

Paritair Comité voor de binnenscheepvaart

C.A.O. van 28 juni 2022 betreffende het geregeld vervoer van passagiers over Belgische binnenwateren

Artikel 1 – Toepassingsgebied en definities

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers van de ondernemingen die onder het paritair Comité voor de binnenscheepvaart ressorteren met als hoofdactiviteit het geregeld vervoer van passagiers over Belgische binnenwateren.

Bij de bepalingen in deze CAO wordt er verwezen en ook rekening gehouden met de bepalingen van de Richtlijn 2014/112/EU van de Raad van 19 december 2014 tot uitvoering van de Europese overeenkomst betreffende een bepaalde aspecten van de organisatie van de arbeidstijd in de binnenvaartsector.

Onder “werknemers” wordt in deze CAO verstaan: de mobiele werknemers die als lid van het varende personeel (bemanning) of in een andere functie (boordpersoneel) werkzaam zijn aan boord van een vaartuig in de binnenvaart wordt ingezet. Worden gelijkgesteld met varende personeel: personeel dat vanop afstand op de wal (digitaal) dezelfde activiteiten uitoefent als varende personeel.

Met geregeld vervoer van passagiers wordt bedoeld: het geregeld lijnvervoer van passagiers over water volgens:

- een welbepaald traject en een welbepaald, geregeld uurrooster.
- de passagiers worden opgehaald en afgezet aan vooraf vastgelegde halten.
- dit vervoer met het vaartuig (passagiersschip) is toegankelijk voor iedereen, zelfs indien het verplicht is de reis op voorhand te reserveren en ongeacht de inrichter van deze dienstverlening.

Definities overeenkomstig de Richtlijn 2014/112/EU van de Raad van 19 december 2014 tot uitvoering van de Europese overeenkomst betreffende een bepaalde aspecten van de organisatie van de arbeidstijd in de binnenvaartsector

In deze CAO wordt er tevens verstaan onder:

- a) „vaartuig”: een schip of een drijvend werktuig
- b) „passagiersschip”: een schip gebouwd en ingericht voor het vervoer van meer dan twaalf passagiers;

c) „arbeidstijd”: de tijd gedurende welke de werknemer, volgens de instructies van de werkgever of zijn vertegenwoordiger, arbeid op, aan en voor het vaartuig verricht, is ingedeeld om te werken of zich gereed moet houden om te werken (aanwezigheidsdienst);

d) „rusttijd”: de tijd buiten de werktijd; dit begrip omvat rusttijden op het varende vaartuig, op het stilliggende vaartuig of aan land. Korte rustpauzes (tot 15 minuten) zijn niet inbegrepen;

e) „rustdag”: een ononderbroken rusttijd van 24 uur, die de werknemer op een zelfgekozen plaats doorbrengt;

f) „werknemer in ploegendienst”: een werknemer die volgens een ploegdienstrooster werkt;

g) „boordpersoneel”: wordt gedefinieerd overeenkomstig Aanhangsel II, artikel 1.01, punt 103 van Richtlijn 2006/87/EG ;

h) „mobiele werknemer”: iedere werknemer die als lid van het varende personeel in dienst is van een onderneming die personen of goederen in de binnenvaart vervoert; verwijzingen naar „werknemers” in deze overeenkomst zullen dienovereenkomstig worden geïnterpreteerd;

Artikel 2 – Arbeidsduur en werksysteem

De arbeidstijd wordt bepaald op 1976 uur jaarlijks, inclusief verlofdagen, wat een gemiddelde van 38 uren per week betekent. In toepassing van cao nr. 42 en de Wet van 17 maart 1987 Wet betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen van de Nationale arbeidsraad wordt een werksysteem op het niveau van het bedrijf afgesproken en in een bedrijfs-cao vastgelegd.

Voor arbeidsverhoudingen die korter duren dan de referentieperiode wordt bij de berekening van de maximaal toegestane arbeidstijd een pro-rata-temporis-methode toegepast

Iedere uur meer gewerkt dan 1976 geeft recht op een uitbetaling aan 150 % als overuur dan wel 200% indien het op een zon- of feestdag geschiedde.

Gewerkte uren worden betaald volgens barema in bijlage 1.

Artikel 3 – Dienst- en de werktijd.

In de ondernemingen welke volgens artikel 1, het geregeld vervoer van passagiers over de Belgische binnenwateren uitbaten mag de werknemer/werkneemster gedurende het stationnement geen arbeid voor derden uitvoeren zonder de schriftelijke machtiging van zijn werkgever.

Wanneer er volgens het dienstrooster meer arbeidsdagen dan rustdagen zijn, mag binnen vier maanden een gemiddelde wekelijkse arbeidstijd van 72 uren niet worden overschreden

Artikel 4 – Rusttijd en nachtarbeid

De werknemer heeft recht op een ononderbroken rust van minstens elf uren tussen twee diensttijden.

De maximale arbeidstijd binnen de nachttijd (indien van toepassing) : bij een nachttijd van zeven uren bedraagt de wekelijkse (tijdvak van zeven dagen) maximale arbeidstijd binnen de nachttijd 42 uren

Per periode van 7 kalenderdagen is er minimaal een ononderbroken rusttijd van vierentwintig uren die de werknemer op een vrij gekozen plaats doorbrengt.

Artikel 5 – Basislonen

Bijlage 1 bij deze cao zijn de geldende loonschalen toegevoegd.

Bij indiensttreding zal de werknemer worden aangeworven in schaal 0 van de voor zijn functie geldende loonschaal. Tenzij anders bedongen tijdens het aanwervingsgesprek, op basis van elders verworven competenties (EVC). De werknemer zal jaarlijks –na één volledig dienstjaar- automatisch 1 schaal verhogen binnen de voorziene loonschalen, tenzij de werknemer negatief wordt geëvalueerd.

Bij verhoging van functie, wordt de loonschaal van die functie aangevat die in een hoger loon voorziet.

Artikel 6 – Overlonen

Bijlage 1 bij deze cao zijn de geldende (over)loonschalen toegevoegd.

- a) Ieder uur gewerkt (eveneens overuren) wordt conform bijlage 1 vergoed.
- b) Gewerkte uren tijdens dienstdoen op een vrije dag worden eveneens aangemerkt als overuren als de 38 uur per kalenderweek wordt overschreden.

Artikel 7 – Loon indexering

De lonen zijn gekoppeld aan het indexeringsmechanisme van het pc 139 binnenscheepvaart, zoals bepaald in artikel 28 van de cao van 28 juni 2022 tot vaststelling van de lonen, vergoedingen en arbeidsvoorwaarden en koppeling van de lonen aan het indexcijfer van de consumptieprijzen in de binnenscheepvaart

De Indexschalen zijn :

101,96
104.00
106.08
108.20
110.36
112.57
114.82
117.12

119.46
121.85
124.29
126.78
129.31

Artikel 8 – Vergoedingen en toeslagen

- a) Ploegenpremie: als de werkgever met meer dan één uurrooster werkt, hebben de werknemers waarvan het uurrooster aanvangt voor 7 uur of eindigt na 19 uur, recht op een ploegenpremie ten belope van 18,5 % op het effectieve loon.
- b) Vergoeding voor wettelijke feestdagen:
Conform bijlage 1.
- c) Arbeid op wettelijke feestdagen:
Conform bijlage 1.
- d) Maaltijdcheque
Elke werknemer heeft per gewerkte dag recht op een “maaltijdcheque” ter waarde van 8.00 EUR. Het werkgeversaandeel hierin bedraagt 6.91 EUR. Het saldo is ten laste van de werknemer en zal verrekend worden met haar/zijn maandloon.
Bij wettelijke aanpassing van het maximum bedrag wordt de aanpassing tot dit maximum gegarandeerd.
- e) Verkeerde planningsvergoeding
Als een medewerker onnodig opkomt als gevolg van een onjuiste planning, dan wordt ter compensatie het gewaarborgd dagloon uitbetaald.
- f) E.H.B.O.-brevet:
Aan de werknemers bedoeld in art. I in het bezit van een E.H.B.O.-brevet en tewerkgesteld in ondernemingen van de passagiersvaart wordt een dagvergoeding toegekend van 3,57 € (bedrag op 1 april 2022 - indexsnede 114,82 - 117,11).
- g) Groepsverzekering
Alle werknemers worden aangesloten bij het sectorale pensioenplan zoals afgesloten bij cao van 22 oktober 2020.
- h) Hospitalisatieverzekering
De werkgever sluit ten voordele van de werknemers een hospitalisatieverzekering af met een franchise van 0 euro.
- i) Eindejaarspremie
Aan alle werknemers zal een eindejaarspremie worden toegekend in uitvoering van de sectorale CAO van 22 oktober 2020, waarbij rekening gehouden met het bruto maandloon aan 100 %

Artikel 9 – Verplaatsingsvergoeding / Reiskosten

Tegemoetkoming in de kosten van woon/werkverkeer

Wanneer werknemers zich verplaatsen met hun eigen wagen, wordt een belastbare vergoeding van 0,3573 EUR/km betaald, tenzij werkgevers in een eigen woon-werk verkeer beleid voorziet.

Deze vergoeding zal jaarlijks aangepast worden telkens in de maand juli, de eerstvolgende aanpassing is op 1 juli 2022.

Wanneer werknemers zich verplaatsen met de fiets, wordt een vergoeding van 0,25 EUR/km betaald. Deze vergoeding zal jaarlijks, telkens in de maand juli, aangepast worden.

De tegemoetkoming in de kosten van woon/werkverkeer wordt vastgesteld op basis van de afstand tussen het woonadres en het adres van de standplaats. Voor zowel de heen als de terugreis wordt gemeten via de snelste route van de routeplanner met als uitkomst een gemiddelde reisafstand in kilometers.

Andere reiskosten

Indien werknemers zich in het kader van het uitoefenen van hun werk (werk/werkverkeer) zich verplaatsen met de eigen wagen, ontvangen zij een dezelfde verplaatsingsvergoeding (onbelast) beperkt tot 24 000 km op jaarbasis.

Artikel 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.

Artikel 11 – Vorming en opleiding.

De werkgever engageert zich om de competenties en beroepsbekwaamheid van zijn personeel op peil te houden en te versterken.

1. Daarom stelt de werkgever in samenspraak met de werknemer een Persoonlijk ontwikkelingsplan op binnen de 6 maand na de indiensttreding waarbij de werknemer in functie van zijn ambities als de werkgever in functie van de noden een individueel vormings-en opleiding traject op maat samenstellen.
2. De monitoring van dit persoonlijk ontwikkelingsplan gebeurt jaarlijks. Eventuele bijstellingen zijn mogelijk.
3. Werknemers die reeds in het bezit van binnenvaart gebonden certificaten, patenten, attesten en bewijzen van voor de indiensttreding, hebben te allen tijde het recht om deze te hernieuwen voor de vervaldatum.
4. De kosten hiervan zijn ten laste van de werkgever in zoverre het verzoek om vergoeding van studiekosten voor de aanvang van de studie zijn ingediend en wel op een zodanig tijdstip dat nog voor de aanvang van de opleiding door de werkgever een beslissing kan worden genomen.

5. De werkgever kan een werknemer verplichten om bijkomend competenties te versterken dan wel om de vereiste vakkennis bij te scholen. De kosten hiervan zijn volledige ten laste van de werkgever.
6. Indien het personeelslid op verzoek van de werkgever een vakgerichte opleiding volgt, komen de kosten van deze opleiding voor 100% voor rekening van de werkgever:
 - de inschrijvingskosten c.q. cursusgelden.
 - de kosten van de voorgeschreven boeken en leermiddelen.
 - de examen c.q. tentamenkosten. De overige kosten zijn voor het personeelslid.
 - de toe te kennen vergoeding van de kosten van de vakopleiding kan ineens of in gedeelten worden uitbetaald. Het personeelslid dient daartoe een declaratieformulier en bewijzen van gedane betaling te overleggen en in te leveren.
 - aanspraak op kostenvergoeding bestaat slechts zolang redelijke studieresultaten geboekt worden. Voor dezelfde opleiding kan de werkgever dit beperken tot twee keer deelname aan de cursus
 - reiskosten en logies worden vergoed, examen uren worden vergoed
 - De vergoeding van deze beschreven kosten geschiedt slechts zolang het personeelslid in dienst van de werkgever is.
7. De opleidingen worden zoveel mogelijk tijdens de werkuren georganiseerd. Gevolgde opleidingen worden als arbeidstijd beschouwd.
8. Het personeelslid die op kosten van de werkgever een opleiding heeft gevolgd in het kader van sociale promotie, verbindt zich om naar beginsel van proportionaliteit in dienst van de werkgever te blijven. De bestaande wettelijke regels inzake het scholingsbeding zijn van toepassing (Artikel 22bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten).

Artikel 12 – 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.

Medische keuringen vinden plaats conform de eisen die worden gesteld ten behoeve van het Rijnpatent en worden vergoed door de werkgever.

Artikel 13 – Jaarlijkse wettelijke vakantie

Iedere werknemer die een volledig jaar heeft gewerkt in het vakantiedienstjaar heeft recht op 20 dagen wettelijke vakantie in het 5 dagenstelsel conform de wet van 28 juni 1971 betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers. Wie pas in de loop van het vakantiedienstjaar in dienst is gekomen, bouwt volgens de formule en de tabel die vermeld staan in artikel 35 van het koninklijk besluit van 30 maart 1967 tot bepaling van de algemene uitvoeringsmodaliteiten van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers, vakantiedagen op.

Werknemers die in het vakantiedienst jaar het werk aan- of hervatten hebben recht op aanvullende vakantie conform 17bis de wet van 28 juni 1971 betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers.

Het geregeld vervoer van passagiers over water in paritair comité 139, kent geen collectieve vakantieregeling. De vakantiedata worden bepaald door onderling akkoord tussen de werkgever en de werknemer. Aan de werknemers wordt het recht toegekend om ten minste twee weken aaneengesloten verlof in de zomerperiode op te nemen, dat volgens een vakantie-rooster wordt vastgesteld. De andere vakantiedagen dienen naar evenredigheid gespreid over het jaar te worden opgenomen buiten de schoolvakanties. Verlofdagen buiten het aaneengesloten verlof van twee weken worden alleen verleend indien de dienst het toelaat. Maandelijks zal de werkgever aan de werknemer een overzicht verstrekken van de verlofuren.

Artikel 14: conventioneel verlof en loopbaansparen.

In het kader van werkbaar werk en aangepast werk bouwen de werknemers bij één en dezelfde werkgever het recht op bijkomend conventioneel verlof in functie van het aantal dienstjaren .

Deze dagen kunnen opgespaard worden in het kader van loopbaansparen (indien het wettelijk kader hiervoor is uitgewerkt)

Minder dan 1 jaar anciënniteit:	0 dagen per gewerkte maand
Tussen de 1 jaar en 5 jaar anciënniteit:	1 dagen (volgens 5 dagen stelsel)
Tussen de 5 jaar en 10 jaar anciënniteit:	2 dagen (volgens 5 dagen stelsel)
Tussen de 10 jaar en 15 jaar anciënniteit:	3 dagen (volgens 5 dagen stelsel)
Tussen de 15 jaar en 20 jaar anciënniteit:	4 dagen (volgens 5 dagen stelsel)
Tussen de 20 jaar en 25 jaar anciënniteit:	6 dagen (volgens 5 dagen stelsel)
Tussen de 25 jaar en 30 jaar anciënniteit:	7 dagen (volgens 5 dagen stelsel)
Vanaf 30 jaar anciënniteit:	8 dagen (volgens 5 dagen stelsel)

Artikel 15 – anciënniteitspremie/Jubileumpremie

Werknemers met zowel 25 jaar als 35 jaar beroepsanciënniteit bij één en dezelfde werkgever (of de rechtsopvolger ervan) hebben recht op een jubileumpremie (ook wel anciënniteitspremie genoemd).

De eerste keer na minstens 25 jaar dienst (max. een bruto maandwedde) en de tweede keer na minstens 35 jaar dienst (max. een dubbele bruto maandwedde).

Artikel 16 – Klein verlet

De werknemers mogen in toepassing van de wettelijke regeling op het “klein verlet” voor de deze gelegenheden afwezig zijn met behoud van loon.

Onder dagen wordt in dit kader verstaan: de prestatie dag betaald aan 8 uur per dag.

Gelegenheid en duurtijd: overeenkomstig het Koninklijk besluit van 28 augustus 1963 betreffende het behoud van het normaal loon voor afwezigheidsdagen ter gelegenheid van familiegebeurtenissen of voor de vervulling van staatsburgerlijke verplichtingen of van burgerlijke opdrachten

Artikel 17 – Geoorloofd verzuim met behoud van loon

In de hierna te noemen gevallen zal aan de werknemer het volle loon worden doorbetaald tot de daarbij vermelde maximum duur:

- a. Bij ondertrouw van het personeelslid één dag.
- b. Bij 25 of 40 jaar echtvereniging van het personeelslid één dag.
- c. Bij 25, 40, 50 of 60-jarige echtvereniging van ouders, stief- of schoonouders één dag.
- d. Bij 25 of 40-jarig dienstjubileum één dag.

Artikel 18 – Verlof om dwingende redenen.

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

Artikel 19 – tijdskrediet (1/5 of ½)

De werknemers genieten van de wettelijke bepalingen inzake de het 'tijdskrediet' conform cao 103 ter of de rechtsopvolgers van deze CAO.

Artikel 20 – 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.

Artikel 21 – Werkkleding- Wasvergoeding

Aan het personeel zal werkkleding worden verstrekt. De werkgever bepaalt in het arbeidsreglement de verdere modaliteiten. De werknemer kan de daadwerkelijk gemaakte kosten in verband met stomen/reinigen van de kleding maandelijks 1 maal declareren .

Artikel 22 – Duurtijd en opzegging

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor onbepaalde duur met ingang van 28 juni 2022 en vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 3 oktober 2019 (registratienummer: 157490).

Elk van de ondertekende partijen kan ze opzeggen mits een opzeggingstermijn van 6 maanden in acht wordt genomen.

De opzegging wordt bij een ter post aangetekende brief aan de voorzitter van het Paritair comité voor de binnenscheepvaart en aan elk van de ondertekenden partijen betekend en heeft uitwerking de derde werkdag na de datum van verzending.

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

Bijlage aan de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 juni 2022, gesloten in het Paritair Comité voor de binnenscheepvaart, betreffende het geregeld vervoer van passagiers over Belgische binnenwateren

Lonen geregeld vervoer van passagiers over Belgische binnenwateren op 1/01/2019

Uren	164,67	38 uur per week			Ploegentoeslag percentage	18,50 pct.			
Maandloon					Voorbeeld loon				
Schippers	Basismaandloon	Uurloon	150 pct.	200 pct.		Loon	Ploegen toeslag	Totaal	Gebruik
Tot en met 100 passagiers	2 964,06 EUR	18,00 EUR	27,00 EUR	36,00 EUR	Schippers 100 > 250 (0)	3 293,40 EUR	609,28 EUR	3 902,68 EUR	Volledig functionerende schipper
Van 101 tot en met 250 passagiers	3 293,40 EUR	20,00 EUR	30,00 EUR	40,00 EUR	Schippers 100 > 250 (9)	3 968,40 EUR	734,15 EUR	4 702,55 EUR	
Vanaf 251 passagiers	3 458,07 EUR	21,00 EUR	31,50 EUR	42,00 EUR					
Stuurlieden	Basismaandloon	Uurloon	150 pct.	200 pct.					
Tot en met 100 passagiers	2 470,05 EUR	15,00 EUR	22,50 EUR	30,00 EUR	Stuurlieden 100 > 250 (0)	2 634,72 EUR	487,42 EUR	3 122,14 EUR	Schipper zonder Radar/p of...
Van 101 tot en met 250 passagiers	2 634,72 EUR	16,00 EUR	24,00 EUR	32,00 EUR	Stuurlieden 100 > 250 (7)	2 984,72 EUR	552,17 EUR	3 536,89 EUR	
Vanaf 251 passagiers	2 799,39 EUR	17,00 EUR	25,50 EUR	34,00 EUR					
Matrozen		Alle schepen - 2 jaar dienst	Alle schepen + 2 jaar dienst						
					Matrozen (0)	2 140,71 EUR	396,03 EUR	2 536,74 EUR	Volledige maatros
					Matrozen (4)	2 340,71 EUR	433,03 EUR	2 773,74 EUR	
					Matrozen (- 2 jaar) (0)	1 976,04 EUR	365,57 EUR	2 341,64 EUR	Beginnende maatros
					Matrozen (- 2 jaar) (1)	2 026,04 EUR	374,82 EUR	2 400,86 EUR	
Maandloon									
Uurloon		1 976,04 EUR	2 140,71 EUR		Hostess/deskman (0)	1 811,37 EUR	-	1 811,37 EUR	Hostess (loopt geen onregelmatigheid)
	150 pct.	12,00 EUR	13,00 EUR		Hostess/deskman (3)	1 961,37 EUR	-	1 961,37 EUR	
	200 pct.	18,00 EUR	19,50 EUR						
		24,00 EUR	26,00 EUR						

Hostess/Deskman

Maandloon
Uurloon

150 pct.
200 pct.

1 811,37 EUR
11,00 EUR
16,50 EUR
22,00 EUR

Ploegen toeslag/onregelmatigheidstoelage (in graad 0)

n-passagiers	0-100	101-250	250 en meer
Schippers	548,35 EUR	609,28 EUR	639,74 EUR
Stuurlieden	456,96 EUR	487,42 EUR	517,89 EUR
Matrozen	396,03 EUR		
Matrozen - de 2 j	365,57 EUR		
Hostess/Deskman	335,10 EUR	Indien van toepassing	

Interne loontabel op basis van collectieve arbeidsovereenkomst tabel → Groei mogelijkheden

Maandloon

Hostess/Deskman		Matroos/steward		Stuurman				Schipper			
Trede	Loon	Trede	Loon	Trede	Loon (<100)	Loon	Loon (>251)	Trede	Loon (<100)	Loon	Loon (>251)
0	1 811,37 EUR	0	2 140,71 EUR	0	2 470,05 EUR	2 634,72 EUR	2 799,39 EUR	0	2 964,06 EUR	3 293,40 EUR	3 458,07 EUR
1	1 861,37 EUR	1	2 190,71 EUR	1	2 520,05 EUR	2 684,72 EUR	2 849,39 EUR	1	3 039,06 EUR	3 368,40 EUR	3 533,07 EUR
2	1 911,37 EUR	2	2 240,71 EUR	2	2 570,05 EUR	2 734,72 EUR	2 899,39 EUR	2	3 114,06 EUR	3 443,40 EUR	3 608,07 EUR
3	1 961,37 EUR	3	2 290,71 EUR	3	2 620,05 EUR	2 784,72 EUR	2 949,39 EUR	3	3 189,06 EUR	3 518,40 EUR	3 683,07 EUR
4	-	4	2 340,71 EUR	4	2 670,05 EUR	2 834,72 EUR	2 999,39 EUR	4	3 264,06 EUR	3 593,40 EUR	3 758,07 EUR
5	-	5	-	5	2 720,05 EUR	2 884,72 EUR	3 049,39 EUR	5	3 339,06 EUR	3 668,40 EUR	3 833,07 EUR
6	-	6	-	6	2 770,05 EUR	2 934,72 EUR	3 099,39 EUR	6	3 414,06 EUR	3 743,40 EUR	3 908,07 EUR
7	-	7	-	7	2 820,05 EUR	2 984,72 EUR	3 149,39 EUR	7	3 489,06 EUR	3 818,40 EUR	3 983,07 EUR
8	-	8	-	8	-	-	-	8	3 564,06 EUR	3 893,40 EUR	4 058,07 EUR
9	-	9	-	9	-	-	-	9	3 639,06 EUR	3 968,40 EUR	4 133,07 EUR
10	-	10	-	10	-	-	-	10	-	-	-

Uurloon

Hostess/Deskman		Matroos/steward		Stuurman				Schipper			
Trede	Loon	Trede	Loon	Trede	Loon (<100)	Loon	Loon (>251)	Echelon	Salaire (<100)	Salaire	Salaire (>251)
0	11,00 EUR	0	13,00 EUR	0	15,00 EUR	16,00 EUR	17,00 EUR	0	18,00 EUR	20,00 EUR	21,00 EUR
1	11,30 EUR	1	13,30 EUR	1	15,30 EUR	16,30 EUR	17,30 EUR	1	18,46 EUR	20,46 EUR	21,46 EUR
2	11,61 EUR	2	13,61 EUR	2	15,61 EUR	16,61 EUR	17,61 EUR	2	18,91 EUR	20,91 EUR	21,91 EUR
3	11,91 EUR	3	13,91 EUR	3	15,91 EUR	16,91 EUR	17,91 EUR	3	19,37 EUR	21,97 EUR	22,37 EUR
4	-	4	14,21 EUR	4	16,21 EUR	17,21 EUR	18,21 EUR	4	19,82 EUR	21,82 EUR	22,82 EUR
5	-	5	-	5	16,52 EUR	17,52 EUR	18,52 EUR	5	20,28 EUR	22,28 EUR	23,28 EUR
6	-	6	-	6	16,82 EUR	17,82 EUR	18,82 EUR	6	20,73 EUR	22,73 EUR	23,73 EUR
7	-	7	-	7	17,13 EUR	18,13 EUR	19,13 EUR	7	21,19 EUR	23,19 EUR	24,19 EUR

8	-
9	-
10	-

8	-
9	-
10	-

8	-	-	-
9	-	-	-
10	-	-	-

8	21,64 EUR	23,64 EUR	24,64 EUR
9	22,10 EUR	24,10 EUR	25,10 EUR
10	-	-	-

* Inschaling zal op basis van kunde en werkervaring plaatsvinden basis is schaal nul
 ** Tabel is exclusief toeslagen. Let op, toeslag is apart looncomponent

Commission paritaire de la batellerie

CCT du 28 juin 2022 relative au transport régulier de passagers dans les eaux intérieures belges

Article 1^{er} - Champ d'application et définitions

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire de la batellerie, ayant comme activité principale le transport régulier de passagers dans les eaux intérieures belges.

Les dispositions de la présente CCT font référence et tiennent également compte des dispositions de la directive 2014/112/UE du Conseil du 19 décembre 2014 portant application de l'accord européen concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur de la navigation intérieure.

Dans la présente CCT, on entend par "travailleurs": les travailleurs mobiles employés en tant que membres du personnel navigant (équipage) ou dans une autre fonction (personnel de bord) à bord d'un bâtiment exploité dans le secteur de la navigation intérieure. Est assimilé au personnel navigant: le personnel qui effectue à distance, à quai (numériquement), les mêmes activités que le personnel navigant.

Par transport régulier de passagers, on entend: le transport de ligne régulier de passagers sur voies navigables selon les conditions suivantes:

- un trajet défini et un horaire défini régulier
- les passagers embarquent et débarquent à des arrêts prédéfinis
- ce transport au moyen du bâtiment (bateau à passagers) est accessible à tous, même s'il est obligatoire de réserver le voyage au préalable et indépendamment de l'organisateur de cette prestation de service.

Définitions selon la directive 2014/112/UE du Conseil du 19 décembre 2014 portant application de l'accord européen concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur de la navigation intérieure

Dans la présente CCT, les termes suivants sont également utilisés:

a) « bâtiment »: un bateau ou un engin flottant;

b) « bateau à passagers »: un bateau construit et aménagé pour le transport de plus de douze passagers;

c) « temps de travail »: le temps durant lequel le travailleur effectue, sur instruction de l'employeur ou de son représentant, un travail à bord du bâtiment, sur le bâtiment et pour le bâtiment, a reçu l'ordre de travailler ou doit se tenir prêt à travailler (temps de garde);

d) « période de repos »: toute période qui n'est pas du temps de travail; cette notion comprend les périodes de repos pendant la navigation, sur le bâtiment à l'ancre et à terre. Elle n'inclut pas les pauses de courte durée (15 minutes au maximum);

e) « jour de repos »: une période de repos ininterrompue de 24 heures, que le travailleur passe en un lieu librement choisi;

f) « travailleur posté »: tout travailleur dont l'horaire de travail s'inscrit dans le cadre du travail posté;

g) « personnel de bord »: la définition établie à l'appendice II, article 1.01, point 103, de la directive 2006/87/CE;

h) « travailleur mobile »: tout travailleur faisant partie du personnel navigant qui est au service d'une entreprise effectuant des services de transport de passagers ou de marchandises par voie navigable; les références aux «travailleurs» dans la présente convention sont à interpréter en conséquence;

Article 2 – Durée du travail et régime de travail

Le temps de travail est fixé à 1976 heures sur base annuelle, y compris les jours de congé, ce qui

représente une moyenne de 38 heures par semaine. En application de la CCT n° 42 et de la loi du 17 mars 1987 Loi relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises du Conseil national du Travail, un régime de travail est convenu au niveau de l'entreprise et fixé dans une CCT d'entreprise.

Pour les relations de travail d'une durée inférieure à la période de référence, une méthode au pro rata temporis est appliquée pour le calcul de la durée maximale de travail autorisée.

Chaque heure travaillée au-delà des 1976 heures donne droit à un paiement à 150% en tant qu'heure supplémentaire ou à 200% si elle a été prestée un dimanche ou un jour férié.

Les heures prestées sont payées selon le barème à l'annexe 1.

Article 3 – Temps de service et temps de travail

Dans les entreprises qui, conformément à l'article 1^{er}, effectuent le transport régulier de passagers dans les eaux intérieures belges, le travailleur/la travailleuse ne peut pas, pendant le stationnement, travailler pour des tiers sans l'autorisation écrite de son employeur.

Lorsque le tableau de service prévoit plus de jours de travail que de jours de repos, une moyenne de 72 heures de travail par semaine ne peut être dépassée sur une période de 4 mois

Article 4 – Période de repos et travail de nuit

Le travailleur a droit à un repos ininterrompu d'au moins onze heures entre deux services.

Le temps de travail maximal pendant la période nocturne (si d'application) : Dans le cas d'une période nocturne de 7 heures, le nombre maximal hebdomadaire d'heures de travail pendant la période nocturne (sur une période de 7 jours) s'élève à 42 heures.

Pour chaque période de 7 jours calendrier, il y a au moins une période de repos ininterrompue de 24 heures, que le travailleur passe en un lieu librement choisi.

Article 5 – Salaires de base

Les échelles barémiques en vigueur figurent à l'annexe 1 à la présente CCT.
Lors de son entrée en fonction, le travailleur sera engagé à l'échelon 0 de l'échelle barémique en vigueur pour sa fonction. Sauf s'il en a été convenu autrement pendant l'entretien d'embauche, sur la base de la validation des compétences acquises. Chaque année (après une année de service complète), le travailleur progressera automatiquement d'un échelon dans les échelles barémiques prévues, sauf s'il a eu une évaluation négative. En cas de passage à une fonction supérieure, l'échelle barémique de cette fonction, qui prévoit un salaire plus élevé, sera entamée.

Article 6 - Sursalaires

Les échelles barémiques et sursalaires en vigueur figurent à l'annexe 1 à la présente CCT.

- a) Chaque heure travaillée (y compris les heures supplémentaires) est rémunérée conformément à l'annexe 1.
- b) Les heures travaillées pendant une garde lors d'un jour libre sont également considérées comme des heures supplémentaires si les 38 heures par semaine calendrier sont dépassées.

Article 7 - Indexation des salaires

Les salaires sont liés au mécanisme d'indexation de la CP 139 batellerie, comme prévu à l'article 28 de la CCT du 28 juin 2022 portant fixation des salaires, indemnités et conditions de travail et liaison des salaires à l'indice des prix à la consommation dans la batellerie

Les indices-pivots sont les suivants:

101,96
104,00
106,08
108,20
110,36
112,57
114,82

117,12
119,46
121,85
124,29
126,78
129,31

Article 8 - Indemnités et suppléments

- a) Prime d'équipe: lorsque l'employeur travaille avec plusieurs horaires, les travailleurs dont l'horaire commence avant 7 heures ou finit après 19 heures ont droit à une prime d'équipe à concurrence de 18,5% du salaire effectif.
- b) Indemnité pour les jours fériés légaux:
Conformément à l'annexe 1.
- c) Travail pendant des jours fériés légaux:
Conformément à l'annexe 1.
- d) Chèque-repas
Chaque travailleur a droit, par jour travaillé, à un "chèque-repas" d'une valeur de 8 euros. La part patronale dans ce montant est de 6,91 euros. Le solde est à charge du travailleur et sera déduit de son salaire mensuel.
En cas d'adaptation légale du montant maximum, l'adaptation à ce maximum est garantie.
- e) Indemnité de planning erroné
Si un travailleur se présente quand ce n'est pas nécessaire en raison d'un planning incorrect, le salaire journalier garanti est payé en compensation.
- f) Brevet de premiers secours:
Les travailleurs visés à l'art. 1^{er} en possession d'un brevet de premiers secours et en service dans des entreprises de transport de passagers par voie navigable se voient octroyer une indemnité journalière de 3,57 € (montant au 1^{er} avril 2022 - tranche index 114,82 - 117,11).
- g) Assurance groupe
Tous les travailleurs sont affiliés au plan de pension sectoriel tel que conclu dans la CCT du 22 octobre 2020.
- h) Assurance hospitalisation
L'employeur conclut en faveur des travailleurs une assurance hospitalisation avec une franchise de 0 euro.
- i) Prime de fin d'année
Une prime de fin d'année sera octroyée à tous les travailleurs en exécution de la CCT sectorielle du 22 octobre 2020, tenant compte du salaire mensuel brut à 100%.

Article 9 – Indemnité de déplacement/Frais de déplacement

Intervention dans les frais de déplacement domicile-lieu de travail

Lorsque les travailleurs se déplacent avec leur propre voiture, une indemnité imposable de 0,3573 EUR/km est payée, à moins que les employeurs ne prévoient leur propre politique en matière de déplacement domicile-lieu de travail.

Cette indemnité sera adaptée chaque année au mois de juillet, la prochaine adaptation aura lieu le 1^{er} juillet 2022.

Lorsque les travailleurs se déplacent à vélo, une indemnité de 0,25 euro/km leur est payée. Cette indemnité sera adaptée chaque année au mois de juillet.

L'intervention dans les frais de déplacement domicile-lieu de travail est déterminée sur la base de la distance entre l'adresse du domicile et le lieu d'affectation. Les trajets aller et retour sont mesurés sur la base de la route la plus rapide du planificateur d'itinéraires, avec comme résultat une distance moyenne en kilomètres.

Autres frais de déplacement

Si des travailleurs se déplacent dans le cadre de l'exercice de leur travail (déplacements domicile-lieu de travail) avec leur propre voiture, ils reçoivent une indemnité de déplacement (exonérée d'impôts) limitée à 24.000 km sur base annuelle.

Article 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.

Article 11 – Formation

L'employeur s'engage à maintenir les compétences et les aptitudes professionnelles de son personnel à niveau et à les développer.

1. Par conséquent, l'employeur établit, en concertation avec le travailleur, un plan de développement personnel dans les 6 mois suivant l'entrée en service, dans le cadre duquel le travailleur, en fonction de ses ambitions, et l'employeur, en fonction des besoins, définiront ensemble un trajet de formation individuel sur mesure.
2. Le suivi de ce plan de développement personnel se fait sur base annuelle. Des adaptations éventuelles sont possibles.
3. Les travailleurs qui sont déjà en possession de certificats, brevets et attestations liés à la navigation intérieure, antérieurs à leur entrée en service, ont le droit, à tout moment, de les renouveler avant la date d'expiration.

4. Les coûts pour ce faire sont à la charge de l'employeur, dans la mesure où la demande de remboursement des frais de formation a été introduite avant le début de la formation et à un moment tel que l'employeur a pu prendre une décision avant le début de la formation.
5. L'employeur peut obliger un travailleur à approfondir des compétences supplémentaires ou à perfectionner les connaissances techniques requises. Les coûts pour ce faire sont entièrement à la charge de l'employeur.
6. Si le membre du personnel suit une formation spécifique à la demande de l'employeur, les frais de cette formation sont pris en charge à 100% par l'employeur:
 - les frais d'inscription ou les frais de formation;
 - les coûts des livres et du matériel pédagogique requis;
 - les frais d'examen (partiel). Les autres frais sont à la charge du membre du personnel;
 - le remboursement des frais de formation technique peut être fait en une ou plusieurs fois. À cette fin, le membre du personnel doit produire un formulaire de déclaration et des preuves du paiement effectué;
 - l'accord concernant le remboursement des frais existe seulement tant que des résultats raisonnables sont enregistrés en termes d'étude. Pour la même formation, l'employeur peut limiter la participation aux cours à deux fois;
 - les frais de déplacement et de logement sont remboursés, les heures d'examen sont rémunérées;
 - le remboursement des frais décrits est effectué tant que le membre du personnel est au service de l'employeur.
7. Les formations sont organisées autant que possible pendant les heures de travail. Les formations suivies sont considérées comme du temps de travail.
8. Le membre du personnel qui a suivi une formation aux frais de l'employeur dans le cadre de la promotion sociale s'engage à rester au service de l'employeur selon le principe de proportionnalité. Les règles légales existantes en matière de clause d'écolage sont d'application (article 22bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail).

Article 12 - Indemnité d'examen médical

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

Les contrôles médicaux ont lieu conformément aux exigences posées pour la patente du Rhin et sont remboursés par l'employeur.

Article 13 – Vacances annuelles légales

Tout travailleur ayant travaillé une année complète pendant l'exercice de vacances a droit à 20 jours de congés légaux dans le régime de 5 jours, conformément à la loi du 28 juin 1971 relative aux vacances annuelles des travailleurs salariés. Le travailleur qui entre en service en cours d'exercice de vacances constitue des jours de vacances selon la formule et le tableau mentionnés à l'article 35 de l'arrêté royal du 30 mars 1967 déterminant les

modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés.

Les travailleurs qui commencent ou reprennent le travail au cours de l'exercice de vacances ont droit à des vacances supplémentaires, conformément à l'article 17bis de la loi du 28 juin 1971 relative aux vacances annuelles des travailleurs salariés.

Le transport régulier de passagers par voies navigables au sein de la commission paritaire 139 n'a pas de régime de vacances collectif. Les dates de vacances sont déterminées de commun accord entre l'employeur et le travailleur. Les travailleurs ont le droit de prendre au moins deux semaines ininterrompues de congé en été, fixées selon un horaire de vacances. Les autres jours de vacances doivent être répartis sur l'année, en dehors des congés scolaires.

Les jours de congés en dehors des deux semaines ininterrompues de congé sont uniquement accordés si le service le permet. Chaque mois, l'employeur fournira au travailleur un aperçu des heures de congés.

Article 14 - Congé conventionnel et compte épargne carrière

Dans le cadre du travail faisable et du travail adapté, les travailleurs constituent auprès d'un seul et même employeur le droit à un congé conventionnel complémentaire en fonction du nombre d'années de service.

Ces jours peuvent être épargnés dans le cadre du compte épargne carrière (si le cadre légal a été élaboré à cette fin)

Moins d'1 an d'ancienneté:	0 jour par mois travaillé
Entre 1 an et 5 ans d'ancienneté:	1 jour (selon le régime de 5 jours)
Entre 5 ans et 10 ans d'ancienneté:	2 jours (selon le régime de 5 jours)
Entre 10 ans et 15 ans d'ancienneté:	3 jours (selon le régime de 5 jours)
Entre 15 ans et 20 ans d'ancienneté:	4 jours (selon le régime de 5 jours)
Entre 20 ans et 25 ans d'ancienneté:	6 jours (selon le régime de 5 jours)
Entre 25 ans et 30 ans d'ancienneté:	7 jours (selon le régime de 5 jours)
À partir de 30 ans d'ancienneté:	8 jours (selon le régime de 5 jours)

Article 15 - Prime d'ancienneté/prime de jubilé

Les travailleurs ayant 25 ans et 35 ans d'ancienneté chez un seul et même employeur (ou son successeur en droit) ont droit à une prime de jubilé (également appelée prime d'ancienneté). La première fois après au moins 25 années de service (max. un mois de salaire brut) et la deuxième fois après au moins 35 années de service (max. un double salaire mensuel brut).

Article 16 – Petit chômage

En application des règles légales concernant le "petit chômage", les travailleurs peuvent être absents avec maintien du salaire pour les raisons suivantes.

Dans ce cadre, on entend par "jours": le jour de prestation payé à 8 heures par jour.

Occasion et durée: conformément à l'arrêté royal du 28 août 1963 relatif au maintien de la rémunération normale pour les jours d'absence à l'occasion d'événements familiaux ou en vue de l'accomplissement d'obligations civiques ou de missions civiles

Article 17 - Absences justifiées avec maintien de salaire

Dans les cas cités ci-après, le salaire complet sera payé au travailleur jusqu'à la durée maximale mentionnée:

- a. Publication des bans du membre du personnel : un jour.
- b. 25 ou 40 ans de mariage du membre du personnel : un jour.
- c. 25, 40, 50 ou 60 ans de mariage des parents ou beaux-parents : un jour.
- d. 25 ou 40 ans de jubilé : un jour.

Article 18 - Congés pour raisons impérieuses

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

Article 19 – Crédit-temps (1/5 ou 1/2)

Les travailleurs bénéficient des dispositions légales en matière de "crédit-temps", conformément à la CCT 103ter ou aux CCT qui succèdent à celle-ci.

Article 20 – 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.

Article 21 - Vêtements de travail - Indemnité de lessive

Des vêtements de travail sont fournis au personnel. L'employeur détermine les modalités dans le règlement de travail. Le travailleur peut déclarer une fois par mois les coûts effectivement engagés pour le nettoyage (à sec) des vêtements.

Article 22 – Durée et dénonciation

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée avec entrée en vigueur au 28 juin 2022 et remplace la convention collective de travail du 3 octobre 2019 (numéro d'enregistrement 157490).

Chacune des parties signataires peut la dénoncer moyennant le respect d'un délai de préavis de six mois.

Ce préavis est notifié par lettre recommandée à la poste adressée au président de la Commission paritaire de la batellerie et à chacune des parties signataires et prend effet le troisième jour ouvrable suivant la date d'expédition.

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

Annexe à la convention collective de travail du 28 juin 2022, conclue au sein de la Commission paritaire de la batellerie, relative au transport régulier de passagers dans les eaux intérieures belges

Salaires transport régulier de passagers dans les eaux intérieures belges au 1/01/2019

Heures	164,67	38 heures par semaine			Pourcentage supplément équipe		18,50 p.c.		
Salaires mensuel					Exemple salaire				
Conducteurs	Salaires mensuel de base	Salaires horaires	150 p.c.	200 p.c.		Salaires	Supplément équipe	Totals	Utilisations
Jusqu'à 100 passagers inclus	2 964,06 EUR	18,00 EUR	27,00 EUR	36,00 EUR	Conducteur 100 > 250 (0)	3 293,40 EUR	609,28 EUR	3 902,68 EUR	Conducteur pleinement opérationnel
De 101 à 250 passagers inclus	3 293,40 EUR	20,00 EUR	30,00 EUR	40,00 EUR	Conducteur 100 > 250 (9)	3 968,40 EUR	734,15 EUR	4 702,55 EUR	
À partir de 251 passagers	3 458,07 EUR	21,00 EUR	31,50 EUR	42,00 EUR					
Seconds	Salaires mensuel de base	Salaires horaires	150 p.c.	200 p.c.					
Jusqu'à 100 passagers inclus	2 470,05 EUR	15,00 EUR	22,50 EUR	30,00 EUR	Seconds 100 > 250 (0)	2 634,72 EUR	487,42 EUR	3 122,14 EUR	Conducteur sans radar/p ou...
De 101 à 250 passagers inclus	2 634,72 EUR	16,00 EUR	24,00 EUR	32,00 EUR	Seconds 100 > 250 (7)	2 984,72 EUR	552,17 EUR	3 536,89 EUR	
À partir de 251 passagers	2 799,39 EUR	17,00 EUR	25,50 EUR	34,00 EUR					
Matelots			Tous bateaux - 2 ans de service	Tous bateaux + 2 ans de service					
Salaires mensuel			1 976,04 EUR	2 140,71 EUR	Matelots (- de 2 ans) (0)	1 976,04 EUR	365,57 EUR	2 341,64 EUR	Matelots débutants
Salaires horaires			12,00 EUR	13,00 EUR	Matelots (- de 2 ans) (1)	2 026,04 EUR	374,82 EUR	2 400,86 EUR	
	150 p.c.		18,00 EUR	19,50 EUR					
	200 p.c.		24,00 EUR	26,00 EUR	Hôtesse/hôte (0)	1 811,37 EUR	-	1 811,37 EUR	Hôtesse (pas d'irrégularité)
					Hôtesse/hôte (3)	1 961,37 EUR	-	1 961,37 EUR	
Hôtesse/hôte									

Salaire mensuel
Salaire horaire

150 p.e.
200 p.e.

1 811,37 EUR
11,00 EUR
16,50 EUR
22,00 EUR

Supplément équipe/supplément d'irrégularité (au degré 0)			
n-passagers	0-100	101-250	250 et plus
Conducteurs	548,35 EUR	609,28 EUR	639,74 EUR
Seconds	456,96 EUR	487,42 EUR	517,89 EUR
Matelots	396,03 EUR		
Matelots - de 2 ans	365,57 EUR		
Hôtesse/hôte	335,10 EUR	Si d'application	

Tableau interne salaire sur la base du tableau de la convention collective de travail → Possibilités d'évolution

Salaire mensuel

Hôtesse/hôte		Matelot/steward		Second			Conducteur				
Echelon	Salaire	Echelon	Salaire	Echelon	Salaire (<100)	Salaire	Salaire (>251)	Echelon	Salaire (<100)	Salaire	Salaire (>251)
0	1 811,37 EUR	0	2 140,71 EUR	0	2 470,05 EUR	2 634,72 EUR	2 799,39 EUR	0	2 964,06 EUR	3 293,40 EUR	3 458,07 EUR
1	1 861,37 EUR	1	2 190,71 EUR	1	2 520,05 EUR	2 684,72 EUR	2 849,39 EUR	1	3 039,06 EUR	3 368,40 EUR	3 533,07 EUR
2	1 911,37 EUR	2	2 240,71 EUR	2	2 570,05 EUR	2 734,72 EUR	2 899,39 EUR	2	3 114,06 EUR	3 443,40 EUR	3 608,07 EUR
3	1 961,37 EUR	3	2 290,71 EUR	3	2 620,05 EUR	2 784,72 EUR	2 949,39 EUR	3	3 189,06 EUR	3 518,40 EUR	3 683,07 EUR
4	-	4	2 340,71 EUR	4	2 670,05 EUR	2 834,72 EUR	2 999,39 EUR	4	3 264,06 EUR	3 593,40 EUR	3 758,07 EUR
5	-	5	-	5	2 720,05 EUR	2 884,72 EUR	3 049,39 EUR	5	3 339,06 EUR	3 668,40 EUR	3 833,07 EUR
6	-	6	-	6	2 770,05 EUR	2 934,72 EUR	3 099,39 EUR	6	3 414,06 EUR	3 743,40 EUR	3 908,07 EUR
7	-	7	-	7	2 820,05 EUR	2 984,72 EUR	3 149,39 EUR	7	3 489,06 EUR	3 818,40 EUR	3 983,07 EUR
8	-	8	-	8	-	-	-	8	3 564,06 EUR	3 893,40 EUR	4 058,07 EUR
9	-	9	-	9	-	-	-	9	3 639,06 EUR	3 968,40 EUR	4 133,07 EUR
10	-	10	-	10	-	-	-	10	-	-	-

Salaire horaire

Hôtesse/hôte		Matelot/steward		Second			Conducteur				
Echelon	Salaire	Echelon	Salaire	Echelon	Salaire (<100)	Salaire	Salaire (>251)	Echelon	Salaire (<100)	Salaire	Salaire (>251)
0	11,00 EUR	0	13,00 EUR	0	15,00 EUR	16,00 EUR	17,00 EUR	0	18,00 EUR	20,00 EUR	21,00 EUR
1	11,30 EUR	1	13,30 EUR	1	15,30 EUR	16,30 EUR	17,30 EUR	1	18,46 EUR	20,46 EUR	21,46 EUR
2	11,61 EUR	2	13,61 EUR	2	15,61 EUR	16,61 EUR	17,61 EUR	2	18,91 EUR	20,91 EUR	21,91 EUR
3	11,91 EUR	3	13,91 EUR	3	15,91 EUR	16,91 EUR	17,91 EUR	3	19,37 EUR	21,97 EUR	22,37 EUR
4	-	4	14,21 EUR	4	16,21 EUR	17,21 EUR	18,21 EUR	4	19,82 EUR	21,82 EUR	22,82 EUR
5	-	5	-	5	16,52 EUR	17,52 EUR	18,52 EUR	5	20,28 EUR	22,28 EUR	23,28 EUR
6	-	6	-	6	16,82 EUR	17,82 EUR	18,82 EUR	6	20,73 EUR	22,73 EUR	23,73 EUR
7	-	7	-	7	17,13 EUR	18,13 EUR	19,13 EUR	7	21,19 EUR	23,19 EUR	24,19 EUR
8	-	8	-	8	-	-	-	8	21,64 EUR	23,64 EUR	24,64 EUR

9	-
10	-

9	-
10	-

9	-	-	-
10	-	-	-

9	22,10 EUR	24,10 EUR	25,10 EUR
10	-	-	-

* L'insertion barémique se fera sur la base des compétences et de l'expérience professionnelle. La base est l'échelle 0.
 ** Ce tableau ne comprend pas les suppléments. Attention, le supplément est une composante salariale distincte.