deschoonzuster, de grootvader en de grootmoeder van de werknemer.

#### **Artikel 16 – Familiaal verlof**

De werknemers genieten van de wettelijke bepalingen inzake het familiaal verlof. Er zal geen loon uitbetaald worden, maar deze dagen zijn gelijkgesteld voor RSZ.

#### **Artikel 17 – Contracten van bepaalde duur**

De loon- en arbeidsvoorwaarden van de werknemers met een contract bepaalde duur zullen gelijk zijn aan deze met een contract van onbepaalde duur.

Wanneer een werkman in vast dienstverband treedt, komt de ononderbroken werktijd gepresteerd met een contract van bepaalde duur, in aanmerking als dienstduur voor de berekening van de anciënniteit in de onderneming.

Alle losse medewerkers (aangeworven met contracten van bepaalde duur voor een korte periode) werden vanaf 1 januari 2006 aangeworven met een contract van onbepaalde duur.

Vanaf 1 januari 2009 bedraagt de arbeidsduur van 1.535,33 uur die op jaarbasis moet worden gerespecteerd (annualisering van de arbeidstijd – Wet van 17 maart 1987 en CAO nr 42). De eerste bijkomende 165 gepresteerde uren op jaarbasis worden niet als overuren beschouwd vermits deze onder de maatstaf van 1.700,33 blijft.

Het saldo ingevolge prestaties boven de grens van 1.700,33 uur zal in december betaald worden en telt niet mee voor de berekening van de eindejaarspremie.

### **Artikel 18 – Rangverlaging**

In geval van rangverlaging behoudt men zijn loon van de hogere functie gedurende het aantal maanden overeenkomend met het aantal jaren dienst in die functie, uitgezonderd indien men ingevolge de STCW 95-regeling verplicht wordt om in lagere rang te varen.

De eindejaarspremie zal pro-rata uitbetaald worden volgens de uitgeoefende functie in het lopende jaar.

### **Artikel 19 – Syndicale afvaardiging**

Bescherming wordt gegeven voor taken uitgevoerd door leden van de Ondernemingsraad en Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk.

### **Artikel 20 – Aangepaste functie**

Iedere werknemer die minstens 25 jaar dienst in de firma heeft en om medische redenen niet langer geschikt is om zijn functie uit te oefenen, zal een aangepaste functie aangeboden krijgen overeenkomstig de regels van de Codex voor het Welzijn op het Werk. De werknemer behoudt de eindejaarspremie in de hoogste functie.

Werknemers die, ingevolge een ongeval opgelopen in dienst van de onderneming, hun functie niet meer kunnen uitoefenen, krijgen eveneens een andere werkgelegenheid aangeboden overeenkomstig de regels van de Codex voor het Welzijn op het Werk, zonder dat ze daarom 25 jaar in dienst moeten zijn. Ze behouden eveneens de hoogste eindejaarspremie.

### **Artikel 21 – Hospitalisatievergoeding**

De werkgever betaalt de premie van de werknemer voor de standaard-hospitalisatieverzekering.

### **Artikel 22. Aanvullende vergoeding bij ziekte**

#### **Artikel 22.1 Definities**

22.1.1 Varende: Het arbeiderspersoneel van de havensleepdiensten ressorterend onder het paritair comité van de binnenvaart (pc 139).

22.1.2 Ziekte: elke ziekte waarvan de duur 1 maand overschrijdt.

De zwangerschapsrust en profylactisch verlof worden in dit kader niet als ziekte beschouwd voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

22.1.3 Dag: elke dag waarvoor een ziekte-uitkering wordt betaald door de mutualiteit.

### **Artikel 22.2 Praktische uitvoering van de aanvullende vergoeding bij ziekte**

22.2.1 Vanaf de eerste dag na het gewaarborgd maandloon wordt een aanvullende vergoeding betaald van 27 euro bruto per dag (dagen vergoed door de mutualiteit) bovenop de ziekte-uitkering. Voor de periode vanaf de eerste dag na gewaarborgd maandloon tot en met de laatste dag van de 12de maand ziekte.

22.2.2 Voor medewerkers met een deeltijds overeenkomst dan wel een schorsing geldt dat zij naar rato recht hebben op de in artikel 22.2.1 genoemde aanvullende vergoeding.

### **Artikel 23 – Duurtijd en opzegging**

Deze arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor de duurtijd van 2 jaar met ingang van 1 januari 2016 tot 31 december 2017. Gedurende de looptijd van deze CAO kan één van de partijen, bij een met reden omkleed aangetekend schrijven aan de andere partij, de opzegging betekenen met een opzeggingstermijn van 3 maanden.

Tenzij één van de ondertekenende partijen anders verzoekt, wordt deze CAO stilzwijgend verlengd na 31 december 2017.

De werknemersorganisaties verbinden er zich toe geen andere eisen te stellen en de sociale vrede te bewaren.

### **Art 24 – Vervanging vorige C.A.O.'s:**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt met ingang van 1 januari 2016:

- de collectieve arbeidsovereenkomst van 12/2/2015 (Reg. Nr. 139/CO/126.612);
- de collectieve arbeidsovereenkomst van 30/4/2009 (Reg. Nr. 139/CO/92.244) ;

## **Commission paritaire de la batellerie**

Convention collective de travail du 18/02/2016: conditions de travail et de rémunération dans le remorquage portuaire pour la période 2016 - 2017

### **Article 1<sup>er</sup>. Champ d'application**

La présente convention collective de travail s'applique:

1° au personnel navigant (tant les travailleurs que les travailleuses) des entreprises qui sont actives dans le remorquage dans les eaux intérieures et qui ressortissent à la Commission paritaire de la batellerie;

2° à tous les employeurs qui occupent les travailleurs visés sous le point 1°

**Définition** : personnel navigant:

le personnel ouvrier des services de remorquage portuaire ressortissant à la commission paritaire de la batellerie (CP 139).

### **Article 2 – Sécurité d'emploi**

Durant la période de la présente CCT, la sécurité d'emploi est garantie nominativement pour les travailleurs, à l'exception des travailleurs qui entrent en ligne de compte pour le régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC), et, ce, pour un minimum de 204 (68 équipes) + 10% de membres du personnel hors navire.

L'effectif d'équipage de 3 personnes par navire est garanti: capitaine, mécanicien et timonier ou matelot.

Les délégués syndicaux peuvent à tout moment réclamer l'état actualisé des effectifs.

Lesdites parties s'engagent, en cas de détérioration économique grave, à évaluer la situation de manière constructive et à contribuer aux solutions nécessaires afin d'éviter des licenciements.

### **Article 3 – Durée du travail et régime de travail**

La durée du travail est fixée à 1 535,33 heures sur base annuelle, à l'exclusion des congés payés, ce qui revient à une moyenne de 31,8930 heures par semaine

Le solde de l'année civile (en sus des 1535,33 heures) est payé à 100% (norme ONSS = 1700.33).

Le travail est organisé sur la base de 4 semaines sur une période de 13 semaines, étant entendu qu'on reste à bord pendant 7 jours civils (jours de prestation) et qu'une période de repos de 14 ou 21 jours civils est prévue immédiatement après.

Les jours de prestation sont payés à 14 heures par jour. Ces 14 heures comprennent:

- 12 heures de temps de travail
- 1 heure de temps de disponibilité rémunérée (13<sup>ème</sup> heure)
- 1 heures de temps de repas rémunérée (14<sup>ème</sup> heure)

Il est prévu 11 heures de repos par jour dont une période de repos continue (à bord) de 8 heures est garantie sur un lieu de mouillage sûr. Dans la mesure des possibilités techniques, l'employeur prévoit un branchement électrique à quai.

Les conditions de travail et de rémunération pour les contrats flexibles avec prestations sur base annuelle sont définies à l'article 17 de la présente CCT.

#### **Article 4 – Rémunération régime de travail**

La rémunération dans le régime de travail, 1 semaine de prestation et/ou en principe 2 ou 3 semaines de repos, est fixée forfaitairement sur une avance brute. L'avance brute est déterminée en divisant par 12 les revenus annuels prévus en cas de prestations effectives à temps plein.

La partie variable est liée aux jours de prestation et concerne l'indemnité pour les jours fériés légaux et régionaux, les jours fériés légaux prestés, les heures supplémentaires et l'abonnement social.

Les indemnités existantes, le supplément de dimanche, l'indemnité de relais et le supplément de système sont intégrés dans un lumpsum et ne peuvent pas être revendiqués par événement.

Dans le lumpsum, il est prévu 1 heure pour le transfert de l'équipe partante, qui utilisera ce temps pour terminer dûment le transfert de la liste de contrôle.

Les heures supplémentaires (plus supplément de système) sont payées, si, suite à des circonstances exceptionnelles, il faut payer plus de 14 heures en un jour.

En cas de prestation effective au cours de la 14<sup>ème</sup> heure, un supplément de 50% et 100%, plus supplément de système, est octroyé les dimanches et jours fériés.

- Les heures supplémentaires sont payées pour le travail presté à partir de la 15<sup>ème</sup> heure: jours de semaine: 150% plus supplément de système,
- dimanches et jours fériés: 200% plus supplément de système.

#### **4.1 Le bloc de repos garanti**

Le bloc de repos garanti peut uniquement être interrompu en raison de circonstances imprévues et/ou de force majeure. Seules les circonstances urgentes peuvent interrompre ou abandonner le bloc de repos garanti.

En cas de désaccord à ce sujet, la délégation syndicale sera consultée.



Si le bloc de repos est interrompu ou abandonné par des circonstances imprévues et/ou par force majeure, ces heures seront rémunérées comme des heures supplémentaires.

Ces heures prestées sont également compensées sous la forme de repos, de préférence immédiatement après le bloc de repos interrompu et au plus tard immédiatement avant le bloc de repos suivant. Au cas où le repos compensatoire ne pourrait pas être octroyé, il sera rémunéré supplémentaires à 100% du salaire horaire. Cette règle est exceptionnelle et sera appliquée après concertation avec le chef de travail et moyennant l'accord du capitaine du remorqueur. En cas d'interruption du bloc de repos, chaque heure commencée donne droit à une heure complète de repos à compenser.

#### **4.2 Naviguer en promotion**

Pour les travailleurs auxquels on demande de naviguer en promotion, il sera tenu compte des blocs de repos. La prestation en promotion est rémunérée au salaire et au lumpsum, majorés de 1/7 par jour de prestation du salaire normal en fonction propre.

#### **4.3 Naviguer pendant l'heure de remise de la remorque**

Lorsqu'on navigue encore après l'heure de relais (fixée dans le secteur), l'heure prévue pour la remise de la remorque est rémunérée comme du travail supplémentaire. L'heure de remise de la remorque est donc reculée.

#### **4.4 Temps de repos**

Après les 8 heures de repos non interrompu, il est prévu un temps de repos de 3 heures dont la première heure est payée. La programmation de ces 3 heures de repos, (payées et non payées) se fait par les chefs de travail et en concertation avec le capitaine. Le temps de repos est pris sous la forme d'heures complètes.

#### **4.5 Tâche journalière**

- secteur d'Anvers: de 12h00 à 12h00
- secteur de Gand/Terneuzen: de 16h00 à 16h00
- secteur de Zeebruges: de 10h00 à 10h00

Les heures de relais peuvent être adaptées par secteur, dans le cadre de la promotion de la mobilité durable.

#### **4.6 Heure d'été et heure d'hiver**

Aux travailleurs qui ont le passage de l'heure d'hiver à l'heure d'été dans leurs heures travaillées, il sera payé le salaire d'un quart normal. Les travailleurs qui se trouvent à ce moment dans leur bloc de repos programmé seront indemnisés en sus à 100% de leur salaire horaire s'ils n'ont pas reçu 8 heures de repos effectif.

Aux travailleurs qui ont le passage de l'heure d'été à l'heure d'hiver dans leurs heures travaillées, il sera payé une heure supplémentaire à 100%. Les travailleurs qui se trouvent à

ce moment dans leur bloc de repos programmé seront indemnisés en sus à 100% de leur salaire horaire s'ils n'ont pas reçu 8 heures de repos effectif.

## **Article 5. – Salaires de base**

5.1. En cas d'indexation (tant positive que négative), les salaires de base varieront effectivement de 0.79%. Le salaire de base est le salaire horaire multiplié par 127,9442 heures.

A compter du 1er janvier 2016, les salaires de base bruts suivants sont d'application:

Capitaine	2.883,5 euros
Timonier	2.482,04 euros
Mécanicien	2.745,56 euros
Ass. mécanicien	2.384,24 euros
1er matelot	2.315,61 euros
2e matelot A	2.229,58 euros
Stagiaire	1.265,06 euros

L'indice de référence est divisé en tranches de 0,79 points et donne lieu à une augmentation ou une diminution de 0,79% du salaire de base, calculé sur 127,9442 heures, si l'indice de référence se trouve dans une tranche supérieure ou inférieure.

### **5.2 Tranches de référence de l'indice:**

Limite inférieure	Limite supérieure
99,69	100,47
100,48	101,26
101,27	102,05

## **Article 6 – Salaire mensuel de base réel**

### **6.1 Salaire réel**

Les salaires réels sont calculés sur 1.535.33 fois le salaire horaire et divisés par 12 mois à partir du 1er janvier 2016, sur la base de la tranche d'indice 100,48 – 101,26.

	<u>Salaire horaire</u>	<u>Salaire réel</u>
Capitaine	22,7140 EUR	2.906,13 EUR

Timonier	19,5527 EUR	2.501,65 EUR
Mécanicien	21,6286 EUR	2.767,25 EUR
Assistant mécanicien	18,7823 EUR	2.403,08 EUR
1 <sup>er</sup> matelot	18,2415 EUR	2.333,90 EUR
2 <sup>e</sup> matelot A	17,5638 EUR	2.247,19 EUR
Stagiaire	9,9657 EUR	1.275,05 EUR

## 6.2 Lumpsum (à la tranche d'indice au 01.01.2016 sur la base de la tranche d'indice 100,48 – 101,26)

Le lumpsum comprend un forfait pour le supplément de système, l'indemnité de relais et le supplément du dimanche. Le lumpsum réel est calculé suivant le calcul mentionné à l'article 8, 8.1, 8.4 et 8.5 . Au 1<sup>er</sup> janvier 2016, les montants suivants sont d'application:

Capitaine	735,43 EUR
Timonier	633,08 EUR
Mécanicien	700,29 EUR
Assistant mécanicien	608,13 EUR
1 <sup>er</sup> matelot	590,62 EUR
2 <sup>e</sup> matelot A	568,68 EUR
Stagiaire	322,67 EUR

La partie variable est liée aux jours de prestation et concerne les jours fériés légaux prestés, les heures supplémentaires et l'abonnement social.

## 6.3 Pension extralégale.

L'employeur versera une cotisation de minimum 4% sur le salaire de base, en vue du financement d'une pension extralégale et d'une couverture décès dans une assurance groupe, auprès d'un opérateur économique de son choix, établi au sein du marché européen.

## Article 7 – Promotion et réglementation concernant les brevets

Lors de chaque promotion, le travailleur concerné est obligé de naviguer dans un grade inférieur.

- Capitaine >>>> timonier
- Timonier >>>> matelot
- Mécanicien >>>> assistant mécanicien

Le travailleur conserve le salaire du grade supérieur. Ces dispositions sont uniquement valables pour les trois premières années après l'entrée en vigueur de la promotion.

Pour garantir la promotion des travailleurs, le nombre d'équipes est fixé.

- total : 68 équipes

Pour le personnel "hors navire", le jour de relais, le bâtiment et le secteur peuvent être différents. Cette communication se fera au plus tard le vendredi précédant la semaine de prestation.

Les travailleurs embauchés par l'employeur dans la fonction de mécanicien, devront disposer de la formation requise et des brevets requis par l'employeur. Ces travailleurs recevront une formation à bord en tant que membre surnuméraire de l'équipage, comme prévu par l'employeur, pendant un nombre déterminé de gardes et payés au minimum comme stagiaires. Après cette formation, les travailleurs concernés sont immédiatement employables comme mécaniciens. Les travailleurs matelots peuvent obtenir la fonction de timonier après l'obtention des brevets déjà déterminés au sein du conseil d'entreprise et après évaluation.

Les nouveaux membres supplémentaires du personnel (membres surnuméraires à bord) peuvent être rémunérés en tant que stagiaires pendant toute la période comme 4<sup>ème</sup> homme à bord.

Le passage de 2<sup>e</sup> matelot à 1<sup>er</sup> matelot se fait après 1 an comme 2<sup>e</sup> matelot (excepté périodes PFI).

## **Article 8 – Indemnités**

### **8.1 Indemnité de système**

Pour le système de travail dans la présente CCT, un supplément de 10% du salaire mensuel réel est payé (lumpsum).

### **8.2 Jour férié régional (flamand)**

Pour le jour férié flamand du 11 juillet, 8 heures seront payées en supplément à chaque travailleur à la fin du mois dans lequel tombe ce jour férié.

### **8.3 Indemnité pour les jours fériés légaux**

Huit heures seront payées aux travailleurs dans le mois dans lequel tombe le jour férié pour les jours fériés suivants: 1<sup>er</sup> janvier, Pâques, 1<sup>er</sup> mai, Ascension, Pentecôte, 11 juillet, 21 juillet, 15 août, 1<sup>er</sup> novembre, 11 novembre et 25 décembre.

### **8.4 Indemnité de relais**

Le nombre de jours de relais sur base annuelle est de 15,6667 fois le salaire horaire, divisé par 12 mois, soit 1,3056 heures par mois (lumpsum) et, ce, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2002.

### **8.5 Supplément pour le dimanche**

Le calcul suivant est maintenu pour le supplément du dimanche: 3,9167 dimanches de 14 heures sur 13 semaines égalent 15,6667 dimanches sur une base annuelle, à 14 heures par dimanche par an, divisé par 12 mois, revient à 18,2778 heures par mois (lumpsum) et, ce, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009.

### **8.6 Indemnité de séjour**

A partir du 1er janvier 2006, une indemnité de séjour est octroyée en compensation pour le temps et les frais à bord alors qu'aucune prestation n'est effectuée. Cette indemnité de 8 EUR (frais propres à l'employeur) sera octroyée pour chaque période de 24 heures de présence à bord.

### **8.7 Travail pendant des jours fériés légaux**

Les jours fériés légaux, les heures programmées de présence effective sont payées lors du paiement mensuel.

1. Pour les jours fériés, à l'exception du 11 juillet, un supplément sera payé durant le travail de ces jours. Quand le jour férié tombe cependant un dimanche, le lundi suivant le jour férié sera considéré comme un jour férié pour le calcul des heures de prestation.
2. Quand un travailleur ne relaie pas un jour férié, il lui sera rémunéré 14 heures de travail comme supplément.
3. Quand un travailleur relaie, par contre, un jour férié, il lui sera indemnisé un supplément égal au nombre d'heures entre 0 h 00 et le relais, moins le repos programmé et/ou les 15<sup>ème</sup> et 16<sup>ème</sup> heures de repos "non prévu dans l'horaire" prises dans la période entre 0 h 00 et le relais.
4. Quand le travailleur se présente un jour férié, il lui sera indemnisé un supplément égal au nombre d'heures entre la présentation et 24 h 00, moins le repos programmé et/ou les 15<sup>ème</sup> et 16<sup>ème</sup> heures de repos "non prévu dans l'horaire" prises dans la période entre 24 h 00 et le relais.
5. En cas de transfert ou de navigation en promotion, un supplément sera toujours payé au prorata de la fonction et des heures.

### **8.8 Indemnité de déplacement.**

Tous les travailleurs qui entrent en considération pour la législation sur l'abonnement social reçoivent cette intervention fixée indépendamment du fait qu'ils achètent l'abonnement ou non.

Par semaine de prestations effectives, l'intervention dans l'abonnement social est payée au prorata de 1 abonnement hebdomadaire et calculée jusqu'aux points de relais.

Lorsque les travailleurs se déplacent à l'aide de leur propre véhicule et à la demande de l'employeur, une indemnité de 0,3352 EUR/km est payée. Cette indemnité sera adaptée chaque année au mois de juillet, à commencer par le 1<sup>er</sup> juillet 2005.

Lorsqu'un travailleur doit se présenter ou quitter le travail en dehors de son jour de relais normal, et qu'il est venu avec son propre véhicule, le transport vers son véhicule sera réglé par l'employeur et à charge de celui-ci.

### **8.9 Logement - repas**

L'employeur assure la fourniture complète de repas, de linge et de produits d'entretien. L'organisation se fait en fonction du changement d'équipe.

Pour la disposition de logement et de repas à bord, un montant de 2,48 EUR par jour effectivement presté sera déclaré comme avantage en nature par travailleur.

### **8.10 Indemnité en cas de naufrage ou d'accident maritime**

En cas de naufrage, d'incendie à bord ou de tout autre cas de force majeure, le travailleur est indemnisé pour toute perte de bien personnel, sauf si cette perte résulte de fraude, de faute grave ou de négligence du travailleur.

### **8.11 Frais pour formations**

Les frais résultant de l'organisation des formations prévues pour l'obtention des brevets exigés sont à charge de l'employeur. Pour la même formation, l'employeur peut limiter la participation au cours à deux fois.

### **8.12 Indemnité de lessive**

Par jour travaillé pour lequel l'employeur ne prévoit pas l'entretien du vêtement de travail, une indemnité de lessive de 0,6197 EUR sera octroyée.

### **8.13 Indemnité d'examen médical**

Lorsqu'un travailleur se rend en dehors des heures de travail au service externe de prévention et de protection pour un examen médical personnel, une indemnité de 3 heures et le remboursement des frais de déplacement seront octroyés.

## **Article 9 - Avantages non récurrents liés aux résultats**

L'octroi est régi par une CCT d'entreprise spécifique.

## **Article 10 - Prime de fin d'année**

Une prime de fin d'année sera octroyée à la fin de chaque année, sauf en cas de licenciement pour motif grave par l'employeur.

Pour entrer en considération, il faut avoir été en service pendant au moins 407 heures travaillées (pas d'affiliée) de l'exercice en question. En cas de prestations complètes pendant l'année de référence, la prime de fin d'année s'élève à 138,6250 heures.

Les ouvriers mis à la retraite (pension) dans l'année écoulée ont droit à une prime au prorata.

En cas de décès du travailleur, la prime complète est octroyée à la veuve ou aux héritiers légaux.

Les périodes de maladie ou d'accident de travail sont assimilées à l'emploi pour un maximum de 12 mois.

#### Mode de calcul de la prime de fin d'année

De 407 heures travaillées à 1 an de service	60%
De 1 à 2 ans de service	70%
De 2 à 3 ans de service	80%
De 3 à 4 ans de service	90%
Plus de 4 ans de service	100%

Les pourcentages sont calculés sur la base de 138,6250 fois le salaire horaire du mois de décembre de l'année visée, c'est-à-dire sans supplément de système ou d'autres primes qui peuvent être ajoutés au salaire. Les heures supplémentaires sont également exclues.

Les travailleurs qui, au moment du paiement, n'ont pas encore travaillé une année de service complète reçoivent cette prime au prorata du nombre de mois complets.

Lorsqu'un travailleur reçoit un contrat fixe, le temps de service presté dans le cadre de contrats à durée déterminée est pris en compte pour le calcul de l'ancienneté.

#### Article 11 – Prime de départ

Lors de son départ à la retraite ou un régime de chômage avec complément d'entreprise, une prime de départ est payée au travailleur :

Cette prime s'élève à :

- 105 EUR pour une ancienneté d'1 an minimum à 15 ans maximum;
- 105 EUR + 35 EUR par an d'ancienneté dépassant les 15 ans, avec un maximum de 875 EUR.

Par "année de service" on entend : chaque période de 12 mois entre la date d'engagement et la date de mise en retraite (AR du 28 novembre 1969 - article 19, § 2, 14).

#### Article 12 – Congé d'ancienneté

Chaque année, avant le 15 janvier, le travailleur peut faire un choix entre la prise du congé d'ancienneté, son paiement ou une combinaison des deux. Si le travailleur opte pour le paiement, cette prime sera payée au mois de décembre. Si le travailleur opte pour la prise, il doit le demander 7 jours d'avance au coordinateur du port.

L'indemnité d'équipe de 10% est supprimée pour ce jour de prestation, indépendamment du fait que ce congé d'ancienneté soit pris pendant un jour de semaine, un dimanche ou un jour férié. Le supplément du dimanche n'est octroyé que si ce congé d'ancienneté tombe un dimanche ou un jour férié. L'indemnité de relais est incluse dans la prise du congé d'ancienneté.

Lorsque le travailleur opte pour le paiement complet ou partiel du congé d'ancienneté, celui-ci est calculé sur la base du salaire horaire en vigueur au mois de décembre, sans aucun supplément, parce que celui-ci a déjà été octroyé au moment de la prestation.

Les formalités administratives se font comme suit :

- prise d'une garde d'ancienneté un jour de semaine : salaire de base (13 h) + lumpsum moins indemnité d'équipe de 10%;
- prise d'une garde d'ancienneté un dimanche ou un jour férié : salaire de base (13 h) + lumpsum moins indemnité d'équipe 10% et, les dimanches et jours fériés, 13 h de supplément du dimanche;
- paiement d'une garde d'ancienneté en décembre : salaire de base (13 h).

Lorsque le travailleur reçoit un contrat fixe, le temps de service ininterrompu travaillé dans le cadre de contrats à durée déterminée est pris en compte pour le calcul de l'ancienneté.

Le congé d'ancienneté s'élève à un jour par cinq années. Les travailleurs des services de remorquage aux ports reçoivent 13 h par jour. A partir de 30 ans de service, un jour supplémentaire est octroyé.

### **Article 13 - Salaire hebdomadaire et mensuel garanti et augmentation du plafond accidents de travail**

Les travailleurs ont droit à un salaire hebdomadaire et mensuel garanti, tel que prévu par la loi générale sur les contrats de travail du 3 juillet 1978.

Le salaire hebdomadaire et mensuel garanti est calculé sur la base du salaire auquel le travailleur aurait pu prétendre s'il avait travaillé normalement pendant cette période.

L'absence qui donne lieu au salaire garanti est supposée être comprise entre 00 h 00 et 24 h 00.

La période de maladie ou d'accident de travail prend toujours cours à la date initiale mentionnée sur le certificat médical.

En cas d'accident de travail, les travailleurs bénéficient de l'application à part entière de la législation en la matière.

En plus de l'obligation légale, l'employeur garantit encore un montant supplémentaire de 1 239,47 EUR en plus du plafond.



## **Article 14 – Vacances annuelles**

Le congé annuel légal pour les services de remorquage portuaires est introduit dans l'horaire de 4 semaines de travail sur une période de 13 semaines.

## **Article 15 – Petit chômage**

Les travailleurs peuvent être absents avec maintien du salaire pour les circonstances suivantes.

Dans ce contexte on entend par "jours" : les jours de prestation payés à 14 heures par jour.

Dans tous les secteurs, un jour de petit chômage s'étendra de 08 h 00 à 08 h 00.

### **Occasion et durée**

1. Mariage du travailleur: deux jours à choisir par le travailleur dans la semaine où se situe l'événement ou dans la semaine suivante.
2. Mariage d'un enfant du travailleur ou de son conjoint, d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, du second mari de la mère, de la seconde femme du père, d'un petit-enfant du travailleur: le jour du mariage (choix entre civil ou religieux).
3. Ordination ou entrée au couvent d'un enfant du travailleur ou de son conjoint, d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur du travailleur : le jour de la cérémonie..
4. Accouchement de l'épouse du travailleur. La naissance d'un enfant du travailleur si la descendance du côté du père est certaine (hors du mariage) : trois jours à choisir par le travailleur dans les douze jours à dater du jour de l'accouchement. Pour les accouchements postérieurs au 30 juin 2002, le travailleur a droit à dix jours à choisir par le travailleur dans les trente jours à dater du jour de l'accouchement. L'employeur ne doit payer le salaire que pendant les trois premiers jours. Les sept jours suivants sont à charge de la mutuelle.
5. Décès du conjoint, d'un enfant du travailleur ou de son conjoint, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, du second mari de la mère, de la seconde femme du père du travailleur : trois jours à choisir par le travailleur dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles.
6. Décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du grand-père, de la grand-mère, d'un petit-enfant, d'un gendre ou d'une bru habitant chez le travailleur: trois jours à choisir par le travailleur dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles.
7. Décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du grand-père, de la grand-mère, d'un petit-enfant, d'un gendre ou d'une bru n'habitant pas chez le travailleur : le jour des funérailles.

8. Communion solennelle d'un enfant du travailleur ou de son conjoint. Participation d'un enfant du travailleur ou de sa conjointe à la fête de la jeunesse laïque, là où elle est organisée: le jour de la fête ou le jour d'activité précédant ou suivant immédiatement la fête si celle-ci coïncide avec un dimanche, un jour férié ou un jour normal de non-activité.
9. Participation à une réunion d'un conseil de famille convoqué par le juge de paix : le temps nécessaire avec un maximum d'un jour.
10. Participation à un jury, convocation comme témoin devant les tribunaux, ou comparution personnelle suite à une sommation par le tribunal du travail : le temps nécessaire avec un maximum de cinq jours.
11. Exercice des fonctions d'assesseur d'un bureau principal ou d'un bureau unique de vote, lors des élections législatives, provinciales et communales : le temps nécessaire
12. Exercice des fonctions d'assesseur d'un bureau principal de dépouillement, lors des élections législatives, provinciales et communales : le temps nécessaire avec un maximum de cinq jours.
13. Exercice des fonctions d'assesseur d'un des bureaux principaux, lors des élections du Parlement Européen : le temps nécessaire avec un maximum de cinq jours.
14. Passage d'un examen en vue de l'obtention d'un brevet reconnu par la firme: un jour

L'enfant adoptif ou naturel reconnu est assimilé à l'enfant légitime ou légitimé pour l'application des numéros 2, 3, 6 et 9.

Le beau-frère, la belle-sœur, le grand-père et la grand-mère du conjoint du travailleur sont assimilés au beau-frère, à la belle-sœur, au grand-père et à la grand-mère du travailleur pour les numéros 7 et 8.

#### **Article 16 – Congé familial**

Les travailleurs bénéficient des dispositions légales en matière de congé familial. Le travailleur ne recevra pas de rémunération, mais les jours sont assimilés pour l'ONSS.

#### **Article 17 – Contrats à durée déterminée**

Les conditions de travail et de rémunération des travailleurs liés par un contrat à durée déterminée sont égales à celles des personnes liées par un contrat à durée indéterminée.

Lorsqu'un ouvrier reçoit un contrat de travail fixe, le temps de travail ininterrompu presté dans le cadre d'un contrat à durée déterminée est pris en compte comme temps de service pour le calcul de l'ancienneté au sein de l'entreprise.

Tous les vacataires (engagés sous contrat à durée déterminée pour une courte période) ont été engagés, à compter du 1er janvier 2006, sous contrat à durée indéterminée.

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009, la durée de travail est de 1.535,33 heures et doit être respectée sur base annuelle (annualisation du temps de travail - Loi du 17 mars 1987 et CCT n° 42). Les 165 premières heures prestées en plus sur base annuelle ne sont pas considérées comme heures supplémentaires, vu qu'elles demeurent sous la norme de 1700,33.

Le solde découlant de prestations excédant la limite de 1.700,33 heures sera payé en décembre et n'entre pas en ligne de compte pour le calcul de la prime de fin d'année.

### **Article 18 – Dégradation**

En cas de dégradation, le travailleur maintient le salaire de sa fonction supérieure pendant le nombre de mois correspondant au nombre d'années de service dans cette fonction supérieure. Cette mesure n'est pas d'application lorsque le travailleur est obligé d'accepter une dégradation suite au régime STCW 95.

La prime de fin d'année sera payée au prorata suivant la fonction exercée pendant l'année en cours.

### **Article 19 – Délégation syndicale**

Une protection est garantie pour les tâches réalisées par les membres du conseil d'entreprise et du comité pour la prévention et la protection au travail.

### **Article 20 – Fonction adaptée**

Chaque travailleur ayant au moins 25 ans d'ancienneté dans la firme et qui, pour des raisons médicales, n'est plus apte à exercer sa fonction, recevra une fonction adaptée, conformément aux règles du Code du bien-être au travail. Toutefois, il maintient sa prime de fin d'année dans la fonction la plus élevée.

Les travailleurs qui, suite à un accident qui s'est passé au service de la firme, ne sont plus en mesure d'exercer leur fonction, reçoivent également un autre emploi conformément aux règles du Code du bien-être au travail, sans qu'ils doivent pour autant être en service depuis 25 ans. Ils maintiennent également la prime de fin d'année la plus élevée.

### **Article 21 – Assurance d'hospitalisation**

L'entreprise paie la prime du travailleur pour l'assurance d'hospitalisation standard.

### **Article 22. Allocation complémentaire en cas de maladie.**

#### **Article 22.1 Définitions**

22.1.1 Personnel navigant: le personnel ouvrier des services de remorquage portuaire ressortissant à la commission paritaire de la batellerie (CP 139).

22.1.2 Maladie: toute maladie dépassant la durée d'1 mois.

Le repos d'accouchement et le congé prophylactique ne sont pas considérés comme maladies pour l'application de la présente convention collective de travail.

22.1.3 Jour: tout jour pour lequel une allocation de maladie est payée par la mutualité.

### **Article 22.2 Mise en œuvre pratique de l'allocation complémentaire en cas de maladie**

22.2.1 A partir du premier jour suivant le salaire mensuel garanti, une allocation complémentaire de 27 euros bruts par jour (jours indemnisés par la mutualité) est versée en plus de l'allocation maladie. Pour la période à partir du premier jour après le salaire mensuel garanti jusques et y compris le dernier jour du 12ème mois de maladie.

22.2.2 Les collaborateurs sous contrat à durée déterminée ou en suspension ont un droit au pro rata à l'allocation complémentaire visée à l'article 22.2.1.

### **Article 23 – Durée et dénonciation**

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée; elle sort ses effets à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016 jusqu'au 31 décembre 2017. Au cours de la durée de la présente CCT, une des parties peut, au moyen d'une lettre recommandée dûment motivée, notifier la dénonciation moyennant un délai de préavis de 3 mois.

Sauf requête contraire d'une des parties signataires, la présente convention collective de travail est tacitement prorogée après le 31 décembre 2017.

Les organisations des travailleurs s'engagent à ne pas poser des revendications supplémentaires et à maintenir la paix sociale.

### **Art. 24. – Remplacement de CCT antérieures:**

La présente convention collective de travail remplace, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016:

- la convention collective de travail du 12/2/2015 (n° d'enregistrement 139/CO/126.612));
- la convention collective de travail du 30/4/2009 (n° d'enregistrement 139/CO/92.244)) ;