

Paritair Comité voor de binnenscheepvaart

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

Artikel 1 – Toepassingsgebied

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

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

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

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

Artikel 2 – Arbeidsduur

1. De arbeidstijd

De gemiddelde wekelijkse arbeidsduur wordt vastgesteld op:

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

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

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

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

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

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

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

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

naargelang het regime dat bij de werkgever van toepassing is.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artikel 3 – Rust

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

Artikel 4 – Basislonen

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

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