



ERRATUM

Commission paritaire de la batellerie

**CCT n° 149880/CO/139
du 03/10/2018**

Correction dans les deux langues :

- Dans l'article 4, « 4.2 » doit être effacé.

Correction du texte français :

- Dans l'article 13, a, « présentations » doit être remplacé trois fois par « prestations » et « présentation » deux fois par « prestation ».
- L'article 14, 8. doit être corrigé comme suit : « ... Participation d'un enfant du travailleur ou de ~~sa~~ son conjointe à la fête de la jeunesse laïque, ... ».
- L'article 24, deuxième alinéa doit être corrigé comme suit : « La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée **de 2 ans**; elle sort ses effets ... ».

Correction du texte néerlandais :

- Le titre de l'addendum doit être corrigé comme suit : « Loon- en arbeidsvoorwaarden **voor de ondernemingen** met als activiteit sleepdiensten ».

ERRATUM

Paritair Comité voor de binnenscheepvaart

**CAO nr. 149880/CO/139
van 03/10/2018**

Verbetering in beide talen :

- In artikel 4 moet « 4.2 » geschrapt worden.

Verbetering van de Franstalige tekst :

- In artikel 13, a moet « présentations » drie maal vervangen worden door « prestations » en « présentation » twee maal door « prestation ».
- Artikel 14, 8. moet als volgt verbeterd worden : « ... Participation d'un enfant du travailleur ou de ~~sa~~ son conjointe à la fête de la jeunesse laïque, ... ».
- Artikel 24, tweede alinea moet als volgt verbeterd worden : « La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée **de 2 ans**; elle sort ses effets ... ».

Verbetering van de Nederlandstalige tekst :

- De titel van het addendum moet als volgt verbeterd worden : « Loon- en arbeidsvoorwaarden **voor de ondernemingen** met als activiteit sleepdiensten ».

Correction dans les deux langues :

- Dans point 5. de l'annexe, « 5.1 » doit être effacé.

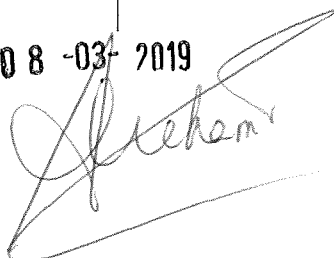
Verbetering in beide talen :

- In punt 5 van de bijlage moet « 5.1 » geschrapt worden.

Décision du

Beslissing van

08-03-2019

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'J. Kieken', written over the date stamp.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 3 oktober 2018

Loon- en arbeidsvoorwaarden voor de ondernemingen met als activiteit sleepdiensten

Artikel 1 – Toepassingsgebied

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en werknemers van de ondernemingen welke onder het Paritair Comité voor de binnenscheepvaart (nr. 139) ressorteren, met als activiteit sleepdiensten.

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 nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen.

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

Artikel 2 – Arbeidsduur en werksysteem

De arbeidstijd, uitgezonderd de betaalde vakantie, wordt bepaald op 1.666 uren op jaarbasis wat een gemiddelde van 34,6074 uren per week betekent.

Verklarend: het jaar dat men meer dan 17 weken werkt, zal het meerdere boven de 17 weken uitbetaald worden aan het aantal uren x het uurloon + de 10% systeemtoeslag, de aflosvergoeding en de gemiddelde zondag toeslag. (is gezamenlijk totaal een toeslag van 25,31%). Idem het jaar dat men 18 weken werkt, zal aan 18 weken uitbetaald worden. Hetgeen neerkomt op 1698.66 gemiddeld over een periode van 3 jaar.

Het saldo van het kalenderjaar boven de 1781,18 uren zal betaald worden aan overuren.

De arbeid wordt op basis van 3 weken georganiseerd met dien verstande dat gedurende 7 kalenderdagen aan boord wordt verbleven (prestatiedagen) en een aansluitende rustperiode van 14 kalenderdagen is voorzien.

Prestaties - 14 uren schepen (blokboten)

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

- 12 uur arbeidstijd
- 1 uur betaalde schafttijd (13^{de} uur)
- 1 uur betaalde beschikbaarheidstijd (14^{de} uur)

Er wordt 11 uur per dag rust voorzien waarvan een aaneengesloten rustperiode (aan boord) van minimaal 8 uur + 3 uur wordt gewaarborgd op een veilige ligplaats. In de mate van de technische mogelijkheden zal de werkgever walspanning voorzien.

De werkgever engageert zich in het verbeteren van de huidige locaties van rustplaatsen of waar nodig op zoek gaat naar andere locaties die de veiligheid beter moeten waarborgen. Deze materie wordt opgevolgd in de O.R. en CPBW organen.

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

Prestaties – 24 uren schepen (regeling zie bijlage I)

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

- 12 uur arbeidstijd
- 1 uur betaalde schafttijd
- 1 uur betaalde overdracht

Artikel 3 – Verloning werksysteem

De verloning in het werksysteem, 1 week prestatie en 2 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, zondag toeslag, aflosvergoeding en systeemtoeslag zijn geïntegreerd in een lumpsum en niet per gebeuren opeisbaar.

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^e uur wordt een toeslag toegekend van 50 % en 100 % plus systeemtoeslag op zon- en feestdagen.

De mogelijkheid wordt geboden om de overuren uit te betalen, of deze te compenseren. Dit wordt aangeduid op de time sheet.

3.1 Het gegarandeerde rustblok voor 14 uren boten

Het gegarandeerde rustblok (8 uur) mag alleen omwille van onvoorziene omstandigheden en/of overmacht (Wijzigingen in de operationele keten die buiten de invloedssfeer van de werkgever vallen) verschoven worden. Alleen dringende omstandigheden kunnen het gegarandeerd rustblok verlaten.

Indien het gegarandeerde rustblok (van 8 uur) verlaat wordt ten opzichte van het afgesproken rustblok geldt: Alle verschoven uren zullen als overuren betaald worden.

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

Indien het ingeroosterde rustblok (van minimaal 8 uur) door dringende omstandigheden en/of overmacht verlaat wordt, zullen deze uren vergoed worden als overuren.

Deze gepresteerde uren worden eveneens terug als rust gegeven, aansluitend aan het onderbroken 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 de rustblokken 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 prestatie dag van het normale loon in eigen functie.

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

14 uren schepen (Blok boten)

Naast de minimaal 8 uur ononderbroken rust wordt 3 uur rusttijd waarvan minimaal 2 uur ononderbroken plus 1 uur binnen de MLC wetgeving, op een veilige rustplaats voorzien en 1 uur betaalde schafttijd. De planning van deze uren gebeurt door de werkleiders en in overleg met de kapitein. Indien één van de hierboven vermelde uren niet genomen kunnen worden in het werkblok dan zal er overurentoeslag betaald worden.

Rust	Betaling	Werk
8 uur gegarandeerde rust	12 uur werk	13 uur werk
2 uur ononderbroken rust	1 uur betaalde schaft	
1 uur rust binnen MLC	1 uur beschikbaarheid	
Totaal: 11 uur	Totaal: 14 uur	Totaal: 13 uur

24 uren schepen. (12 op - 12 af)

De rusttijd wordt genomen, thuis of op hotel (zie voor nadere uitwerking bijlage 1).

Naast de ononderbroken rust, wordt er voorzien in een rusttijd van 1 uur (betaald schaftuur). De planning van dit betaald schaftuur gebeurt door de werkleiders en in overleg met de kapitein. In geval de schaft niet genomen kan worden in het werkblok dan zal er een overurentoeslag betaald worden.

3.5 Dagtaak

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

Werkgever kan na overleg met de syndicale afvaardiging de tijden veranderen. Werkgever zal de wijzigingen minimaal 1 kalendermaand op voorhand aan de betrokken werknemer meedelen.

3.6 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 4 – Basislonen

In geval van indexering (zowel positief als negatief) zullen de basislonen effectief verhoogd/verlaagd worden met 0.79%. Basisloon is uurloon maal 138,8333 uur.

De volgende bruto basislonen zijn met ingang van 1 mei 2018 van toepassing:

Kapitein	€ 3.316,08
Stuurman	€ 2.854,58
Werktuigkundige	€ 3.157,62
Ass. Werktuigkundige	€ 2.742,08
1ste Matroos	€ 2.663,13
2de Matroos A	€ 2.564,22
Trainee	€ 1.454,92

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 138,8333 uren, indien het referte-indexcijfer zich in een hogere of lagere schijf bevindt.

4.2 Referte-indexschijven:

Laagste grens	Hoogste grens
103,64	104,42
104,43	105,21
105,22	106,00

Artikel 5 – Reëel basismaandloon

5.1 Reëel loon

De werkelijke lonen zijn berekend op 1.666 maal het uurloon en gedeeld door 12 maanden vanaf 1 mei 2018 op basis indexschijf 104,43 – 105,21.

	<u>Uurloon</u>	<u>Reëel loon</u>
Kapitein	€ 23,8853	€ 3.316,08
Stuurman	€ 20,5612	€ 2.854,58
Werktuigkundige	€ 22,7440	€ 3.157,62
Assistent-werktuigkundige	€ 19,7509	€ 2.742,08
1 ^{ste} matroos	€ 19,1822	€ 2.663,13
2 ^{de} matroos A	€ 18,4698	€ 2.564,22
Trainee	€ 10,4796	€ 1.454,92

5.2 Lumpsum (aan de indexschijf 01.05.2018 op basis indexschijf 104,42 – 105,21)

De lumpsum omvat een forfait voor systeemtoeslag, aflosvergoeding en zondag toeslag. De werkelijke lumpsum is berekend volgens de in artikel 7, 7.1, 7.4 en 7.5 weergegeven berekening. Op 1 mei 2018 zijn de volgende bedragen van toepassing:

Kapitein	€ 839,17
Stuurman	€ 722,39
Werktuigkundige	€ 799,07
Assistent-werktuigkundige	€ 693,92
1 ^{ste} matroos	€ 673,94
2 ^{de} matroos A	€ 648,91
Trainee	€ 368,19

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

5.3 Looninlevering en extra-legaal pensioen.

Er wordt een loon vermindering van 2% van het brutoloon toegepast op het basisloon met uitsluiting van alle vergoedingen, overuren of gelijk welk bedrag.

Onder basisloon wordt verstaan: uurloon van de maand januari x 141,5283.

De werkgever zal een bijdrage storten van 4% op het basisloon aan een extralegale pensioenvoorziening.

De loon vermindering van 2% met de bijhorende storting aan een extralegale pensioenvoorziening geldt ook voor de contracten van bepaalde duur.

Artikel 6 – 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

- Werktuigkundige >>>> 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.

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-matroos 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^{de} man vergoed worden als trainee.

De overgang van 2^{de} matroos naar 1^{ste} matroos gebeurt na 1 jaar als 2^{de} matroos (IBO-periodes uitgezonderd).

Promotie van afloskapitein

Een medewerker die na schriftelijke benoeming twee jaar gefunctioneerd heeft als afloskapitein zal na genoemde periode gepromoveerd worden in de rang van kapitein. Met dien ten verstande dat hij/zij niet kan eisen dat hij/zij ook ingezet zal worden in de rang van kapitein aan boord. Deze promotie is administratief en financieel en staat dus los van het definitief voeren van het commando op een schip.

Artikel 7 – Vergoedingen

7.1 Systeemvergoeding

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

7.2 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.

7.3 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.

7.4 Aflosvergoeding

Op basis van het aantal aflosdagen dat op jaarbasis 17 bedraagt, wordt het uurloon gedeeld door 12 maanden en is vanaf 1 januari 2019 gelijk aan 1,4167 uur per maand (lumpsum).

7.5 Zondag toeslag

De volgende berekening wordt gehandhaafd voor de zondag toeslag: 17 zondagen van 14 uren op 52 weken is gelijk aan 17 zondagen op jaarbasis, aan 14 uren per zondag per jaar gedeeld door 12 maanden en is vanaf 1 januari 2019 - 19,8333 per maand (lumpsum).

7.6 Verblijfsvergoeding

Er zal een verblijfsvergoeding 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 prestatie van minimaal 12 uur aan boord worden toegekend.

7.7 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. 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. die in de periode tussen 24:00 uur en de aflos worden genomen.
5. Bij overstappen of promotieaven zal er altijd een supplement uitbetaald worden pro-rata de functie en uren.

7.8 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 0,3460 EUR/km betaald. Deze vergoeding zal jaarlijks aangepast worden telkens in de maand juli, de eerstvolgende aanpassing is op 1 juli 2018.

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.

7.9 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 gepresteerd dag als voordeel in natura worden aangegeven per werknemer. Het budget voor voeding bedraagt vanaf 1-1-2018 17,00 euro per persoon.. De eventuele stijging zal jaarlijks plaatsvinden en is gekoppeld aan de consumptieprijs index voor voedingsproducten van de maand december zoals gepubliceerd door de FOD.

Consumptieprijsindex groep Voedingsproducten

Jaar	Basisindexcijfer	Stijgingspercentage	Budget voeding	
	Maand december			
2015	101,61		16,32	Voedingsbudget 2016
2016	103,69	102,05	16,65	Voedingsbudget 2017
2017	105,87	102,10%	17,00	Voedingsbudget 2018

7.10 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.

7.11 Onkosten voor opleidingen

Onkosten voortvloeiend uit de organisatie van de door de werkgever 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. Het aantal uren opleiding, de vervoerskosten als ook logies bij meerdere aanééngesloten dagen zijn ten laste van de werkgever.

7.12 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.

7.13 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 8 – Niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen

De toekenning is geregeld door een specifieke CAO.

Artikel 9 – 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 refertejaar bedraagt de eindejaarspremie 153,3721 uur.

De op rust gestelde 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 153,3721 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 werknemer in vast dienstverband treedt, telt de diensttijd gepresteerd met contracten van bepaalde duur voor de berekening van de anciënniteit.

Artikel 10 – Afscheidspremie

Bij het op SWT pensioen gaan van de werknemer wordt hem een afscheidspremie betaald:

Deze premie bedraagt:

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

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 11 – 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 prestatie dag, ongeacht of deze anciënniteitwacht genomen wordt op een weekdag of zon- of feestdag. De zondag toeslag 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 zondag toeslag
- 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 12 - 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 13 – Jaarlijkse vakantie

Het jaarlijks verlof is in het werksysteem ingeroosterd.

Werknemers met schoolgaande kinderen gaan voor in de vakantieperiode.

Werknemers met partners die school gebonden werken (bijv. leerkracht) gaan ook voor.

Artikel 13 a – verlof door extra opkomsten

Werknemers worden in de gelegenheid gesteld om extra opkomsten op te nemen in tijd voor tijd of geld.

In geval een werknemer door zijn rooster op jaarbasis meer dan 1666 uur presteert kan hij of zij deze meer uren in tijd voor tijd omzetten of laten uitbetalen.

Werknemers kunnen extra verlof opbouwen door een combinatie van de uren boven de 1666 uur per jaar en de tijd voor tijd uren opgebouwd door extra opkomsten. De uren kunnen na goedkeuring van crewing en op basis van beschikbaarheid worden ingepland.

Het extra opkomst verlof dient te worden opgenomen binnen 2 jaar na afloop van het kalenderjaar waarin het verlof is opgebouwd. Het niet aangevraagd en/of opgenomen verlof binnen deze periode wordt met de eindafrekening van december uitbetaald.

(voorbeeld: dagen opgebouwd in 2018 dienen opgenomen voor einde 2020)

(voorbeeld: dagen opgebouwd in 2019 dienen opgenomen voor einde 2021)

Indien een werknemer geen extra opkomsten maakt heeft hij of zij alleen, indien ingeroosterd, de uren boven de 1666 uur als extra verlof.

Opgebouwd verlof wordt opgenomen in overleg met de werkgever, aanvragen voor aansluitende weken dienen minimaal 3 maanden van te voren worden aangevraagd.

Artikel 13 b – compensatieverlof

Compensatieverlof wordt opgebouwd door de overuren die men tijdens de ingeroosterde werkweken presteert. Deze kunnen omgezet worden in tijd of geld.

Reeds opgespaarde compensatie uren blijven behouden en worden telkens meegenomen naar het volgend jaar.

Compensatieverlof wordt opgenomen in overleg met de werkgever.

Artikel 14 – Klein verlet

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

Onder dagen wordt in dit kader verstaan: de prestatie dag 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).. De werknemer heeft recht op tien dagen te rekenen binnen de 4 maanden 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, de schoonzuster, de grootvader en de grootmoeder van de werknemer.

Artikel 15 – 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 16 – Beroepsloopbaanonderbreking / tijdskrediet (1/5 of 1/2)

De werknemers genieten van de wettelijke bepalingen inzake de beroepsloopbaanonderbreking en het 'tijdskrediet' conform cao 103/1 van 20.10.2016.

Artikel 17 – Nieuwe contracten van bepaalde en onbepaalde 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 werknemer na een contract voor bepaalde duur in vast dienstverband treedt, komt de ononderbroken werktijd gepresteerd met een contract van bepaalde duur, in aanmerking als diensttijd voor de berekening van de anciënniteit in de onderneming.

Vanaf 1 januari 2018 bedraagt de arbeidsduur 1.666 uur die op jaarbasis moet worden gerespecteerd (annualisering van de arbeidstijd – Wet van 17 maart 1987 en CAO nr 42). De eerste bijkomende 115,18 gepresteerde uren op jaarbasis worden niet als overuren beschouwd. Met uitzondering van de

overuren die binnen de planning vallen. Het saldo ingevolge prestaties boven de grens van 1781,18 uur zal in december betaald worden en telt niet mee voor de berekening van de eindejaarspremie.

Het saldo van het kalenderjaar boven de 1781,18 uren zal betaald worden aan overuren.

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 – Overlijdensdekking

De overlijdensdekking in de groepsverzekering zal door de werkgever worden gefinancierd.

Artikel 20 – Syndicale afvaardiging

De wettelijke bescherming wordt gegeven voor taken uitgevoerd door leden van de Ondernemingsraad en Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk. (Zie ook CAO van 7 mei 2008 betreffende de regeling van het statuut van de vakbondsafvaardiging.).

Artikel 21 – 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 het ARAB (Codex voor Welzijn). 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 het ARAB (Codex voor Welzijn) zonder dat ze daarom 25 jaar in dienst moeten zijn. Ze behouden eveneens de hoogste eindejaarspremie.

Artikel 22 – Hospitalisatievergoeding

De werkgever betaalt de premie van de werknemer voor de standaard-hospitalisatie-verzekering.

Artikel 23. Aanvullende vergoeding bij ziekte

Artikel 23.1 Definities

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

23.1.2 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.

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

Artikel 23.2 Praktische uitvoering van de aanvullende vergoeding bij ziekte

23.2.1 Vanaf de eerste dag na het gewaarborgd maandloon wordt een aanvullende vergoeding betaald van €27 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.

23.2.2 Voor medewerkers met een deeltijds overeenkomst dan wel een schorsing geldt dat zij naar rato recht hebben op de in artikel 23.2.1 genoemde aanvullende vergoeding.

GEANNULERD

Artikel 24 – Duurtijd en opzegging

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 18/02/2016 met Reg.Nr. **139001/CO/139**, die stilzwijgend verlengd werd.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor de duurtijd van 2 jaren met ingang van 1 januari 2019 tot 31 december 2020. 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 2020.

De partijen verbinden zich ertoe om de IPA akkoorden te bespreken van zodra deze op nationaal niveau zijn ondertekend en de sociale vrede te bewaren

Addendum bij de CAO – Loon- en arbeidsvoorwaarden met als activiteit sleepdiensten
Verdeling bergingsgelden

Na ontvangst van het hulploon, wordt het nettobedrag verkregen na aftrek van alle bewijsbare kosten.

Het bedrag "jobgelden" wordt onder de deelnemers aan de berging verdeeld als volgt over de actieve en (brug)gepensioneerden:

- Kapitein 5 delen
- Stuurman 3 delen
- Matroos 3 delen
- Werktuigkundige 4 delen

Elk tij (eb/vloed) is te beschouwen als een poging.
Diverse pogingen per tij zijn gelijk aan 1 poging.

Bemanning die daadwerkelijk aan de berging hebben deelgenomen krijgen:

- volledig deel;
- Bij brandblussen worden de delen verdubbeld voor de bemanningsleden die aan het brandblussen hebben deelgenomen (delen maal 2).

Standby: 1/3 deel van het volledig deel

Underway: 4.96 EUR per deel

Dokken-opslepen: 4.96 EUR – 12.39 EUR per deel (afhankelijk van de grootte van de berging)

Aan boord brengen van bemanningen, expert, materiaal enz.: 4.96 EUR per deel

Bijkomend wordt er een cheque toegekend voor elk lid van de ganse bemanning van het schip dat zorgt voor een getekende overeenkomst (nooit voor de Salvage Master) ten belope van:

- 25 EUR voor een Lloyds open Form
- 12.5 EUR voor een binnenvaartcontract

Deze laatste regeling geldt ook voor 'negatieve' contracten.

BIJLAGE I

Voorwaarden 24 uren dienst voor de ondernemingen met als activiteit sleepdiensten

1. Systeem

Het werk wordt op weekbasis volgens een 12 uur op 12 uur af systeem georganiseerd.

2. Huisvesting en vervoer

2.1 Verblijf

De werkgever zal indien werknemers niet thuis kunnen slapen zorgdragen voor huisvesting in een nabij gelegen locatie (binnen 30 minuten bereikbaar vanaf de aflosplaats).

2.1.1 Thuisslapen

De keuze voor thuisslapen of op door werkgever voorziene locatie is aan de werknemer.

Een werknemer kiest voor een periode van 6 maanden voor thuis slapen of op locatie. Indien een werknemer een nieuwe keuze wil maken, thuis slapen, dan wel op locatie, dient hij of zij dit een maand van tevoren schriftelijk aan te geven bij de afdeling Crewing. De bemanning zal zoveel mogelijk zo samengesteld worden dat in 1 ploeg allemaal thuisslapers dan wel locatieslapers zijn ingedeeld.

2.2 Voeding

Indien men kiest voor slapen op locatie zal de werkgever zorgdragen voor gepaste en gevarieerde voeding.

Voeding aan boord en op locatie

Via de voedselleverancier zal een pakket vergelijkbaar met een weekdienst worden geleverd. De voeding wordt door de bemanning zelf besteld. In de actieve dienstweek besteld men het eten voor hun eerstvolgende eigen dienstweek.

Het totale dagbedrag voor de voeding aan boord is vastgesteld op € 17,00 p.p.p.d. en is gekoppeld aan de index zoals beschreven in artikel 7.9 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

2.3 Verzamelen / aflossen

Vervoer vanaf en naar het hotel vindt plaats via een taxi naar de aflosplek.

2.4 Vergoeding reiskosten locatie en thuisslapers

Voor werknemers die op locatie slapen

“Per week effectieve prestatie zal de tussenkomst bij het sociaal abonnement a rato van 1 **week** abonnement worden uitgekeerd en berekend tot de aflospunten”

Voor werknemers die over een afstand van tenminste 1 kilometer gebruik maken van de fiets om zich te verplaatsen tussen de gebruikelijke verblijfplaats en de plaats van tewerkstelling wordt de werkgeverstussenkomst vastgesteld op 0.23 euro per kilometer.

Voor werknemers die thuis slapen

Voor werknemers die over een afstand van tenminste 1 kilometer gebruik maken van de fiets om zich te verplaatsen tussen de gebruikelijke verblijfplaats en de plaats van tewerkstelling wordt de werkgeverstussenkomst vastgesteld op 0.23 euro per kilometer.

3. Sleepboot & Bemanning

3.1 Rooster

Voor de opzet van het rooster is gekozen voor een jaarplanning.

3.2 Aflos & werktijden

Aflostijden worden in samenspraak met de syndicale afvaardiging per schip binnen een regio vastgesteld.

3.3 Toeslagen en vergoedingen

Toeslagen en vergoedingen zullen vergoed worden conform deze collectieve arbeidsovereenkomst.

4. Veilig op- en afstappen

4.0 Aflossen

De aflos zal op de vaste wal gebeuren.

4.1 Aflossen op nieuwe manieren

Werkgever zal in samenspraak met het CPBW de mogelijkheden voor alternatieve manieren van aflossen onderzoeken.

5. Gezondheidsrisico's

~~5.1~~ Gezondheidsrisico's

De gezondheidsrisico's zullen in samenspraak met de arbeidsgeneesheer actief gemonitord worden.

6. Verzekering

6.1 Reisbagageregeling

In geval van schade aan of verlies van persoonlijke bagage kan een claim vergezeld van een proces-verbaal (in geval van diefstal) worden ingediend bij HR, waar de beoordeling plaatsvindt of de schadeclaim wordt gehonoreerd en voor welk bedrag. Het maximaal te vergoeden bedrag bedraagt €2600,- per persoon. Bij de beoordeling van de schade wordt de afschrijvingsregeling toegepast zoals gebruikelijk bij reisverzekeringen. Schade aan meegenomen bagage die eigendom is van de werkgever, is voor rekening van de werkgever.

6.2 Collectieve en Individuele ongevallenverzekering

Voor medewerkers is een collectieve en een individuele ongevallenverzekering van toepassing

Protocol aan de cao havensleepvaart voor de periode 2019-2020.

Tijdelijke verhoging van de inzet mogelijkheden van een schip.

Prestaties boven op de geplande uren in het kader van een buitengewone vermeerdering van werk of door een onvoorziene noodzakelijkheid mag alleen omwille daarvan, gedaan worden en op vrijwillige basis. De gemaakte uren kunnen naar keuze van de werknemer opgenomen worden in tijd of in geld.

Om de inzetmogelijkheid van een schip tijdelijk te verhogen en om aan MLC te kunnen blijven voldoen, kan een ploeg afgelost worden door een vervangploeg op 14 uren schepen.

Deze vervangingen zullen gemonitord worden en maandelijks op de OR opgevolgd.

De doelstelling is en blijft blokboden met vast rustblok.

Indien een blokboot toch door omstandigheden wordt afgelost, dan komt de vervangploeg voor 12 uur op en 14 uur betaald, net zoals de 24 uur boot.

Zo heb je een uniform verloningsysteem.

De rusttijd van de vaste blokboot ploeg wordt genomen hetzij op hotel hetzij thuis.

Protocol:

Partijen zijn akkoord om in de loop van 2018 een nieuw instroomtraject te onderhandelen, dit in combinatie met het bestaande artikel 17 van deze collectieve arbeidsovereenkomst. De nieuwe instroom van arbeidskrachten heeft tot doel de implementatie van het nieuwe werksysteem te ondersteunen. De loon- en arbeidsvoorwaarden van de nieuwe instroom in relatie tot het hun toegewezen werksysteem zijn onderwerp van dit overleg. Nieuwe instroom kan niet zonder een begeleidend opleidings - en begeleidingstraject dat de nodige garanties biedt voor promotie van alle huidige en toekomstige bemanningsleden.

Commission paritaire de la batellerie

Convention collective de travail du 3 octobre 2018

Conditions de travail et de rémunération pour les entreprises ayant comme activité les services de remorquage

Article 1^{er} - Champ d'application

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire de la batellerie (n° 139), ayant comme activité les services de remorquage.

Les dispositions concernant la durée du travail sont prises en application de la loi du 16 mars 1971, article 38 ter, et de la loi du 17 mars 1987 relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises.

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

Article 2 – Durée du travail et régime de travail

La durée du travail est fixée à 1.666 heures sur base annuelle, à l'exclusion des congés payés, ce qui revient à une moyenne de 34,6074 heures par semaine.

Explication: l'année où l'on travaille plus de 17 semaines, ce qui excède les 17 semaines sera payé à hauteur du nombre d'heures x le salaire horaire + le supplément de système de 10%, l'indemnité de relais et le supplément moyen du dimanche (ce qui donne au total un supplément de 25,31%). Idem l'année où l'on travaille 18 semaines, on sera payé à 18 semaines. Ce qui revient à 1.698,66 en moyenne sur une période de 3 ans.

Le solde de l'année civile au-delà des 1.781,18 heures sera payé en heures supplémentaires.

Le travail est organisé sur la base de 3 semaines, étant entendu qu'on reste à bord pendant 7 jours civils (jours de prestation) et qu'une période de repos de 14 jours civils est prévue immédiatement après.

Prestations - 14 heures à bord (bloc bateau)

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 repas rémunérée (13^e heure)
- 1 heure de temps de disponibilité rémunérée (14^e heure)

Il est prévu 11 heures de repos par jour dont une période de repos continue (à bord) de minimum 8 heures + 3 heures est garantie sur un lieu de mouillage sûr. Dans la mesure des possibilités techniques, l'employeur prévoit un branchement électrique à quai.

L'employeur s'engage à améliorer les lieux actuels de repos ou, si nécessaire, à chercher d'autres lieux qui doivent mieux assurer la sécurité. Cette matière fait l'objet d'un suivi par les organes du CE et du CPPT.

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.

Prestations - 24 heures à bord (règlement voir annexe I)

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 repas rémunérée
- 1 heure de transfert rémunérée

Article 3 – Rémunération régime de travail

La rémunération dans le régime de travail, 1 semaine de prestation et 2 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 du 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 pour un jour.

En cas de prestation effective au cours de la 14^e heure, un supplément de 50% et de 100%, plus supplément de système, est octroyé les dimanches et jours fériés.

La possibilité est donnée de payer les heures supplémentaires ou de donner une compensation. Ce point est indiqué sur la feuille de temps.

3.1 Le bloc de repos garanti pour 14 heures à bord

Le bloc de repos garanti (8 heures) peut uniquement être déplacé en raison de circonstances imprévues et/ou de force majeure (modifications dans les chaînes opérationnelles qui tombent en dehors de la sphère d'influence de l'employeur). Seules les circonstances urgentes peuvent justifier l'abandon du bloc de repos garanti.

Si le bloc de repos garanti (de 8 heures) est abandonné, s'applique ce qui suit par rapport au bloc de repos convenu: Toutes les heures reportées seront rémunérées comme des heures supplémentaires.

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

Si le bloc de repos programmé (de minimum 8 heures) est abandonné à cause de circonstances imprévues et/ou de force majeure, ces heures seront rémunérées comme des heures supplémentaires.

Ces heures prestées sont également compensées sous la forme de repos, immédiatement après le bloc de repos interrompu. Si le repos compensatoire ne peut toutefois pas être octroyé, il sera rémunéré supplémentairement 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 des blocs 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 est rémunérée au salaire et au lumpsum, majorés de 1/7 par jour de prestation du salaire normal en fonction propre.

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

3.4 Temps de repos

14 heures à bord (bloc bateau)

Outre les 8 heures minimum de repos ininterrompu, il est prévu un temps de repos de 3 heures dont au moins 2 heures ininterrompues plus 1 heure dans la législation MLC, dans un lieu de repos sûr, et 1 heure de temps de repas rémunérée. La programmation de ces heures se fait par les chefs de travail et en concertation avec le capitaine. Si l'une des heures susmentionnées ne peut être prise dans le bloc de travail, un supplément d'heures supplémentaires sera alors payé.

Repos	Paie	Travail
8 heures de repos garanti	12 heures de travail	13 heures de travail
2 heures de repos ininterrompu	1 heure de temps de repas rémunérée	
1 heure de repos dans la MLC	1 heure de temps de disponibilité	
Total: 11 heures	Total: 14 heures	Total: 13 heures

24 heures (12h à bord - 12h en dehors)

Le temps de repos est pris, à domicile ou à l'hôtel (pour plus d'informations voir annexe 1).

Outre le repos ininterrompu, il est prévu un temps de repos de 1 heure (temps de repas rémunéré). La programmation de cette heure de repas rémunérée se fait par les chefs de travail et en concertation avec le capitaine. Si le repas ne peut pas être pris dans le bloc de travail, un supplément d'heures supplémentaires sera alors payé.

3.5 Tâche journalière

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

Après concertation avec la délégation syndicale, l'employeur peut modifier les temps. L'employeur communiquera les modifications au moins 1 mois calendrier à l'avance au travailleur concerné.

3.6 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 4 – Salaires de base

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 138,8333 heures.

À compter du 1^{er} mai 2018, les salaires de base bruts suivants sont d'application:

Capitaine	3.316,08 €
Timonier	2.854,58 €
Mécanicien	3.157,62 €
Ass.-mécanicien	2.742,08 €
1 ^{er} matelot	2.663,13 €
2 ^e matelot A	2.564,22 €
Stagiaire	1.454,92 €

L'indice de référence est divisé en tranches de 0,79 point et donne lieu à une augmentation ou à une diminution de 0,79% du salaire de base, calculé sur 138,8333 heures, si l'indice de référence se trouve dans une tranche supérieure ou inférieure.

4.2 Tranches de référence de l'indice:

Limite inférieure	Limite supérieure
103,64	104,42
104,43	105,21
105,22	106,00

Article 5 – Salaire mensuel de base réel

5.1 Salaire réel

Les salaires réels sont calculés sur 1,666 fois le salaire horaire et divisés par 12 mois à partir du 1^{er} mai 2018, sur la base de la tranche d'indice 104,43 – 105,21.

	<u>Salaire horaire</u>	<u>Salaire réel</u>
Capitaine	23,8853 €	3.316,08 €
Timonier	20,5612 €	2.854,58 €
Mécanicien	22,7440 €	3.157,62 €
Assistant-mécanicien	19,7509 €	2.742,08 €
1 ^{er} matelot	19,1822 €	2.663,13 €
2 ^e matelot A	18,4698 €	2.564,22 €
Stagiaire	10,4796 €	1.454,92 €

5.2 Lumpsum (à la tranche d'indice au 01.05.2018 sur la base de la tranche d'indice 104,42 – 105,21)

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, 7.1, 7.4 et 7.5. Au 1^{er} mai 2018, les montants suivants sont d'application:

Capitaine	839,17 €
Timonier	722,39 €
Mécanicien	799,07 €
Assistant-mécanicien	693,92 €
1 ^{er} matelot	673,94 €
2 ^e matelot A	648,91 €
Stagiaire	368,19 €

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

5.3 Réduction de salaire et pension extralégale

Une réduction salariale de 2% du salaire brut est appliquée au salaire de base, à l'exception de toutes les indemnités, des heures supplémentaires ou de tout montant.

Par salaire de base, l'on entend: salaire horaire du mois de janvier x 141,5283.

L'employeur versera une cotisation de 4% du salaire de base à un régime de pension extralégale.

La réduction salariale de 2% du versement correspondant à un régime de pension extralégale s'applique également aux contrats à durée déterminée.

Article 6 – 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 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 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 endosser 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^e homme à bord.

Le passage de 2^e matelot à 1^{er} matelot se fait après 1 an comme 2^e matelot (excepté périodes PFI).

Promotion de capitaine de relais

Un collaborateur qui, après nomination écrite, a fonctionné pendant deux ans comme capitaine de relais sera, après la période citée, promu au rang de capitaine. Étant entendu qu'il/elle ne peut exiger d'être engagé(e) au rang de capitaine à bord. Cette promotion est administrative et financière et est donc indépendante de la gestion définitive du commandement sur un navire.

Article 7 - Indemnités

7.1 Indemnité de système

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

7.2 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.

7.3 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^{er} janvier, Pâques, 1^{er} mai, Ascension, Pentecôte, 11 juillet, 21 juillet, 15 août, 1^{er} novembre, 11 novembre et 25 décembre.

7.4 Indemnité de relais

Sur la base du nombre de jours de relais qui s'élève à 17 sur base annuelle, le salaire horaire est divisé par 12 mois, ce qui équivaut à 1,4167 heure par mois (lumpsum) à compter du 1^{er} janvier 2019.

7.5 Supplément pour le dimanche

Le calcul suivant est maintenu pour le supplément du dimanche: 17 dimanches de 14 heures sur 52 semaines égalent 17 dimanches sur une base annuelle, à 14 heures par dimanche par an, divisé par 12 mois, ce qui revient à 19,8333 heures par mois (lumpsum) et, ce, à compter du 1^{er} janvier 2019.

7.6 Indemnité de séjour

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 prestation de minimum 12 heures à bord.

7.7 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 0h et le relais, moins le repos programmé pris dans la période entre 0h et le relais.
4. Quand un travailleur se présente un jour férié, il lui sera indemnisé un supplément égal au nombre d'heures entre la présentation et 24h, moins le repos programmé pris dans la période entre 24h 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.

7.8 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 0,3460 EUR/km est payée. Cette indemnité sera adaptée chaque année au mois de juillet, la prochaine adaptation aura lieu le 1^{er} juillet 2018.

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.

7.9 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. Le budget pour l'alimentation s'élève à 17 euros par personne depuis le 1-1-2018. L'augmentation éventuelle aura lieu annuellement et est liée à l'indice des prix à la consommation pour les produits alimentaires du mois de décembre tel que publié par le SPF.

Indice des prix à la consommation groupe produits alimentaires

Année	Indice de base	Pourcentage d'augmentation	Budget alimentation	
	Mois de décembre			
2015	101,61		16,32	Budget alimentation 2016
2016	103,69	102,05	16,65	Budget alimentation 2017
2017	105,87	102,10%	17,00	Budget alimentation 2018

7.10 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.

7.11 Frais pour formations

Les frais résultant de l'organisation des formations prévues par l'employeur 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. Le nombre d'heures de formation, les frais de transport, ainsi que le logement dans le cas de plusieurs jours consécutifs sont à charge de l'employeur.

7.12 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.

7.13 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 8 - Avantages non récurrents liés aux résultats

L'octroi est régi par une CCT spécifique.

Article 9 – 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'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 153,3721 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 153,3721 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 10 – Prime de départ

Lorsque le travailleur part en RCC, une prime de départ lui est payée:

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'entrée en service et la date de mise en retraite (AR du 28 novembre 1969 - article 19, § 2, 14).

Article 11 – 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 décide de prendre le congé, il doit le demander 7 jours à l'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, 13h de supplément du dimanche;
- paiement d'une garde d'ancienneté en décembre: salaire de base (13 heures).

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 portuaire reçoivent 13 heures par jour. À partir de 30 ans de service, un jour supplémentaire est octroyé.

Article 12 - 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 0h et 24h.

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 13 – Vacances annuelles

Le congé annuel est introduit dans l'horaire.

Les travailleurs ayant des enfants en âge scolaire ont la priorité durant la période de vacances.

Les travailleurs ayant un partenaire ayant un lien avec le système scolaire (p.ex. enseignants) ont également la priorité.

Article 13 a – Congé pour ^{prestations}présentations supplémentaires

Les travailleurs ont la possibilité de prendre des ^{prestations}présentations supplémentaires en temps contre du temps ou de l'argent.

Dans le cas où un travailleur preste alors, sur la base de son horaire, plus de 1.666 heures sur base annuelle, il ou elle peut transformer en temps ou faire payer ces heures en temps supplémentaires.

Les travailleurs peuvent obtenir des congés supplémentaires en combinant les heures au-delà des 1.666 heures par an et le temps constitué en heures pour les ^{prestations}présentations supplémentaires. Les heures peuvent être planifiées après approbation de Crewing et sur la base des disponibilités.

Le congé pour ^{prestation}présentation supplémentaire doit être pris dans les 2 ans après la fin de l'année civile au cours de laquelle le congé a été constitué. Le congé non demandé et/ou pris dans cette période est payé avec le décompte final de décembre.

(exemple: les jours constitués en 2018 doivent être pris avant fin 2020)

(exemple: les jours constitués en 2019 doivent être pris avant fin 2021)

Si un travailleur ne fait pas de ^{prestation}présentation supplémentaire, il ou elle a uniquement les heures au-delà des 1.666 heures comme congé supplémentaire, si ces heures ont été introduites dans la grille horaire.

Les congés constitués sont pris en concertation avec l'employeur, les demandes pour des semaines consécutives doivent être introduites au moins 3 mois à l'avance.

Article 13 b – Congé de compensation

Les congés de compensation sont constitués par les heures supplémentaires prestées pendant les semaines de travail introduites dans la grille horaire. Ces heures peuvent être transposées en temps ou en argent.

Les heures de compensation déjà épargnées sont conservées et sont à chaque fois reportées à l'année suivante.

Le congé de compensation est pris en concertation avec l'employeur.

Article 14 – 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 8h à 8h.

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 et 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 filiation de cet enfant est établie à l'égard de son père (hors mariage). Le travailleur a droit à dix jours à prendre dans les 4 mois à partir 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'une belle-sœur, d'un beau-frère, d'un grand-père, d'une 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 son conjoint 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 15 – 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 16 – Interruption de carrière / crédit-temps (1/5 ou 1/2)

Les travailleurs bénéficient des dispositions légales en matière d'interruption de carrière et de "crédit-temps", conformément à la CCT 103/1 du 20.10.2016.

Article 17 – Nouveaux contrats à durée déterminée et à durée indéterminée

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 travailleur reçoit un contrat de travail fixe à durée déterminée, 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.

À compter du 1^{er} janvier 2018, la durée de travail est de 1.666 heures et doit être respectée sur base annuelle (annualisation du temps de travail - Loi du 17 mars 1987 et CCT n° 42). Les 115,18 premières heures prestées en plus sur base annuelle ne sont pas considérées comme heures supplémentaires. À l'exception des heures supplémentaires qui tombent dans la planification. Le solde

décolant de prestations excédant la limite de 1.781,18 heures sera payé en décembre et n'entre pas en ligne de compte pour le calcul de la prime de fin d'année.

Le solde de l'année civile au-delà des 1.781,18 heures sera payé en heures supplémentaires.

Article 18 – Déclassement

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

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

Article 19 – Couverture décès

La couverture décès dans l'assurance-groupe sera financée par l'employeur.

Article 20 – Délégation syndicale

La protection légale est garantie pour les tâches réalisées par les membres du conseil d'entreprise et du comité pour la prévention et la protection au travail (voir également la CCT du 7 mai 2008 relative au statut de la délégation syndicale).

Article 21 – 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 RGPT (Code du bien-être). 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 RGPT (Code du bien-être), 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 22 – Assurance hospitalisation

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

Article 23. Allocation complémentaire en cas de maladie

Article 23.1 Définitions

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

23.1.2 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.

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

Article 23.2 Mise en œuvre pratique de l'allocation complémentaire en cas de maladie

23.2.1 À 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 12^e mois de maladie.

23.2.2 Les collaborateurs sous contrat à temps partiel ou en suspension ont un droit au pro rata à l'allocation complémentaire visée à l'article 23.2.1.

Article 24 — Durée et dénonciation

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 18/02/2016 avec N° d' Enregistr. **139001/CO/139**, laquelle était prorogée tacitement.

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée, ^{de 2 ans} elle sort ses effets à partir du 1^{er} janvier 2019 jusqu'au 31 décembre 2020. 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 2020.

Les parties s'engagent à discuter des accords AIP dès qu'ils auront été signés au niveau national et à préserver la paix sociale.

**Addendum à la CCT – Conditions de travail et de rémunération pour les entreprises ayant
comme activité les services de remorquage
Répartition des fonds de mise en sécurité**

Après réception de l'indemnité d'assistance, le montant net est reçu après déduction de tous les frais justifiables.

Le montant des "fonds de mission" est réparti parmi les participants à la mise en sécurité, entre les actifs et les (pré)pensionnés comme suit:

- | | |
|--------------|---------|
| - Capitaine | 5 parts |
| - Timonier | 3 parts |
| - Matelot | 3 parts |
| - Mécanicien | 4 parts |

Chaque marée (basse/haute) est à considérer comme une tentative.
Plusieurs tentatives par marée équivalent à 1 tentative.

Les membres d'équipage qui ont effectivement participé à la mise en sécurité reçoivent:

- une part complète;
- En cas d'extinctions d'incendies, les parts sont doublées pour les membres d'équipage qui ont participé à l'extinction de l'incendie (parts multipliées par 2).

Standby: 1/3 de la part entière

Underway: 4,96 EUR par part

Remorquage au dock: 4,96 EUR – 12,39 EUR par part (en fonction de l'ampleur de la mise en sécurité)

Amener à bord des équipages, des experts, du matériel, etc.: 4,96 EUR par part

En supplément, un chèque est attribué à chaque membre de l'équipage complet du navire qui fournit un contrat signé (jamais pour le Salvage Master) à hauteur de:

- 25 EUR pour un Lloyds open Form
- 12,5 EUR pour un contrat de navigation intérieure

Ce dernier régime vaut aussi pour les contrats "négatifs".

ANNEXE I
Conditions service de 24 heures pour les entreprises ayant comme activité les services de remorquage

1. Système

Le travail est organisé sur base hebdomadaire selon un système de 12 heures à bord et 12 heures en dehors.

2. Logement et transport

2.1 Séjour

Si les travailleurs ne peuvent pas dormir à domicile, l'employeur veillera à fournir un logement dans un lieu proche (à 30 minutes maximum du lieu de relais).

2.1.1 Dormir à domicile

Le choix de dormir à domicile ou à l'endroit proposé par l'employeur revient au travailleur.

Un travailleur fait son choix pour une période de 6 mois.

Si un travailleur souhaite changer de choix, dormir à domicile ou à l'endroit proposé par l'employeur, il ou elle doit l'indiquer un mois à l'avance par écrit au département Crewing.

L'équipage sera composé autant que possible de sorte qu'une équipe réunisse uniquement des travailleurs dormant à domicile ou uniquement des travailleurs dormant à l'endroit désigné par l'employeur.

2.2 Nourriture

Si l'on choisit de dormir à l'endroit désigné par l'employeur, ce dernier veillera à fournir une alimentation adaptée et variée.

Alimentation à bord et au lieu de couchage

Un paquet correspondant à un service d'une semaine sera livré par le biais du fournisseur de denrées alimentaires. La nourriture est commandée par l'équipage lui-même. Pendant la semaine de service active, l'équipage commande sa nourriture pour sa semaine de service suivante.

Le montant journalier total pour la nourriture à bord est fixé à 17,00 € p.p./j. et est lié à l'indice, comme décrit à l'article 7.9 de la présente convention collective de travail.

2.3 Rassemblement/relais

Le transport depuis et vers l'hôtel se fait en taxi vers le lieu de relais.

2.4 Indemnité frais de déplacement lieu de couchage et domicile

Pour les travailleurs dormant au lieu de couchage

"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".

Pour les travailleurs qui, sur une distance d'au moins 1 kilomètre, utilisent le vélo pour se déplacer entre le lieu de résidence effective et le lieu d'occupation, l'intervention patronale est fixée à 0,23 euro par kilomètre.

Pour les travailleurs dormant à domicile

Pour les travailleurs qui, sur une distance d'au moins 1 kilomètre, utilisent le vélo pour se déplacer entre le lieu de résidence effective et le lieu d'occupation, l'intervention patronale est fixée à 0,23 euro par kilomètre.

3. Remorqueur & équipage

3.1 Horaire

Pour la réalisation de la grille, on opte pour un planning annuel.

3.2 Relais & temps de travail

Les temps de relais sont déterminés en concertation avec la délégation syndicale par navire au sein d'une région.

3.3 Suppléments et indemnités

Les suppléments et indemnités seront octroyés conformément à la présente convention collective.

4. Embarquer et débarquer en sécurité

4.0 Relais

Le relais se fera sur un quai fixe.

4.1 Nouveaux modes de relais

En collaboration avec le CPPT, l'employeur examinera les alternatives possibles pour le relais.

5. Risques pour la santé

~~5.1~~ Risques pour la santé

Les risques pour la santé feront l'objet d'une surveillance active en collaboration avec le médecin du travail.

6. Assurance

6.1 Règles relatives aux bagages

En cas de dommages ou de perte des bagages personnels, une réclamation accompagnée d'un procès-verbal (en cas de vol) peut être introduite auprès des RH, où il sera jugé si la demande de dommages et intérêts est honorée et pour quel montant. Le montant maximal indemnisé s'élève à 2.600 € par personne. Lors de l'estimation des dommages, le système d'amortissement est appliqué tel qu'il l'est habituellement par les assurances de voyage. Les dommages aux bagages emmenés qui sont la propriété de l'employeur sont à charge de l'employeur.

6.2 Assurances collective et individuelle contre les accidents

Une assurance collective et une assurance individuelle contre les accidents s'appliquent aux travailleurs.

Protocole à la CCT remorquage portuaire pour la période 2019-2020.

Augmentation temporaire des possibilités d'engagement d'un navire.

Les prestations en sus des heures planifiées dans le cadre d'un surcroît extraordinaire de travail ou en raison d'une nécessité imprévue ne peuvent être réalisées que pour ces raisons et sur base volontaire. Les heures prestées peuvent être récupérées en temps ou en argent, selon le choix du travailleur.

Pour augmenter temporairement les possibilités d'engagement d'un navire et continuer à satisfaire à la MLC, une équipe peut être relayée par une équipe de remplacement après 14 heures à bord.

Ces remplacements seront surveillés et feront l'objet d'un suivi mensuel au CE.

L'objectif est et reste d'avoir des blocs de navigation avec un bloc de repos fixe.

Si un bloc de navigation est relayé en raison des circonstances, l'équipe de remplacement monte à bord pour 12 heures et est payée 14 heures, tout comme pour les 24 heures à bord.

De cette manière, on obtient un système de rémunération uniforme.

Le temps de repos du bloc de navigation fixe est pris soit à l'hôtel, soit à domicile.

Protocole:

Les parties acceptent de négocier, dans le courant de l'année 2018, un nouveau parcours d'insertion, et ce en combinaison avec l'article 17 existant de la présente convention collective de travail. Le nouvel afflux de main-d'œuvre a pour but de soutenir l'implémentation du nouveau système de travail. Les conditions de travail et de rémunération des nouveaux arrivants en relation avec le système de travail qui leur est attribué sont le sujet de cette concertation. Le nouvel afflux doit impérativement s'accompagner d'un trajet de formation et d'accompagnement qui offre les garanties nécessaires pour la promotion de tous les membres d'équipage actuels et futurs.