

collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 103bis van 27 april 2015 en nr. 103ter van 20 december 2016, hun arbeidsprestaties verminderen met 1/5de en die voldoen aan de voorwaarden zoals bepaald in artikel 6, § 5, 2° en 3° van het koninklijk besluit van 12 december 2001, zoals gewijzigd door artikel 4 van het koninklijk besluit van 30 december 2014, op voorwaarde dat de werknemer, op het ogenblik van de schriftelijke kennisgeving aan de werkgever van de vermindering van de arbeidsprestaties, een beroepsverleden van 35 jaar als loontrekkende kan rechtvaardigen in de zin van artikel 3, § 3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag.

Art. 3. In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt voor de periode 2019-2020 de leeftijdsgrens op 57 jaar gebracht voor de werknemers die in toepassing van artikel 8, § 1 van de voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012, zoals gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 103bis van 27 april 2015 en nr. 103ter van 20 december 2016, hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking en die voldoen aan de voorwaarden zoals bepaald in artikel 6, § 5, 2° en 3° van het koninklijk besluit van 12 december 2001, zoals gewijzigd door artikel 4 van het koninklijk besluit van 30 december 2014, op voorwaarde dat de werknemer, op het ogenblik van de schriftelijke kennisgeving aan de werkgever van de vermindering van de arbeidsprestaties, een beroepsverleden van 35 jaar als loontrekkende kan rechtvaardigen in de zin van artikel 3, § 3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag.

Art. 4. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt afgesloten voor bepaalde duur. Ze treedt in werking op 1 januari 2019 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2020.

Ze is van toepassing op periodes van vermindering van arbeidsprestaties waarvoor de aanvangsdatum of de datum van verlenging gelegen is tijdens de geldigheidsduur van onderhavige overeenkomst.

Gezien om te worden gevoegd bij het koninklijk besluit van 6 september 2020.

De Minister van Werk,
N. MUYLLE

n° 103 du 27 juin 2012, telle que modifiée par la convention collective de travail n° 103bis du 27 avril 2015 et n° 103ter du 20 décembre 2016, et qui remplissent les conditions prévues à l'article 6, § 5, 2° et 3° de l'arrêté royal du 12 décembre 2001, tel que modifié par l'article 4 de l'arrêté royal du 30 décembre 2014, à condition qu'au moment de l'avertissement écrit de la diminution des prestations de travail qu'il adresse à l'employeur, le travailleur puisse justifier 35 ans de carrière professionnelle en tant que salarié au sens de l'article 3, § 3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise.

Art. 3. Dans la présente convention collective de travail, pour la période 2019-2020, la limite d'âge est portée à 57 ans pour les travailleurs qui réduisent leurs prestations à mi-temps en application de l'article 8, § 1^{er} de la convention collective du travail n° 103 du 27 juin 2012, telle que modifiée par la convention collective de travail n° 103bis du 27 avril 2015 et n° 103ter du 20 décembre 2016, et qui remplissent les conditions prévues à l'article 6, § 5, 2° et 3° de l'arrêté royal du 12 décembre 2001, tel que modifié par l'article 4 de l'arrêté royal du 30 décembre 2014, à condition qu'au moment de l'avertissement écrit de la diminution des prestations de travail qu'il adresse à l'employeur, le travailleur puisse justifier 35 ans de carrière professionnelle en tant que salarié au sens de l'article 3, § 3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise.

Art. 4. La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée. Elle entre en vigueur le 1^{er} janvier 2019 pour se terminer le 31 décembre 2020.

Elle s'applique aux périodes de réduction des prestations de travail dont la date de début ou de prolongation se situe pendant la durée de validité de la présente convention.

Vu pour être annexé à l'arrêté royal du 6 septembre 2020.

La Ministre de l'Emploi,
N. MUYLLE

FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID, ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG

[C - 2020/42671]

6 SEPTEMBER 2020. — Koninklijk besluit waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst van 3 oktober 2019, gesloten in het Paritair Comité voor de binnenscheepvaart, betreffende het geregeld vervoer van passagiers over Belgische binnenwateren (1)

FILIP, Koning der Belgen,

Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, Onze Groet.

Gelet op de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, inzonderheid op artikel 28;

Gelet op het verzoek van het Paritair Comité voor de binnenscheepvaart;

Op de voordracht van de Minister van Werk,

Hebben Wij besloten en besluiten Wij :

Artikel 1. Algemeen verbindend wordt verklaard de als bijlage overgenomen collectieve arbeidsovereenkomst van 3 oktober 2019, gesloten in het Paritair Comité voor de binnenscheepvaart, betreffende het geregeld vervoer van passagiers over Belgische binnenwateren.

Art. 2. De minister bevoegd voor Werk is belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Brussel, 6 september 2020.

FILIP

Van Koningswege :
De Minister van Werk,
N. MUYLLE

Nota

(1) Verwijzing naar het *Belgisch Staatsblad* :
Wet van 5 december 1968, *Belgisch Staatsblad* van 15 januari 1969.

SERVICE PUBLIC FEDERAL EMPLOI, TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE

[C - 2020/42671]

6 SEPTEMBRE 2020. — Arrêté royal rendant obligatoire la convention collective de travail du 3 octobre 2019, conclue au sein de la Commission paritaire de la batellerie, relative au transport régulier de passagers dans les eaux intérieures belges (1)

PHILIPPE, Roi des Belges,

A tous, présents et à venir, Salut.

Vu la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, notamment l'article 28;

Vu la demande de la Commission paritaire de la batellerie;

Sur la proposition de la Ministre de l'Emploi,

Nous avons arrêté et arrêtons :

Article 1^{er}. Est rendue obligatoire la convention collective de travail du 3 octobre 2019, reprise en annexe, conclue au sein de la Commission paritaire de la batellerie, relative au transport régulier de passagers dans les eaux intérieures belges.

Art. 2. Le ministre qui a l'Emploi dans ses attributions est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Bruxelles, le 6 septembre 2020.

PHILIPPE

Par le Roi :
La Ministre de l'Emploi,
N. MUYLLE

Note

(1) Référence au *Moniteur belge* :
Loi du 5 décembre 1968, *Moniteur belge* du 15 janvier 1969.

Bijlage

Paritair Comité voor de binnenscheepvaart*Collectieve arbeidsovereenkomst van 3 oktober 2019*

Geregeld vervoer van passagiers over Belgische binnenwateren
(Overeenkomst geregistreerd op 5 maart 2020
onder het nummer 157490/CO/139)

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 geregeld vervoer van passagiers over Belgische binnenwateren.

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 is toegankelijk voor iedereen, zelfs indien het verplicht is de reis op voorhand te reserveren en ongeacht de inrichter van deze dienstverlening.

Art. 2. Arbeidsduur en werksysteem

De arbeidstijd wordt bepaald op 1 976 uur jaarlijks, inclusief verlofdagen, wat een gemiddelde van 38 uren per week betekent. In toepassing van collectieve arbeidsovereenkomst 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-collectieve arbeidsovereenkomst vastgelegd.

Ieder uur meer gewerkt dan 1 976 geeft recht op een uitbetaling aan 150 pct. als overuur dan wel 200 pct. indien het op een zon- of feestdag geschiedde.

Gewerkte uren worden betaald volgens barema in bijlage.

Art. 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.

Art. 4. Rust

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

Art. 5. Basislonen

In bijlage bij deze collectieve arbeidsovereenkomst 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 één 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.

Art. 6. Overlonen

In bijlage bij deze collectieve arbeidsovereenkomst zijn de geldende (over)loonschalen toegevoegd.

a) Ieder uur gewerkt (eveneens overuren), wordt conform de bijlage vergoed.

b) Gewerkte uren tijdens dienstdoen op een vrije dag worden eveneens aangemerkt als overuren als de 38 uur per kalenderweek wordt overschreden.

Annexe

Commission paritaire de la batellerie*Convention collective de travail du 3 octobre 2019*

Transport régulier de passagers dans les eaux intérieures belges
(Convention enregistrée le 5 mars 2020
sous le numéro 157490/CO/139)

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 régulier de passagers dans les eaux intérieures belges.

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 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.

Art. 2. Durée du travail et régime de travail

Le temps de travail est fixé à 1 976 heures sur base annuelle, y compris les jours de congé, ce qui représente une moyenne de 38 heures par semaine. En application de la convention collective de travail 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 convention collective de travail d'entreprise.

Chaque heure travaillée au-delà des 1 976 heures donne droit à un paiement à 150 p.c. en tant qu'heure supplémentaire ou à 200 p.c. si elle a été prestée un dimanche ou un jour férié.

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

Art. 3. Temps de service et 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.

Art. 4. Repos

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

Art. 5. Salaires de base

Les échelles barémiques en vigueur figurent à l'annexe à la présente convention collective de travail.

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 augmentera 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.

Art. 6. Sursalaires

Les échelles barémiques et sursalaires en vigueur figurent à l'annexe à la présente convention collective de travail.

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

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.

Art. 7. Loonindexering

De lonen zijn gekoppeld aan het indexeringsmechanisme van het Paritair Comité voor de binnenscheepvaart, zoals bepaald in artikel 28 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 122619/CO/139 van 29 april 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

Art. 8. Vergoedingen en toeslagen

a) Ploegenpremie :

Als de werkgever met meer dan één uurrooster werkt, hebben de werknemers waarvan het uurrooster aanvangt vóór 7 uur of eindigt na 19 uur, recht op een ploegenpremie ten belope van 18,5 pct. op het effectieve loon.

b) Vergoeding voor wettelijke feestdagen :

Conform bijlage.

c) Arbeid op wettelijke feestdagen :

Conform bijlage.

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 artikel 1 in het bezit van een E.H.B.O.-brevet en tewerkgesteld in ondernemingen van de passagiersvaart wordt een dagvergoeding toegekend van 3,18 EUR.

g) Groepsverzekering :

Alle werknemers worden aangesloten bij het sectorale pensioenplan zoals afgesloten bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 136290/CO/139 van 10 oktober 2016.

h) Hospitalisatieverzekering :

De werkgever sluit ten voordele van de werknemers een hospitalisatieverzekering af met een franchise van 0 EUR.

i) Eindejaarspremie :

Aan alle werknemers zal een eindejaarspremie worden toegekend in uitvoering van de sectorale collectieve arbeidsovereenkomst van 29 november 2002 betreffende de eindejaarspremie (65023/CO/139), waarbij rekening gehouden met het bruto maandloon aan 100 pct..

Art. 9. Verplaatsingsvergoeding/Reiskosten

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. Deze vergoeding zal jaarlijks aangepast worden telkens in de maand juli, de eerstvolgende aanpassing is op 1 juli 2019.

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.

Art. 7. Indexation des salaires

Les salaires sont liés au mécanisme d'indexation de la Commission paritaire de la batellerie, comme prévu à l'article 28 de la convention collective de travail n° 122619/CO/139 du 29 avril 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

Art. 8. Indemnités et suppléments

a) Prime d'équipes :

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'équipes à concurrence de 18,5 p.c. du salaire effectif.

b) Indemnité pour les jours fériés légaux :

Conformément à l'annexe.

c) Travail pendant des jours fériés légaux :

Conformément à l'annexe.

d) Chèque-repas :

Chaque travailleur a droit, par jour travaillé, à un "chèque-repas" d'une valeur de 8,00 EUR. La part patronale dans ce montant est de 6,91 EUR. 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 :

Aux travailleurs visés à l'article 1^{er} en possession d'un brevet de premiers secours et en service dans des entreprises de transport de passagers par voie navigable, il est octroyé une indemnité journalière de 3,18 EUR.

g) Assurance groupe :

Tous les travailleurs sont affiliés au plan de pension sectoriel tel que conclu dans la convention collective de travail n° 136290/CO/139 du 10 octobre 2016.

h) Assurance hospitalisation :

L'employeur conclut en faveur des travailleurs une assurance hospitalisation avec une franchise de 0 EUR.

i) Prime de fin d'année :

A tous les travailleurs, il est octroyé une prime de fin d'année en exécution de la convention collective de travail sectorielle du 29 novembre 2002 relative à la prime de fin d'année (65023/CO/139), tenant compte du salaire mensuel brut à 100 p.c..

Art. 9. Indemnité de déplacement/Frais 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 leur est payée. Cette indemnité sera adaptée chaque année au mois de juillet, la prochaine adaptation aura lieu le 1^{er} juillet 2019.

Lorsque les travailleurs se déplacent à vélo, une indemnité de 0,24 EUR/km leur est payée. Cette indemnité sera adaptée chaque année au mois de juillet.

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

Indien werknemers zich in het kader van het uitoefenen van hun woon-werkverkeer) zich verplaatsen, ontvangen zij dezelfde verplaatsingsvergoeding (onbelast) beperkt tot 24 000 km op jaarbasis.

Art. 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.

Art. 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 opleidingstraject op maat samenstellen.

2. De monitoring van dit persoonlijk ontwikkelingsplan gebeurt jaarlijks. Eventuele bijstellingen zijn mogelijk.

3. Werknemers die reeds in het bezit zijn van binnenvaart gebonden certificaten, patenten, attesten en bewijzen van vóór de indiensttreding, hebben te allen tijde het recht om deze te hernieuwen vóór de vervaldatum.

4. De kosten hiervan zijn ten laste van de werkgever in zoverre het verzoek om vergoeding van studiekosten vóór de aanvang van de studie zijn ingediend en wel op een zodanig tijdstip dat nog vóór 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 vak kennis 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 pct. voor rekening van de werkgever :

- de inschrijvingskosten of de cursusgelden;
- de kosten van de voorgeschreven boeken en leermiddelen;
- de examen- of 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, examenuren 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).

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.

Si des travailleurs se déplacent dans le cadre de l'exercice de leur travail (déplacements domicile-lieu de travail), ils reçoivent une indemnité de déplacement (exonérée d'impôts) limitée à 24 000 km sur base annuelle.

Art. 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.

Art. 11. Formation

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

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, établiront 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 et 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 p.c. 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. A 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. 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 proportionalité. 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).

Art. 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.

Art. 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 vakantiedienstjaar het werk aan- of hervatten, hebben recht op aanvullende vakantie conform artikel 17bis de wet van 28 juni 1971 betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers.

Het geregeld vervoer van passagiers over water in het Paritair Comité voor de binnenscheepvaart kent geen collectieve vakantie-regeling. 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 vakantierooster 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.

Art. 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 op 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	Moins d'1 an d'ancienneté	0 jour par mois travaillé
Tussen de 1 jaar en 5 jaar anciënniteit	1 dag (volgens 5-dagen stelsel)	Entre 1 an et 5 ans d'ancienneté	1 jour (selon le régime de 5 jours)
Tussen de 5 jaar en 10 jaar anciënniteit	2 dagen (volgens 5-dagenstelsel)	Entre 5 ans et 10 ans d'ancienneté	2 jours (selon le régime de 5 jours)
Tussen de 10 jaar en 15 jaar anciënniteit	3 dagen (volgens 5-dagenstelsel)	Entre 10 ans et 15 ans d'ancienneté	3 jours (selon le régime de 5 jours)
Tussen de 15 jaar en 20 jaar anciënniteit	4 dagen (volgens 5-dagenstelsel)	Entre 15 ans et 20 ans d'ancienneté	4 jours (selon le régime de 5 jours)
Tussen de 20 jaar en 25 jaar anciënniteit	6 dagen (volgens 5-dagenstelsel)	Entre 20 ans et 25 ans d'ancienneté	6 jours (selon le régime de 5 jours)
Tussen de 25 jaar en 30 jaar anciënniteit	7 dagen (volgens 5-dagenstelsel)	Entre 25 ans et 30 ans d'ancienneté	7 jours (selon le régime de 5 jours)
Vanaf 30 jaar anciënniteit	8 dagen (volgens 5-dagenstelsel)	A partir de 30 ans d'ancienneté	8 jours (selon le régime de 5 jours)

Art. 15. Anciënniteitspremie/Jubileumpremie

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

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

Art. 12. 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.

Art. 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 passages par voies navigables au sein de la Commission paritaire de la batellerie 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 suivies de congés 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 congés des deux semaines suivies sont uniquement accordés si le service le permet. Chaque mois, l'employeur fournira au travailleur un aperçu des heures de congés.

Art. 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).

Art. 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 (maximum un mois de salaire brut) et la deuxième fois après au moins 35 années de service (maximum un double salaire mensuel brut).

Art. 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 prestatiedag 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 19. Tijdskrediet (1/5de of 1/2)

De werknemers genieten van de wettelijke bepalingen inzake het "tijdskrediet" conform de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103ter of de rechtsoptvolgers van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Art. 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.

Art. 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 éénmaal declareren.

Art. 22. Duurtijd en opzegging

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor onbepaalde duur met ingang van 1 januari 2019 en vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 12 december 2018 (registratienummer 151101).

Elk van de ondertekenende partijen kan ze opzeggen mits een opzeggingstermijn van zes 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 ondertekenende partijen betekend en heeft uitwerking de derde werkdag na de datum van verzending.

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

Gezien om te worden gevoegd bij het koninklijk besluit van 6 september 2020.

De Minister van Werk,

N. MUYLLE

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 19. Crédit-temps (1/5ème ou 1/2)

Les travailleurs bénéficient des dispositions légales en matière de "crédit-temps", conformément à la convention collective de travail n° 103ter ou aux conventions collectives de travail qui succèdent à celle-ci.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 22. Durée et dénonciation

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée avec entrée en vigueur au 1er janvier 2019 et remplace la convention collective de travail du 12 décembre 2018 (numéro d'enregistrement 151101).

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 interprofessionnels dès qu'ils auront été signés au niveau national en vue de préserver la paix sociale.

Vu pour être annexé à l'arrêté royal du 6 septembre 2020.

La Ministre de l'Emploi,

N. MUYLLE

Bijlage aan de collectieve arbeidsovereenkomst van 3 oktober 2019, 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

Uren	164,67	38 uur per week	Ploegtoeslag percentage			18,50 pct.
Maandloon	Basismaandloon	Uurloon	150 pct.	200 pct.	Voorbeeld loon	
Schippers					Loon	Gebruik
Tot en met 100 passagiers	2 964,06 EUR	18,00 EUR	27,00 EUR	36,00 EUR	3 293,40 EUR	3 902,68 EUR
Van 101 tot en met 250 passagiers	3 293,40 EUR	20,00 EUR	30,00 EUR	40,00 EUR	3 968,40 EUR	4 702,55 EUR
Vanaf 251 passagiers	3 458,07 EUR	21,00 EUR	31,50 EUR	42,00 EUR	4 293,40 EUR	5 102,42 EUR
Stuurlieden					Loon	Gebruik
Tot en met 100 passagiers	2 470,05 EUR	15,00 EUR	22,50 EUR	30,00 EUR	2 634,72 EUR	3 122,14 EUR
Van 101 tot en met 250 passagiers	2 634,72 EUR	16,00 EUR	24,00 EUR	32,00 EUR	2 984,72 EUR	3 536,89 EUR
Vanaf 251 passagiers	2 799,39 EUR	17,00 EUR	25,50 EUR	34,00 EUR	3 064,39 EUR	3 678,28 EUR
Matrozen					Loon	Gebruik
Tot en met 100 passagiers	2 140,71 EUR	14,00 EUR	21,00 EUR	28,00 EUR	2 140,71 EUR	2 536,74 EUR
Van 101 tot en met 250 passagiers	2 340,71 EUR	16,00 EUR	24,00 EUR	32,00 EUR	2 340,71 EUR	2 773,74 EUR
Vanaf 251 passagiers	2 540,71 EUR	18,00 EUR	27,00 EUR	36,00 EUR	2 540,71 EUR	2 978,74 EUR
Hostess/Deskman					Loon	Gebruik
Tot en met 100 passagiers	1 811,37 EUR	12,00 EUR	18,00 EUR	24,00 EUR	1 811,37 EUR	2 197,37 EUR
Van 101 tot en met 250 passagiers	1 961,37 EUR	13,00 EUR	19,50 EUR	26,00 EUR	1 961,37 EUR	2 347,37 EUR
Vanaf 251 passagiers	2 111,37 EUR	14,00 EUR	21,00 EUR	28,00 EUR	2 111,37 EUR	2 497,37 EUR
Maandloon					Loon	Gebruik
Tot en met 100 passagiers	1 976,04 EUR	13,00 EUR	19,50 EUR	26,00 EUR	1 976,04 EUR	2 341,64 EUR
Van 101 tot en met 250 passagiers	2 126,04 EUR	14,00 EUR	21,00 EUR	28,00 EUR	2 126,04 EUR	2 491,64 EUR
Vanaf 251 passagiers	2 276,04 EUR	15,00 EUR	22,50 EUR	30,00 EUR	2 276,04 EUR	2 641,64 EUR
Hostess/Deskman					Loon	Gebruik
Tot en met 100 passagiers	1 811,37 EUR	12,00 EUR	18,00 EUR	24,00 EUR	1 811,37 EUR	2 197,37 EUR
Van 101 tot en met 250 passagiers	1 961,37 EUR	13,00 EUR	19,50 EUR	26,00 EUR	1 961,37 EUR	2 347,37 EUR
Vanaf 251 passagiers	2 111,37 EUR	14,00 EUR	21,00 EUR	28,00 EUR	2 111,37 EUR	2 497,37 EUR

Ploegen toeslag/onregelmatigheidstoeslag (in graad 0)		250 en meer
n-passagiers	0-100	101-250
Schippers	548,35 EUR	609,28 EUR
Stuurlieden	456,96 EUR	487,42 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

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

Uurloon

Trede	Hostess/Deskman		Matroos/steward		Stuurman		Schipper	
	Trede	Loon	Trede	Loon	Loon (<100)	Loon (>251)	Salaire (<100)	Salaire (>251)
0	0	11,00 EUR	0	13,00 EUR	15,00 EUR	17,00 EUR	18,00 EUR	20,00 EUR
1	1	11,30 EUR	1	13,30 EUR	15,30 EUR	17,30 EUR	18,46 EUR	20,46 EUR
2	2	11,61 EUR	2	13,61 EUR	15,61 EUR	17,61 EUR	18,91 EUR	20,91 EUR
3	3	11,91 EUR	3	13,91 EUR	15,91 EUR	17,91 EUR	19,37 EUR	21,97 EUR
4	4	-	4	14,21 EUR	16,21 EUR	18,21 EUR	19,82 EUR	21,82 EUR
5	5	-	5	-	16,52 EUR	18,52 EUR	20,28 EUR	22,28 EUR
6	6	-	6	-	16,82 EUR	18,82 EUR	20,73 EUR	22,73 EUR
7	7	-	7	-	17,13 EUR	19,13 EUR	21,19 EUR	23,19 EUR
8	8	-	8	-	-	-	21,64 EUR	24,64 EUR
9	9	-	9	-	-	-	22,10 EUR	25,10 EUR
10	10	-	10	-	-	-	-	-

3

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

Gezien om te worden gevoegd bij het koninklijk besluit van 6 september 2020.

De Minister van Werk,

N. MUYLLE

Annexe à la convention collective de travail du 3 octobre 2019, 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

Heures	164,67	38 heures par semaine	Pourcentage supplément équipe			18,50 p.c.
Exemple salaire						
Conducteurs	Salaire mensuel de base	Salaire horaire	150 p.c.	200 p.c.	Salaire	Utilisation
Jusqu'à 100 passagers inclus	2 964,06 EUR	18,00 EUR	27,00 EUR	36,00 EUR	3 293,40 EUR	Conducteur 100 > 250 (0)
De 101 à 250 passagers inclus	3 293,40 EUR	20,00 EUR	30,00 EUR	40,00 EUR	3 968,40 EUR	Conducteur 100 > 250 (9)
A partir de 251 passagers	3 458,07 EUR	21,00 EUR	31,50 EUR	42,00 EUR	734,15 EUR	Conducteur pleinement opérationnel
Seconds	Salaire mensuel de base	Salaire horaire	150 p.c.	200 p.c.	Salaire	Utilisation
Jusqu'à 100 passagers inclus	2 470,05 EUR	15,00 EUR	22,50 EUR	30,00 EUR	2 634,72 EUR	Seconds 100 > 250 (0)
De 101 à 250 passagers inclus	2 634,72 EUR	16,00 EUR	24,00 EUR	32,00 EUR	2 984,72 EUR	Seconds 100 > 250 (7)
A partir de 251 passagers	2 799,39 EUR	17,00 EUR	25,50 EUR	34,00 EUR	487,42 EUR	Conducteur sans radar/p ou...
Matelots	Salaire mensuel de base	Salaire horaire	150 p.c.	200 p.c.	Salaire	Utilisation
Jusqu'à 100 passagers inclus	2 140,71 EUR	14,00 EUR	21,00 EUR	28,00 EUR	2 140,71 EUR	Matelots (0)
De 101 à 250 passagers inclus	2 340,71 EUR	15,00 EUR	22,50 EUR	30,00 EUR	2 340,71 EUR	Matelots (4)
A partir de 251 passagers	2 430,71 EUR	16,00 EUR	24,00 EUR	32,00 EUR	396,03 EUR	Matelots complet
Matelots	Salaire mensuel de base	Salaire horaire	150 p.c.	200 p.c.	Salaire	Utilisation
Jusqu'à 100 passagers inclus	1 976,04 EUR	13,00 EUR	19,50 EUR	26,00 EUR	1 976,04 EUR	Matelots débutants
De 101 à 250 passagers inclus	2 026,04 EUR	14,00 EUR	21,00 EUR	28,00 EUR	2 026,04 EUR	Matelots (- de 2 ans) (0)
A partir de 251 passagers	2 116,04 EUR	15,00 EUR	22,50 EUR	30,00 EUR	365,57 EUR	Matelots (- de 2 ans) (1)
Hôtesse/hôte	Salaire mensuel de base	Salaire horaire	150 p.c.	200 p.c.	Salaire	Utilisation
Jusqu'à 100 passagers inclus	1 811,37 EUR	12,00 EUR	18,00 EUR	24,00 EUR	1 811,37 EUR	Hôtesse/hôte (0)
De 101 à 250 passagers inclus	1 961,37 EUR	13,00 EUR	19,50 EUR	26,00 EUR	1 961,37 EUR	Hôtesse/hôte (3)
A partir de 251 passagers	2 051,37 EUR	14,00 EUR	21,00 EUR	28,00 EUR	-	Hôtesse (pas d'irrégularité)
Salaires mensuels	Salaire mensuel de base	Salaire horaire	150 p.c.	200 p.c.	Salaire	Utilisation
Jusqu'à 100 passagers inclus	2 964,06 EUR	18,00 EUR	27,00 EUR	36,00 EUR	3 293,40 EUR	Conducteur 100 > 250 (0)
De 101 à 250 passagers inclus	3 293,40 EUR	20,00 EUR	30,00 EUR	40,00 EUR	3 968,40 EUR	Conducteur 100 > 250 (9)
A partir de 251 passagers	3 458,07 EUR	21,00 EUR	31,50 EUR	42,00 EUR	734,15 EUR	Conducteur pleinement opérationnel
Seconds	Salaire mensuel de base	Salaire horaire	150 p.c.	200 p.c.	Salaire	Utilisation
Jusqu'à 100 passagers inclus	2 470,05 EUR	15,00 EUR	22,50 EUR	30,00 EUR	2 634,72 EUR	Seconds 100 > 250 (0)
De 101 à 250 passagers inclus	2 634,72 EUR	16,00 EUR	24,00 EUR	32,00 EUR	2 984,72 EUR	Seconds 100 > 250 (7)
A partir de 251 passagers	2 799,39 EUR	17,00 EUR	25,50 EUR	34,00 EUR	487,42 EUR	Conducteur sans radar/p ou...
Matelots	Salaire mensuel de base	Salaire horaire	150 p.c.	200 p.c.	Salaire	Utilisation
Jusqu'à 100 passagers inclus	2 140,71 EUR	14,00 EUR	21,00 EUR	28,00 EUR	2 140,71 EUR	Matelots (0)
De 101 à 250 passagers inclus	2 340,71 EUR	15,00 EUR	22,50 EUR	30,00 EUR	2 340,71 EUR	Matelots (4)
A partir de 251 passagers	2 430,71 EUR	16,00 EUR	24,00 EUR	32,00 EUR	396,03 EUR	Matelots complet
Matelots	Salaire mensuel de base	Salaire horaire	150 p.c.	200 p.c.	Salaire	Utilisation
Jusqu'à 100 passagers inclus	1 976,04 EUR	13,00 EUR	19,50 EUR	26,00 EUR	1 976,04 EUR	Matelots débutants
De 101 à 250 passagers inclus	2 026,04 EUR	14,00 EUR	21,00 EUR	28,00 EUR	2 026,04 EUR	Matelots (- de 2 ans) (0)
A partir de 251 passagers	2 116,04 EUR	15,00 EUR	22,50 EUR	30,00 EUR	374,82 EUR	Matelots (- de 2 ans) (1)
Hôtesse/hôte	Salaire mensuel de base	Salaire horaire	150 p.c.	200 p.c.	Salaire	Utilisation
Jusqu'à 100 passagers inclus	1 811,37 EUR	12,00 EUR	18,00 EUR	24,00 EUR	1 811,37 EUR	Hôtesse/hôte (0)
De 101 à 250 passagers inclus	1 961,37 EUR	13,00 EUR	19,50 EUR	26,00 EUR	1 961,37 EUR	Hôtesse/hôte (3)
A partir de 251 passagers	2 051,37 EUR	14,00 EUR	21,00 EUR	28,00 EUR	-	Hôtesse (pas d'irrégularité)

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

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

Salaire horaire

Echelon	Hôtesse/hôte		Matelot/steward		Second		Conducteur			
	Salaire	Salaire	Salaire	Salaire	Salaire (<100)	Salaire	Salaire (>251)	Salaire (<100)	Salaire	Salaire (>251)
0	11,00 EUR		13,00 EUR		15,00 EUR	16,00 EUR	17,00 EUR	18,00 EUR	20,00 EUR	21,00 EUR
1	11,30 EUR		13,30 EUR		15,30 EUR	16,30 EUR	17,30 EUR	18,46 EUR	20,46 EUR	21,46 EUR
2	11,61 EUR		13,61 EUR		15,61 EUR	16,61 EUR	17,61 EUR	18,91 EUR	20,91 EUR	21,91 EUR
3	11,91 EUR		13,91 EUR		15,91 EUR	16,91 EUR	17,91 EUR	19,37 EUR	21,97 EUR	22,37 EUR
4	-		14,21 EUR		16,21 EUR	17,21 EUR	18,21 EUR	19,82 EUR	21,82 EUR	22,82 EUR
5	-		-		16,52 EUR	17,52 EUR	18,52 EUR	20,28 EUR	22,28 EUR	23,28 EUR
6	-		-		16,82 EUR	17,82 EUR	18,82 EUR	20,73 EUR	22,73 EUR	23,73 EUR
7	-		-		17,13 EUR	18,13 EUR	19,13 EUR	21,19 EUR	23,19 EUR	24,19 EUR
8	-		-		-	-	-	21,64 EUR	23,64 EUR	24,64 EUR
9	-		-		-	-	-	22,10 EUR	24,10 EUR	25,10 EUR
10	-		-		-	-	-	-	-	-

3

* 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.

Vu pour être annexé à l'arrêté royal du 6 septembre 2020.

La Ministre de l'Emploi,

N. MUYLLE