

Paritair Comité voor de binnenscheepvaart

Collectieve arbeidsovereenkomst van 16 maart 2022: sectorale CAO voor niet-geregeld vervoer van passagiers over Belgische binnenwateren

Artikel 1 – Toepassingsgebied

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 niet-geregeld vervoer van passagiers over Belgische binnenwateren.

Onder “werknemers” wordt verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werknemers. Met niet-geregeld vervoer van passagiers wordt bedoeld het vervoer van passagiers dat niet valt onder het toepassingsgebied van de sectorale CAO van 3 oktober 2019 betreffende het geregeld vervoer van passagiers over Belgische binnenwateren en de toekomstige rechtsopvolgers van deze CAO.

Onder passagiersschip wordt verstaan: een schip voor dagtochten of een hotelschip, gebouwd en uitgerust voor het vervoer van meer dan 12 passagiers overeenkomstig clausule 2, onder b) Richtlijn 2014/112/EU van de Raad van 19 december 2014 tot uitvoering van de Europese Overeenkomst betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd in de binnenvaartsector.

Niet-geregeld vervoer van passagiers omvat onder meer niet- exhaustief: de dagpassagiersvaart, chartervaart op schepen zonder overnachtingsfaciliteiten, de stadsrondvaarten en rondvaarten, de veerdiensten, de watertaxi's, ...

Artikel 2 – Arbeidsduur

1. De arbeidstijd

De gemiddelde wekelijkse arbeidsduur wordt vastgesteld op:

- Voor de veerdiensten: 40 uren per week (38 gemiddeld op jaarbasis). Zij wordt bereikt door toekenning van 12 vrije werkdagen indien de in artikel 1 bedoelde werknemers tijdens het ganse voorgaande kalenderjaar tewerkgesteld waren bij een in artikel 1 bedoelde werkgever, en zij ontvangen hiervoor, ten laste van het "Fonds voor Rijn- en binnenscheepvaart", een vergoeding die als loon moet worden beschouwd (RSZ-kengetal 121)
- Voor de dagpassagiersvaart, de chartervaart, stadsrondvaarten, rondvaarten, de watertaxi's en alle andere vormen van niet-geregeld vervoer van passagiers
 - Ofwel 40 uren per week (38 gemiddeld op jaarbasis). Zij wordt bereikt door toekenning van 12 vrije werkdagen indien de in artikel 1 bedoelde werknemers

tijdens het ganse voorgaande kalenderjaar tewerkgesteld waren bij een in artikel 1 bedoelde werkgever, en zij ontvangen hiervoor, ten laste van het "Fonds voor Rijn- en binnenscheepvaart", een vergoeding die als loon moet worden beschouwd (RSZ-kengetal 421)

- Ofwel 38 uren per week (RSZ-kengetal 521)

In toepassing van artikel 26bis van de wet van 16 maart 1971 wordt de referteperiode verlengd tot één jaar.

Voor alle boven vernoemde werkgevers die onder het toepassingsgebied van deze CAO ressorteren wordt de mogelijkheid geboden tot toepassing van het stelsel van de 'kleine flexibiliteit' binnen de onderneming om het hoofd te bieden aan seizoenpieken (artikel 20 bis van de Arbeidswet van 16 maart 1971).

Dit stelsel van de kleine flexibiliteit biedt de werkgever de mogelijkheid de werknemers in plaats van het normale werkrooster alternatieve werkroosters te laten presteren naargelang de activiteitspieken in de onderneming.

Deze alternatieve werkroosters wijken af van de normale grenzen van de dagelijkse en/of wekelijkse arbeidsduur. Ze kunnen de volgende uren bevatten

- Maximum 2 uur meer of minder per dag dan het gewone dagelijks werkrooster zonder 9 uur per dag te mogen overschrijden
- Maximum 5 uur meer of minder per week dan het gewone dagelijks werkrooster zonder 45 uur per week te mogen overschrijden

naargelang het regime dat bij de werkgever van toepassing is.

De werkgever deelt in geval van toepassing van het stelsel van de kleine flexibiliteit de alternatieve werkroosters 7 kalenderdagen voor inwerkingtreding mee aan de werknemers (door aanplakking, per mail af ander geschrift). De alternatieve werkroosters moeten uitvoerig worden beschreven in de bijlagen van het arbeidsreglement van de ondernemingen die van deze mogelijkheid gebruik maken.

De werkgever wisselt hierbij de piek- en daluurroosters met elkaar af ten einde de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van - 40 uur met 12 door het Fonds voor de Rijn- en Binnenscheepvaart betaalde dagen of 38 uur na te leven over een referteperiode van 12 opeenvolgende maanden die loopt van 1 januari tot 31 december (annualisering van de arbeidstijd per jaar).

Op het einde van elke loonperiode ontvangen de werknemers een loon dat overeenstemt met de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur zoals vermeld in hun arbeidsovereenkomst.

De rustdagen bepaald in de Wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen en ook de andere periodes van schorsing van de arbeidsovereenkomst bepaald in de Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (bv ziekte, verlof,) gelden als arbeidstijd voor de berekening van de arbeidsduur die over de referteperiode moet worden nageleefd. Deze

dagen zijn gelijkgesteld rekening houdend met de gemiddelde dagelijkse arbeidsduur van 40 uur met 12 door het Fonds voor de Rijn- en Binnenscheepvaart betaalde dagen of 38 uur

De werkroosters van deeltijdse werknemers met een variabel werkrooster of variabele arbeidsregeling worden bepaald op basis van het volgende algemene kader:

- De deeltijdse werknemer kan minimaal 3 en maximaal 9 uur per dag werken
- In het kader van variabele arbeidsregeling kan de deeltijdse werknemer minimum 3 en maximum 40 uur per week werken
- Het werkrooster van de deeltijdse werknemer met een variabel werkrooster of variabele arbeidsregeling wordt door de werkgever minimaal 7 dagen voor de aanvang ervan aan de werknemer meegedeeld (per mail of ander geschrift)

Er is een **variabele arbeidsregeling** wanneer de duur van de prestaties niet steeds dezelfde is. In dit geval wordt een gemiddelde wekelijkse arbeidsduur vastgesteld die moet worden nageleefd gedurende een referentieperiode. De duur van deze referentieperiode bedraagt in beginsel drie maanden, maar kan verlengd worden tot maximum een jaar. De werkgever deelt de uren mee aan de werknemer minimaal 7 dagen voor de aanvang ervan (per mail of ander geschrift).

De regels van het regime van kleine flexibiliteit (artikel 20 bis van de Arbeidswet van 16 maart 1971) kunnen niet toegepast worden op deeltijdse werknemers die met een variabele arbeidsregeling worden tewerkgesteld.

In het geval van een **variabel uurrooster met vaste wekelijkse arbeidsduur** combineert men een vaste deeltijdse arbeidsregeling met het feit dat de dagen en de uren van prestaties niet nauwkeurig vooraf worden vastgelegd. De werkgever deelt de uren mee aan de werknemer minimaal 7 dagen voor de aanvang ervan (per mail of ander geschrift)

2. Zondagsarbeid: in toepassing van cao nr. 42 en de Wet van 17 maart 1987, Wet betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen (art.2, 1°) is zondagsarbeid mogelijk gedurende 39 zondagen per werknemer per jaar.

Het principe van recht op onbetaalde inhaalrust (een halve dag wanneer de arbeidsprestaties geen 4 uren bedragen en één dag als zij 4 uren of meer bedragen) blijft van toepassing. Deze inhaalrust kan echter worden toegekend binnen een termijn van meer dan 14 dagen.

3. Nachtarbeid: in toepassing van cao nr. 42 en de Wet van 17 maart 1987, Wet betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen kan de werkgever de grenzen van de arbeidstijd uitbreiden tot 24u00 voor alle werknemers van 18 jaar.

4. Arbeid op feestdagen: in toepassing van cao nr. 42 en de Wet van 17 maart 1987, Wet betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen (art.2, 5°) is arbeid op feestdagen mogelijk.

In de onderneming is het mogelijk af te wijken van de volgende beginselen uit de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen.

Verbod van arbeid op feestdagen: de werkgever kan werknemers aanwerven die enkel en alleen prestaties verrichten op feestdagen en /of gedurende de weekends.

Niettegenstaande deze afwijkingen zal een werknemer tewerkgesteld in een nieuwe arbeidsregeling altijd recht hebben op de betaling van het loon ten belope van 10 feestdagen per jaar (wet van 17 maart 1987, art.2, 5°).

5. Vrijwillige overuren (Arbeidswet van 16 maart 1971- artikel 25bis): aan de werknemer die dit wenst wordt de mogelijkheid geboden om zich vrijwillig aan te bieden voor deze overuren. De werknemer moet voorafgaandelijk aan het presteren van deze uren, een geschreven overeenkomst sluiten met zijn werkgever. Dat akkoord is zes maanden geldig en kan worden vernieuwd in de mate waarin de werknemer nog altijd wenst om deze overuren te presteren.

Eenmaal het akkoord is gesloten, zal de werkgever aan de werknemer kunnen vragen om deze overuren te presteren wanneer nodig. Deze overuren moeten niet noodzakelijk worden gemotiveerd door een buitengewone vermeerdering van werk of een geval van overmacht en voor de toepassing ervan moet geen specifieke procedure worden gevoerd zoals het geval is voor de overige overuren. De maximale grens van 11 uren per dag en 50 uren per week zal echter niet kunnen worden overschreden.

De werknemer zal per kalenderjaar tot 120 vrijwillige overuren kunnen presteren die aanleiding geven tot de betaling van overloon, 50% voor de uren gepresteerd in de week en 100% voor de uren gepresteerd op zondagen en feestdagen, maar zij zullen geen aanleiding geven tot inhaalrust.

Artikel 3 – Rust

- Rusttijden tussen twee volledige arbeidsprestaties: de werknemer heeft recht op een ononderbroken rust van minstens elf uren tussen twee dienstitijden.
- Rusttijden tijdens de arbeidsprestatie (pauzes): wanneer de arbeidstijd 6 uren overschrijdt, wordt aan de werknemer een onbetaalde pauze toegekend (artikel 38quater van de Arbeidswet van 16 maart 1971) van minstens een kwartier pauze toegekend. Van de verplichting de werknemers niet zonder onderbreking gedurende meer dan 6 uren te laten werken, kan worden afgeweken in geval van arbeid om het hoofd te bieden aan een voorgekomen of dreigend ongeval.

Artikel 4 – Basislonen

In bijlage van deze cao zijn de geldende loonschalen toegevoegd. De geldende loonschalen zijn exclusief vrijwillige giften van passagiers.

De op het moment van ingang van deze CAO effectieve uitbetaalde lonen blijven uiteraard gelden zoals wettelijk is voorzien.

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.

De werknemer zal 3-jarlijks – per volledig dienstjaar- automatisch 1 schaal verhogen binnen de voorziene loonschalen.

Voor het seizoenpersoneel wordt onder volledig dienstjaar verstaan: elk seizoen waarin er minstens 100 effectieve werkdagen worden gepresteerd. Onder seizoenpersoneel wordt verstaan: arbeid met als kenmerk dat de arbeidsovereenkomst automatisch eindigt bij het einde van het seizoen.

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

Artikel 5 – Overlonen

Ieder uur gewerkt (eveneens overuren) wordt conform bijlage 1 vergoed.

Artikel 6 – Loon indexering

De lonen zijn gekoppeld aan het indexeringsmechanisme van het pc 139 binnenscheepvaart, zoals bepaald in artikel 28 van cao 122619/CO/139 van 29/04/2014.

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

Artikel 7 – Vergoedingen en toeslagen

- a) **Ploegenpremie:** ingeval van ploegenarbeid,
Het gaat hierbij om werk dat wordt uitgevoerd:
- In minstens twee ploegen van minstens twee werknemers;
 - Die hetzelfde werk doen zowel qua inhoud als qua omvang;

- Die elkaar in de loop van de dag opvolgen zonder dat er een onderbreking is tussen de opeenvolgende ploegen en;
 - Zonder dat de overlapping meer dan een kwart van hun dagtaak bedraagt
- hebben de werknemers recht op een ploegenpremie ten belope van **10 %** op het effectieve brutoloon.
- b) **E.H.B.O.-brevet:** de werknemers, waarvoor het bezit ervan geen wettelijke vereiste is, in het bezit van een E.H.B.O.-brevet en tewerkgesteld in ondernemingen van de passagiersvaart wordt een dagvergoeding toegekend van **3,43 €** geïndexeerd volgens artikel 6.
- c) **Gidstoelage:** schippers die over erkenning als stadsgids beschikken krijgen een toelage van **7 euro per dag** geïndexeerd volgens artikel 6.
- d) **Sanitaire vergoeding:** gelet op het mobiel karakter van het tewerkgesteld personeel, waardoor onmogelijk vanuit de ondernemingen kan gezorgd worden voor een aantal sanitaire voorzieningen (zoals bijvoorbeeld wasplaatsen, refters, toiletten, dranken, enz.) dient noodgedwongen beroep gedaan te worden op de bestaande privé-accommodatie. Daarom kennen de werkgevers aan hun (niet-sedentaire) werknemers die niet over, alle bovenvermelde faciliteiten aan boord beschikken, een **netto - vergoeding** toe, ook ARAB-vergoeding genaamd.

Deze ARAB-vergoeding geldt als terugbetaling van de kosten die worden gedaan door het niet-sedentaire personeel, buiten de zetel van de onderneming, vermeld in het arbeidsreglement, maar die eigen zijn aan de onderneming. De ARAB-vergoeding dient vermeld te worden op de fiche 281.10 van de werknemers onder de rubriek "kosten eigen aan de werkgever".

Voor elk uur van de diensttijd wordt aan de werklieden een forfaitaire netto ARAB-vergoeding ten bedrage van **€ 1,12 per uur** toegekend geïndexeerd volgens artikel 6.

- e) **Eindejaarspremie:** aan alle werknemers zal een eindejaarspremie worden toegekend in door het Fonds voor de Rijn- en binnenscheepvaart uitvoering van de sectorale CAO van 22 oktober 2020 betreffende de eindejaarspremie.

Artikel 8 – Verplaatsingsvergoeding/ Reiskosten

Wanneer werknemers zich verplaatsen met de fiets, wordt een vergoeding van 0,24 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 overeenkomstig de wetgeving inzake vervoer per trein of ander openbaar vervoer (bus, tram, metro). Voor zowel de heen als de terugreis wordt gemeten via de snelste route van de routeplanner met als uitkomst een gemiddelde reisafstand in kilometers

Artikel 9 – 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 10 – 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 11 – 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 niet-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 op te nemen, dat volgens een vakantierooster wordt vastgesteld.

Verlofdagen buiten het aaneengesloten verlof van twee weken worden alleen verleend indien de dienst het toelaat.

Artikel 12: conventioneel verlof en loopbaan sparen.

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 loopbaan sparen. Voor de deeltijdse werknemers worden de bijkomend conventioneel verlofdagen pro rata toegekend overeenkomstig de arbeidsduurregeling die op moment van opname van toepassing is

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 13 – 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.

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 14 – 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 15 – Werkkleding- Wasvergoeding

Aan het personeel zal werkkleding worden verstrekt indien een uniform verplicht van toepassing is door de werkgever. 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 16 – Duurtijd en opzegging

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor onbepaalde duur met ingang van 01/01/2022.

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.

Bijlagen: Lonen: geldig vanaf 1 januari 2022 - indexsnede 110,36 - 112,57

1.PASSAGIERSVAART

SCHIPPERS - KAPITEIN		Maandloon	Uurloon	
			40 u	38 u
maandloon	Aanvang - opleiding	2.750,00 €	15,87 €	16,70 €
	Na 1 jaar	2.850,00 €	16,44 €	17,31 €
	Na 3 jaar	2.959,53 €	17,07 €	17,97 €
	Na 6 jaar	2.974,33 €	17,16 €	18,06 €
	Na 9 jaar	2.989,20 €	17,25 €	18,15 €
	Na 12 jaar	3.004,15 €	17,33 €	18,24 €
	Na 15 jaar	3.019,17 €	17,42 €	18,33 €
	Na 18 jaar	3.034,26 €	17,51 €	18,43 €

STUURLIEDEN		Maandloon	Uurloon	
			40 u	38 u
maandloon	Aanvang - opleiding	2.150,00 €	12,40 €	13,06 €
	Na 1 jaar	2.200,00 €	12,69 €	13,36 €
	Na 3 jaar	2.284,30 €	13,18 €	13,87 €
	Na 6 jaar	2.295,72 €	13,24 €	13,94 €
	Na 9 jaar	2.307,20 €	13,31 €	14,01 €
	Na 12 jaar	2.318,74 €	13,38 €	14,08 €
	Na 15 jaar	2.330,33 €	13,44 €	14,15 €
	Na 18 jaar	2.341,98 €	13,51 €	14,22 €

ONDERHOUD & HERSTEL		Maandloon	Uurloon	
			40 u	38 u
maandloon	Aanvang - opleiding	2.125,00 €	12,26 €	12,90 €
	Na 1 jaar	2.175,00 €	12,55 €	13,21 €
	Na 3 jaar	2.232,23 €	12,88 €	13,56 €
	Na 6 jaar	2.243,39 €	12,94 €	13,62 €
	Na 9 jaar	2.254,61 €	13,01 €	13,69 €
	Na 12 jaar	2.265,88 €	13,07 €	13,76 €
	Na 15 jaar	2.277,21 €	13,14 €	13,83 €
	Na 18 jaar	2.288,60 €	13,20 €	13,90 €

MATROZEN		Maandloon	Uurloon	
			40 u	38 u
maandloon	Aanvang - opleiding	2.050,00 €	11,83 €	12,45 €
	Na 1 jaar	2.100,00 €	12,12 €	12,75 €
	Na 3 jaar	2.180,16 €	12,58 €	13,24 €
	Na 6 jaar	2.191,06 €	12,64 €	13,31 €
	Na 9 jaar	2.202,02 €	12,70 €	13,37 €
	Na 12 jaar	2.213,03 €	12,77 €	13,44 €
	Na 15 jaar	2.224,09 €	12,83 €	13,51 €
	Na 18 jaar	2.235,21 €	12,90 €	13,57 €

HULPPERSONEEL		Maandloon	Uurloon	
			40 u	38 u
maandloon	Aanvang - opleiding	1.750,00 €	10,10 €	10,63 €
	Na 1 jaar	1.800,00 €	10,38 €	10,93 €
	Na 3 jaar	1.836,00 €	10,59 €	11,15 €
	Na 6 jaar	1.845,18 €	10,65 €	11,21 €
	Na 9 jaar	1.854,41 €	10,70 €	11,26 €
	Na 12 jaar	1.863,68 €	10,75 €	11,32 €
	Na 15 jaar	1.873,00 €	10,81 €	11,37 €
	Na 18 jaar	1.882,36 €	10,86 €	11,43 €

2.STADSRONDVAARTEN

STUURMAN VAN STADSRONDVAARTEN*		Maandloon	Uurloon	
			40 u	38 u
maandloon	Aanvang - opleiding	2.100,00 €	12,12 €	12,75 €
	Na 1 jaar	2.142,00 €	12,36 €	13,01 €
	Na 3 jaar	2.184,84 €	12,61 €	13,27 €
	Na 6 jaar	2.228,54 €	12,86 €	13,53 €
	Na 9 jaar	2.273,11 €	13,11 €	13,80 €
	Na 12 jaar	2.318,57 €	13,38 €	14,08 €
	Na 15 jaar	2.364,94 €	13,64 €	14,36 €
	Na 18 jaar	2.412,24 €	13,92 €	14,65 €

3.VEERDIENSTEN

VEERMAN		Maandloon	Uurloon	
			40 u	38 u
maandloon	Aanvang - opleiding	2.850,00 €	16,44 €	17,31 €
	Na 1 jaar	2.900,00 €	16,73 €	17,61 €
	Na 3 jaar	2.959,52 €	17,07 €	17,97 €
	Na 6 jaar	3.018,71 €	17,42 €	18,33 €

Na 9 jaar	3.079,08 €	17,76 €	18,70 €
Na 12 jaar	3.140,67 €	18,12 €	19,07 €
Na 15 jaar	3.203,48 €	18,48 €	19,45 €
Na 18 jaar	3.267,55 €	18,85 €	19,84 €

Commission paritaire de la batellerie

Convention collective de travail du 16 mars 2022: CCT sectorielle relative au transport non régulier de passagers dans les eaux intérieures belges

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, ayant comme activité principale le transport non régulier de passagers dans les eaux intérieures belges.

Par "travailleurs" on entend les travailleurs masculins et féminins.

Par transport non régulier de passagers, on entend le transport de passagers qui ne ressortit pas au champ d'application de la CCT sectorielle du 3 octobre 2019 relative au transport régulier de passagers dans les eaux intérieures belges et des futurs successeurs de cette CCT.

Par bateau à passagers, on entend: un bateau d'excursions d'un jour ou un bateau à cabines qui est construit et aménagé pour le transport de plus de 12 passagers, conformément à la clause 2, sous b) de la directive 2014/112/UE portant application de l'accord européen concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur de la navigation intérieure.

Le transport non régulier de passagers englobe notamment et de manière non exhaustive: la navigation à passagers en journée, la navigation charter sur des bateaux sans nuitée, les visites de villes et les excursions, les services de bacs, les taxis fluviaux,

Article 2 - Durée de travail

1. La durée de travail

La durée de travail hebdomadaire moyenne est fixée à:

- Pour les services de bacs: 40 heures par semaine (38 en moyenne sur base annuelle). Elle est obtenue en octroyant 12 jours de congé si les travailleurs visés à l'article 1er ont été occupés pendant toute l'année calendrier précédente chez un employeur visé à l'article 1er et qu'ils reçoivent pour cela une indemnité qui doit être considérée comme de la rémunération, à charge du Fonds pour la navigation rhénane et intérieure (indice ONSS 121).
- Pour la navigation à passagers en journée, la navigation à voiles, les visites de villes et les excursions, les taxis fluviaux et les autres formes de transport non régulier de passagers
 - Soit 40 heures par semaine (38 en moyenne sur base annuelle). Elle est obtenue en octroyant 12 jours de congé si les travailleurs visés à l'article 1er ont été occupés pendant toute l'année calendrier précédente chez un employeur visé à

l'article 1er et qu'ils reçoivent pour cela une indemnité qui doit être considérée comme de la rémunération, à charge du Fonds pour la navigation rhénane et intérieure (indice ONSS 421).

- Soit 38 heures par semaine (indice ONSS 521)

En application de l'article 26bis de la loi du 16 mars 1971, la période de référence est portée à un an.

Pour tous les employeurs susmentionnés ressortissant au champ d'application de la présente CCT, la possibilité d'appliquer le régime de la "petite flexibilité" au sein de l'entreprise est offerte, afin de faire face aux pics saisonniers (article 20 bis de la loi sur le travail du 16 mars 1971).

Ce régime de la petite flexibilité permet à l'employeur de faire prestre à ses travailleurs des horaires alternatifs au lieu de l'horaire normal en fonction des pics d'activité au sein l'entreprise.

Ces horaires alternatifs dérogent aux limites normales de la durée journalière et/ou hebdomadaire de travail. Ils peuvent comprendre les heures suivantes:

- Maximum 2 heures de plus ou de moins par jour que l'horaire normal de travail journalier, sans pouvoir excéder 9 heures par jour
- Maximum 5 heures de plus ou de moins par semaine que l'horaire normal de travail hebdomadaire, sans pouvoir excéder 45 heures par semaine.

selon le régime applicable chez l'employeur.

En cas d'application du régime de la petite flexibilité, l'employeur communique aux travailleurs les horaires de travail alternatifs 7 jours civils avant leur entrée en vigueur (par affichage, par courriel ou autre moyen écrit). Les horaires de travail alternatifs doivent être décrits en détail dans les annexes du règlement de travail des entreprises qui font usage de cette possibilité.

L'employeur alterne les horaires de pic et de creux afin de respecter la durée hebdomadaire moyenne de travail de - 40 heures avec 12 jours payés par le Fonds pour la navigation rhénane et intérieure ou 38 heures sur une période de référence de 12 mois consécutifs, allant du 1er janvier au 31 décembre (annualisation du temps de travail par an).

À la fin de chaque période de rémunération, les travailleurs reçoivent un salaire qui correspond à la durée de travail hebdomadaire moyenne telle que stipulée dans leur contrat de travail.

Les jours de repos prévus par la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés ainsi que les autres périodes de suspension du contrat de travail prévues par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (par exemple, maladie, congé,) sont considérés comme temps de travail pour le calcul de la durée du travail à observer sur la période de référence. Ces jours sont assimilés compte tenu de la durée de travail journalière moyenne de 40 heures avec 12 jours payés par le Fonds pour le Rhin et la navigation intérieure ou 38 heures.

Les horaires de travail des travailleurs à temps partiel sous horaire variable ou régime de travail variable sont déterminés sur la base du cadre général suivant :

- Le travailleur à temps partiel peut travailler un minimum de 3 et un maximum de 9 heures par jour.
- Dans le cadre d'un régime de travail variable, le travailleur à temps partiel peut travailler au minimum 3 heures et au maximum 40 heures par semaine.
- L'horaire de travail du travailleur à temps partiel sous horaire variable ou régime de travail variable est communiqué par l'employeur au travailleur au moins 7 jours avant qu'il ne prenne cours (par courriel ou autre moyen écrit)

Le **régime de travail est variable** lorsque la durée des prestations n'est pas toujours la même. Dans ce cas, on fixe une durée de travail hebdomadaire moyenne, à respecter sur une période de référence. La durée de cette période de référence est en principe de trois mois, mais elle peut être portée à un an maximum. L'employeur communique les heures au travailleur au moins 7 jours avant qu'elles ne prennent cours (par courriel ou autre moyen écrit).

Les règles du régime de la petite flexibilité (article 20 bis de la Loi sur le travail du 16 mars 1971) ne peuvent être appliquées aux travailleurs à temps partiel occupés dans le cadre d'un horaire de travail variable

Dans le cas d'un **horaire variable avec une durée de travail hebdomadaire fixe**, on combine un régime de travail à temps partiel fixe avec le fait que les jours et les heures des prestations ne sont pas fixés précisément à l'avance. L'employeur communique les heures au travailleur au moins 7 jours avant qu'elles ne prennent cours (par courriel ou autre moyen écrit).

2. Travail du dimanche: 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 (art.2, 1°), le travail du dimanche est possible à raison de 39 dimanches par travailleur et par an.

Le principe du droit à un repos compensatoire non rémunéré (une demi-journée si les prestations de travail n'atteignent pas 4 heures et une journée si elles atteignent 4 heures ou plus) reste d'application. Ce repos compensatoire peut toutefois être accordé dans une période de plus de 14 jours.

3. Travail de nuit: 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 , **l'employeur peut porter les limites du temps de travail à 24 heures pour tous les travailleurs âgés de 18 ans et plus.**

4. Travail les jours fériés: 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 (art.2, 5°), le travail les jours fériés est possible.

L'entreprise peut déroger aux principes suivants de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés.

Interdiction du travail des jours fériés : l'employeur peut engager des travailleurs qui ne fournissent des prestations que les jours fériés et/ou les week-ends.

Nonobstant ces dérogations, le travailleur employé dans le cadre d'un nouveau régime de travail aura toujours droit au paiement du salaire équivalent à 10 jours fériés par an (loi du 17 mars 1987, art.2, 5°).

5. Heures supplémentaires volontaires (loi sur le travail du 16 mars 1971 - article 25bis): Les travailleurs qui le souhaitent ont la possibilité d'effectuer des heures supplémentaires sur une base volontaire. Le travailleur doit conclure un accord écrit avec son employeur préalablement à la prestation de ces heures. Cet accord est valable pour six mois et peut être renouvelé dans la mesure où le travailleur souhaite toujours prester ces heures supplémentaires.

Une fois l'accord conclu, l'employeur peut demander au travailleur d'effectuer ces heures supplémentaires lorsque c'est nécessaire. Ces heures supplémentaires ne doivent pas nécessairement être motivées par un surcroît extraordinaire de travail ou un cas de force majeure et leur application ne nécessite pas une procédure spécifique comme c'est le cas pour les autres heures supplémentaires. Toutefois, la limite maximale de 11 heures par jour et de 50 heures par semaine ne peut être dépassée.

Le travailleur pourra prester jusqu'à 120 heures supplémentaires volontaires par année civile qui donneront lieu au paiement d'heures supplémentaires, à raison de 50% pour les heures prestées en semaine et de 100% pour les heures prestées les dimanches et jours fériés, mais elles ne donneront pas lieu à un repos compensatoire.

Article 3 – Repos

- Temps de repos entre deux prestations de travail complètes: le travailleur a droit à un repos ininterrompu d'au moins onze heures entre deux services.
- Temps de repos durant la prestation de travail (pauses): lorsque la durée du travail dépasse 6 heures, le travailleur bénéficie d'une pause non rémunérée (article 38quater de la loi sur le travail du 16 mars 1971) d'au moins un quart d'heure. Une dérogation à l'obligation de ne pas faire travailler les travailleurs pendant plus de 6 heures sans interruption est possible en cas de travail visant à faire face à un accident survenu ou imminent.

Article 4 – Salaires de base

Les échelles barémiques en vigueur figurent en annexe à la présente CCT. Les échelles barémiques en vigueur ne tiennent pas compte des pourboires des passagers.

Les salaires effectivement versés au moment de l'entrée en vigueur de la présente CCT restent bien entendu applicables dans les conditions prévues par la loi.

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.

Le travailleur progresse automatiquement d'un échelon dans l'échelle barémique tous les trois ans pour chaque année de service complète.

Pour le personnel saisonnier, on entend par année de service complète: toute saison pendant laquelle au moins 100 jours de travail effectif sont prestés. Par personnel saisonnier, on entend: le travail ayant pour caractéristique que le contrat de travail se termine automatiquement à la fin de la saison.

En cas de passage à une fonction supérieure, l'échelle barémique de cette fonction, qui prévoit un salaire plus élevé, sera entamée.

Article 5 - Sursalaires

Chaque heure travaillée (y compris les heures supplémentaires) est rémunérée conformément à l'annexe 1.

Article 6 - 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 122619/CO/139 du 29/04/2014.

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

Article 7 - Indemnités et suppléments

a) **Prime d'équipe:** en cas de travail en équipe,

C'est un travail qui est effectué:

- En au moins deux équipes d'au moins deux travailleurs ;
- Qui effectuent le même travail, tant en matière de contenu que de volume;

- Qui se succèdent au cours de la journée sans aucune interruption entre les équipes successives et ;
- Sans que le chevauchement ne représente plus d'un quart de leur charge de travail quotidienne.

les travailleurs ont droit à une prime d'équipe s'élevant à **10 %** de leur rémunération brute effective.

- b) **Brevet de premiers secours:** les travailleurs en possession d'un brevet de premiers secours, mais dont cette possession ne constitue pas une exigence légale, et en service dans des entreprises de navigation à passagers, il est octroyé une indemnité journalière de **3,43 €**, indexée conformément à l'article 6.
- c) **Indemnité de guide:** les pilotes qui disposent d'une reconnaissance comme guide de ville bénéficient d'une indemnité de **7 euros par jour** indexée conformément à l'article 6.
- d) **Indemnité sanitaire:** compte tenu du caractère mobile du personnel employé, qui fait que les entreprises sont dans l'impossibilité de mettre à disposition un certain nombre d'installations sanitaires (telles que douches, réfectoires, toilettes, boissons, etc.), il est nécessaire de recourir aux installations privées existantes. C'est pourquoi les employeurs octroient à leurs travailleurs (non sédentaires) qui ne disposent pas de toutes les facilités susmentionnées à bord une **indemnité nette, également appelée indemnité RGPT.**

Cette indemnité RGPT est destinée à rembourser les frais encourus par le personnel non sédentaire en dehors du siège de l'entreprise, comme le prévoit le règlement travail, mais qui sont propres à l'entreprise. L'indemnité RGPT doit être mentionnée sur la fiche 281.10 des travailleurs sous la rubrique "frais propres à l'employeur".

Pour chaque heure de service, une indemnité RGPT forfaitaire nette de **1,12 € par heure**, indexée conformément à l'article 6, est accordée aux travailleurs.

- e) **Prime de fin d'année:** Tous les travailleurs bénéficieront d'une prime de fin d'année octroyée par le Fonds pour la navigation rhénane et intérieure, conformément à la convention collective de travail sectorielle du 22 octobre 2020 relative à la prime de fin d'année.

Article 8 – Indemnité de déplacement /Frais de déplacement

Lorsque les travailleurs se déplacent à vélo, une indemnité de 0,24 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 le domicile et le lieu de travail conformément à la législation relative au transport en train ou autre transport public (bus, tram, métro). 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.

Article 9 - 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 10 - 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 compensation de 3 heures et le remboursement des frais de déplacement seront octroyés.

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

Article 11 – 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 non 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 consécutives de congés, fixées selon un horaire de vacances.

Les jours de congés en dehors des congés des deux semaines suivies sont uniquement accordés si le service le permet.

Article 12 - 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. Pour les travailleurs à temps partiel, le congé conventionnel complémentaire est octroyé au pro rata conformément au régime de durée de travail applicable au moment de la prise.

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 13 – Petit chômage

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

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 14 - 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 15 - Vêtements de travail - Indemnité de lessive

Des vêtements de travail seront fournis au personnel si un uniforme est exigé par l'employeur. 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 16 – Durée et dénonciation

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée prenant cours le 01/01/2022.

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.

Annexes: Salaires: en vigueur à compter du 1er janvier 2022 - tranche indiciaire 110,36 - 112,57

1. NAVIGATION A
PASSAGERS

PILOTES - CAPITAINE		Salaire mensuel	Salaire horaire	
			40h	38h
Salaire mensuel	Départ - formation	2.750,00 €	15,87 €	16,70 €
	Après 1 an	2.850,00 €	16,44 €	17,31 €
	Après 3 ans	2.959,53 €	17,07 €	17,97 €
	Après 6 ans	2.974,33 €	17,16 €	18,06 €
	Après 9 ans	2.989,20 €	17,25 €	18,15 €
	Après 12 ans	3.004,15 €	17,33 €	18,24 €
	Après 15 ans	3.019,17 €	17,42 €	18,33 €
	Après 18 ans	3.034,26 €	17,51 €	18,43 €

MEMBRES D'ÉQUIPAGE		Salaire mensuel	Salaire horaire	
			40h	38h
Salaire mensuel	Départ - formation	2.150,00 €	12,40 €	13,06 €
	Après 1 an	2.200,00 €	12,69 €	13,36 €
	Après 3 ans	2.284,30 €	13,18 €	13,87 €
	Après 6 ans	2.295,72 €	13,24 €	13,94 €
	Après 9 ans	2.307,20 €	13,31 €	14,01 €
	Après 12 ans	2.318,74 €	13,38 €	14,08 €
	Après 15 ans	2.330,33 €	13,44 €	14,15 €
	Après 18 ans	2.341,98 €	13,51 €	14,22 €

ENTRETIEN & MAINTENANCE		Salaire mensuel	Salaire horaire	
-------------------------	--	------------------------	-----------------	--

			40h	38h
Salaire mensuel	Départ - formation	2.125,00 €	12,26 €	12,90 €
	Après 1 an	2.175,00 €	12,55 €	13,21 €
	Après 3 ans	2.232,23 €	12,88 €	13,56 €
	Après 6 ans	2.243,39 €	12,94 €	13,62 €
	Après 9 ans	2.254,61 €	13,01 €	13,69 €
	Après 12 ans	2.265,88 €	13,07 €	13,76 €
	Après 15 ans	2.277,21 €	13,14 €	13,83 €
	Après 18 ans	2.288,60 €	13,20 €	13,90 €

		Salaire mensuel	Salaire horaire	
MATELOTS			40h	38h
Salaire mensuel	Départ - formation	2.050,00 €	11,83 €	12,45 €
	Après 1 an	2.100,00 €	12,12 €	12,75 €
	Après 3 ans	2.180,16 €	12,58 €	13,24 €
	Après 6 ans	2.191,06 €	12,64 €	13,31 €
	Après 9 ans	2.202,02 €	12,70 €	13,37 €
	Après 12 ans	2.213,03 €	12,77 €	13,44 €
	Après 15 ans	2.224,09 €	12,83 €	13,51 €
	Après 18 ans	2.235,21 €	12,90 €	13,57 €

		Salaire mensuel	Salaire horaire	
PERSONNEL DE RENFORT			40h	38h
Salaire mensuel	Départ - formation	1.750,00 €	10,10 €	10,63 €
	Après 1 an	1.800,00 €	10,38 €	10,93 €
	Après 3 ans	1.836,00 €	10,59 €	11,15 €
	Après 6 ans	1.845,18 €	10,65 €	11,21 €
	Après 9 ans	1.854,41 €	10,70 €	11,26 €
	Après 12 ans	1.863,68 €	10,75 €	11,32 €
	Après 15 ans	1.873,00 €	10,81 €	11,37 €
	Après 18 ans	1.882,36 €	10,86 €	11,43 €

2. VISITES DE VILLES

		Salaire mensuel	Salaire horaire	
CONDUCTEUR DE VISITES DE VILLES*			40h	38h
Salaire mensuel	Départ - formation	2.100,00 €	12,12 €	12,75 €
	Après 1 an	2.142,00 €	12,36 €	13,01 €
	Après 3 ans	2.184,84 €	12,61 €	13,27 €

Après 6 ans	2.228,54 €	12,86 €	13,53 €
Après 9 ans	2.273,11 €	13,11 €	13,80 €
Après 12 ans	2.318,57 €	13,38 €	14,08 €
Après 15 ans	2.364,94 €	13,64 €	14,36 €
Après 18 ans	2.412,24 €	13,92 €	14,65 €

3. SERVICES DE BACS

CONDUCTEUR DE BAC		Salaire mensuel	Salaire horaire	
			40h	38h
Salaire mensuel	Départ - formation	2.850,00 €	16,44 €	17,31 €
	Après 1 an	2.900,00 €	16,73 €	17,61 €
	Après 3 ans	2.959,52 €	17,07 €	17,97 €
	Après 6 ans	3.018,71 €	17,42 €	18,33 €
	Après 9 ans	3.079,08 €	17,76 €	18,70 €
	Après 12 ans	3.140,67 €	18,12 €	19,07 €
	Après 15 ans	3.203,48 €	18,48 €	19,45 €
	Après 18 ans	3.267,55 €	18,85 €	19,84 €