

Paritair subcomité voor de sleepdiensten**Sous-commission paritaire pour le remorquage***Collectieve arbeidsovereenkomst van 23 juni 2003**Convention collective de travail du 23 juin 2003***Loon- en arbeidsvoorwaarden voor de ondernemingen met als activiteit sleepdiensten****Conditions de travail et de rémunération pour les entreprises ayant comme activités les services de remorquage**

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werklie- den en werksters van de ondernemingen die res- sorteren onder het Paritair subcomité voor de sleepdiensten.

Article 1 er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers et ouvrières des entreprises qui ressortissent à la Sous-commission paritaire pour le remorquage.

De bepalingen betreffende de arbeidsduur worden genomen in toepassing van de wet van 16 maart 1971, artikel 38 ter, en de wet van 17 maart 1987 betreffende de invoering van nieu- we arbeidsregelingen in de ondernemingen en de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 42 gesloten in de Nationale arbeidsraad betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemin- gen.

Les dispositions relatives à la durée du travail sont prises en application de la loi du 16 mars 1971, ar- ticle 38 ter, et de la loi du 17 mars 1987 relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises et la convention collective de travail n° 42 conclue au sein du Conseil National du Tra- vail relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises.

*Algemene bepalingen**Dispositions générales***Art. 2. Arbeidsduur en werkssysteem****Art. 2. Durée du travail et système de travail**

De arbeidstijd, uitgezonderd de betaalde vakantie, wordt bepaald op 1568 uren op jaarbasis wat een gemiddelde van 32,57 uren per week betekent.

Le temps de travail, excepté les congés payés, est fixé à 1568 heures sur base annuelle, ce qui revient à une moyenne de 32,57 heures par semaine.

Het saldo van het kalenderjaar (boven de 1.568 uur) wordt betaald aan 100 %.

Le solde de l'année civile (au-dessus de 1.568 heu- res) est payé à 100%.

NEERLEGGING-DEPOT	REGISTR.-ENREGISTR.	NR.
25-06-2003	29-08-2003	Vf

67289 10/239 01

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 rustperiode aansluitend van 14 of 21 kalenderdagen is voorzien

De prestatiedagen worden betaald aan 14 uur per dag.

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 een elektrische aansluiting voorzien van op de wal.

Art. 3 - Verloning werksysteem

De verloning in het werksysteem, 1 week prestatie en 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 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^e uur wordt een toeslag toegekend van 50 % en 100 % op zondagen en feestdagen
De overuren worden betaald voor arbeid gepresteerd vanaf het 15^e uur:

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 calendriers (jours de prestation) et qu'une période de repos de 14 ou 21 jours calendriers est prévue immédiatement après.

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

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 sain. Dans la mesure des possibilités techniques, l'employeur prévoit un branchement électrique à quai.

Art. 3 - Rémunération système de travail

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

La partie variable est liée aux jours de prestation et concerne l'indemnité pour les jours fériés légaux et régionaux, les jours fériés légaux prestes, 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 comme transfert de l'équipe de départ et elle utilisera ce temps pour finir dûment le transfert de la liste de contrôle.

Les heures supplémentaires sont payées si dans des circonstances exceptionnelles, il faut payer plus de 14 heures en un jour.

En cas de prestation effective au cours de la 14^{ème} heure, un supplément de 50% et 100% sera octroyé les dimanches et jours fériés.

Les heures supplémentaires sont payées pour le travail presté à partir de la 15^{ème} heure.

- wekdagen: 150 %
- zon- en feestdagen: 200 %

Elke prestatie binnen een rustblok wordt beschouwd en betaald als overuren.

3.1. 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.

Indien het rustblok door onvoorziene omstandigheden en / of overmacht onderbroken of verlaten 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.

3.2. 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.

- jours ouvrables : 150%
- dimanches et jours fériés : 200%

Toute prestation dans un bloc de repos est considérée et payée comme heures supplémentaires.

3.1. 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.

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 supplémentairement à 100% du salaire horaire. Cette règle est exceptionnelle et sera appliquée après concertation avec le chef et moyennant l'accord du capitaine du bateau de remorquage. En cas d'interruption du bloc de repos, chaque heure commencée donne droit à une heure complète de repos à compenser.

3.2. 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 sera rémunérée au salaire et au lumpsum, augmentés de 1/7 par jour de prestation et le salaire normal en propre fonction.

3.3. 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.

3.4. 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.

3.5. Aflos na 24 uur werken

Wanneer een werknemer door omstandigheden 24 uren gewerkt heeft en om aflos vraagt, zal er een aflosser ingezet worden.

Voor de werknemer die vervangen wordt, zal vervoer geregeld worden of zullen de reiskosten vergoed worden. De tijd der verplaatsing en acht uren rust zullen gerespecteerd worden.

Art. 4 – Basislonen

Voor de berekening van de indexverhogingen zijn vanaf 1 januari 1991, de volgende basislonen in alle sectoren van kracht:

3.3. 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 sera rémunérée comme du travail supplémentaire. L'heure de remise de la remorque sera donc reculée.

3.4. 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 sera 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 sera pris sous la forme d'heures complètes.

3.5. Relais après 24 heures de travail

Lorsqu'un travailleur a travaillé pendant 24 heures à cause des circonstances et demande un relais, on fera appel à un remplaçant.

Pour le travailleur qui est remplacé, le transport sera réglé ou les frais de transport seront payés. Le temps du déplacement et huit heures de repos seront respectés.

Art. 4 - Salaires de base

Pour le calcul des augmentations indiciaires, les salaires de base suivants sont en vigueur dans tous les secteurs à partir du 1er janvier 1991:

Kapitein	813,66 EUR
Stuurman	701,89 EUR
Motorist	774,49 EUR
Assistent-motorist	675,06 EUR
1 ste matroos	655,98 EUR
2 de matroos A	632,55 EUR
Trainee	358,11 EUR

Capitaine	813,66 EUR
Timonier	701,89 EUR
Motoriste	774,49 EUR
Assistant-motoriste	675,06 EUR
1 er matelot	655,98 EUR
2ème matelot A	632,55 EUR
Stagiaire	358,11 EUR

Het referte-indexcijfer wordt ingedeeld in schijven van 0,79 punten en geeft aanleiding tot verhoging of verlaging, met 2,5 % van het basisloon berekend op 130,667 uren, indien het referte-indexcijfer zich in een hogere of lagere schijf bevindt.

L'indice de référence est divisé en tranches de 0,79 points et donne lieu à une augmentation ou une diminution, de 2,5% du salaire de base calculé sur 130,667 heures, si l'indice de référence se trouve dans une tranche supérieure ou inférieure.

Referte-indexschijven

Laagste grens	Hoogste grens
109,98	110,76
110,77	111,55
111,56	112,34
112,35	113,13
113,14	113,92
113,93	114,71
114,72	115,50
115,51	116,29
116,30	117,08
117,09	118,87
118,88	119,66
119,67	120,45
120,46	121,24
121,25	122,06

De reële lonen (100 %) worden bij verhoging of verlaging aangepast met de volgende bedragen:

Kapitein	18,78 EUR
Stuurman	16,20 EUR
Motorist	17,87 EUR
Assistent-motorist	15,58 EUR
1 ste matroos	15,15 EUR
2de matroos A	14,60 EUR
Trainee	8,26 EUR

Indices de référence

Limite inférieure	Limite supérieure
109,98	110,76
110,77	111,55
111,56	112,34
112,35	113,13
113,14	113,92
113,93	114,71
114,72	115,50
115,51	116,29
116,30	117,08
117,09	118,87
118,88	119,66
119,67	120,45
120,46	121,24
121,25	122,06

En cas d'augmentation ou d'abaissement, les salaires réels (100%) seront rajustés par les montants suivants:

Capitaine	18,78 EUR
Timonier	16,20 EUR
Motoriste	17,87 EUR
Assistant-motoriste	15,58 EUR
1 er matelot	15,15 EUR
2ème matelot A	14,60 EUR
Stagiaire	8,26 EUR

Art. 5 - Reëel basismaandloon

A. Reëel loon (aan de indexschijf
1 december 2001)

De werkelijke lonen zijn berekend op 1.568 maal het uurloon en gedeeld door 12 maanden vanaf 1 januari 2002.

	Uurloon	Reëel loon
Kapitein	17,4392 EUR	2 278,72 EUR
Stuurman	15,0041 EUR	1 960,54 EUR
Motorist	16,6088 EUR	2 170,22 EUR
Assistent-motorist	14,4088 EUR	1 882,75 EUR
1 ^{ste} matroos	13,9895 EUR	1 827,96 EUR
2 ^e matroos A	13,4659 EUR	1 759,54 EUR
Trainee	7,6463 EUR	999,12 EUR

B. Lumpsum (aan de indexschijf 1 december 2001)

De lumpsum omvat een forfait voor systeemtoeslag, aflosvergoeding en zondagtoeslag. De werkelijke lumpsum is berekend volgens de in artikel 7 A, D, E weergegeven berekening.

En zijn de bedragen die op 1 januari 2002 van toepassing zijn.

Kapitein	576,65 EUR
Stuurman	496,13 EUR
Motorist	549,19 EUR
Assistent-motorist	476,45 EUR
1 ste matroos	462,59 EUR
2de matroos A	445,27 EUR
Trainee	252,83 EUR

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

Art. 5 - Salaire mensuel de base réel

A. Salaire réel (à l'indice 1er décembre 2001)

Les salaires réels sont calculés sur 1.568 fois le salaire horaire et divisés par 12 mois à partir du 1er janvier 2002.

	Salaire horaire	Salaire réel
Capitaine	17,4392 EUR	2 278,72 EUR
Timonier	15,0041 EUR	1 960,54 EUR
Motoriste	16,6088 EUR	2 170,22 EUR
Assistant-motoriste	14,4088 EUR	1 882,75 EUR
1er matelot	13,9895 EUR	1 827,96 EUR
2ème matelot A	13,4659 EUR	1 759,54 EUR
Stagiaire	7,6463 EUR	999,12 EUR

B. Lumpsum (à l'indice 1er décembre 2001)

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 7 A, D, E.

Les montants suivants sont d'application au 1er janvier 2002.

Capitaine	576,65 EUR
Timonier	496,13 EUR
Motoriste	549,19 EUR
Assistant-motoriste	476,45 EUR
1 er matelot	462,59 EUR
2ème matelot A	445,27 EUR
Stagiaire	252,83 EUR

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

C. Salarisinlevering sinds 1 juli 1999

De vermindering met 1 % van het brutoloon wordt enkel toegepast op het basisloon met uitsluiting van alle vergoedingen, overuren of gelijk welk ander bedrag

Onder basisloon wordt verstaan:

voor de varende haven: uurloon x 130,667 van de maand januari van het betrokken jaar.

Art. 6 - Bevordering en brevettenreglementering

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

- Kapitein in de graad van stuurman
- Stuurman in de graad van matroos
- Motorist in de graad assistent-motorist

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

De werknemers die door de werkgever aangeworven worden in de functie van motorist, 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 motorist. De werknemers matroos kunnen na het behalen van de in de ondernemingsraad reeds vastgestelde brevetten, en na evaluatie de functie van stuurman bekomen.

C. Réduction de salaire depuis le 1er juillet 1999

La réduction de 1% du salaire brut est uniquement appliquée sur le salaire de base à l'exclusion de toutes les indemnités, heures supplémentaires ou n'importe quel autre montant.

Par salaire de base on entend:

pour les navigants port : salaire horaire x 130,667 du mois de janvier de l'année concernée.

Art. 6 - Promotion et réglementation concernant les brevets

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

- Capitaine dans le grade de timonier
- Timonier dans le grade matelot
- Motoriste dans le grade d'assistant-motoriste

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.

Les travailleurs embauchés par l'employeur dans la fonction de motoriste, devront disposer de la formation et des brevets requis par l'employeur. Ces travailleurs recevront une formation à bord en tant que membre de l'équipage surnuméraire, tel que prévu par l'employeur pendant un certain nombre de gardes et payés au minimum comme stagiaire. Après cette formation, les travailleurs concernés seront immédiatement employables comme motoriste. Les travailleurs matelots pourront obtenir la fonction de timonier après l'obtention des brevets déjà fixés au sein du conseil d'entreprise et après évaluation.

Art. 7 - Vergoedingen

A) Systeemvergoeding :

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

B) Regionale (Vlaamse feestdag)

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

C) Vergoeding voor wettelijke feestdagen

De berekening voor de feestdagvergoeding is gelijk aan 8 uren per feestdag en wordt betaald bij het einde van de maand waarin deze feestdag valt.

D) Aflosvergoeding

Het aantal aflosdagen op jaarbasis bedraagt 16 maal het uurloon gedeeld door 12 maanden vanaf 1 januari 2002 is gelijk aan 1,3333 uur per maand (lumpsum).

E) Zondagtoeslag

De volgende berekening wordt gehandhaafd voor de zondagtoeslag: 4 zondagen van 14 uren op 13 weken is gelijk aan 16 zondagen op jaarbasis, aan 14 uren per zondag per jaar gedeeld door 12 maanden vanaf 1 januari 2002 is 18,6667 per maand (lumpsum).

F) Arbeid op wettelijke feestdagen

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

Art. 7 - Indemnités

A) Indemnité de système

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

B) Jour férié régional (Flamand)

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

C) Indemnité pour les jours fériés légaux

Le calcul de l'indemnité de jour férié est égal à 8 heures par jour férié et celle-ci est payée à la fin du mois dans lequel tombe ce jour férié.

D) Indemnité de relais

Le nombre de jours de relais sur base annuelle est de 16 fois le salaire horaire, divisé par 12 mois à partir du 1er janvier 2002 et égale 1,3333 h par mois (lumpsum).

E) Supplément pour le travail du dimanche

Le calcul suivant est maintenu pour le supplément du dimanche : 4 dimanches de 14 heures sur 13 semaines égale 16 dimanches sur base annuelle, à 14 heures par dimanche par an, divisé par 12 mois à partir du 1er janvier 2002 est de 18,6667 par mois (lumpsum).

F) Travail pendant des jours fériés légaux

Les jours fériés légaux, les heures réellement présentes sont payées lors du paiement mensuel.

G) 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 ratio 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 0,25 EUR/km betaald.

Wanneer een werknemer om een door de werkgever goedgekeurde reden, vroeger of later dan de normale aflostdatum de sleepboot verlaat of vervroegt, zal de werkgever het vervoer regelen en/of de vervoerskosten terugbetalen aan 0,25 EUR per kilometer, met dien verstande dat er één enkele afstand betaald wordt tussen de aflosplaats en de woonplaats en één enkele afstand tussen de woonplaats en de aflosplaats.

H) 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 gepresteerd dag als voordeel in natura worden aangegeven per werknemer.

I) 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 indien dat verlies voortvloeit uit een bedrog, zware fout of een nalatigheid van de werknemer.

G) 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 pas.

Par semaine de prestations effectives, l'intervention dans l'abonnement social sera 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, ce, à la demande de l'employeur, une indemnité de 0,25 EUR/km sera payée,

Lorsqu'un travailleur, par une raison approuvée par l'employeur, retarde ou avance la remorque plus tôt ou plus tard que la date de relais normale, l'employeur réglera le transport et/ou remboursera les frais de transport à 0,25 EUR par kilomètre, étant entendu qu'une seule distance est payée entre le lieu de relais et le domicile et une seule distance entre le domicile et le lieu de relais.

H) 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.

I) 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 sera indemnisé pour toute perte de bien personnel, sauf si cette perte résulte de fraude, de faute grave ou de négligence du travailleur.

J) Onkosten voor opleidingen

Onkosten voortvloeiend uit de organisatie van de door de onderneming 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.

K) Wasvergoeding

Per gepresteerde dag wordt er een wasvergoeding van 0,6197 EUR toegekend.

Art. 8 - Eindejaarspremie

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

Om in aanmerking te komen moet men minstens 75 R.S.Z.-dagen (niet opeenvolgend) van het desbetreffende dienstjaar in dienst zijn geweest. Bij volledige prestaties gedurende het referentiejaar draagt de eindejaarspremie 141,575 uur

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

In geval van overlijden van de werknemer wordt de volledige premie uitgekeerd aan de weduwe of de wettelijke erfgenamen.

Périodes van ziekte of arbeidsongeval worden voor een maximum van 12 maanden gelijkgesteld met tewerkstelling.

Wijze van berekening van de eindejaarspremie:

Van 75 R.S.Z.- dagen 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 141,575 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.

J) Frais pour formations

Les frais résultant de l'organisation des formations prévues par les entreprises 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.

K) Indemnité de lavage

Par jour preste, une indemnité de lavage de 0,6197 EUR est octroyée.

Art. 8 – 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 et démission.

Pour entrer en considération, il faut avoir été en service pendant au moins 75 jours ONSS (pas d'affilée) de l'exercice en question. En cas de prestations complètes pendant l'année de référence, la prime de fin d'année s'élève à 141,575 heures.

Les ouvriers mis en retraite (pension) dans l'année écoulée ont droit à une prime complète.

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 75 jours ONSS à 1 an de service :	60 %
De 1 an à 2 ans de service : :	70 %
De 2 ans à 3 ans de service :	80 %
De 3 ans à 4 ans de service :	90 %
Plus de 4 ans de service :	100 %

Les pour cent sont calculés sur base de 141,575 fois le salaire horaire du mois de décembre de l'année en question, c.-à-d. sans supplément de système ou d'autres primes qui peuvent être ajoutés au salaire.

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 werkmán in vast dienstverband treedt, telt de diensttijd gepresteerd met contracten van bepaalde tijd voor de berekening van de ancienniteit.

Art. 9 - Afscheidspremie

Bij het op (brug)pensioen gaan van de werknemer wordt hem een afscheidspremie betaald die op 1 januari 2002 30,71 EUR per dienstjaar bedraagt. Dit bedrag wordt jaarlijks aangepast aan de loonevolutie.

Onder dienstjaar wordt iedere période van 12 maanden verstaan tussen de datum van indiensttreding en datum van op pensioen gaan.

Deze premie is slechts verschuldigd aan de werknemers die minstens 15 dienstjaren hebben.

Art. 10 - Ancienniteitverlof

De werknemer kan jaarlijks voor 15 januari een keuze maken tussen opname van ancienniteitverlof of de uitbetaling ervan of een combinatie van beiden. 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 ancienniteitwacht genomen wordt op een weekdag of zon- of feestdag. De zondagtoeslag wordt enkel toegekend indien deze ancienniteitwacht op zondag of feestdag valt. De aflosvergoeding is inbegrepen in bij de opname van ancienniteitverlof.

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 prorata temporis par mois complet.

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

Art. 9 - Prime de départ

Lors de la mise en (pré)pension du travailleur, celui-ci reçoit une prime de départ qui s'élève à 30,71 EUR par année de service au 1er janvier 2002. Ce montant est adapté chaque année à l'évolution des salaires.

Par année de service on entend chaque période de 12 mois entre la date d'engagement et la date de mise en retraite.

Cette prime n'est due qu'aux travailleurs qui ont au moins 15 ans de service.

Art. 10 - 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.

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, vermist 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 schiftvergoeding 10 %
- opname van een anciënniteitwacht op een zon- of feestdag: basisloon (13 uren)+lumpsum minus schiftvergoeding 10 % en op 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 tijd mee voor de berekening van de anciënniteit.

Het anciënniteitverlof bedraagt per vijfjaar één dag. De werknemers van de havensleepdiensten verkrijgen 13 uur per dag.

Vanaf 35 jaar dienst wordt één bijkomende dag toegekend.

Art. 11 - Gewaarborgd week- en maandloon en verhoging plafond arbeidsongevallen

De werknemers hebben recht op gewaarborgd week- en maandloon zoals bepaald in de wet op de Arbeidsovereenkomsten van 3 juli 1978 en of de wet van 1 april 1936.

De carensdag in toepassing van de wet van 3 juli 1978 en of de wet van 1 april 1936 wordt vanaf 1 juli 2003 afgeschaft.

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.

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 celui-ci a déjà été octroyé au moment de la prestation.

Les formalités administratives se font comme suit :

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

Lorsque l'ouvrier 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.

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 35 ans de service, un jour supplémentaire est octroyé.

Art. 11 - Salaire hebdomadaire et mensuel garanti et augmentation plafond accidents de travail

Les travailleurs ont droit à un salaire hebdomadaire et mensuel garanti, tel que prévu par la loi sur les contrats de travail du 3 juillet 1978 et/ou la loi du 1^{er} avril 1936.

Le jour de carence en application de la loi du 3 juillet 1978 et/ou de la loi du 1^{er} avril 1936 est supprimé à partir du 1^{er} juillet 2003.

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 supposé être comprise entre 00.00 heure et 24.00 heures.

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

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

De werkgever garandeert boven de wettelijke verplichting, nog een aanvullende som van

1 239,47 EUR boven het plafond. *VORAZIEM IN DE WETGEVING OP DE ARBEIDSONGEVALLEN*

Het plafond op 1 januari 2002 bedraagt 25 386,29 EUR

Art. 12 - Jaarlijkse vakantie

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

Art. 13 – Kleinverlet

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.

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.

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 prévu dans la législation sur les accidents de travail.

Le plafond s'élève à 25.386,29 EUR au 1er janvier 2002.

Article 12 - 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 13 - 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.

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. 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 (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.

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 (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 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 qui ont lieu après le 30 juin 2002, le travailleur a droit à dix jours 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. Adoptie van een kind.

drie dagen door de werknemer te kiezen in de maand volgend op de inschrijving van het kind in het bevolkingsregister van de gemeente waar de werknemer zijn verblijfplaats heeft, als deel uitmakend van het gezin. Vanaf 1 juli 2002 heeft de werknemer recht op tien dagen te kiezen binnen de dertig dagen volgend op de inschrijving van het kind in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente waar de werknemer zijn verblijfplaats heeft, als deel uitmakend van het gezin. 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.

6. Overlijden van de echtgenoot of echtgenote, van een kind van de werknemer of van zijn echtgenoot(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.

7. 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.

8. 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.

5. Adoption d'un enfant.

Trois jours à choisir par le travailleur dans le mois suivant l'inscription de l'enfant dans le registre de la population de la commune où le travailleur est domicilié, comme faisant partie du ménage. A partir du 1^{er} juillet 2002 le travailleur a droit à dix jours à choisir dans les trente jours suivant l'inscription de l'enfant dans le registre de la population ou le registre des étrangers de la commune où le travailleur est domicilié, comme faisant partie du ménage. L'employeur ne doit payer le salaire que pendant les trois premiers jours. Les sept jours suivants sont à charge de la mutuelle.

6. Décès du conjoint ou de la conjointe, d'un enfant du travailleur ou de son/sa conjoint/e, 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.

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 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.

8. 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.

9. 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.

10. Bijwonen van een bijeenkomst van de familie-raad, bijeengeroepen door de vrederechter.

De nodige tijd met een maximum van één dag.

11. 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.

12. Uitoefening van een ambt van bijzitter in een hoofdbureau of enig stembureau bij de parlements-, provincieraads- en gemeenteraadsverkiezingen.

De nodige tijd.

13. Uitoefening van een ambt van bijzitter in een hoofdbureau voor stemopname parlements-, provincieraads-, en gemeenteraadsverkiezingen.

De nodige tijd met een maximum van vijf dagen.

14. Uitoefening van een ambt van bijzitter in één van de hoofdbureaus bij verkiezingen van het Europees parlement.

9. Communion solennelle d'un enfant du travailleur ou de sa conjointe.
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 un 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.

10. Participation à une réunion d'un conseil de famille convoqué par le juge de paix.

Le temps nécessaire avec un maximum d'un jour.

11. 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.

12. Exercice des fonctions d'assesseur d'un bureau principal ou d'un bureau unique de dépouillement, lors des élections législatives, provinciales et communales.

Le temps nécessaire.

13. 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.

14. Exercice des fonctions d'assesseur d'un des bureaux principaux de dépouillement, lors des élections du Parlement européen.

De nodige tijd met een maximum van vijf dagen.

Le temps nécessaire avec un maximum de cinq jours.

15. Voor het afleggen van een examen tot het verkrijgen van één door de firma erkend brevet.

15. Pour passer un examen en vue de l'obtention d'un brevet reconnu par la firme.

Eéndag.

Unjour.

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.

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

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, de schoonzuster, de grootvader en de grootmoeder van de werknemer.

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.

Voor de nummers 6 en 7 worden de schoonbroer, de schoonzuster, de grootvader en de grootmoeder van de echtgenote van de werknemer gelijkgesteld met de schoonbroer, de schoonzuster, de grootvader en de grootmoeder van de werknemer.

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 6 et 7.

Art. 14. Familiaal verlof

De werknemers genieten van de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 december 1989 houdende de invoering van een verlof om dwingende redenen. Er zal geen loon uitbetaald worden maar de dagen zijn gelijkgesteld voor Rijksdienst voor Sociale Zekerheid.

Art. 14. Congé familial

Les travailleurs bénéficient des dispositions de la convention collective de travail du 19 décembre 1989 instaurant un congé pour raisons impérieuses. Le travailleur ne recevra pas de rémunération, mais les jours sont assimilés pour l'Office national de sécurité sociale.

De werknemers genieten van de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr 45 van 19 december 1989 van de nationale arbeidsraad, algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk besluit van 6 maart 1990 houdende de invoering van een verlof om dwingende redenen en van de bepalingen van het Koninklijk besluit van 11 oktober 1991 tot vaststelling van de nadere regelen voor de uitoefening van het recht op een verlof om dwingende reden (BS 6 december 1991). Er zal geen loon uitbetaald worden maar de dagen zijn gelijkgesteld voor Rijksdienst voor Sociale Zekerheid.

Art. 15 - Beroepsloopbaanonderbreking

De werknemers genieten van de wettelijke bepalingen inzake de beroepsloopbaanonderbreking en het 'tijdskrediet' vanaf 1 januari 2002.

De duur van de schorsing bedraagt tenminste 3 maanden en mag de termijn van 1 jaar niet overschrijden.

De werknemer moet de aanvraag indienen drie maanden voor de aanvangsdatum.

Art. 16 - Opzegtermijnen

De opzegtermijnen voor de werknemers tewerkgesteld met een arbeidsovereenkomst voor tewerksstelling op binnenschepen (Wet van 1936) worden als volgt vastgesteld:

Indien de opzeg uitgaat van de werkgever

- tot minder dan 5 jaar anciënniteit : 36 kalenderdagen
- tot minder dan 10 jaar anciënniteit; 90 kalenderdagen
- vanaf 10jaar anciënniteit: 120 kalenderdagen

Indien de opzeg uitgaat van de werknemer worden de bovenvermelde termijnen gehalveerd.

Deze regeling gaat in op 1 oktober 2003.

Les travailleurs bénéficient des dispositions de la convention collective de travail n° 45 du 19 décembre 1989 du Conseil national du travail, rendue obligatoire par l'Arrêté royal du 6 mars 1990 instaurant un congé pour raisons impérieuses et des dispositions de l'Arrêté royal du 11 octobre 1991 déterminant les modalités de l'exercice du droit à un congé pour raisons impérieuses (MB 6 décembre 1991). Le travailleur ne recevra pas de rémunération, mais les jours sont assimilés pour l'Office national de sécurité sociale.

Article 15 - Interruption de carrière professionnelle

Les travailleurs bénéficient des dispositions légales concernant l'interruption de carrière professionnelle et du "crédit-temps" à partir du 1^{er} janvier 2002.

La durée de la suspension du contrat de travail s'élève au moins à trois mois et ne peut pas dépasser le délai d'un an.

Le travailleur est tenu d'introduire la demande trois mois avant la date initiale de l'interruption de carrière.

Art. 16 - Délais de préavis

Les délais de préavis pour les travailleurs sous contrat d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure (loi de 1936) sont fixés comme suit :

Si le préavis émane de l'employeur

- moins de 5 ans d'ancienneté : 36 jours calendrier
- entre 5 et 10 ans d'ancienneté : 90 jours calendrier
- à partir de 10 ans d'ancienneté : 120 jours calendrier

Quand le préavis est donné par le travailleur, les délais susmentionnés sont réduits de moitié.

Cette disposition entre en vigueur le 1er octobre 2003.

Art. 17 - Contracten van bepaalde tijd

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

Wanneer een werkmans in vast dienstverband treedt, komt de ononderbroken werktijd gepresenteerd met een contract van bepaalde tijd, in aanmerking als diensttijd voor de berekening van de anciënniteit in de onderneming.

Art. 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 aan lagerang te varen.

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

Art. 19 - Extra legaal pensioen

De rechten in verband met aanvullende voordelen worden omschreven in de reglementering ter zake.

Article 17 - Contrats à durée déterminée

Les conditions de travail et de rémunération des travailleurs liés par un contrat à durée déterminée seront 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.

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 - Pension extralégale

Les droits concernant les avantages complémentaires sont définis dans la réglementation en la matière.

Art. 20 - 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 2 uren worden toegekend en de verplaatsingskosten.

Art. 21 - Hospitalisatievergoeding

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

Art. 22. Aangepaste functie

Iedere werknemer die minstens 25 jaar dienst in de firma heeft en, om medische redenen niet langer meer geschikt is om zijn functie uit te oefenen, zal een aangepaste functie aangeboden krijgen. Ze behouden echter hun eindejaarspremie in de hoogste functie.

Werknemers die, ingevolge een ongeval opgelopen in dienst van de firma, hun functie niet meer kunnen uitoefenen, krijgen eveneens een andere werkgelegenheid aangeboden. Zonder dat ze daarom 25 jaar in dienst hoeven te zijn. Ze behouden eveneens de hoogste eindejaarspremie.

Art. 23 - Duurtijd en opzegging

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor een bepaalde tijd; zij heeft uitwerking vanaf 23 juni 2003 tot en met 31 december 2005. Gedurende de looptijd van deze collectieve arbeidsovereenkomst kan één van de partijen, bij een met reden omkleed aangetekend schrijven, aan de voorzitter van het paritair comité en aan de andere partij, de opzegging betekenen met een opzeggingstermijn van 3 maanden.

Article 20 - Indemnité examen médical

Lorsque le travailleur se rend, en dehors des heures de service, au service de prévention et de protection externe pour un examen médical personnel, il lui sera octroyé une indemnité égale à deux heures et les frais de déplacement.

Article 21 - Assurance d'hospitalisation

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

Art. 22. 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. Toutefois, ils maintiennent leur 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, sans qu'ils doivent pour autant être en service depuis 25 ans. Ils maintiennent également la prime de fin d'année la plus élevée.

Art.23 - Durée et dénonciation.

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée; elle sort ses effets à partir du 23 juin 2003 jusqu'au 31 décembre 2005. Au cours de la durée de la présente convention collective de travail une des parties peut, au moyen d'une lettre recommandée dûment motivée, adressée au président de la commission paritaire et à l'autre partie, notifier la dénonciation moyennant un délai de préavis de 3 mois.

Tenzij één van de ondertekenende partijen anders verzoekt, wordt na 31 december 2005 deze collectieve arbeidsovereenkomst stilzwijgend verlengd.

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

Art. 24. Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 6 juni 2002 betreffende Loon- en arbeidsvoorwaarden voor de ondernemingen met als activiteit sleepdiensten (Overeenkomst geregistreerd op 15 juli 2002 onder het nummer 63339/CO/139), gesloten in het Paritair Comité voor de binnenscheepvaart.

Sauf requête contraire d'une des parties signataires, la présente convention collective de travail est tacitement prorogée après le 31 décembre 2005.

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

Art. 24. La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 6 juin 2002 concernant la Conditions de travail et de rémunération pour les entreprises ayant comme activités les services de remorquage (Convention enregistrée le 15 juillet 2002 sous le numéro 63339/CO/139) conclue au sein de la Commission paritaire de la batellerie.