



ERRATUM

Commission paritaire de la batellerie

**CCT n° 151101/CO/139
du 12/12/2018**

Correction du texte français :

- Dans l'article 9, premier alinéa, « 0,3575 euros/km » doit être remplacé par « 0,3573 euros/km ».

Correction du texte néerlandais :

- L'article 9, troisième alinéa doit être corrigé comme suit : « Indien werknemers overwerken of extra werken en hierdoor extra kilometers moeten reizen, ontvangen zij ~~een vergoeding van~~ de wettelijke kilometervergoeding **voor deze extra kilometers.** ».
- L'article 13, deuxième alinéa doit être corrigé comme suit : « Werknemers die in het vakantiedienst jaar 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. ».

Correction du texte français :

- L'article 16, 8. doit être corrigé comme suit : « ... Participation d'un enfant du travailleur ou de ~~sa~~ son conjointe à la fête de la jeunesse laïque, ... ».

Correction dans les deux langues :

- Dans l'article 17, le point « e. » doit être remplacé par « d. ».

ERRATUM

Paritair Comité voor de binnenscheepvaart

**CAO nr. 151101/CO/139
van 12/12/2018**

Verbetering van de Franstalige tekst :

- In artikel 9, eerste alinea moet « 0,3575 euros/km » vervangen worden door « 0,3573 euros/km ».

Verbetering van de Nederlandstalige tekst :

- Artikel 9, derde alinea moet als volgt verbeterd worden : « Indien werknemers overwerken of extra werken en hierdoor extra kilometers moeten reizen, ontvangen zij ~~een vergoeding van~~ de wettelijke kilometervergoeding **voor deze extra kilometers.** ».
- Artikel 13, tweede alinea moet als volgt verbeterd worden : « Werknemers die in het vakantiedienst jaar 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. ».

Verbetering van de Franstalige tekst :

- Artikel 16, 8. moet als volgt verbeterd worden : « ... Participation d'un enfant du travailleur ou de ~~sa~~ son conjointe à la fête de la jeunesse laïque, ... ».

Verbetering in beide talen :

- In artikel 17 moet het punt « e. » vervangen worden door « d. ».

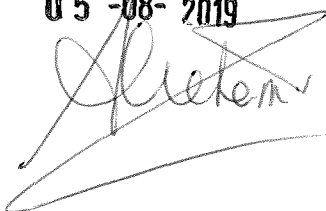
- Dans le premier tableau salaire horaire dans l'annexe, « Matelot/Steward » doit être remplacé par « Hôtesse/Hôte ».

- In de eerste uurloontabel van de bijlage moet « Matroos/Steward » vervangen worden door « Hostess/Deskman ».

Décision du

Beslissing van

05-08-2019

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Pieten', written over the date stamp.

Commission paritaire de la batellerie

Convention collective de travail du 12 décembre 2018

Conditions de travail et de rémunération pour les entreprises ayant comme activité principale le **transport régulier de passagers dans les eaux intérieures belges**

Préambule

Le transport (de ligne) régulier de personnes dans les eaux intérieures belges est une activité émergente qui ne répondait jusqu'à présent à aucune règle spécifique au sein de la commission paritaire de la batellerie. D'autre part, nombre des conventions collectives de travail conclues jusqu'à présent dans cette commission paritaire ont un champ d'application clairement spécifié ne reprenant pas le transport (de ligne) régulier de personnes sur voies navigables.

Par la présente CCT sectorielle, cette commission paritaire souhaite par conséquent contribuer aux chances de développement de cette offre émergente de transport professionnel de passagers dans les eaux intérieures belges, grâce à des conditions de travail et de rémunération collectives élaborées sur mesure pour le sous-secteur.

Dans le même temps, la présente convention collective de travail comprend un certain nombre de dispositions, qui peuvent être qualifiées d'innovantes pour le secteur belge de la batellerie. Avec, entre autres, les chèques-repas et le "plan de développement personnel" dans le volet formation, les partenaires sociaux souhaitent donner un nouvel élan au secteur de la batellerie.

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.

Article 2 – Durée du travail et régime de travail

Le temps de travail est fixé à 1976 heures sur base annuelle, y compris les jours de congé, ce qui représente une moyenne de 38 heures par semaine.

En application de la CCT 42 du Conseil national du Travail, un régime de travail est convenu au niveau de l'entreprise et fixé dans une CCT d'entreprise.

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

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

Article 3 – Temps de service et 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.

Article 4 – Repos

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

Article 5 – Salaires de base

Les échelles barémiques en vigueur figurent à l'annexe 1 à la présente CCT.
Lors de son entrée en fonction, le travailleur sera engagé à l'échelon 0 de l'échelle barémique en vigueur pour sa fonction. Sauf s'il en a été convenu autrement pendant l'entretien d'embauche, sur la base de la validation des compétences acquises. Chaque année (après une année de service complète), le travailleur 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.

Article 6 - Sursalaires

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

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

Article 7 - Indexation des salaires

Les salaires sont liés au mécanisme d'indexation de la CP 139 batellerie, comme prévu à l'article 28 de la CCT 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 8 - Indemnités et suppléments

- a) Prime d'équipe: Lorsque l'employeur travaille avec plusieurs horaires, les travailleurs dont l'horaire commence avant 7 heures ou finit après 19 heures ont droit à une prime d'équipe conformément au barème à l'annexe 1.
- b) Indemnité pour les jours fériés légaux:
Conformément à l'annexe 1.
- c) Travail pendant des jours fériés légaux:
Conformément à l'annexe 1.
- d) Chèque-repas
Chaque travailleur a droit, par jour travaillé, à un "chèque-repas" d'une valeur de 8 euros. La part patronale dans ce montant est de 6,91 euros. Le solde est à charge du travailleur et sera déduit de son salaire mensuel.
En cas d'adaptation légale du montant maximum, l'adaptation à ce maximum est garantie.
- e) Indemnité de planning erroné
Si un travailleur se présente quand ce n'est pas nécessaire en raison d'un planning incorrect, le salaire journalier garanti est payé en compensation.
- f) Brevet de premiers secours:
Aux travailleurs visés à l'art. 1^{er} en possession d'un brevet de premiers secours et en service dans des entreprises de transport de passagers par voie navigable, il est octroyé une indemnité journalière de 3,18 €.
- g) Assurance groupe
Tous les travailleurs sont affiliés au plan de pension sectoriel tel que conclu dans la CCT 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 euro.

i) Prime de fin d'année

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

Article 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 de 0,35783 euros/km leur est payée. Cette indemnité est adaptée chaque année au mois de juillet, la prochaine adaptation ayant lieu au 1^{er} juillet 2019, avec un maximum de 24.000 km sur base annuelle.

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 font des heures supplémentaires ou du travail supplémentaire et qu'ils doivent, pour ce faire, parcourir des kilomètres supplémentaires, ils reçoivent une indemnité kilométrique prévue par la loi.

Article 10 - Indemnité en cas de naufrage ou d'accident maritime

En cas de naufrage, d'incendie à bord ou de tout autre cas de force majeure, le travailleur est indemnisé pour toute perte de bien personnel, sauf si cette perte résulte de fraude, de faute grave ou de négligence du travailleur.

Article 11 – Formation

L'employeur s'engage à maintenir 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% par l'employeur:
 - les frais d'inscription ou les frais de formation;
 - les coûts des livres et du matériel pédagogique requis;
 - les frais d'examen (partiel). Les autres frais sont à la charge du membre du personnel.
 - le remboursement des frais de formation technique peut être fait en une ou plusieurs fois. À cette fin, le membre du personnel doit produire un formulaire de déclaration et des preuves du paiement effectué.
 - l'accord concernant le remboursement des frais existe seulement tant que des résultats raisonnables sont enregistrés. Pour la même formation, l'employeur peut limiter la participation aux cours à deux fois.
 - les frais de déplacement et de logement sont remboursés, les heures d'examen sont rémunérées.
 - Le remboursement des frais décrits est effectué tant que le membre du personnel est au service de l'employeur.
7. Les formations sont organisées autant que possible pendant les heures de travail. Les formations suivies sont considérées comme du temps de travail.
8. Le membre du personnel qui a suivi une formation aux frais de l'employeur dans le cadre de la promotion sociale s'engage à rester au service de l'employeur selon le principe de proportionnalité. Si le travailleur quitte l'entreprise dans les 3 ans, il doit rembourser au prorata les frais liés aux cours.

Article 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.

Article 13 – Vacances annuelles légales

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

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

Le transport régulier de passages 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 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.

Article 14 - Congé conventionnel et compte épargne carrière

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

Ces jours peuvent être épargnés dans le cadre du compte épargne carrière.

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

Article 15 - Prime d'ancienneté/prime de jubilé

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

Article 16 – Petit chômage

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

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

Occasion et durée

1. Mariage du travailleur: deux jours à choisir par le travailleur dans la semaine où se situe l'événement ou dans la semaine suivante.
2. Mariage d'un enfant du travailleur ou de son conjoint, d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, du second mari de la mère, de la seconde femme du père, d'un petit-enfant du travailleur: le jour du mariage (choix entre civil et religieux).
3. Ordination ou entrée au couvent d'un enfant du travailleur ou de son conjoint, d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur du travailleur: le jour de la cérémonie..
4. Accouchement de l'épouse du travailleur. La naissance d'un enfant du travailleur si la filiation de cet enfant est établie à l'égard de son père (hors mariage). Le travailleur a droit à dix jours à prendre dans les 4 mois à partir du jour de l'accouchement. L'employeur ne doit payer le salaire que pendant les trois premiers jours. Les sept jours suivants sont à charge de la mutuelle.
5. Décès du conjoint, d'un enfant du travailleur ou de son conjoint, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, du second mari de la mère, de la seconde femme du père du travailleur: trois jours à choisir par le travailleur dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles.
6. Décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du grand-père, de la grand-mère, d'un petit-enfant, d'un gendre ou d'une bru habitant chez le travailleur: trois jours à choisir par le travailleur dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles.
7. Décès d'un frère, d'une sœur, d'une belle-sœur, d'un beau-frère, d'un grand-père, d'une grand-mère, d'un petit-enfant, d'un gendre ou d'une bru n'habitant pas chez le travailleur: le jour des funérailles.
8. Communion solennelle d'un enfant du travailleur ou de son conjoint. Participation d'un enfant du travailleur ou de ^{son} sa conjointe à la fête de la jeunesse laïque, là où elle est organisée: le jour de la fête ou le jour d'activité précédant ou suivant immédiatement la fête si celle-ci coïncide avec un dimanche, un jour férié ou un jour normal de non-activité.
9. Participation à une réunion d'un conseil de famille convoqué par le juge de paix: le temps nécessaire avec un maximum d'un jour.
10. Participation à un jury, convocation comme témoin devant les tribunaux, ou comparution personnelle suite à une sommation par le tribunal du travail: le temps nécessaire avec un maximum de cinq jours.
11. Exercice des fonctions d'assesseur d'un bureau principal ou d'un bureau unique de vote, lors des élections législatives, provinciales et communales: le temps nécessaire.

12. Exercice des fonctions d'assesseur d'un bureau principal de dépouillement, lors des élections législatives, provinciales et communales: le temps nécessaire avec un maximum de cinq jours.

13. Exercice des fonctions d'assesseur d'un des bureaux principaux, lors des élections du Parlement européen: le temps nécessaire avec un maximum de cinq jours.

14. Passage d'un examen en vue de l'obtention d'un brevet reconnu par la firme:
un jour.

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

Le beau-frère, la belle-sœur, le grand-père et la grand-mère du conjoint du travailleur sont assimilés au beau-frère, à la belle-sœur, au grand-père et à la grand-mère du travailleur pour les numéros 7 et 8.

Article 17 - Absences justifiées avec maintien de salaire

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

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

Article 18 - Congés pour raisons impérieuses

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

Article 19 – Crédit-temps (1/5 ou ½)

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

Article 20 – Déclassement

En cas de déclassement, le travailleur maintient le salaire de sa fonction supérieure pendant le nombre de mois correspondant au nombre d'années de service dans cette fonction.

Article 21 - Vêtements de travail - Indemnité de lessive

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

Article 22 – Durée et dénonciation

La présente convention collective de travail produit ses effets au 1^{er} janvier 2019 et est conclue pour une durée indéterminée.

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

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

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

ANNEXE 1: SALAIRES WATERBUS

Heures

164,4

 38 heures par semaine

Pourcentage supplément

18,50%

 équipe

Salaires mensuel

	Salaires mensuel de base	Salaires horaire	150%	200%
Conducteurs				
Jusqu'à 120 passagers inclus	€ 2.909,20	€ 18,00	€ 27,00	€ 36,00
de 101 à 250 passagers inclus	€ 3.288,00	€ 20,00	€ 30,00	€ 40,00
à partir de 251 passagers	€ 3.452,40	€ 21,00	€ 31,50	€ 42,00

	Salaires mensuel	Salaires horaire	150%	200%
Seconds				
Jusqu'à 100 passagers inclus	€ 2.466,00	€ 15,00	€ 22,50	€ 30,00
de 101 à 250 passagers inclus	€ 2.630,40	€ 16,00	€ 24,00	€ 32,00
à partir de 251 passagers	€ 2.794,80	€ 17,00	€ 25,50	€ 34,00

Tous bateaux - de 2 ans de service

€ 2.137,20
€ 19,00
€ 28,50
€ 38,00

Mariolos / Hôte

Salaires mensuel	€ 1.808,40
Salaires horaire	€ 11,00
150%	€ 16,50
200%	€ 22,00

Supplément équipe / Supplément d'irrégularité

	0,00	10,25	250 et plus
Conducteurs	€ 547,45	€ 608,28	€ 638,69
Seconds	€ 456,21	€ 486,62	€ 517,04
Mariolos	€ 395,38		
Mariolos - 2 ans	€ 364,97		
Hôtesse / Hôte	€ 334,55	si d'application	

Tableau interne salaire sur la base du tableau de la CCT -> Possibilités d'évolution

Salaires mensuel

Hôtesse / Hôte

Echelon	Salaires
0	€ 1.808,40
1	€ 1.938,40
2	€ 2.068,40
3	€ 2.198,40
4	€ 2.328,40
5	€ 2.458,40
6	€ 2.588,40
7	€ 2.718,40
8	€ 2.848,40
9	€ 2.978,40
10	€ 3.108,40

Mariolos / steward

Echelon	Salaires
0	€ 2.137,20
1	€ 2.267,20
2	€ 2.397,20
3	€ 2.527,20
4	€ 2.657,20
5	€ 2.787,20
6	€ 2.917,20
7	€ 3.047,20
8	€ 3.177,20
9	€ 3.307,20
10	€ 3.437,20

Second

Echelon	Salaires
0	€ 2.830,40
1	€ 2.960,40
2	€ 3.090,40
3	€ 3.220,40
4	€ 3.350,40
5	€ 3.480,40
6	€ 3.610,40
7	€ 3.740,40
8	€ 3.870,40
9	€ 3.999,40
10	€ 4.129,40

Conducteur

Echelon	Salaires
0	€ 3.288,00
1	€ 3.418,00
2	€ 3.548,00
3	€ 3.678,00
4	€ 3.808,00
5	€ 3.938,00
6	€ 4.068,00
7	€ 4.198,00
8	€ 4.328,00
9	€ 4.458,00
10	€ 4.588,00

Salaires horaire

Hôtesse / Hôte

Inter-employement

Echelon	Salaires
0	€ 11,00
1	€ 13,30
2	€ 15,61
3	€ 17,91
4	€ 20,22
5	€ 22,52
6	€ 24,83
7	€ 27,13
8	€ 29,44
9	€ 31,74
10	€ 34,05

Salaires horaire

Mariolos / steward

Echelon	Salaires
0	€ 16,00
1	€ 18,30
2	€ 20,61
3	€ 22,91
4	€ 25,22
5	€ 27,52
6	€ 29,83
7	€ 32,13
8	€ 34,44
9	€ 36,74
10	€ 39,05

Second

Echelon	Salaires
0	€ 20,46
1	€ 22,76
2	€ 25,07
3	€ 27,37
4	€ 29,68
5	€ 31,98
6	€ 34,29
7	€ 36,59
8	€ 38,90
9	€ 41,20
10	€ 43,51

Conducteur

Echelon	Salaires
0	€ 18,00
1	€ 20,46
2	€ 22,91
3	€ 25,37
4	€ 27,82
5	€ 30,28
6	€ 32,74
7	€ 35,19
8	€ 37,65
9	€ 40,11
10	€ 42,56

* L'insertion hiérarchique 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.

Paritair Comité voor de binnenscheepvaart

Collectieve arbeidsovereenkomst van 12 december 2018

Loon- en arbeidsvoorwaarden voor de ondernemingen met als hoofdactiviteit **geregeld vervoer van passagiers over Belgische binnenwateren**

Preambule

Het geregeld (lijn)vervoer van personen over Belgische binnenwateren is een opkomende activiteit die tot nu toe geen specifieke regeling kende in het bevoegde paritair comité voor de binnenscheepvaart. Anderzijds hebben veel van de tot nu toe hierin afgesloten collectieve arbeidsovereenkomsten een duidelijk gespecificeerd toepassingsgebied waarin het geregeld (lijn-) vervoer van personen over water niet was opgenomen.

Met deze sectorale cao wil dit paritair comité dan ook bijdragen tot de verdere ontwikkelingskansen van dit opkomend professioneel vervoersaanbod van passagiers over de Belgische binnenwateren, door op maat van de subsector uitgewerkte collectieve loon-en arbeidsvoorwaarden.

Tegelijkertijd bevat deze collectieve arbeidsovereenkomst tevens een aantal bepalingen, die meteen innovatief genoemd mogen worden voor de Belgische binnenvaartsector. Zo zijn er onder andere de maaltijdcheques, of het "Persoonlijk Ontwikkelingsplan" in het vormingsluik, waardoor de sociale partners een nieuwe instroom in de binnenvaartsector willen stimuleren.

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.

Artikel 2 – Arbeidsduur en werksysteem

De arbeidstijd wordt bepaald op 1976 uur jaarlijks, inclusief verlofdagen, wat een gemiddelde van 38 uren per week betekent.

In toepassing van cao 42 van de Nationale arbeidsraad wordt een werksysteem op het niveau van het bedrijf afgesproken en in een bedrijfscao vastgelegd.

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

Gewerkte uren worden betaald volgens barema in bijlage 1.

Artikel 3 – Dienst- en de werktijd.

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

Artikel 4 – Rust

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

Artikel 5 – Basislonen

Bijlage 1 bij deze cao zijn de geldende loonschalen toegevoegd.

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

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

Artikel 6 – Overlonen

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

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

Artikel 7 – Loon indexering

De lonen zijn gekoppeld aan het indexeringsmechanisme van het pc 139 binnenscheepvaart, zoals bepaald in artikel 28 van 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 8 – Vergoedingen en toeslagen

- a) Ploegenpremie: Als de werkgever met meer dan één uurrooster werkt, hebben de werknemers waarvan het uurrooster aanvangt voor 7 uur of eindigt na 19 uur, recht op een ploegenpremie volgens barema in bijlage 1.
- b) Vergoeding voor wettelijke feestdagen:
Conform bijlage 1.
- c) Arbeid op wettelijke feestdagen:
Conform bijlage 1.
- d) Maaltijdcheque
Elke werknemer heeft per gewerkte dag recht op een “maaltijdcheque” ter waarde van 8.00 EUR. Het werkgeversaandeel hierin bedraagt 6.91 EUR. Het saldo is ten laste van de werknemer en zal verrekend worden met haar/zijn maandloon.
Bij wettelijke aanpassing van het maximum bedrag wordt de aanpassing tot dit maximum gegarandeerd.
- e) Verkeerde planningsvergoeding
Als een medewerker onnodig opkomt als gevolg van een onjuiste planning, dan wordt ter compensatie het gewaarborgd dagloon uitbetaald.
- f) E.H.B.O.-brevet:
Aan de werknemers bedoeld in art. I in het bezit van een E.H.B.O.-brevet en tewerkgesteld in ondernemingen van de passagiersvaart wordt een dagvergoeding toegekend van 3,18 €.
- g) Groepsverzekering
Alle werknemers worden aangesloten bij het sectorale pensioenplan zoals afgesloten bij cao 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 euro.

i) Eindejaarspremie

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

Artikel 9 -- Verplaatsingsvergoeding / Reiskosten

Reiskosten: tegemoetkoming in de kosten van woon/werkverkeer

Wanneer werknemers zich verplaatsen met hun eigen wagen, wordt een 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, met een maximum van 24 000 km op jaarbasis

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

Indien werknemers overwerken of extra werken en hierdoor extra kilometers moeten reizen, ontvangen zij ~~een vergoeding van~~ de wettelijke kilometer vergoeding. ~~voor deze extra kilometers.~~

Artikel 10 – Vergoeding bij schipbreuk of scheepsongeval

In geval van schipbreuk, brand aan boord of elk ander geval van overmacht, zal de werknemer schadeloos worden gesteld voor alle verlies van persoonlijk goed, behalve wanneer dat verlies voortvloeit uit een bedrog, zware fout of een nalatigheid van de werknemer.

Artikel 11 – Vorming en opleiding.

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

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

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

Artikel 12 – Vergoeding medisch onderzoek

Wanneer de werknemer zich buiten de werkuren naar de externe dienst voor preventie en bescherming begeeft voor een persoonlijk medisch onderzoek zal er een vergoeding van 3 uren worden toegekend en de verplaatsingskosten.

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

Artikel 13 – Jaarlijkse wettelijke vakantie

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

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

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

Artikel 14: conventioneel verlof en loopbaansparen.

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

Deze dagen kunnen opgespaard worden in het kader van loopbaansparen.

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

Artikel 15 – anciënniteitspremie/Jubileumpremie

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

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

Artikel 16 – Klein verlet

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

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

Gelegenheid en duurtijd

1. Huwelijk van de werknemer: twee dagen door de werknemer te kiezen tijdens de week waarin de gebeurtenis plaatsgrijpt of tijdens de daaropvolgende week.
2. Huwelijk van een kind van de werknemer of van zijn echtgenote, van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, van de vader, moeder, schoonvader, schoonmoeder, stiefvader, stiefmoeder, van een kleinkind van de werknemer: de dag zelf (keuze tussen burgerlijk of kerkelijk).
3. Priesterwijding of intrede in het klooster van een kind van de werknemer, of van zijn echtgenote, van een broer, zuster, schoonbroer, of schoonzuster van de werknemer: de dag van de plechtigheid zelf.
4. Bevalling van de echtgenote van de werknemer. De geboorte van een kind van de werknemer zo de afstamming langs vaderszijde vaststaat (buiten huwelijk).. De werknemer heeft recht op tien dagen te rekenen binnen de 4 maanden vanaf de dag van de bevalling. Enkel voor de eerste drie dagen heeft de werkgever de verplichting tot betaling van loon. De volgende zeven dagen zijn ten laste van het ziekenfonds.
5. Overlijden van de echtgenoot of echtgenote, van een kind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e), van de vader, moeder, schoonvader, schoonmoeder, stiefvader, stiefmoeder van de werknemer: drie dagen door de werknemer te kiezen tijdens de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt de dag van de begrafenis.
6. Overlijden van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, van de grootvader, grootmoeder, van een kleinkind, schoonzoon of schoondochter die bij de werknemer inwoont: drie dagen door de werknemer te kiezen tijdens de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt de dag van de begrafenis.
7. Overlijden van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, van de grootvader, grootmoeder, van een kleinkind, schoonzoon of schoondochter die niet bij de werknemer inwoont: de dag van de begrafenis.
8. Plechtige Communie van een kind van de werknemer of van zijn echtgenote. Deelneming van een kind van de werknemer of van zijn echtgenote aan het Feest van de vrijzinnige jeugd daar waar dit georganiseerd wordt: de dag van de gebeurtenis of activiteitsdag voorafgaand of onmiddellijk op de gebeurtenis volgend als deze met een zondag, een feestdag of een gewone niet- werkdag samenvalt.
9. Bijwonen van een bijeenkomst van de familieraad, bijeengeroepen door de vrederechter: de nodige tijd met een maximum van één dag.
10. Deelneming aan een jury, opgeroepen als getuige voor de rechtbank, of persoonlijke verschijning op aanmaning van de arbeidsrechtbank: de nodige tijd met een maximum van vijf dagen.
11. Uitoefening van een ambt van bijzitter in een hoofdbureau of enig stembureau bij de Parlements-, Provincieraads- en Gemeenteraadsverkiezingen: de nodige tijd.

12. Uitoefening van een ambt van bijzitter in een hoofdbureau voor stemopname bij de Parlements-, Provincieraads- en Gemeenteraadsverkiezingen: de nodige tijd met een maximum van vijf dagen.

13. Uitoefening van een ambt van bijzitter in één van de hoofdbureaus bij verkiezingen van het Europees Parlement: de nodige tijd met een maximum van vijf dagen.

14. Het afleggen van een examen tot het verkrijgen van één door de firma erkend brevet: één dag.

Voor de toepassing van de nummers 2, 3, 6 en 9 wordt het aangenomen of natuurlijk erkend kind gelijkgesteld met het wettelijk of gewettigd kind.

Voor de nummers 7 en 8 worden de schoonbroer, de schoonzuster, de grootvader en de grootmoeder van de echtgenote van de werknemer gelijkgesteld met de schoonbroer, de schoonzuster, de grootvader en de grootmoeder van de werknemer.

Artikel 17 – Geoorloofd verzuim met behoud van loon

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

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

Artikel 18 – Verlof om dwingende redenen.

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

Artikel 19 – tijdskrediet (1/5 of ½)

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

Artikel 20 – Rangverlaging

In geval van rangverlaging behoudt men zijn loon van de hogere functie gedurende het aantal maanden overeenkomend met het aantal jaren dienst in die functie.

Artikel 21 – Werkkleding- Wasvergoeding

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

Artikel 22 – Duurtijd en opzegging

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor onbepaalde duur met ingang van 1 januari 2019.

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

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

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

BIJLAGE 1: LONEN WATERBUS									
Uren		164,438 uur per week		18,50%		Procenttoeslag percentage			
Maandloon									
Schippers		basismaandloon		uurloon		150%		200%	
1/n 100 passagiers		€ 2.952,20		€ 18,00		€ 27,00		€ 36,00	
Van 101 t/m 250 passagiers		€ 3.288,00		€ 20,00		€ 30,00		€ 40,00	
Vanaf 251 passagiers		€ 3.452,40		€ 21,00		€ 31,50		€ 42,00	
Stuurlieden		maandloon		uurloon		150%		200%	
1/n 100 passagiers		€ 2.466,00		€ 15,00		€ 22,50		€ 30,00	
Van 101 t/m 250 passagiers		€ 2.630,40		€ 16,00		€ 24,00		€ 32,00	
Vanaf 251 passagiers		€ 2.794,80		€ 17,00		€ 25,50		€ 34,00	
Matrozen		Alle schepen -2 jaar dienst		Alle schepen +2 jaar diensten					
maandloon		€ 1.972,80		€ 2.137,20					
uurloon		€ 12,00		€ 11,00					
150%		€ 18,00		€ 16,50					
200%		€ 24,00		€ 22,00					
Hostess/ Deckman		maandloon		€ 1.808,40					
uurloon		€ 11,00		€ 10,00					
150%		€ 16,50		€ 15,00					
200%		€ 22,00		€ 20,00					
Procenttoeslag/ onregelmatigheidstoeslag									
0-100		102,550		250 en meer					
100-200		€ 547,45		€ 608,28		€ 638,69			
200-300		€ 456,21		€ 486,62		€ 517,04			
300-400		€ 395,38		€ 354,97					
400-500		€ 354,97		Indien van toepassing					
Interne loontabel op basis van cao tabel -> Groei mogelijkheden									
Maandloon									
Hostess/ Deckman		Matrozen/ Steward		Schipper					
Trede		Loon		Trede		Loon		Trede	
1		€ 1.808,40		1		€ 2.039,40		1	
2		€ 2.039,40		2		€ 2.270,40		2	
3		€ 2.270,40		3		€ 2.501,40		3	
4		€ 2.501,40		4		€ 2.732,40		4	
5		€ 2.732,40		5		€ 2.963,40		5	
6		€ 2.963,40		6		€ 3.194,40		6	
7		€ 3.194,40		7		€ 3.425,40		7	
8		€ 3.425,40		8		€ 3.656,40		8	
9		€ 3.656,40		9		€ 3.887,40		9	
10		€ 3.887,40		10		€ 4.118,40		10	
Uurloon									
Hostess/ Deckman		Matrozen/ Steward		Schipper					
Trede		Loon		Trede		Loon		Trede	
1		€ 11,00		1		€ 10,00		1	
2		€ 11,90		2		€ 10,90		2	
3		€ 12,80		3		€ 11,80		3	
4		€ 13,70		4		€ 12,70		4	
5		€ 14,60		5		€ 13,60		5	
6		€ 15,50		6		€ 14,50		6	
7		€ 16,40		7		€ 15,40		7	
8		€ 17,30		8		€ 16,30		8	
9		€ 18,20		9		€ 17,20		9	
10		€ 19,10		10		€ 18,10		10	
Voorbeeld loon medewerker Aqualliner									
Schipper (0)		Loon		Procent toeslag		Totaal		Gebruik	
Schipper (9)		€ 3.288,00		€ 508,28		€ 3.896,28		Volledig functionerends schipper	
		€ 3.963,00		€ 508,28		€ 4.571,28			
Stuurlieden (0)		€ 2.630,40		€ 486,62		€ 3.117,02		Schipper zonder Radar/P of...	
Stuurlieden (7)		€ 2.980,40		€ 486,62		€ 3.467,02			
Matrozen (0)		€ 2.137,20		€ 395,38		€ 2.532,58		Volledige matrozen	
Matrozen (4)		€ 2.137,20		€ 395,38		€ 2.732,58			
Hostess/ Deckman (0)		€ 1.808,40		€ -		€ 1.808,40		Hostess (loopt geen onregelmatigheid)	
Hostess/ Deckman (9)		€ 1.958,40		€ -		€ 1.958,40			