

MEMORIE VAN TOELICHTING

De munt die in internationaal maritiem vervoer gebruikt wordt voor de betaling van de lonen van zeevarenden is de US \$. Vermits onderhavige cao is gesloten voor zeevarenden die hun residentie buiten de EU hebben worden de lonen en andere vergoedingen vermeld in US\$,

Titel VI van de wet van 3 juni 2007 voorziet de mogelijkheid tot afwijking van de wettelijk gangbare munt in België.

De Engelse versie van deze collectieve arbeidsovereenkomst zal aan boord gebruikt worden. Een kopie van deze versie wordt aangehecht aan onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 3 AUGUSTUS 2012 BETREFFENDE DE ARBEIDSVOORWAARDEN VOOR ZEELIEDEN DIE NIET INGESCHREVEN ZIJN OP DE POOLLIJST ZOALS BEDOELD IN ARTIKEL 1 BIS, 1° VAN DE BESLUITWET VAN 7 FEBRUARI 1945, EN DIE TEWERKGESTELD WORDEN AAN BOORD VAN KOOPVAARDIJSCHEPEN DIE DE BELGISCHE VLAG VOEREN.

Artikel 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op :

- De werkgevers van de ondernemingen waarvan de activiteit tot de bevoegdheid van het paritair comité voor de koopvaardij behoort.
- De zeelieden die niet ingeschreven zijn op de Poollijst zoals bedoeld in artikel 1bis, 1° van de besluitwet van 7 februari 1945, en die tewerkgesteld worden aan boord van koopvaardij schepen die de Belgische vlag voeren.
Alle mannelijke woorden verwijzen evenzeer naar de overeenkomstige vrouwelijke begrippen.

Artikel 2.

Zeelieden waarop onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing is, in overeenstemming met artikel 1 hierboven, ressorteren onder deze overeenkomst vanaf de datum van hun aanwerving tot de datum van afmonstering en/of de datum waarop de werkgever op basis van onderhavige overeenkomst loon verschuldigd is.

Artikel 3. – Duur van de tewerkstelling

1. De zeelieden worden aangeworven met een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur met een maximum van 7 (zeven) maanden. De tewerkstelling wordt automatisch beëindigd volgens de voorwaarden van onderhavige overeenkomst wanneer het schip aankomt in de eerste haven na het verstrijken van deze termijn of van elke andere termijn bepaald in het individuele arbeidscontract (reiscontract) van de betrokkene.
2. Na de contractuele termijn mag de overeenkomst beëindigd worden door de werkgever of de zeeman in elke haven met redelijke repatriëringmogelijkheden. In beide gevallen wordt de zeeman gerepatriëerd op kosten van de werkgever, inclusief persoonlijke bagage tot 50 kg. Indien de werkgever of de zeeman het arbeidscontract onder deze voorwaarden wenst te beëindigen zal hij, voor zover praktisch haalbaar, een vooropzeg van twee weken geven.

Artikel 4. – Loon

Het woord 'loon' verwijst naar het bruto loon, zijnde het netto loon en de verschuldigde belastingen en sociale lasten, zoals vermeld in Bijlage 1 van onderhavige overeenkomst.

Het loon van elke zeeman wordt berekend in US\$ zoals bepaald door onderhavige overeenkomst en op basis van de loonschalen in bijlage 1. Inhoudingen op dit loon kunnen enkel geschieden als het wettelijke heffingen betreft, zoals vermeld in onderhavige overeenkomst, of indien de zeeman zelf toestemming gegeven heeft om een bedrag in te houden. De zeeman heeft recht op de betaling van zijn netto loon na de hierboven vermelde inhoudingen wanneer de arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst eindigt of na afmonstering. De zeeman heeft echter recht op een voorschot op het loon wanneer het schip voor anker ligt, zich in de haven of in het havengebied bevindt. Het loon wordt betaald op maandbasis. Voor het berekenen van maandfracties wordt het aantal dagen vermenigvuldigd met $1/30^e$ van het maandloon

Artikel 5. – Toewijzingen

Een toewijzing tot 75% van het totale netto maandloon, zoals vermeld in kolom 9 of 11 (zoals toepasselijk) van de loonschaal in bijlage wordt overgeschreven op de bankrekening van de zeeman in de loop van de maand, tenzij het loon maandelijks in één keer betaald wordt.

Artikel 6. – Diensturen, overuren en veiligheidswachten

Diensturen

Per dag zullen er van maandag tot vrijdag 8 (acht) gewone diensturen gepresteerd worden, dus 40 uren per week.

In kolom 4 van de loonschalen in bijlage "Lumpsum/gewaarborgde overuren" zijn inbegrepen : 8 (acht) werkuren op zaterdag en 8 (acht) werkuren op zon- en feestdagen.

Voor dagwerkers worden de 8 (acht) werkuren gepresteerd tussen 06.00 en 18.00 uur.

Overuren

Officieren : Alle officieren, behalve stagiairs en cadetten, vallen onder het lumpsum systeem zoals aangeduid in de bijgevoegde loonschalen (kolom 4). De lumpsum omvat ook alle uren boven de 103 uren, inclusief de niet bijgewoonde veiligheidswachten in de machinekamer.

Scheepsgezellen, cadetten en stagiairs : uren gepresteerd boven de gewaarborgde 103 uren worden betaald als overuren aan het tarief vermeld in kolom 5 van de bijgevoegde loonschalen . Overuren worden per half uur betaald.

Artikel 7.

Elke werkonderbreking van minder dan een half uur tijdens de diensturen wordt beschouwd als werktijd.

Artikel 8.

Indien een feestdag op een zaterdag of een zondag valt wordt de eerstvolgende werkdag als een feestdag beschouwd. Voor onderhavige overeenkomst worden de volgende dagen beschouwd als feestdagen op zee of in de haven : 1 januari, Paasmaandag, Internationale dag van de arbeid (1 mei), O.H. Hemelvaart, Pinkstermaandag, 21 juli, O.L.V. Hemelvaart, Allerheiligen (1 november), 11 november en Kerstdag (25 december).

Artikel 9.

De volgende werkzaamheden zullen geen aanleiding geven tot de betaling van overuren :

- Het vrijwaren van de veiligheid en de beveiliging van het schip, de lading en de bemanning;
- Hulp aan schepen of mensen in nood;
- Oefeningen en/of opleidingen met betrekking tot brand, het evacueren van het schip en dergelijke, zoals voorgeschreven door internationale conventies;
- Werkzaamheden met betrekking tot de overdracht van de wacht;
- Bescherming van het milieu of hieraan gerelateerde oefeningen.

Artikel 10.

De bemanning kan niet verplicht of aangezet worden tot het uitvoeren van goederenbehandeling en andere werkzaamheden die traditioneel of historisch uitgevoerd worden door dokwerkers zonder voorafgaandelijk schriftelijk akkoord van de betrokken lokale bij ITF aangesloten vakvereniging van havenarbeiders. Na deze toestemming en vooropgesteld dat de individuele zeeman zich vrijwillig aanmeldt, en er passend voor vergoed wordt, kunnen dergelijke werkzaamheden verricht worden.

Zeelieden die tijdens de normale werkweek in bovenvermelde paragraaf bedoelde werkzaamheden verrichten worden voor elk gewerkt uur of deel van een uur vergoed op basis van het hoogste tarief voor overuren (zijnde het tarief voor overuren tijdens weekends en op feestdagen zoals vermeld in de loonschaal in bijlage) en dit boven op het basisloon. Elk dergelijk werk dat gepresteerd wordt buiten de normale werkweek zal aanleiding geven tot een vergoeding die overeenkomt met drie maal het hoogste tarief voor overuren (zijnde het tarief voor overuren tijdens weekends en op feestdagen zoals vermeld in de loonschaal in bijlage) voor elk dergelijk werkuur of deel van een werkuur, bovenop de betaling van het normale uurloon (bepaald door het maandelijksse basisloon te delen door 173 voor deze uren).

Elke zeeman zal het recht hebben om wettig te handelen in geval van een arbeidsconflict tussen dokwerkers en hun werkgevers, inclusief maar niet beperkt tot het respecteren van stakingspiketten of het gevolg geven aan wettige verzoeken om bepaalde installaties, dokken of zeeterminals niet te betreden. De werkgever zal geen sancties treffen tegen zeelieden die de staking van dokwerkers

respecteren en elke wettige daad van deze aard vanwege de zeeman zal niet beschouwd worden als een breuk van de arbeidsovereenkomst van de zeeman.

Artikel 11.

De wachten op zee of, indien nodig bevonden, in de haven, worden georganiseerd op basis van een driewachten stelsel. Het staat de kapitein vrij om te beslissen welke zeelieden er ingezet worden om wacht te lopen en welke zeelieden er eventueel dagwerk moeten presteren.

Mits paritaire onderhandelingen mag een tweewachten stelsel ingevoerd worden voor schepen waarop, omwille van de technische uitrusting van het schip, onvoldoende bemanningsleden kunnen ingescheept worden om het driewachten stelsel toe te passen.

Artikel 12. – Rusttijden

Volgens de internationale regelgeving mogen de rusttijden niet minder bedragen dan :

- 10 uren per periode van 24 uur, en
- 77 uren per periode van zeven dagen.

Toch heeft de kapitein het recht om een zeeman de werkuren te laten presteren die noodzakelijk zijn voor de onmiddellijke veiligheid van het schip, de personen aan boord of de lading, of om hulp te bieden aan schepen of mensen in nood op zee (Wet van 13 mei 2003 houdende instemming met het Verdrag nr. 180 betreffende de werktijden van de zeevarenden en de bemanning van schepen aangenomen te Genève op 22 oktober 1996 en het Protocol van 1996 betreffende de koopvaardij schepen (minimumnormen) van 1976, aangenomen te Genève op 22 oktober 1996 door de Internationale Arbeidsconferentie).

Artikel 13. – Medische verzorging

De zeeman heeft ten laste van de reder recht op de betaling van de geneeskundige, heelkundige, farmaceutische en verplegingskosten die nodig zijn in geval van ziekte of ongeval overkomen tijdens de zeereis.

Zeelieden die afgemonsterd worden omwille van ziekte of van een verwonding hebben recht op medische verzorging (inclusief hospitalisatie) op kosten van de werkgever en dit tot op het ogenblik dat de zeevarende werd gerepatrieerd.

Na repatriatie omwille van ziekte hebben zeelieden recht op medische verzorging tot zij volledig hersteld zijn of voor een maximum van 130 dagen, voor zover de zeeman in kwestie de medische kosten niet kan terugvorderen via zijn nationaal sociaal zekerheidsstelsel.

Na repatriatie omwille van een verwonding hebben zeelieden recht op medische verzorging tot zij volledig hersteld zijn, met een maximum van 130 dagen, of tot zij, in overeenstemming met artikel 18, volledig arbeidsongeschikt verklaard worden indien dit het geval is voor het verstrijken van de 130 dagen. Het recht bestaat indien de zeeman in kwestie de medische kosten niet kan terugvorderen via zijn nationaal sociaal zekerheidsstelsel. Medische kosten worden vergoed op voorlegging van de originele facturen.

De reder die op basis van onderhavig artikel heeft bijgedragen in de kosten van geneeskundige, heelkundige, farmaceutische en verplegingskosten, kan deze terugvorderen van de zeeman of zijn rechthebbenden, wanneer hij aantoont dat de ziekte of het ongeval enkel te wijten is aan een opzettelijke zware fout van de zeeman.

Artikel 14. – Doorbetaling van loon bij ziekte

Wanneer een zeeman, wegens ziekte, afgemonsterd en ontscheept wordt in om het even welke haven, zal zijn basisloon doorbetaald worden tot hij op kosten van de werkgever gerepatrieerd is of tot zijn terugkeer thuis of op de plaats van zijn oorspronkelijke aanmonstering naargelang wat de zeeman het best schikt. Daarna heeft de zeeman recht op een ziekte uitkering gelijk aan zijn basisloon voor de duur van zijn ziekte met een maximum van 180 dagen.

Wanneer een zeeman, wegens verwonding, afgemonsterd en ontscheept wordt in om het even welke haven, zal zijn basisloon doorbetaald worden tot hij op kosten van de werkgever gerepatrieerd is of tot zijn terugkeer thuis of op de plaats van zijn oorspronkelijke aanmonstering naargelang wat de zeeman het best schikt. Daarna heeft de zeeman recht op een ziekte uitkering gelijk aan zijn basisloon (zie bijlage 1) voor de duur dat medische verzorging nodig is met een maximum van 180 dagen of tot de zeeman, in overeenstemming met artikel 18, volledig arbeidsongeschikt wordt verklaard indien dit gebeurd voor het verstrijken van de termijn van 180 dagen.

De zeeman heeft recht op de ziekte uitkering bij voorlegging van aanvaardbare geneeskundige attesten opgesteld door een arts die erkend is door de Vlaggenstaat. De uitkering wordt overgeschreven op de bankrekening van de zeeman na ontvangst van de originele medische attesten.

De reder die op basis van onderhavig artikel het basisloon heeft doorbetaald kan dit terugvorderen van de zeeman of zijn rechthebbenden, wanneer hij aantoont dat de ziekte of het ongeval enkel te wijten is aan een opzettelijke zware fout van de zeeman.

Artikel 15. - Moederschap

In het geval een zeevarende tijdens de zeereis zwanger wordt :

- Zal zij de kapitein hiervan op de hoogte brengen vanaf het ogenblik dat de zwangerschap bevestigd is;
- Zal de reder de zeevarende zo vlug als redelijkerwijs mogelijk is repatriëren, maar in geen geval later dan de 26^e week zwangerschap. Daar waar de aard van de scheepsoperaties in de gegeven omstandigheden gevaarlijk is zal de zeevarende gerepatrieerd worden bij de eerste aanloophaven.

Artikel 16. – Betaalde vakantie

Het vakantiegeld is inbegrepen in de loonschalen (kolom 7). Vakantiedagen kunnen enkel tijdens de duur van de tewerkstelling worden opgenomen indien de zeeman dit wenst en indien dit de werking aan boord niet onredelijk verstoord.

Artikel 17. – Overlijden tijdens het dienstverband

Bij overlijden van de zeeman tijdens de tewerkstelling door de werkgever, op de weg van en naar het schip, of ingevolge een mariene of ander soortgelijk gevaar, zal de werkgever de uitkeringen vermeld in bijlage 2 aan onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst betalen aan de weduwe/weduwenaar en elk kind ten laste onder de 18 jaar .

Als de zeeman geen weduwe nalaat zal het voormelde bedrag betaald worden aan de persoon of de instantie wettelijk bevoegd om de nalatenschap van de zeeman te beheren.

Als het overlijden te wijten is aan een opzettelijke zware fout van de zeeman zal het bovenvermelde niet van toepassing zijn.

Artikel 18. - Overlijden in oorlogsgebieden

- a) Wanneer ergens ter wereld oorlog uitbreekt bepalen de sociale partners van het Paritair comité in overleg en aan de hand van internationale normen het gebied dat tot oorlogszone wordt uitgeroepen.

De oorlogszone en de datum waarop de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing wordt, wordt bij beslissing goedgekeurd door het Paritair comité voor de Koopvaardij. Het paritair comité stelt bij beslissing de einddatum vast. Beide beslissingen worden neergelegd ter griffie van de Directie van de collectieve arbeidsbetrekkingen van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg.

- b) Onderstaande bepalingen zijn van toepassing op de door het Paritair Comité voor de Koopvaardij ingestelde oorlogszone :

- De zeevarenden zullen de mogelijkheid hebben om hun aanwerving te weigeren voor elk schip dat de oorlogszone binnenvaart ;
- De zeevarenden tewerkgesteld aan boord van het schip dat de oorlogszone binnenvaart, kan op kosten van de reder afmonsteren;
Bij éénparige beslissing van het paritair comité kan de afmonstering van de zeevarenden om veiligheidsredenen voor bepaalde oorlogszones niet worden toegestaan. De weigering tot afmonstering dient opgenomen te worden in de beslissing vastgesteld in artikel 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 25 oktober 2006 tot vaststelling van sommige modaliteiten bij tewerkstelling in een oorlogszone.
- Bij overlijden van de zeevarende aan boord van een schip die zich in een oorlogszone bevindt en die als gevolg van een oorlogsdaad overlijdt, ontvangt de rechthebbende erfgenaam een éénmalige bijkomende premie ten laste van de reder ten bedrage van de overlijdenspremie.
- Indien de zeevarende aan boord van een schip die zich in een oorlogszone bevindt en ingevolge een oorlogsdaad wordt verwond met een blijvende medische ongeschiktheid waardoor hij definitief ongeschikt wordt bevonden om een functie aan boord van een schip uit te oefenen zal de reder een éénmalige bijkomende premie betalen aan de zeeman ten bedrage van de premie voor volledige arbeidongeschiktheid.

- c) De premie waarvan sprake in artikel 18 b) van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt eveneens uitgekeerd aan de zeeman of diens wettelijke erfgenaam indien het zeeschip het voorwerp uitmaakt van een terroristische aanslag of van piraterij, die tot gevolg heeft dat de zeeman overlijdt of indien de zeeman definitief medisch ongeschikt wordt bevonden om een functie aan boord van een schip uit te voeren.

Artikel 19. – Invaliditeit

Een zeeman die gewond geraakt ingevolge een ongeval – wat ook de oorzaak mag zijn – tijdens het dienstverband met de werkgever – elke fout buiten beschouwing gelaten – ook als het ongeval gebeurde op de weg van of naar het schip, en waardoor de arbeidscapaciteit vermindert, ontvangt bovenop de doorbetaling van zijn loon een vergoeding in overeenstemming met de bepalingen van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, op voorwaarde dat de verwondingen niet het gevolg zijn van een bewezen opzettelijke daad.

De vergoeding waarvoor de werkgever, hetzij de beheerder, de bemanningsagent en elke andere rechtspersoon die een substantiële band heeft met het schip hoofdelijk aansprakelijk zijn wordt berekend aan de hand van een overeengekomen medisch rapport. Zowel de werkgever als de zeeman heeft de mogelijkheid om een eigen verslag te laten opstellen. Bij onenigheid tussen de door de werkgever aangeduide arts en de door de zeeman aangeduide arts wordt er een derde arts ingeschakeld, waarvan de aanstelling goedgekeurd is door beide partijen. De beslissing van deze derde arts zal definitief zijn en bindend voor beide partijen. Het voormelde medisch verslag bepaalt de invaliditeitsgraad. De tabel in bijlage 4 toont de bedragen van de vergoedingen.

Voor alle niet in deze tabel vermelde percentages, inclusief die onder de 10%, worden de vergoedingen pro rata berekend.

Wanneer de invaliditeit van een zeeman op 50% of meer geschat wordt op basis van zijn contract zal de betrokkene, op basis van deze alinea, beschouwd worden als blijvend ongeschikt voor scheepsdienst, in welke functie dan ook. Dit zal aanleiding geven tot toekenning van een vergoeding van 100%. Bovendien, als de invaliditeit van een zeeman minder dan 50% bedraagt op basis van zijn contract maar de bedrijfsarts oordeelt dat de betrokkene blijvend ongeschikt is voor scheepsdienst, in welke functie dan ook, zal de zeeman in kwestie 100% vergoeding ontvangen.

Betalingen gedaan onder deze clausule beletten het indienen van claims voor schadevergoeding in rechte niet. De ontvangen betalingen zullen afgetrokken worden van de eventueel toegekende schadevergoeding.

Artikel 20. – Verzekering

De werkgever zal een gepaste verzekering afsluiten om zich volledig in te dekken tegen mogelijke onvoorziene omstandigheden voortvloeiend uit de artikels van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 21. – Repatriëring

Een zeeman heeft recht op repatriëring op kosten van de werkgever (inclusief loon) ofwel naar zijn thuisadres of naar de plaats van de aanmonstering (de keuze ligt bij de zeeman) :

- a) Na de contractuele termijn, maar steeds in uitvoering van de bepalingen van artikel 3;
- b) Bij afmonstering te wijten aan ziekte of verwonding;
- c) Bij ontslag door de werkgever;
- d) Bij verlies, oplegging of verkoop van het schip;
- e) Indien het schip aan de ketting is gelegd (door toedoen van een zeeman of niet) vooropgesteld dat het schip meer dan 14 dagen vastgehouden is;
- f) Indien de werkgever de bepalingen van de overeenkomst niet naleeft heeft de zeeman recht op betaling van het nog verschuldigde loon en op repatriëring op kosten van de werkgever.
- g) Bij ontslag op basis van artikel 23, (b) en (c) hieronder.

De wijze van repatriëring zal voldoen aan alle redelijke eisen van comfort. De werkgever zal de verblijfkosten van de zeeman aan wal dragen tot diens repatriëring.

Wanneer tijdens het dienstverband de echtgenote of, in geval van een alleenstaande een ouder, levensgevaarlijk ziek wordt en er voor overlijden gevreesd wordt terwijl de zeeman zich in het buitenland bevindt, zal alles in het werk gesteld worden om de betrokken zeeman zo snel mogelijk te repatriëren. Bewijskrachtige schriftelijke documenten ter zake opgesteld door een bevoegde arts zullen zo snel mogelijk aan de kapitein of de werkgever moeten voorgelegd worden.

De reder kan de kosten van repatriëring terugvorderen van de zeevarende in geval de arbeidsovereenkomst omwille van disciplinaire redenen werd beëindigd.

Artikel 22. – Voeding, logies, beddengoed, voorzieningen, enz.

De werkgever zal het volgende ter beschikking stellen van elke zeevarende in dienst aan boord:

- a) Voldoende voedsel van goede kwaliteit;
- b) Logies van voldoende grootte en standaard;
- c) Één matras en ten minste één kussen, drie dekens, 2 lakens, één kussensloop en 2 handdoeken. De lakens, kussensloop en handdoeken worden ten minste één keer per week ververst;
- d) Nodige bestek en serviesgoed;
- e) Een wasserette;
- f) Recreatieve voorzieningen in overeenstemming met relevante IAO voorschriften.

Bovendien zal de werkgever de scheepskeuken voorzien van al het materiaal dat gewoonlijk vereist is om te koken. Alle in c) en d) vermelde items zullen van goede kwaliteit zijn. De logies zullen in het algemeen beantwoorden aan de criteria gesteld door de relevante IAO voorschriften in verband met logies voor de bemanning.

Artikel 23. - Bezittingen van de bemanningsleden

Bij gedeeltelijk of volledig verlies of beschadiging van zijn persoonlijke bezittingen, ten gevolge van welke oorzaak dan ook, die voorvalt terwijl de zeeman aan boord van het schip is of op weg is naar of van het schip, heeft de zeeman recht op een schadeloosstelling door de werkgever. Deze vergoeding zal maximum 2.500 US\$ bedragen. Er zal geen schadevergoeding toegekend worden indien de zeeman nagelaten heeft om normaal zorg te dragen voor zijn bezittingen. Persoonlijke bezittingen met een waarde groter dan 250 US\$ geven enkel recht op compensatie indien zij voorafgaandelijk

d

en schriftelijk aan de kapitein of de werkgever aangegeven werden. De zeeman zal officieel verklaren dat de door hem gegeven informatie over de verloren bezittingen voor zover hij weet waar is. Een waardevermindering van 1/3^e per volledig jaar (leeftijd van het voorwerp) wordt toegepast op elektronische goederen. Alle andere goederen verminderen in waarde à rato van 1/5^e per volledig jaar (leeftijd van het voorwerp).

Artikel 24. – Beëindiging van de tewerkstelling

- a) De zeeman mag een einde maken aan zijn arbeidsovereenkomst mits twee weken opzeg aan de werkgever of de kapitein van het schip. Deze opzeg mag geschreven zijn of mondeling in dit geval in aanwezigheid van een getuige (zie ook artikels 3 en 21 hierboven).
- b) De zeeman mag weigeren om naar een oorlogsgebied te varen zoals gedefinieerd in artikel 18 b).
- c) De zeeman heeft het recht om zijn arbeidsovereenkomst te beëindigen als het schip niet zeewaardig of substandaard verklaard wordt met betrekking tot IAO Conventie nr. 147 (minimum normen voor koopvaardij schepen), aangevuld met het Protocol van 1996, en indien de tekortkomen niet binnen een redelijke termijn worden rechtgezet.
- d) De werkgever mag de arbeidsovereenkomst niet beëindigen voor het einde van de tewerkstellingstermijn (zoals bepaald in artikel 3), behalve in de volgende gevallen:
 - i. Bij volledig verlies van het schip; of
 - ii. Wanneer het schip ten minste één maand ononderbroken uit de vaart is genomen, of
 - iii. Bij wangedrag van de zeeman, onder meer het overtreden van de regels en reglementen inzake Drugs en Alcohol, wat aanleiding geeft tot het wettelijk recht om de zeeman te ontslaan. Indien de werkgever de zeeman ontslaat wegens wangedrag moet hij, voorafgaand aan het ontslag, de zeeman schriftelijk op de hoogte stellen van het wangedrag dat aanleiding geeft tot zijn ontslag. Bij gebrek aan dit schriftelijk bericht is de beëindiging van de arbeidsovereenkomst ongeldig en heeft de zeeman recht op schadevergoeding voor de resterende termijn van zijn tewerkstelling plus een schadeloosstelling zoals voorzien in punt e) hieronder.
- e) Een zeeman heeft recht op een schadevergoeding gelijk aan twee maanden basisloon indien zijn tewerkstelling wordt beëindigd voor welke reden ook, behalve indien :
 - i. De beëindiging volgt uit het aflopen van de dienstperiode overeengekomen in de arbeidsovereenkomst van de betrokkene, of
 - ii. De beëindiging resulteert uit een opzeg door de zeeman zoals voornoemd; of indien de zeeman volgens de wet en de geldende regels ontslaan is wegens wangedrag in hoofde van de zeeman zelf, inclusief het overtreden van de regels en reglementen inzake Drugs en Alcohol;
 - iii. De zeeman binnen een redelijke termijn overgeplaatst wordt naar een ander schip om zijn arbeidsovereenkomst uit te doen;
 - iv. De resterende contractuele termijn van tewerkstelling van de zeeman minder dan 2 maanden bedraagt. In dat geval wordt het basisloon van de resterende contractperiode uitbetaald.
- f) In overeenstemming met de bedoelingen van onderhavige overeenkomst zal de weigering van een zeeman om met het schip te varen niet beschouwd worden als wangedrag in hoofde van de zeeman indien :

- i. Het schip niet zeewaardig is, of
- ii. Het om voor eender welke reden onwettelijk zou zijn om met het schip te varen;
- iii. De zeeman zijn grieven over de toepassing van onderhavige overeenkomst schriftelijk aan de werkgever heeft overgemaakt; of
- iv. De zeeman weigert om naar een oorlogsgebied te varen zoals bepaald in artikel 17.

Artikel 25. – Lidmaatschap en vertegenwoordiging van zeelieden

- a) De werkgever erkent het recht van de zeeman om deel te nemen aan vakbondsactiviteiten en het recht beschermd te worden tegen antivakbondsdiscriminatie zoals bepaald in IAO conventies N° 87 en 98.

- b) De werkgever erkent het recht van de vakbonden om een vakbondsafgevaardigde aan te stellen die gekozen wordt tussen de bemanningsleden. Deze afgevaardigden kunnen niet ontslagen worden noch het voorwerp uitmaken van een tuchtprocedure tenzij de vakbond er vooraf van op de hoogte gesteld is en genoeg tijd krijgt om in een degelijke vertegenwoordiging aan de wal te voorzien.

Artikel 26. – Contractbreuk

Elk geschil en/of contractbreuk in verband met onderhavige overeenkomst tussen de zeeman en de werkgever zal, voorafgaandelijk aan de toegang tot de normale rechtsgang, het voorwerp uitmaken van overleg tussen de werknemer, de werkgever of de werkgeversafgevaardigde die onderhavige overeenkomst ondertekend heeft. Indien de partijen niet tot een akkoord komen zal de Belgische wetgeving van toepassing zijn en zullen de Belgische rechtbanken bevoegd zijn.

Artikel 27. – Wijziging van de overeenkomst

De voorwaarden van onderhavige overeenkomst worden geregeld herbekeken door de vakbonden. Indien de vakbonden en de werkgever op enig moment wederzijds akkoord gaan met aanpassingen en/of toevoegingen aan onderhavige overeenkomst, dan worden zulke aanpassingen en toevoegingen schriftelijk overeengekomen en ondertekend door de partijen.

Artikel 28. - Gelijkheid

Elke zeeman heeft het recht om te werken, te leren en te leven in een omgeving vrij van pesterijen en intimidatie op gronden van sekse, ras of andere.

Artikel 29. – Afstand en delegeren van recht

De werkgever verbindt zich ertoe geen enkele eis of verzoek te richten aan een zeeman om een document te ondertekenen waarbij deze, door middel van een verklaring van afstand of overdracht of andere, wijzigingen aan de voorwaarden van onderhavige overeenkomst aanvaardt of belooft te aanvaarden of waarbij hij de werkgever, personen in dienst van de werkgever of agenten van deze laatste, enig loon (inclusief uitstaand loon) of andere bezoldigingen die hem verschuldigd zijn of zullen worden op basis van onderhavige overeenkomst terugbetaalt of belooft te zullen terugbetalen.

Artikel 30. – Overeenkomsten

Het is de zeeman niet toegestaan om koopwaar voor eigen rekening aan boord te brengen, behalve met goedkeuring van de werkgever. De zeeman is verantwoordelijk voor alle schade, boetes en straffen opgelopen door het aan boord brengen van dergelijke goederen. De kapitein heeft het recht om al deze koopwaar te lozen.

De zeeman heeft niet het recht om alcoholische dranken aan boord te brengen zonder toestemming van de kapitein of de werkgever. Dit geldt evenzeer indien de goederen voor eigen rekening en eigen verbruik bestemd zijn. De zeeman zal verantwoordelijk zijn voor alle mogelijke gevolgen inclusief schadevergoeding, boetes en andere straffen die mogelijks verbonden zijn aan het inschepen en bezitten van dergelijke goederen. Hij zal verantwoordelijk zijn voor de eventuele gevolgen van een valse verklaring.

De zeeman erkent en onderwerpt zich aan het Drug- en Alcoholbeleid van de werkgever (zie bijlage 3). Elke inbreuk op dit beleid kan bestraft worden met onmiddellijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst zonder enige schadevergoeding.

De zeeman is verantwoordelijk voor de goederen die de werkgever aan hem toevertrouwd heeft. Als hij deze goederen opzettelijk vernielt of beschadigt zal hij de werkgever hiervoor vergoeden.

De zeeman is verantwoordelijk voor het meebrengen van alle noodzakelijke documenten bij inschepen. Hij bezorgt de originele documenten, zoals een passend STCW certificaat (degelijk onderschreven), het zeemansboek, het vaccinatieboekje, het attest van medische geschiktheid, een internationaal paspoort, reis- of bedrijfsdocumenten, en andere eventueel relevante documenten, aan de kapitein.

Onderhavige overeenkomst is toepasselijk voor alle zeevarenden die niet ingeschreven zijn in de Belgische Pool der Zeelieden en die af en toe werkzaam zijn op schepen die de Belgische vlag voeren. De overeenkomst wordt afgesloten voor onbepaalde duur en treedt in voege op 1.1.2012.

Elk van de ondertekenende partijen heeft het recht de overeenkomst te beëindigen, mits in acht name van een opzegtermijn van 6 maanden. De opzegging zal gebeuren door middel van een aangetekend schrijven gericht aan de voorzitter van het paritair comité voor de koopvaardij en aan alle betrokken partijen. De opzegtermijn vangt aan op de datum waarop het aangetekend schrijven aan de voorzitter werd gericht.

VERTEGENWOORDIGERS WERKGEVERS

VERTEGENWOORDIGERS WERKNEMERS

BIJLAGE 1

LOONSCHALEN

Bijlage 1 aan de Collectieve arbeidsovereenkomst van 3 augustus 2012 betreffende de arbeidsvoorwaarden voor zeelieden die niet ingeschreven zijn op de Poolijst zoals bedoeld in artikel 1 bis, 1° van de besluitwet van 7 februari 1945, en die tewerkgesteld worden aan boord van koopvaardij schepen die de belgische vlag voeren.

IN VOEGE VANAF 1.1.2012
(US \$)

Rang	Dif. Factor	Maandlijks basisloon	Overuren Lumpsum	Overuren gewaarborde overuren	Loon p/ overuur	Uurloon	Kompensatie verlof en feestdagen	verlof	Maandloon	Tanker bonus	Maanloon tanker	Voeding en logies
1	2	3	4		5	6	7	8	9	10	11	12
1 Kapitein	3,369	2057	1531		14,86	11,89	118,90	171	3878	674	4.552	96
2 1e off	2,175	1327	988		9,59	7,67	76,71	111	2502	435	2.937	96
3 2e off	1,742	1063	791		7,68	6,14	61,45	89	2004	348	2.353	96
4 3e off	1,498	914	680		6,60	5,28	52,83	76	1723	300	2.023	96
5 4e off	1,3	793	590		5,73	4,58	45,84	66	1495	260	1.755	96
6 Asp off	1,05	641		477	4,63	3,71	37,05	53	1209	210	1.419	96
7 Kadet	0,36	220		164	1,59	1,27	12,72	18	415	0	415	96
8 1e wtk	3,062	1869	1391		13,50	10,80	108,03	156	3524	612	4.136	96
9 2e wtk	2,175	1327	988		9,59	7,67	76,71	111	2502	435	2.937	96
10 3e wtk	1,742	1063	791		7,68	6,14	61,45	89	2004	348	2.353	96
11 4e wtk	1,498	914	680		6,60	5,28	52,83	76	1723	300	2.023	96
12 5e wtk	1,3	793	590		5,73	4,58	45,84	66	1495	260	1.755	96
13 Asp wtk	1,05	641		477	4,63	3,71	37,05	53	1209	210	1.419	96
14 Kadet	0,36	220		164	1,59	1,27	12,72	18	415	0	415	96
15 electriciër	1,742	1063	791		7,68	6,14	61,45	89	2004	348	2.353	96
16 bootsman	1,117	682		508	4,93	3,94	39,42	57	1286	223	1.509	96
17 Motorman	1,117	682		508	4,93	3,94	39,42	57	1286	223	1.509	96
18 fitter	1,117	682		508	4,93	3,94	39,42	57	1286	223	1.509	96
19 pompman	1,117	682		508	4,93	3,94	39,42	57	1286	223	1.509	96
20 chef kok	1,117	682		508	4,93	3,94	39,42	57	1286	223	1.509	96
21 A/B	1	610		454	4,41	3,53	35,26	51	1150	200	1.350	96
22 Olieman	1	610		454	4,41	3,53	35,26	51	1150	200	1.350	96
23 steward	1	610		454	4,41	3,53	35,26	51	1150	200	1.350	96
24 2e kok	0,99	604		450	4,36	3,49	34,91	50	1139	198	1.337	96
25 steward	0,99	604		450	4,36	3,49	34,91	50	1139	198	1.337	96
26 OS	0,98	598		445	4,32	3,46	34,57	50	1127	196	1.323	96
27 wiper	0,98	598		445	4,32	3,46	34,57	50	1127	196	1.323	96
28 dekjongen	0,98	598		445	4,32	3,46	34,57	50	1127	196	1.323	96

BIJLAGE 2

LIJST VAN UITKERINGEN

Artikel 16.

Vergoeding bij overlijden :

- (i) Naaste familie – US\$ 80.000.
- (ii) Elke kind ten laste onder de 18 jaar – US\$ 20.000 (met een maximum van 4 kinderen)

BIJLAGE 3

VERKLARING TEGEN HET GEBRUIK VAN DRUGS EN ALCOHOL

Ik,, zeeman verbonden door een arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst aan boord van, afgesloten met, werkgever, verklaar hierbij,

- A. Dat ik geen regelmatig gebruiker ben van drugs , andere dan diegene die door een erkende arts werden voorgeschreven.

Indien dergelijk gecontroleerd gebruik van drugs plaats vond heb ik daarover een verklaring afgelegd tijdens het medisch onderzoek voorafgaand aan mijn aanwerving.

- B. Ik zal geen drugs gebruiken tijdens mijn dienstperiode aan boord, behalve indien ze voorgeschreven worden door de verantwoordelijke officier of een arts aangesteld door de kapitein of zijn agenten.
- C. Ik zal me niet verzetten tegen steekproefsgewijs uitgevoerde tests met betrekking tot het gebruik van drugs of het misbruik van alcohol, die door de kapitein worden opgelegd binnen het toepassingsgebied van het bedrijfsbeleid aangaande drugs en alcohol.
- D. Ik ben volledig op de hoogte van het bedrijfsbeleid aangaande drugs- en alcohol en ik verbind mij er toe om dit na te leven.
- E. Ik ga er mee akkoord dat het bezit, het gebruik en het verhandelen van drugs en het niet naleven van het bedrijfsbeleid inzake drugs en alcohol terecht aanleiding geven tot mijn ontslag om dringende redenen en dat ik in dergelijk geval de kosten voor repatriëring zelf moet dragen.

Ik zal mijn volledige medewerking verlenen aan het U.S. Drug Enforcement Agency, wat betreft de toepassing van de bepalingen uit het veiligheidshandboek "Sea Carrier Security Manual".

Ik heb deze verklaring afgelegd zonder dwang en uit vrije wil,

Datum :

Plaats :

Handtekening :

BIJLAGE 4

INVALIDITEITSGRAAD

VERGOEDINGEN IN US \$

%	Scheespgzellen	Officieren
100	80.000	120.000
75	60.000	90.000
60	48.000	72.000
50	40.000	60.000
40	32.000	48.000
30	24.000	36.000
20	16.000	24.000
10	8.000	12.000

EXPOSE DES MOTIFS

La monnaie internationale utilisée dans le domaine maritime pour le paiement du salaire des marins est le US \$. Etant donné que la présente cct est conclue pour des marins résidant hors UE, les salaires et autres indemnités sont exprimés en US\$,

Le Titre VI de la loi du 3 juin 2007 prévoit la possibilité de déroger à la monnaie ayant cours légal en Belgique.

La version anglaise de la présente convention collective de travail sera utilisée à bord. Copie de cette version est jointe à la présente convention collective de travail.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 3 AOUT 2012 RELATIVE AUX CONDITIONS DE TRAVAIL DES MARINS NON INSCRITS AU POOL VISE A L'ARTICLE 1 BIS, 1° DE L'ARRETE-LOI DU 7 FEVRIER 1945, ET OCCUPES A BORD DE NAVIRES MARCHANDS BATTANT PAVILLON BELGE.

Article 1^{er}

Le présente convention collective de travail s'applique aux :

- Employeurs des entreprises dont l'activité ressortit à la compétence de la commission paritaire pour la marine marchande.
- marins non inscrits au pool visé à l'article bis, 1° de l'arrêté-loi du 7 février 1945, et occupés à bord de navires marchands battant pavillon belge.
Tous les titres masculins englobent leur équivalent féminin.

Article 2.

Les marins auxquels s'applique la présente convention collective de travail, conformément à l'article 1^{er} ci-dessus, relèvent de la présente convention à compter de la date de leur engagement jusqu'à la date de leur débarquement et/ou la date à laquelle le salaire est dû par l'employeur en vertu de la présente convention.

Article 3. – Durée de l'emploi

1. Les marins sont engagés sous contrat de travail à durée déterminée, avec un maximum de 7 (sept) mois. L'emploi prend automatiquement fin selon les conditions de la présente convention à l'arrivée du navire dans le premier port après expiration de la durée contractuelle

ou de tout autre durée fixée dans le contrat de travail individuel de l'intéressé (contrat d'engagement maritime).

2. A l'issue du terme contractuel, il peut être mis fin au contrat, soit par l'employeur, soit par le marin, dans tout port disposant de facilités de rapatriement raisonnables. Dans les deux cas, le marin est rapatrié aux frais de l'employeur, y compris ses bagages personnels, d'un maximum de 50 kg. Si l'employeur ou le marin souhaite mettre fin au contrat de travail dans ces conditions, il donnera un préavis de deux semaines, pour autant que ce soit possible en pratique.

Article 4. – Salaire

Le terme « salaire » se réfère au salaire brut, à savoir le salaire net et les impôts et charges sociales dus, tels que définis à l'annexe 1 de la présente convention.

Le salaire de chaque marin est calculé en US\$, comme défini dans la présente convention, et sur la base des barèmes fixés à l'annexe 1. Les prélèvements sur ce salaire ne peuvent concerner que les retenues légales, comme déterminé dans la présente convention, ou si le marin a donné son assentiment quant à la retenue d'un certain montant. Le marin a droit au paiement de son salaire net après les retenues susdites lorsque son contrat d'engagement maritime prend fin ou lors de son débarquement. Le marin a toutefois droit à une avance sur salaire lorsque le navire est à l'ancre, dans un port ou en zone portuaire. Le salaire est payé sur base mensuelle. Pour le calcul des fractions mensuelles, le nombre de jours est multiplié par 1/30^e de salaire mensuel.

Article 5. – Versements

Un versement pouvant aller jusqu'à 75% du salaire mensuel net total, comme défini à la colonne 9 ou 11 (telle qu'applicable) du barème en annexe est effectué sur le compte bancaire du marin dans le courant du mois, sauf si le salaire est versé mensuellement en une seule fois.

Article 6. – Heures de service, heures supplémentaires et quarts de sécurité

Heures de service

Du lundi au vendredi, 8 (huit) heures de service ordinaire seront prestées quotidiennement, ce qui représente donc un total de 40 heures par semaines.

La colonne 4 des barèmes en annexe "Lumpsum/heures supplémentaires garanties" inclut : 8 (huit) heures de travail le samedi et 8 (huit) heures de travail le dimanche et les jours fériés.

Pour les travailleurs de jour, les 8 (huit) heures de travail sont prestées entre 06h00 et 18h00.

Heures supplémentaires

Officiers : Tous les officiers, sauf les stagiaires et les cadets, ressortissent au système de lumpsum, comme défini dans les barèmes joints en annexe (colonne 4). Le lumpsum englobe également toutes les heures au-delà des 103 heures, y compris les quarts de sécurité non assistés dans la salle des machines.

Marins subalternes, cadets et stagiaires : les heures prestées au-delà des 103 heures garanties sont payées comme heures supplémentaires au tarif fixé à la colonne 5 des barèmes joints en annexe. Les heures supplémentaires sont payées par demi-heure.

Article 7.

Toute interruption de travail de moins d'une demi-heure pendant les heures de service est considérée comme temps de travail.

Article 8.

Lorsqu'un jour férié tombe un samedi ou un dimanche, le premier jour de travail suivant est considéré comme un jour férié. Pour la présente convention, les jours suivants sont considérés comme jours fériés en mer ou au port : 1^{er} janvier, lundi de Pâques, Fête du Travail (1^{er} mai), Ascension, lundi de Pentecôte, 21 juillet, Assomption, Toussaint (1^{er} novembre), 11 novembre et Noël (25 décembre).

Article 9.

Les activités suivantes peuvent donner lieu au paiement d'heures supplémentaires :

- La préservation de la sécurité et de la sûreté du navire, de la cargaison et de l'équipage;
- L'aide à des navires ou des personnes en détresse ;
- Les exercices et/ou formations concernant l'incendie, l'évacuation du navire et autres, comme prévu par les conventions internationales ;
- Les activités relatives à la passation de quart ;
- La protection de l'environnement ou les exercices y afférents.

Article 10.

L'équipage ne peut être obligé ou incité à effectuer des travaux de manutention de marchandises ou d'autres activités assurées traditionnellement ou historiquement par les dockers, sans accord écrit préalable du syndicat local des travailleurs portuaires, affilié à l'IFT. Moyennant cet accord et le fait que le marin se propose volontairement, et à condition qu'il soit rémunéré comme il se doit pour cette tâche, ces activités peuvent être réalisées.

Les marins qui effectuent des activités visées au paragraphe précédent durant leur semaine de travail normale, sont rémunérés pour chaque heure ou partie d'heure travaillée, sur la base du tarif le plus élevé des heures supplémentaires (à savoir le tarif pour les heures supplémentaires les week-ends et jours fériés, comme précisé dans le barème joint en annexe) et, ce, en plus du salaire de base. Tout travail de ce type presté en dehors de la semaine de travail normale donnera lieu à un supplément équivalent à trois fois le tarif le plus élevé des heures supplémentaires (à savoir le tarif pour les heures supplémentaires les week-ends et jours fériés, comme précisé dans le barème joint en annexe) pour chaque heure ou partie d'heure travaillée, en plus du paiement du salaire horaire normal (déterminé en divisant par 173 le salaire mensuel de base).

Tout marin aura le droit d'agir comme de droit en cas de conflit de travail entre les dockers et les employeurs, en ce compris, mais pas exclusivement, en respectant les piquets de grève ou en donnant suite à des demandes licites de ne pas pénétrer dans certaines installations, sur certains docks ou terminaux. L'employeur ne prendra aucune sanction à l'encontre des marins qui respectent la grève des dockers et ne considèrera aucun acte légal de cette nature entrepris par le marin, comme une rupture du contrat de travail du marin.

Article 11.

Les quarts en mer ou, si nécessaire, dans le port, sont organisées sur la base d'un système de trois quarts. Il appartient au capitaine de décider quels marins il affecte aux quarts et quels marins doivent éventuellement effectuer un travail journalier.

Moyennant négociations paritaires, un système de deux quarts peut être instauré pour les navires dont l'équipement technique ne justifie pas l'embarquement d'un nombre suffisant de membres d'équipage que pour appliquer un système de trois quarts.

Article 12. – Temps de repos

En vertu de la réglementation internationale, les temps de repos ne peuvent être inférieurs à :

- 10 heures par période de 24 heures, et
- 77 heures par période de sept jours.

Toutefois, le capitaine a le droit de faire prester à un marin les heures de travail nécessaires à la sécurité immédiate du navire, des personnes à bord ou de la cargaison, ou afin de porter secours à des navires ou personnes en difficulté en mer (loi du 13 mai 2003 portant assentiment à la Convention n° 180 concernant la durée du travail des gens de mer et les effectifs des navires, adoptée à Genève le 22 octobre 1996 et au Protocole de 1996 relatif à la Convention sur la marine marchande (normes minima) de 1976, adopté par la Conférence internationale du travail à Genève le 22 octobre 1996.

Article 13. – Soins médicaux

Le marin a droit, à la charge de l'armateur, au paiement des soins médicaux, chirurgicaux, pharmaceutiques et infirmiers nécessaires en cas de maladie ou accident survenu durant le voyage en mer.

Les marins débarqués pour cause de maladie ou de blessure ont droit à une assistance médicale (hospitalisation comprise) aux frais de l'employeur et, ce, jusqu'au rapatriement du marin.

Après rapatriement pour cause de maladie, les marins ont droit aux soins médicaux jusqu'à ce qu'ils soient complètement rétablis ou pour un maximum de 130 jours, pour autant que le marin en question ne puisse pas obtenir remboursement des frais médicaux par le biais de son système national de sécurité sociale.

Après rapatriement pour cause de blessure, les marins ont droit aux soins médicaux jusqu'à ce qu'ils soient complètement rétablis, avec un maximum de 130 jours, ou, conformément à l'article 18, jusqu'à ce qu'il soit reconnu en incapacité de travail complète, si c'est le cas avant expiration du délai des 130 jours. Le droit existe pour autant que le marin en question ne puisse pas obtenir remboursement des frais médicaux par le biais de son système national de sécurité sociale. Les frais médicaux sont indemnisés sur présentation de l'original des factures.

L'armateur qui, sur la base du présent article, a participé aux frais médicaux, chirurgicaux, pharmaceutiques et infirmiers, peut les réclamer au marin ou ses ayants-droits s'il s'avère que la maladie ou l'accident est imputable à une faute grave volontaire du marin.

Article 14. – Paiement du salaire en cas de maladie

Lorsqu'un marin est débarqué pour cause de maladie dans n'importe quel port, son salaire de base lui sera payé jusqu'à son rapatriement aux frais de l'employeur ou son retard à son domicile ou au lieu d'embarquement initial, selon le souhait du marin. Le marin a ensuite droit à une indemnité de maladie égale à son salaire de base pour la durée de sa maladie, avec un maximum de 180 jours.

Lorsqu'un marin est débarqué pour cause de maladie dans n'importe quel port, son salaire de base lui sera payé jusqu'à son rapatriement aux frais de l'employeur ou son retard à son domicile ou au lieu d'embarquement initial, selon le souhait du marin. Le marin a ensuite droit à une indemnité de maladie égale à son salaire de base (voir annexe 1) pour la durée de ses soins médicaux avec un maximum de 180 jours ou, conformément à l'article 18, jusqu'à ce qu'il soit reconnu en incapacité de travail complète, si c'est le cas avant expiration du délai des 180 jours.

9

Le marin a droit à une indemnité de maladie s'il présente les attestations médicales requises, établies par un médecin agréé par l'Etat du pavillon. L'indemnité est versée sur le compte bancaire du marin après réception de l'original des attestations médicales.

L'armateur qui, sur la base du présent article, a continué à payer le salaire de base, peut le réclamer au marin ou ses ayants-droits s'il s'avère que la maladie ou l'accident est imputable à une faute grave volontaire du marin.

Article 15. - Maternité

En cas de grossesse durant le voyage en mer, :

- l'intéressée doit en informer immédiatement le capitaine dès le moment où la grossesse est confirmée ;
- l'armateur devra rapatrier l'intéressée aussi rapidement que possible, mais en aucun cas après la 26^{ème} semaine de grossesse. Lorsque les circonstances des opérations de marine sont dangereuses, l'intéressée sera rapatriée dès le premier port d'escale.

Article 16. – Congé payé

Le pécule de vacances est inclus dans les barèmes (colonne 7). Les jours de vacances peuvent être pris exclusivement pendant la durée de l'emploi si le marin le souhaite et si cela ne perturbe pas trop le travail à bord.

Article 17. – Décès en service

En cas de décès du marin pendant la durée de son occupation pour l'employeur, sur le chemin vers le navire ou en revenant de celui-ci, ou à la suite d'un péril marin ou assimilé, l'employeur versera les indemnités visées à l'annexe 2 à la présente convention collective de travail, à la veuve/au veuf et à chaque enfant à charge de moins de 18 ans.

Si le marin ne laisse pas de veuf/veuve, le montant sera versé à la personne ou l'instance compétente pour la gestion de l'héritage du marin.

Si le décès est imputable à une faute grave volontaire du marin, le présent article n'est pas d'application.

Article 18. - Décès en zone de guerre

- a) Si une guerre éclate quelque part dans le monde, les partenaires sociaux de la Commission paritaire définissent, de commun accord et sur la base de normes internationales, la zone qui sera déclarée zone de guerre.

La zone de guerre et la date à laquelle les dispositions de la présente convention collective de travail sont applicables, sont approuvées par décision de la Commission paritaire pour la marine marchande.

La commission paritaire en fixe la date de fin par décision. Les deux décisions sont déposées au Greffe de la Direction générale Relations collectives de Travail du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

- b) Les dispositions suivantes sont applicables à la zone de guerre déterminée par la Commission paritaire pour la marine marchande:
- les marins auront la possibilité de refuser leur embauche pour tout navire qui pénètre en zone de guerre;
 - les marins occupés à bord sur le navire qui pénètre la zone de guerre peuvent débarquer aux frais de l'armateur;
Sur décision unanime de la commission paritaire, le débarquement des marins à l'approche de certaines zones de guerre peut être refusé pour raisons de sécurité. Le refus de débarquement doit être mentionné dans la décision visée à l'article 3 de la convention collective de travail du 25 octobre 2006 fixant certaines modalités en cas d'emploi en zone de guerre.
 - en cas de décès d'un marin à bord d'un navire se trouvant en zone de guerre, consécutif à un acte de guerre, l'héritier ayant droit bénéficie d'une prime unique supplémentaire à charge de l'armateur, d'un montant équivalent à la prime de décès.
 - si le marin à bord d'un navire se trouvant dans une zone de guerre est blessé par suite d'un acte de guerre et que cette blessure entraîne une inaptitude médicale permanente qui le rend définitivement incapable d'exercer une mission à bord d'un navire, l'armateur versera au marin une prime unique d'un montant équivalent à la prime pour incapacité de travail complète.
- c) La prime dont question à l'article 18b de la présente convention collective de travail est également versée au marin ou l'héritier ayant droit de celui-ci si le navire fait l'objet d'un attentat terroriste ou d'un acte de piraterie entraînant le décès du marin ou son incapacité médicale définitive à exercer une mission à bord d'un navire.

Article 19. – Invalidité

Un marin blessé suite à un accident – quelle qu'en soit la cause – pendant la durée de son occupation pour l'employeur – toute faute tenue hors considération – même si l'accident survient sur le chemin du navire ou en revenant de celui-ci, réduisant la capacité de travail, perçoit, en plus de son salaire, une indemnité conforme aux dispositions de la présente convention collective de travail, à condition que les blessures ne résultent pas d'actes volontaires.

L'indemnité pour laquelle l'employeur, soit le gestionnaire, l'agent d'équipage et tout autre personne morale entretenant un lien substantiel avec le navire, sont solidairement responsables, est calculée sur la base d'un rapport médical. Tant l'employeur que le marin a la possibilité de faire établir un rapport médical. En cas de désaccord entre le rapport médical demandé par l'employeur et celui demandé par le marin, un troisième médecin sera désigné, en accord avec les deux parties. La décision de ce troisième médecin sera définitive et contraignante pour les deux parties. Le rapport médical détermine le niveau d'invalidité. Le tableau en annexe 4 définit les montants des indemnités.

Pour tous les pourcentages non mentionnés dans ce tableau, y compris ceux inférieurs à 10%, les indemnités sont calculées au pro rata.

Lorsque l'invalidité d'un marin est évaluée à 50% ou plus sur la base de son contrat, l'intéressé sera considéré, aux termes du présent alinéa, comme en état d'incapacité permanente pour un engagement maritime, quelle que soit la fonction, ce qui donnera lieu à l'octroi d'une indemnité à 100%. Par ailleurs, si l'invalidité du marin est inférieure à 50% sur la base de son contrat, mais que le médecin

d'entreprise estime que l'intéressé est en état d'incapacité permanente pour un engagement maritime, quelle que soit la fonction, le marin percevra l'indemnité à 100%.

Les paiements effectués dans le cadre de la présente clause n'empêchent pas le dépôt de réclamations juridiques de dommages et intérêts. Les montants perçus seront déduits des dommages et intérêts éventuellement accordés.

Article 20. – Assurance

L'employeur contractera une Assurance adéquate afin de se couvrir totalement contre d'éventuelles circonstances imprévues découlant des articles de la présente convention collective de travail.

Article 21. – Rapatriement

Un marin a droit au rapatriement aux frais de l'employeur (salaire compris) soit à son domicile, soit au lieu d'embarquement (au choix du marin) :

- a) À l'issue de la durée contractuelle, mais toujours en exécution des dispositions de l'article 3;
- b) En cas de débarquement suite à une maladie ou une blessure ;
- c) En cas de licenciement par l'employeur ;
- d) En cas de perte, d'immobilisation ou de vente du navire;
- e) Si le navire est placé sous embargo (du fait ou non d'un marin) à condition que le navire ait été bloqué plus de 14 jours ;
- f) Si l'employeur ne respecte pas les dispositions de la convention, le marin a droit au paiement du salaire restant dû et au rapatriement aux frais de l'employeur.
- g) En cas de démission comme visé à l'article 24, (b) et (c) ci-dessous.

Le mode de rapatriement répondra à toutes les conditions raisonnables de confort. L'employeur prendra à sa charge les frais de séjour du marin à quai jusqu'à son rapatriement a.

Lorsque, pendant la durée de service, le conjoint du marin ou, s'il est célibataire, un parent est gravement malade et que des craintes pèsent sur sa survie alors que le marin se trouve à l'étranger, tout sera mis en œuvre pour permettre un rapatriement aussi rapide que possible du marin. Des preuves écrites établies par un médecin compétent seront fournies au capitaine ou à l'employeur aussi rapidement que possible.

L'armateur peut réclamer les frais de rapatriement du marin s'il a été mis fin au contrat de travail pour raisons disciplinaires.

Article 22. – Nourriture, logis, literies, commodités, etc.

L'employeur mettra les effets suivants à disposition de chaque marin en service à bord:

- a) De la nourriture en suffisance et de bonne qualité;
- b) Un logis de taille et équipement suffisants;
- c) Un matelas et au moins un coussin, trois couvertures, 2 draps de lit, un taie et 2 serviettes de toilette. Les draps, taies et serviettes seront changés au moins une fois par semaine ;
- d) De la vaisselle et des couverts en suffisance;
- e) Une machine à laver;
- f) Des équipements de loisirs, conformément aux dispositions pertinentes de l'OIT.

De plus, l'employeur équippa la cuisine du navire de tout le matériel habituellement requis pour cuisiner. Les éléments cités en c) et d) seront de bonne qualité. Les logis répondront aux critères posés par l'OIT en matière de logement de l'équipage.

Article 23. - Biens des membres d'équipage

En cas de perte ou détérioration partielle ou totale de ses biens personnels, quelle qu'en soit la raison, survenant lorsque le marin se trouve à bord du navire ou sur le chemin menant au navire ou en revenant, le marin a droit à une indemnisation de la part de l'employeur. Cette indemnisation atteindra un montant maximum de 2.500 US\$. Aucun dédommagement ne sera accordé si le marin a négligé de prendre soin normalement de ses effets personnels. Les biens d'une valeur supérieure à 250 US\$ ne donnent droit à une compensation que s'ils ont été préalablement et par écrit déclarés au capitaine ou à l'employeur. Le marin déclarera officiellement que les informations qu'il fournit à propos des biens perdus sont correctes pour autant qu'il sache. Une réduction de valeur à hauteur d'1/3^e par année complète (âge de l'objet) sera appliquée aux appareils électroniques. Tous les autres biens perdent en valeur à concurrence d'1/5^e par année complète (âge de l'objet).

Article 24. – Cessation de l'emploi

- a) Le marin peut mettre fin à son contrat de travail moyennant un préavis de deux semaines adressé à l'employeur ou au capitaine du navire. Ce préavis peut être donné par écrit ou oralement mais alors en présence d'un témoin (voir également articles 3 et 21 ci-dessus).
- b) Le marin peut refuser de naviguer vers une zone de guerre, comme défini à l'article 18 b).
- c) Le marin a le droit de mettre fin à son contrat de travail si le navire est déclaré inapte à la navigation ou ne répondant plus aux normes minimales fixées par la Convention OIT n° 147 concernant les normes minima à observer sur les navires marchands, complétée par le Protocole de 1996, et dès lors que les manquements ne peuvent être palliés dans un délai raisonnable.
- d) L'employeur ne peut mettre un terme au contrat de travail avant son échéance normale (comme fixé à l'article 3), sauf dans les cas suivants :
 - i. En cas de perte totale du navire ; ou
 - ii. Lorsque le navire n'est plus en service pendant au moins un mois sans interruption, ou
 - iii. En cas de comportement inapproprié du marin, notamment les infractions aux règles et règlements relatifs aux drogues et à l'alcool, ce qui ouvre le droit légal au licenciement du marin. Si l'employeur licencie le marin pour comportement inapproprié, il doit informer par écrit le marin du comportement entraînant son licenciement. En l'absence de cette notification écrite, la cessation du contrat de travail est nulle et le marin a droit à une indemnisation pour la durée résiduelle de son contrat de travail ainsi qu'à un dédommagement tel que prévu au point e) ci-dessous.
- e) Un marin a droit à un dédommagement égal à deux mois de salaire de base s'il est mis fin à son emploi, pour quelque raison que ce soit, sauf si :
 - i. La cessation intervient à l'échéance normale de la période d'emploi mentionnée dans le contrat de travail de l'intéressé, ou
 - ii. La cessation résulte du préavis donné par le marin lui-même ; ou si le marin est licencié, aux termes de la loi et des règles en vigueur, pour cause de comportement inapproprié, en ce compris les infractions aux règles et règlements relatifs aux drogues et à l'alcool ;

- 2
- iii. Le marin est muté, dans un délai raisonnable, sur un autre navire afin d'y terminer son contrat de travail ;
 - iv. La durée contractuelle restante de l'emploi du marin est inférieure à 2 mois. Dans ce cas, c'est le salaire de base de la période contractuelle restante qui est payé.
- f) Conformément aux objectifs de la présente convention, le refus de naviguer de la part d'un marin ne peut pas être considéré comme un comportement inapproprié lorsque :
- i. Le navire est inapte à la navigation, ou
 - ii. La navigation du bateau est illégale pour quelque raison que ce soit ;
 - iii. La marin a transmis ses griefs quant à l'application de la présente convention, par écrit à l'employeur, ou
 - iv. Le marin refuse de naviguer vers une zone de guerre, comme défini à l'article 17.

Article 25. – Affiliation et représentation des marins

- a) L'employeur reconnaît au marin le droit de participer à des activités syndicales et d'être protégé par les conventions OIT N° 87 et 98 relatives à la liberté syndicale.
- b) L'employeur reconnaît aux syndicats le droit de désigner un délégué syndical parmi les membres d'équipage. Ces délégués ne peuvent être licenciés ni faire l'objet d'une procédure disciplinaire sans que le syndicat n'en soit informé préalablement et dispose de suffisamment de temps pour prévoir une représentation solide à quai.

Article 26. – Rupture de contrat

Tout litige et/ou rupture de contrat concernant la présente convention entre le marin et l'employeur fera l'objet, préalablement au suivi de la procédure de droit normale, d'une concertation entre le travailleur, l'employeur ou le délégué de l'employeur qui a signé cette convention. Si les parties n'aboutissent pas à un accord, la législation belge sera d'application et les tribunaux belges seront compétents.

Article 27. – Modification de la convention

Les conditions de la présente convention sont régulièrement réexaminées par les syndicats. Si, à n'importe quel moment, les syndicats et l'employeur sont d'accord sur des adaptations et/ou ajouts à la présente convention, ces adaptations et ajouts seront couchés par écrit et signés par les parties.

Article 28. - Egalité

Tout marin a le droit de travailler, apprendre et vivre dans un environnement sans harcèlement ou intimidation qui se baserait sur le sexe, la race ou tout autre critère.

Article 29. – Abandon ou délégation de droit

L'employeur s'engage à ne poser aucune exigence ni requête à l'adresse d'un marin lui enjoignant de signer un document qui, par le biais d'une déclaration d'abandon ou de délégation de droit, signifierait que le marin accepte ou s'engage à accepter des modifications aux conditions de la présente convention ou rembourse ou s'engage à rembourser à l'employeur, à des personnes au service de l'employeur ou des agents de ce dernier, tout salaire (y compris en souffrance) ou toute rémunération qui lui sont ou seront dus sur la base de la présente convention.

Article 30. – Engagements

Le marin n'est pas autorisé à embarquer des marchandises à bord pour son compte, sauf moyennant autorisation de l'employeur. Le marin est responsable des dégâts, amendes et sanctions découlant de l'embarquement de ces marchandises. Le capitaine a le droit de se débarrasser de ces marchandises.

Le marin n'a pas le droit d'embarquer des boissons alcoolisées sans autorisation du capitaine ou de l'employeur. Ce principe s'applique également si les boissons sont destinées à l'usage et la consommation personnels. Le marin est responsable des dégâts, amendes et sanctions découlant de l'embarquement et la possession de ces marchandises. Il est également responsable des conséquences éventuelles d'une fausse déclaration.

Le marin reconnaît et respecte la politique de l'employeur en matière d'alcool et de drogues (voir annexe 3). Toute infraction pourra être sanctionnée de la cessation immédiate du contrat de travail sans aucune indemnité.

Le marin est responsable des biens que l'employeur lui a confiés. Si ces objets sont détériorés ou détruits volontairement, il devra indemniser l'employeur.

Le marin est responsable de l'embarquement de tous les documents qui lui sont nécessaires. Il fournira au capitaine les documents originaux, tels qu'une certification STCW (dûment signée), le livret de marin, le carnet de vaccination, l'attestation d'aptitude médicale, un passeport international, les documents de voyage, d'entreprise, et tout autre document pertinent.

La présente convention s'applique à l'ensemble des marins non inscrits au Pool belge des Marins et qui travaillent de temps à autre sur des navires battant pavillon belge. La convention est conclue pour une durée indéterminée et entre en vigueur au 1er janvier 2012.

Chacune des parties signataires a le droit de mettre fin à la convention, moyennant un préavis de 6 mois. La dénonciation se fera au moyen d'une lettre recommandée adressée au président de la commission paritaire de la marine marchande et aux parties concernées. Le préavis prend cours à la date de l'envoi de la dénonciation au président.

REPRESENTANTS DES EMPLOYEURS

REPRESENTANTS DES TRAVAILLEURS

ANNEXE 1

BAREMES

**Annexe 1° à la Convention collective de travail du 3 août relative aux conditions de travail pour les marins
non inscrits à la liste du Pool, comme visé à l'article 1bis, 1°, de l'arrêté-loi du 7 février 1945 et
occupés à bord de navires marchands battant pavillon belge**

**effectifs à partir du 1/1/2012
(en \$ US)**

	Rang	Coeff. diff.	Sal. de base mensuel	Heures supplémentaires Lumpsum	h sup, garanties	Salaire p/h sup.	Salaire horaire	Compensation congrés et jours fériés	Congés	Salaire mensuel	Bonus pétrolier	Sal. mens. pétrolier	Nourriture et logement
	1	2	3	4		5	6	7	8	9	10	11	12
1	Capitaine	3,369	2057	1531		14,86	11,89	118,90	171	3878	674	4.552	96
2	1° officier	2,175	1327	988		9,59	7,67	76,71	111	2502	435	2.937	96
3	2° off.	1,742	1063	791		7,68	6,14	61,45	89	2004	348	2.353	96
4	3° off.	1,498	914	680		6,60	5,28	52,83	76	1723	300	2.023	96
5	4° off.	1,3	793	590		5,73	4,58	45,84	66	1495	260	1.755	96
6	asp. off.	1,05	641		477	4,63	3,71	37,05	53	1209	210	1.419	96
7	cadet	0,36	220		164	1,59	1,27	12,72	18	415	0	415	96
8	1° mécanicien	3,062	1869	1391		13,50	10,80	108,03	156	3524	612	4.136	96
9	2° méc.	2,175	1327	988		9,59	7,67	76,71	111	2502	435	2.937	96
10	3° méc.	1,742	1063	791		7,68	6,14	61,45	89	2004	348	2.353	96
11	4° méc.	1,498	914	680		6,60	5,28	52,83	76	1723	300	2.023	96
12	5° méc.	1,3	793	590		5,73	4,58	45,84	66	1495	260	1.755	96
13	asp. méc.	1,05	641		477	4,63	3,71	37,05	53	1209	210	1.419	96
14	cadet	0,36	220		164	1,59	1,27	12,72	18	415	0	415	96
15	électricien	1,742	1063	791		7,68	6,14	61,45	89	2004	348	2.353	96
16	maître d'équip.	1,117	682		508	4,93	3,94	39,42	57	1286	223	1.509	96
17	motoriste	1,117	682		508	4,93	3,94	39,42	57	1286	223	1.509	96
18	fitter	1,117	682		508	4,93	3,94	39,42	57	1286	223	1.509	96
19	pompiste	1,117	682		508	4,93	3,94	39,42	57	1286	223	1.509	96
20	chef cuisinier	1,117	682		508	4,93	3,94	39,42	57	1286	223	1.509	96
21	A/B	1	610		454	4,41	3,53	35,26	51	1150	200	1.350	96
22	graisseur	1	610		454	4,41	3,53	35,26	51	1150	200	1.350	96
23	steward	1	610		454	4,41	3,53	35,26	51	1150	200	1.350	96
24	2° cuisinier	0,99	604		450	4,36	3,49	34,91	50	1139	198	1.337	96
25	steward	0,99	604		450	4,36	3,49	34,91	50	1139	198	1.337	96
26	matelot	0,98	598		445	4,32	3,46	34,57	50	1127	196	1.323	96
27	wiper	0,98	598		445	4,32	3,46	34,57	50	1127	196	1.323	96
28	mousse	0,98	598		445	4,32	3,46	34,57	50	1127	196	1.323	96

ANNEXE 2

LISTE DES INDEMNITES

Article 16.

Indemnité en cas de décès :

- (i) Famille proche – US\$ 80.000.
- (ii) Chaque enfant à charge de moins de 18 ans – US\$ 20.000 (avec un maximum de 4 enfants)

ANNEXE 3

DECLARATION CONTRE L'USAGE DE DROGUES ET D'ALCOOL

Je soussigné,,
marin lié par un contrat d'engagement maritime à bord du,
conclu avec,
employeur, déclare, par la présente :

A. Que je ne suis pas un consommateur régulier de drogues, autres que celles prescrites par un médecin agréé.

Si un tel usage de drogues venait à être contrôlé, j'ai fourni à ce propos une déclaration durant l'examen médical préalable à mon embauche.

B. Je n'utiliserai pas de drogues durant mon service à bord, sauf celles prescrites par l'officier responsable ou un médecin mandaté par le capitaine ou ses agents.

C. Je ne m'opposerai pas à des tests aléatoires concernant l'usage de drogues ou l'abus d'alcool, imposés par le capitaine dans le cadre du champ d'application de la politique de l'entreprise en matière de drogues et d'alcool.

D. Je suis pleinement informé de la politique de l'entreprise en matière de drogues et d'alcool et je m'engage à la respecter.

E. Je marque mon accord sur le fait que la possession, l'usage et le commerce de drogues ainsi que le non-respect de la politique de l'entreprise en matière de drogues et d'alcool peuvent entraîner, à juste titre, mon licenciement pour motif grave et que, dans pareil cas, je devrai prendre à ma charge les frais de mon rapatriement.

J'apporterai mon entière collaboration à la U.S. Drug Enforcement Agency, en ce qui concerne l'application des dispositions du manuel de sécurité "Sea Carrier Security Manual".

J'ai effectué cette déclaration sans contrainte et de mon plein gré,

Date :

Lieu :

Signature :

ANNEXE 4**DEGRE D'INVALIDITE****INDEMNITES EN US \$**

%	Marins subalternes	Officiers
100	80.000	120.000
75	60.000	90.000
60	48.000	72.000
50	40.000	60.000
40	32.000	48.000
30	24.000	36.000
20	16.000	24.000
10	8.000	12.000

EXPLANATORY MEMORANDUM

The US \$ is the currency used by international maritime transport to pay seafarer wages. As the present collective bargaining agreement concerns seafarers who are non-EU residents, wages and other emoluments shall be mentioned in US\$,

Title VI of the Act of June 3, 2007 authorizes a departure from the legal tender in Belgium.

The English-language version of the present collective bargaining agreement shall be used on board and a copy thereof shall be appended to the present collective bargaining agreement.

COLLECTIVE BARGAINING AGREEMENT OF AUGUST 3, 2012 ON THE EMPLOYMENT CONDITIONS OF SEAFARERS NOT REGISTERED WITH THE POOL OF SEAFARERS AS UNDERSTOOD BY ARTICLE 1 BIS, 1° OF THE DECREE LAW OF FEBRUARY 7, 1945, AND EMPLOYED ON MERCHANT VESSELS UNDER THE BELGIAN FLAG.

Article 1.

The present collective bargaining agreement shall apply to:

- The employers of the companies engaging in activities within the competence of the joint committee for the merchant marine.
- Seafarers not registered with the pool of mariners as understood by article 1 bis, 1° of the decree law of February 7, 1945, and employed on merchant vessels under the Belgian flag. All words in the masculine gender shall include the feminine.

Article 2.

A seafarer to whom this collective bargaining agreement is applicable in accordance with article 1 above shall be covered by the agreement with effect from the date on which he is engaged until the date on which he signs off and/or the date until which the company shall be liable for wages under the present agreement.

Article 3. – Duration of employment

1. A seafarer shall be engaged on the basis of a fixed-term employment contract with a maximum duration of 7 (seven) months. His employment shall be automatically terminated upon the terms of this agreement at the first arrival of the vessel in port upon expiry of that period or of any other period specified in his individual employment contract (travel contract).
2. After the contractual period the contract may be terminated by the owner or the seafarer in any port with reasonable repatriation facilities. In both cases the seafarer shall be repatriated at the owner's expense including his personal luggage up to 50 kg. If the owner or the seafarer wants to terminate the contract under these conditions he must give the other party, as far as practical, two weeks' notice.

Article 4. – Wages

The word 'wages' is understood to refer to gross wages matching the net wages after taxes and social security contributions, as mentioned in Appendix 1 of the present agreement.

The wages of each seafarer shall be calculated in US\$ in accordance with this agreement and as per the wage scale calculation in Appendix 1. The only deductions from such wages shall be proper statutory deductions as recorded in this agreement or deductions authorized by the seafarer himself. The seafarer shall be entitled to payment of his net wages after such deductions upon expiry of the contract of maritime employment or after signing off. However the seafarer is entitled to an advance on pay when the vessel is at anchor, in port or in harbor waters. Wages are monthly. For the purpose of calculating parts of months the number of days shall be multiplied by 1/30th of the monthly wage.

Article 5. – Allotments

An allotment of up to 75% of total net monthly wages as mentioned in column 9 or 11 (as applicable) of the appended wage scale shall be paid into the seafarer's bank account at monthly intervals, unless the wage balance is settled monthly.

Article 6. – Hours of duty, overtime and security watches

Hours of duty

The ordinary hours of duty shall be 8 (eight) hours a day, from Monday to Friday, thus totaling 40 hours a week.

Column 4 of the wage scales in the Appendix "Lump sum/guaranteed overtime" includes : 8 (eight) work hours on Saturdays and 8 (eight) work hours on Sundays and public holidays.

Day workers shall work their 8 (eight) hours between 6 a.m. and 6 p.m.

Overtime

Officers: All officers, except apprentices and cadets are under lump sum as indicated in the attached wage scales (column 4). Lump sum also covers all hours in excess of 103 hours, including unattended engine room safety watches.

Ratings, cadets and apprentices : hours worked in excess of the guaranteed 103 hours shall be paid as overtime at the rate mentioned in column 5 of the appended wage scales. Overtime shall be paid on a half-hourly basis.

Article 7.

Any break of less than half an hour during the hours of duty shall be counted as working time.

Article 8.

If a holiday falls on a Saturday or a Sunday, the next working day shall be observed as a holiday. For the purposes of this agreement, the following days shall be considered as holidays at sea or in port: January 1, Easter Monday, International Labor Day (May 1), Ascension, Whit Monday, July 21, Assumption, All Saints (November 1), November 11 and Christmas day (December 25).

Article 9.

No overtime shall be paid for the following activities:

- Preserving the safety and security of the vessel, the cargo and the crew;
- Aid to vessels or persons in distress;
- Exercises and/or training related to fire, abandon ship and the likes, when prescribed by international conventions;
- Duties connected to handing over the watch;
- The preservation of the environment or exercises related thereto.

Article 10.

Ship's crew shall not be required or induced to carry out cargo handling and other work traditionally or historically done by dock workers without prior written agreement of the ITF Dockers' Union concerned. Subject to said authorization and provided that the individual seafarers volunteer to carry out such duties and that they are adequately compensated for it, such work may be performed.

Compensation for such work performed during the normal working week shall be by the payment of the premium overtime rate (i.e. the weekend and holiday overtime rate mentioned in the wage scales in Appendix 1) for each hour or part of an hour that such work is performed, in addition to the basic pay. Any such work performed outside the normal working week shall be compensated at triple the premium overtime rate (i.e. the weekend and holiday overtime rate mentioned in the wage scales in Appendix 1) for each hour or part of an hour that such work is performed, in addition to normal hourly wages (determined by dividing the monthly basic pay by 173 for those hours).

Any seafarer shall be entitled to act lawfully in respecting any dock workers' trade dispute, including, but not limited to, respecting any picket line or complying with any lawful request not to enter any premises, dock, pier or ocean terminals. The owner shall not take any punitive measures against any seafarer who respects such dock workers' trade dispute, nor shall any such lawful act by the seafarer be treated as a breach of the seafarer's employment contract.

Article 11.

Watch keeping at sea or, when deemed necessary, in port, shall be organized on a three-watch basis. At his own discretion the Master shall decide which seafarers are put into watches and which seafarers, if any, are to perform day work.

A two-watch system may be introduced subject to joint negotiations for vessels on which the technical equipment does not allow the embarkation of enough crew to practice the three-watch system.

Article 12. – Rest period

According to international regulations, the hours of rest shall not be less than:

- 10 hours in any 24-hour period; and
- 77 hours in any seven-day period.

However the Master of the vessel shall have the right to require a seafarer to perform any hours of work necessary for the immediate safety of the ship, persons on board or cargo, or for the purpose of giving assistance to other ships or persons in distress at sea (Act of May 13, 2003 ratifying Convention nr 180 on the working time of seafarers and ships' crew as approved in Geneva on October 22, 1996 and the 1996 Protocol on merchant vessels (minimum standards) as approved in Geneva on October 22, 1996 by the International Labor Conference).

Article 13. – Medical attention

Seafarers shall be entitled, at the owner's expense, to the payment of any medical, surgical, pharmaceutical and nursing costs necessitated by illness or accidents during the sea journey.

Seafarers discharged owing to sickness or injury shall be entitled to medical attention (including hospitalization) at the owner's expense until the seafarers has been repatriated.

After repatriation due to sickness a seafarer shall be entitled to medical attention until full recovery or for a maximum of a 130 days, insofar as the seafarer will be unable to recover the medical costs from his national social security system.

After repatriation due to injury a seafarer shall be entitled to medical attention until full recovery with a maximum of 130 days or until declared disabled, whatever comes first, in accordance with article 18. This shall apply insofar as the seafarer is unable to recover the medical costs from his national social security system. Medical costs will be reimbursed by submission of the original invoices.

Owners who have contributed to such medical, surgical, pharmaceutical and nursing costs in accordance with the present article may reclaim said costs from the seafarer or his entitled parties if the owner proves that the illness or the accident were the result of the seafarer's willful act.

Article 14. – Sick pay

When a seafarer is signed off and landed at any port because of sickness, his basic wages shall continue until he has been repatriated at the owner's expense or until he has arrived at his home or at the place of his original engagement, whichever place is more convenient for the seafarer. Thereafter he shall be entitled to sick pay at a rate equivalent to his basic wages while he remains sick up to a maximum of 180 days.

When a seafarer is signed off and landed at any port because of injury, his basic wages shall continue until he has been repatriated at the owner's expense or until he has arrived at his home or at the place of his original engagement, whichever place is more convenient for the seafarer. Thereafter he shall be entitled to sick pay at a rate equivalent to his basic wages (refer to Appendix 1) for the period during which he shall need medical attention with a maximum of 180 days or until a medical determination is made, in accordance with article 18, concerning permanent disability, whichever comes first.

The seafarer shall be entitled to continued sick pay by submission of satisfactory medical certificates issued by a doctor recognized by the flag state. Sick pay shall be paid into the bank account of the seafarer after receipt of the original medical certificates.

Owners who have continued to pay basic wages in accordance with the present article may reclaim them from the seafarer or his entitled parties if the owner proves that the illness or the accident were the result of the seafarer's willful act.

Article 15. - Motherhood

If a seafarer becomes pregnant during the sea journey:

- She shall advise the Master thereof immediately upon confirmation of the pregnancy;
- The owner shall repatriate the seafarer as quickly as circumstances reasonably allow, but in any case no later than the 26th week of pregnancy. If vessel operations are hazardous in the given circumstances, the seafarer shall be repatriated from the first port-of-call.

Article 16. – Paid leave

Payment for leave is included in the wage scales (column 7). Leave shall only be taken during the currency of his employment if the seafarer so desires and if the ship's operations are not unreasonably affected.

Article 17. – Death in service

If a seafarer dies whilst in the employment of the owner, whilst travelling to and from the ship, or as a result of a marine or similar hazard, the owner shall pay the sums specified in Appendix 2 of the present agreement to the widow / widower and to any dependent child under 18.

If the seafarer leaves no widow the aforementioned sum shall be paid to the person or body empowered by law to administer the seafarer's estate.

If the demise results from a willful act by the seafarer, the above-mentioned shall not apply.

Article 18. - Death in a war zone

- a) When war breaks out somewhere in the world the members of the Joint Committee shall determine, by mutual agreement and in accordance with international standards, the area to be declared a war zone.

The war zone and the date on which the provisions of the present collective bargaining agreement shall enter into force are to be approved by a decision of the Joint Committee of the Merchant Marine. The Joint Committee shall determine the end date. Both decisions shall be lodged with the Directorate for Collective Labor Relations at the Federal Government Agency for Employment, Labor and Social Consultation.

b) The following provisions shall apply to the war zone as declared by the Joint Committee for the Merchant Marine:

- Seafarers shall be entitled to refuse engagement for any vessel entering the war zone.
- Seafarers employed on a ship entering the war zone shall be entitled to sign off at the owner's expense.
By a unanimous decision of the Joint Committee the signing off by seafarers may be refused for security reasons in some war zones. Such refusal to sign off shall be entered into the decision provided for by article 3 of the collective bargaining agreement of October 25, 2006 setting certain conditions for employment in a war zone.
- If a seafarer dies on board of a ship in a war zone as a result of an act of war, the entitled heir shall receive a one-off additional bonus at the owner's expense equal to the death benefit.
- If a seafarer is injured on board of a ship in a war zone as a result of an act of war, resulting in permanent medical disability for which the seafarer is deemed permanently unfit for duty on board of a ship, the owner shall pay a one-off additional bonus to the seafarer. The amount of said bonus shall be equal to the cash benefit for permanent disability.

c) The bonus mentioned in article 18 b) of the present collective bargaining agreement shall also be paid to the seafarer or his legal heir if the ocean-going vessel is hit by a terrorist or pirate attack resulting in the seafarer's death or the seafarer's permanent medical disability for which he is deemed unfit for duty on board of a vessel.

Article 19. – Disability

A seafarer who suffers injury as a result from an accident from any cause whatsoever whilst in the employment of the owner, regardless of fault, including accidents occurring whilst travelling to or from the ship and whose ability to work is reduced as a result thereof, shall, in addition to his sick pay, be entitled to compensation according to the provisions of this collective bargaining agreement, provided the injury was not caused by a proven willful act.

The compensation which the owner, manager, manning agent and any other legal entity substantially connected with the vessel shall be jointly and severally liable to pay shall be calculated by reference to an agreed medical report. Both the owner and the seafarer shall be able to commission their own. If the doctor appointed by the employer and the doctor appointed by the seafarer disagree, a third doctor shall be agreed jointly by both parties. The decision of this third doctor shall be final and binding on both parties. The aforesaid medical report determines the degree of disability. The table in Appendix 4 shows the rate of compensation.

Any rates not mentioned in the table, including those under 10 percent, shall be pro rata.

A seafarer whose disability is assessed at 50 percent or more under the terms of his contract shall, for the purpose of this paragraph, be regarded as permanently unfit for further sea service in any capacity and entitled to 100 percent compensation. Furthermore, any seafarer assessed at less than 50 percent disability under the contract but certified as permanently unfit for further sea service in any capacity by the company doctor shall also be entitled to 100 percent compensation.

Any payment effected under this clause shall be without prejudice to any claim for compensation in law, but such payments shall be deducted from any award for damages.

Article 20. – Insurance cover

The owner shall take out appropriate insurance to cover himself fully against the possible contingencies arising from the articles of the present collective bargaining agreement.

Article 21. – Repatriation

A seafarer shall be entitled to repatriation at the owner's expense (including wages) either to his home or to the place of his original engagement (at the seafarer's option):

- a) After the contractual period, always subject to the provisions of article 3;
- b) When signing off owing to sickness or injury;
- c) When his employment is terminated owing to discharge by the owner;
- d) Upon the loss, laying-up or sale of the ship;
- e) If the ship has been arrested (whether by a seafarer or not), provided the ship has remained under arrest for more than 14 days;
- f) If the owner has not complied with the provision of the agreement the seafarer shall be entitled to claim the outstanding wages and to be repatriated at the owner's expense.
- g) On discharge according to article 23, (b) and (c) below.

Repatriation shall take place in such a manner that it meets all reasonable requirements with regard to comfort. The owner shall be liable for the cost of maintaining the seafarer ashore until repatriation takes place.

When, during the course of a voyage, the spouse, or, in the case of a single person, a parent falls dangerously ill and loss of life is to be feared whilst the seafarer is abroad, every effort will be made to repatriate the seafarer concerned as quickly as possible. Documentary evidence by a competent medical person will have to be presented to the Master or owner as soon as feasible.

The owner may claim reimbursement of repatriation costs from the seafarer if the employment contract has been terminated for disciplinary reasons.

Article 22. – Food, accommodation, bedding, amenities, etc.

The owner shall provide the following for the use of each seafarer whilst he is serving on board:

- a) sufficient food of good quality;

- b) accommodation of adequate size and standard;
- c) one mattress and at least one pillow, three blankets, two sheets, one pillow-case and 2 towels. The sheets, pillow-case and towels shall be changed at least once a week;
- d) necessary cutlery and crockery;
- e) laundry facilities;
- f) recreational facilities in accordance with relevant ILO recommendations.

In addition, the owner shall provide the galley with all items of equipment normally required for cooking purposes. All items of equipment mentioned in sub-paragraphs c) and d) above shall be of good quality. The accommodation standards shall generally meet the criteria contained in relevant ILO instruments with respect to crew accommodation.

Article 23. - Crew's effects

When any seafarer suffers total or partial loss of, or damage to his personal effects, due to whatever cause, whilst the seafarer is on board of the ship or traveling to and from the ship, he shall be entitled to recover compensation of up to US \$ 2,500 from the owner. No compensation shall be paid if the seafarer has failed to provide the usual care to his personal effects. Personal effects with a value in excess of US \$ 250 shall only give rise to an entitlement for compensation if they had been declared in writing to the Master or the owner prior to the loss. The seafarer shall certify that any information provided with regard to lost property is true to the best of his knowledge. Electronic goods will be depreciated by 1/3rd per full year of age (i.e. the object's age). Any other goods will be depreciated by 1/5th per full year of age (i.e. the object's age).

Article 24. – Termination of employment

- a) A seafarer may terminate his employment contract subject to two weeks' notice to the owner or the ship's Master. Said notice of termination may be given either in writing or verbally if a witness is also present (also refer to articles 3 and 21 above).
- b) A seafarer may refuse to sail into a war zone as defined in Article 18 b).
- c) A seafarer shall be entitled to terminate his employment if the ship is declared unseaworthy or substandard in relation to ILO Convention nr 147 (minimum standards in merchant ships) as supplemented by the 1996 Protocol, and if the owner fails to remedy it within a reasonable time.
- d) The owner shall not be entitled to terminate the employment contract of a seafarer prior to the expiry of his period of engagement (as specified in article 3), except in the following cases:
 - i. upon the total loss of the ship, or
 - ii. when the ship has been laid up for a continuous period of at least one month, or
 - iii. upon the misconduct of the seafarer, including violation of the drug and alcohol rules and regulations, giving rise to a lawful entitlement to dismiss, provided that in the case of dismissal for misconduct the owner shall, prior to dismissal, give written notice to the seafarer specifying the misconduct on which his dismissal is based. If such notice is not given as aforesaid, the dismissal shall be ineffective in terminating the employment contract of the seafarer who shall be entitled to damages for the unexpired term of his employment in addition to the compensation provided for in e) below.

- e) A seafarer shall be entitled to receive compensation equal to two months' basic wages on termination of his employment for any reason, except where:
- i. the termination is a result of the expiry of an agreed period of service in his employment contract, or
 - ii. the termination results from notice given by the seafarer as aforesaid; or the seafarer is lawfully and properly dismissed by the owner as a consequence of the seafarer's own misconduct, including violation of the drug and alcohol rules and regulations;
 - iii. the seafarer is transferred within a reasonable time to another vessel in order to work there until the end of his remaining contract duration;
 - iv. the seafarer's remaining contract duration is less than two months. In this case, the basic wages of the remaining contract duration will be paid.
- f) For the purposes of this agreement refusal by any seafarer to obey an order to sail the ship shall not amount to misconduct of the seafarer where:
- i. the ship is not seaworthy, or
 - ii. it would be unlawful, for any reason, for the ship to sail;
 - iii. the seafarer has written to the owner to express grievances with respect to the implementation of this agreement; or
 - iv. the seafarer refuses to sail into a war zone as defined in article 17.

Article 25. – Membership and representation of seafarers

- a) The owner acknowledges the right of seafarers to participate in union activities and to be protected against acts of anti-union discrimination as per ILO Conventions 87 and 98.
- b) The owner acknowledges the right of the unions to appoint a union representative elected among and by the crew. Said representatives shall not be dismissed nor subjected to any disciplinary proceedings unless the union has been given advance notice and sufficient time to ensure that adequate shore-based representation is provided.

Article 26. – Breach of agreement

Any dispute and/or breach of this agreement arising between the seafarer and the owner shall be settled in mutual agreement between the parties signatories to this agreement, i.e. the unions and the owners, prior to any legal action. If the parties fail to reach agreement, Belgian law and jurisdiction shall be applicable.

Article 27. – Amendment of the agreement

The terms and conditions of this agreement shall be reviewed regularly by the unions. If at any time the unions and the owners mutually agree on amendments and/or additions to this agreement, such amendments and additions shall be agreed in writing and signed by the parties.

Article 28. - Equality

Each seafarer shall be entitled to work, train and live in an environment free from harassment and bullying whether sexually, racially and otherwise motivated.

Article 29. – Waivers and assignments

The owner undertakes not to demand or request any seafarer to enter into any document whereby, by way of waiver, assignment or otherwise, the seafarer agrees or promises to accept modifications to the terms and conditions of the present agreement or to return to the owner, his employees or agents any wages (including back wages) or other emoluments due or to become due to him under this agreement.

Article 30. – Agreements

The seafarer is not allowed to embark any merchandise for his own account except with the owner's approval. The seafarer shall be responsible for any damages, fines and penalties imposed due to such an embarkation. The Master will have the right to jettison all such merchandise.

The seafarer is not entitled to bring alcoholic beverages on board without the Master's or the owner's approval. This is also applicable if the goods are for his own account and personal consumption. The seafarer will be accountable for all possible consequences including damages, fines and other penalties that the embarkation and possession of such goods might entail. He will be responsible for any consequences of a false declaration.

The seafarer acknowledges and will submit to the owner's drug and alcohol policy (refer to Appendix 3). Any infringement of this policy can be punished by immediate termination of the employment contract without any compensation.

The seafarer is responsible for the goods entrusted to him by the owner. In case of deliberate destruction or damage he will be responsible for indemnifying the owner.

The seafarer is responsible for bringing with him all necessary documentation upon embarkation and to present the originals to the Master such as the appropriate STCW certification (properly endorsed), seamen book, vaccination booklet, certificate of medical fitness, international passport, travel or Company documents and other possibly relevant documents.

This agreement is valid for all non-Pool seafarers serving from time to time on board of vessels under the Belgian flag. This agreement is concluded for an indefinite period of time and it enters into force on 1.1.2012.

Each of the signatories shall be entitled to terminate the agreement subject to a six month notice. This notice of termination shall be sent, by postal registered mail, to the chairperson of the Joint Committee for the Merchant Navy and to each of the signatory parties. The 6 months' term of notice shall start from the date on which the above mentioned registered mail shall have been sent to the chairperson.

APPENDIX 1

WAGE SCALES

**Appendix 1 of the Collective Bargaining Agreement of August 3, 2012 on the terms of employment of seafarers
not registered with the Pool of Seafarers as understood by article 1 bis, 1° of the decree law of February 7, 1945, and who
are employed on board of merchant vessels under the Belgian flag.**

**IN FORCE AS OF 1.1.2012
(US \$)**

Rank	Dif. Factor	Monthly basic wage	Monthly Lumpsum	Overtime guaranteed overtime	Wages p/ overtime hour	Hourly wages	Compensation leave and public holidays	Leave	Monthly wages	Tanker bonus	Monthly tanker wages	Food and lodging	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
1	Master	3,369	2057	1531		14,86	11,89	118,90	171	3878	674	4.552	96
2	Chief officer	2,175	1327	988		9,59	7,67	76,71	111	2502	435	2.937	96
3	2nd officer	1,742	1063	791		7,68	6,14	61,45	89	2004	348	2.353	96
4	3rd officer	1,498	914	680		6,60	5,28	52,83	76	1723	300	2.023	96
5	4th officer	1,3	793	590		5,73	4,58	45,84	66	1495	260	1.755	96
6	Appr. Officer	1,05	641		477	4,63	3,71	37,05	53	1209	210	1.419	96
7	Cadet	0,36	220		164	1,59	1,27	12,72	18	415	0	415	96
8	Chief engineer	3,062	1869	1391		13,50	10,80	108,03	156	3524	612	4.136	96
9	2nd engineer	2,175	1327	988		9,59	7,67	76,71	111	2502	435	2.937	96
10	3rd engineer	1,742	1063	791		7,68	6,14	61,45	89	2004	348	2.353	96
11	4th engineer	1,498	914	680		6,60	5,28	52,83	76	1723	300	2.023	96
12	5th engineer	1,3	793	590		5,73	4,58	45,84	66	1495	260	1.755	96
13	Appr. Engineer	1,05	641		477	4,63	3,71	37,05	53	1209	210	1.419	96
14	Cadet	0,36	220		164	1,59	1,27	12,72	18	415	0	415	96
15	Electrician	1,742	1063	791		7,68	6,14	61,45	89	2004	348	2.353	96
16	bosun	1,117	682		508	4,93	3,94	39,42	57	1286	223	1.509	96
17	Motorman	1,117	682		508	4,93	3,94	39,42	57	1286	223	1.509	96
18	fitter	1,117	682		508	4,93	3,94	39,42	57	1286	223	1.509	96
19	pump man	1,117	682		508	4,93	3,94	39,42	57	1286	223	1.509	96
20	chief cook	1,117	682		508	4,93	3,94	39,42	57	1286	223	1.509	96
21	A/B	1	610		454	4,41	3,53	35,26	51	1150	200	1.350	96
22	Oiler	1	610		454	4,41	3,53	35,26	51	1150	200	1.350	96
23	steward	1	610		454	4,41	3,53	35,26	51	1150	200	1.350	96
24	2nd cook	0,99	604		450	4,36	3,49	34,91	50	1139	198	1.337	96
25	mess man	0,99	604		450	4,36	3,49	34,91	50	1139	198	1.337	96
26	OS	0,98	598		445	4,32	3,46	34,57	50	1127	196	1.323	96
27	wiper	0,98	598		445	4,32	3,46	34,57	50	1127	196	1.323	96
28	deck boy	0,98	598		445	4,32	3,46	34,57	50	1127	196	1.323	96

APPENDIX 2

SCHEDULE OF CASH BENEFITS

Article 16.

Compensation for loss of life:

- (i) Immediate next-of-kin – US\$ 80,000.
- (ii) To each dependent child under the age of 18 – US\$ 20,000 (subject to a maximum of 4 children)

APPENDIX 3

STATEMENT AGAINST USE OF DRUGS AND ALCOHOL

I,, a seafarer contracted for service on board of, entered into with, owner, hereby declare,

- A. That I am not a habitual user of drugs other than at times when they have been prescribed to me by a registered medical practitioner.

A history of such drug usage, if any, has been declared by me at the time of my pre-employment medical.

- B. I will not take any drugs while serving on board unless prescribed by the ship's medical officer or a medical practitioner appointed by the Master or his agents.
- C. I will have no objection to submitting myself to random testing for use of drugs, misuse of alcohol which may be ordered by the Master in keeping with the scope of the Company drug and alcohol policy.
- D. I am fully aware of the Company policy on drugs and alcohol and undertake to abide by it.
- E. I agree that possession, use and trafficking of drugs and breach of the Company policy on drugs and alcohol will be just causes for termination of my employment with repatriation at my expense.

I will fully cooperate with the U.S. Drug Enforcement Agency with respect to the implementation of the provisions contained in the "Sea Carrier Security Manual".

Above declaration has been made by me without duress and of my own free will on this day of

Date :

Location :

Signature:

APPENDIX 4

RATE OF DISABILITY

COMPENSATION IN US \$

%	Ratings	Officers
100	80,000	120,000
75	60,000	90,000
60	48,000	72,000
50	40,000	60,000
40	32,000	48,000
30	24,000	36,000
20	16,000	24,000
10	8,000	12,000