

AANVULLING 21**PARITAIR SUBCOMITE VOOR DE HAVEN VAN ANTWERPEN
CODEX ALGEMEEN CONTINGENT**

	Te verwijderen	In te voegen
HOOFDSTUK II - ALGEMENE BEPALINGEN BETREFFENDE DE HAVENARBEID EN DE ERKENDE HAVENARBEIDERS	11-12	11-12
HOOFDSTUK V - BEROEPSCATEGORIEEN		
Afdeling 3 - HAVENARBEIDERS ALGEMEEN WERK	33-34	33-34
Afdeling 4 - MARKEERDERS	37-38	37-38
Afdeling 6 - KUIPERS	43-44	43-44
Afdeling 12 - BESTUURDERS VAN SPECIALE WERKTUIGEN	59 tot 64	59 tot 64
HOOFDSTUK XVII - MISBRUIK VAN ROESMIDDELEN: ALCOHOL-EN DRUGSBELEID	177-178	177-178
HOOFDSTUK XIX - OPHEFFINGS- EN SLOTBEPALINGEN	187-188	187-188

STATUTEN

	Te verwijderen	In te voegen
COMPENSATIEFONDS VOOR BESTAANSZEKERHEID	BZ 3-4	BZ 3-4
	BZ 21-22	BZ 21-22

Artikel 13

De erkenning van havenarbeiders die weigeren te verschijnen op het jaarlijks medisch onderzoek kan worden geschorst totdat zij opnieuw medisch geschikt worden bevonden.

Artikel 14

- a) ■ Havenarbeiders kunnen van de Administratieve Commissie eenmaal in hun loopbaan een toelating tot tijdelijke afwezigheid uit het havenbedrijf bekomen om elders te werken. Deze tijdelijke afwezigheid is niet van toepassing voor havenarbeiders met een erkenning van bepaalde duur. Bij einde van de schorsing dient het bewijs van ononderbroken tewerkstelling geleverd te worden. ■

Deze afwezigheid kan maximaal drie jaar duren, behalve indien betrokkene een andere functie dan havenarbeider wil uitoefenen in dienst van een werkgever die ressorteert onder het Paritair Comité nr. 301 of nr. 226.

In dat geval dient deze werkgever zich akkoord te verklaren met de storting van de voorziene bijdrage aan het Compensatiefonds voor Bestaanszekerheid - Haven van Antwerpen.

- b) De erkenning als havenarbeider kan tevens geschorst worden voor:

1. Palliatief verlof: de havenarbeiders hebben recht op palliatief verlof om palliatieve zorgen te verstrekken. Gedurende één maand (verlengbaar met een maand) kunnen de prestaties volledig geschorst worden ofwel halftijds verminderd worden of verminderd worden met 1/5e.
2. Medische bijstand: de havenarbeiders hebben de mogelijkheid hun arbeidsprestaties te schorsen om bijstand te verlenen aan een gezinslid of een familielid tot de tweede graad, dat lijdt aan een zware ziekte. Per periode van minimum 1 maand tot maximum 3 maanden kunnen de prestaties volledig geschorst worden ofwel halftijds verminderd worden of verminderd worden met 1/5e.
3. Ouderschapsverlof: de havenarbeiders hebben recht op het ouderschapsverlof naar aanleiding van de geboorte van hun kind of de adoptie van een kind tot het 12 jaar wordt. Deze leeftijdsgrens wordt verhoogd tot 21 jaar wanneer het kind voor ten minste 66 % getroffen is door een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid of door een aandoening die tot gevolg heeft dat ten minste 4 punten toegekend worden in pijler I van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving betreffende de kinderbijslag.

Dit verlof kan opgenomen worden in één van de volgende vormen:

- 4 maanden voltijdse schorsing
- 8 maanden halftijdse vermindering
- 20 maanden vermindering met 1/5e.

- c) De erkenning van een havenarbeider kan ingevolge het specifieke stelsel van het tijdkrediet volledig geschorst worden of verminderd worden met 1/5e of 1/2e. Hiervoor gelden volgende regelingen:



1. Tijdskrediet zonder motief: de duurtijd voor een niet-gemotiveerd tijdskrediet wordt beperkt tot een equivalent van 12 maanden volledige schorsing van de arbeidsprestaties, dat wil zeggen:
 - ■ 12 maanden volledige schorsing van de arbeidsprestaties ■
 - 24 maanden vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking;
 - 60 maanden 1/5-tijdskrediet;
 - of een combinatie (maximaal het voltijds equivalent van 12 maanden).

Om recht te hebben op een niet-gemotiveerd tijdskrediet moet de havenarbeider, op het moment van de schriftelijke aanvraag, aan twee voorwaarden voldoen:

- een beroepsloopbaan als loontrekkende van minstens 5 jaar aantonen
- minstens 2 jaar anciënniteit als havenarbeider hebben.

Er wordt voorzien in een mechanisme om gelijktijdige afwezigheden ingevolge tijdskrediet zonder motief te beperken. Dit beperkingsmechanisme wordt toegepast van zodra meer dan 5% van het aantal havenarbeiders gelijktijdig het recht op tijdskrediet wensen op te nemen.

Voor de losse havenarbeiders wordt de drempel vastgelegd per categorie en per aanwervingszitting. Voor de havenarbeiders in vast dienstverband wordt de beperking van de afwezigheden geregeld op ondernemingsvlak. Van zodra de drempel bereikt is, zullen nieuwe aanvragen uitgesteld worden tot er een plaats vrijkomt.

2. Tijdskrediet met motief zorg en opleiding: het recht op tijdskrediet wordt uitgebreid met een bijkomend recht van in totaal maximaal 36 maanden voor havenarbeiders die hun arbeidsprestaties volledig schorsen of verminderen:
 - om voor hun kind te zorgen tot de leeftijd van 8 jaar;
 - voor het verlenen van palliatieve verzorging;
 - voor het verlenen van bijstand of verzorging aan een zwaar ziek gezins- of familielid;
 - om een door de Gemeenschappen of de sector erkende opleiding te volgen die voldoet aan bepaalde voorwaarden.

Het bijkomend recht wordt niet proportioneel verrekend bij opname in een deeltijdse formule.

Voor het bekomen van dit bijkomend recht moet de havenarbeider geen beroepsloopbaan als loontrekkende van minstens 5 jaar aantonen; hij moet wel minstens 2 jaar anciënniteit hebben.

De duur van het recht wordt verminderd met de maanden tijdskrediet voor de verzorging van een zwaar ziek of gehandicapt kind, uitgezonderd de eerste 12 maanden daarvan.

3. Tijdskrediet met motief verzorging zwaar ziek of gehandicapt kind: het recht op tijdskrediet wordt uitgebreid met een bijkomend recht van maximaal 48 maanden voor havenarbeiders die hun arbeidsprestaties volledig schorsen of verminderen:
 - om zorg te dragen voor hun gehandicapt kind tot de leeftijd van 21 jaar;
 - voor het verlenen van bijstand of verzorging aan hun zwaar ziek kind of aan een zwaar ziek kind dat gezinslid is.

Het bijkomend recht wordt niet proportioneel verrekend bij de opname in een deeltijdse formule.

Afdeling 3. - HAVENARBEIDERS ALGEMEEN WERK (HA)

Artikel 141 - Taak

De havenarbeiders die behoren tot de beroepscategorie "havenarbeider algemeen werk", mogen aangeworven worden voor alle havenarbeid zolang die niet behoort tot de werkzaamheden die enkel door een bijzondere beroepscategorie mogen verricht worden.

Artikel 142 - Loon

Het dagshiftloon is het basisloon.

Artikel 143 - Vast dienstverband

Een havenarbeider algemeen werk kan met wederzijds akkoord, in vast dienstverband aangeworven worden op full containerterminals (■ ATS ■, DP World). Aan de havenarbeiders algemeen werk/vast dienstverband (HA/VD) wordt een minimale tewerkstelling gegarandeerd van 104 RSZ-dagen per semester en 6 RSZ-dagen per periode van 2 weken, exclusief de weekendtaken. In uitzonderlijke omstandigheden kan dit aantal gewijzigd worden, na paritair overleg op sector- of op bedrijfsvlak.

Voor het bepalen van de werkgarantie, gelden volgende semesters:

- van 1/1 tot en met 30/06
- van 1/7 tot en met 31/12

Ingeval van economische werkloosheid, dient de werkgever een dagelijkse vergoeding te betalen gelijk aan het verschil tussen de bestaanszekerheidsvergoeding (werkloosheidsvergoeding + aanwezigheidsvergoeding) van een havenarbeider algemeen werk en de werkloosheidsvergoeding die zij ontvangen ingevolge economische werkloosheid.

Indien deze aanwezigheidsvergoeding waarop de havenarbeiders algemeen werk in vast dienstverband recht hebben minder bedraagt dan 2 EUR per dag tijdelijke werkloosheid, hebben zij vanaf 1 januari 2012 recht op een werkloosheidstoeslag. Het totaal bedrag van deze aanwezigheidsvergoeding en werkloosheidstoeslag bedraagt minimum 2 EUR.

De werkgever die de havenarbeider algemeen werk in dienst wenst te nemen, dient hiervoor onverwijld kennis te geven aan de Administratieve Commissie. Deze kennisgeving gebeurt schriftelijk, tegengetekend voor akkoord door de betrokken havenarbeider algemeen werk. Het beëindigen van de arbeidsovereenkomst wordt door de werkgever eveneens meegedeeld aan de Administratieve Commissie. De betrokken werknemer wordt dan opnieuw ingedeeld in de groep van losse havenarbeiders algemeen werk.

(Artikel 144 t/m 150: vrij voor aanvulling).



Artikel 153

Eenzelfde markeerder mag niet tegelijkertijd voor 2 of meer belangen werken, noch voor 2 of meer ploegen.

Bij niet naleving van dit artikel wordt de werkgever een aanvullende bijdrage opgelegd, gelijk aan 3 x het shiftloon + 1,5 x de bijdrage aan het Compensatiefonds voor Bestaanszekerheid.

Artikel 154

Het loon is gelijk aan het loon van de havenarbeider algemeen werk.

Artikel 155

In principe als er gemarkeerd wordt bij het laden en lossen van schepen, moet er zowel een markeerder als een chef-markeerder tewerkgesteld worden.

Uitzondering: bij behandeling van één uniforme (identieke) partij conventioneel stukgoed (uitgezonderd ro-ro en containers) behandeld door één enkele ploeg die op één locatie werkt en die bij lading of lossing vooraf of achteraf kan worden afgeteld volstaat het een chef-markeerder tewerk te stellen. De chef-markeerder wordt in dit geval ontlast van de andere taken zodat hij de werkzaamheden kan opvolgen. Indien de werkgever zich op regelmatige basis op deze afwijkende clause wenst te beroepen, dient hij dit te melden aan het Bestendig Bureau.

Artikel 156

Een containermarkeerder of polyvalent markeerder kan met wederzijds akkoord, in vast dienstverband aangeworven worden als containermarkeerder/vast dienstverband (CMA/VD) op full containerterminals (■ ATS ■, DP World). Aan de containermarkeeders/vast dienstverband wordt een minimale tewerkstelling gegarandeerd van 104 RSZ-dagen per semester en 6 RSZ-dagen per periode van 2 weken, exclusief de weekendtaken. In uitzonderlijke omstandigheden kan dit aantal gewijzigd worden, na paritair overleg op sector- of op bedrijfsvlak.

Voor het bepalen van de werkgarantie, gelden volgende semesters:

- van 1/1 tot en met 30/06
- van 1/7 tot en met 31/12

Ingeval van economische werkloosheid, dient de werkgever een dagelijkse vergoeding te betalen gelijk aan het verschil tussen de bestaanszekerheidsvergoeding (werkloosheidsvergoeding + aanwezigheidsvergoeding) van een havenarbeider algemeen werk en de werkloosheidsvergoeding die zij ontvangen ingevolge economische werkloosheid.

Indien deze aanwezigheidsvergoeding waarop de containermarkeeders in vast dienstverband recht hebben minder bedraagt dan 2 EUR per dag tijdelijke werkloosheid, hebben zij vanaf 1 januari 2012 recht op een werkloosheidstoeslag. Het totaal bedrag van deze aanwezigheidsvergoeding en werkloosheidstoeslag bedraagt minimum 2 EUR.

De werkgever die de containermarkeerder in dienst wenst te nemen, dient hiervoor onverwijld kennis te geven aan de Administratieve Commissie. Deze kennisgeving gebeurt schriftelijk, tegengetekend voor akkoord door de betrokken containermarkeerder. Het beëindigen van de arbeidsovereenkomst wordt door de werkgever eveneens meegedeeld aan de Administratieve Commissie. De betrokken werknemer wordt dan opnieuw ingedeeld in de groep van losse markeeders.

(Artikel 157 t/m 170: vrij voor aanvulling).



Afdeling 6. - KUIPERS (K)

Artikel 191 - Erkenning

Om ingedeeld te worden in de beroepscategorie kuiper moeten de kandidaten voldoen aan de volgende voorwaarden:

- a) erkend zijn als havenarbeider;
- b) een presentatiebewijs van een havenwerkgever kunnen voorleggen;
- c) door de arbeidsgeneeskundige dienst medisch geschikt verklaard worden als kuiper;
- d) de cursus voor kuipers, ingericht door het Opleidingscentrum voor Havenarbeiders, met succes gevolgd hebben;
- e) bereid zijn ingedeeld te worden bij de 2^o aanwervingszitting.

Niet-geslaagde cursisten die behoren tot het algemeen contingent en beantwoorden aan de normen voor herkansing, hebben recht deel te nemen aan een eerstvolgende cursus. Cursisten die niet slagen in deze herkansingscursus mogen hun kandidatuur ten vroegste 5 jaar nadien opnieuw indienen.

De erkenning als kuiper wordt verleend na een proefperiode van één jaar.

Taak

Artikel 192

Het kuipers- en schoorderswerk aan boord van zeeschepen wordt voorbehouden aan kuipers en omvat het "zeewaardig" maken van de lading, d.w.z. zowel het schoren en vastmaken als andere handelingen om de lading in zijn definitieve vorm te brengen en dit met behulp van gereedschappen, zowel handgereedschap als mechanische werktuigen.

Het afdekken van goederen aan boord van schepen behoort tot de werkzaamheden van de beroepscategorie kuipers.

Kuipers mogen noch de functie van de beroepscategorie havenarbeider algemeen werk uitvoeren, noch functies die aan andere beroepscategorieën voorbehouden zijn, behalve bij officieel vastgesteld tekort bij deze beroepscategorieën.

Bij niet-naleving van deze bepaling wordt de werkgever een aanvullende bijdrage opgelegd, gelijk aan het shiftloon indien de tewerkgestelde persoon een havenarbeider is, of gelijk aan 3 x het shiftloon + 1,5 x de bijdrage aan het Compensatiefonds voor Bestaanszekerheid indien de tewerkgestelde persoon geen havenarbeider is.

Artikel 193

Het kuipen en schoren op kade, op camion, op wagon, in lichter of container mag ook verricht worden door havenarbeiders algemeen werk.

Schepen die moeten gereinigd worden van afval (lading), zelfs met bijzondere apparatuur, schepen met dieptank die opnieuw moeten geladen worden en die op een normale laad- en losplaats gemeerd liggen, moeten door kuipers of havenarbeiders algemeen werk gekuist worden.

Onder dieptank wordt verstaan een ladingtank in een koopvaardijship.

Bij niet-naleving van dit artikel wordt de werkgever een aanvullende bijdrage opgelegd van 3 x het shiftloon + 1,5 x de bijdrage aan het Compensatiefonds voor Bestaanszekerheid.

Artikel 194

Het is aan de kuipers en andere havenarbeiders niet toegelaten aan schepen roest te bikken en te schilderen.

Artikel 195

Het in- en uitpakken van goederen evenals het herstellen van verpakkingen op kaai en onder afdaken, mag ten uitzonderlijken titel uitgevoerd worden door andere arbeiders dan erkende havenarbeiders, mits voorafgaande toelating van het Bestendig Bureau.

Artikel 196 - Overwerk

Het uitvoeren van kuiperswerk is toegelaten bij het afwerken van schepen die moeten vertrekken, gedurende maximum 2 u. na de laatste door de stouwer gepresteerde taak.

Dit overwerk is verplicht voor alle arbeiders die hiervoor in aanmerking komen. Geen vervanging van arbeiders mag geschieden.

Bij niet-naleving van deze bepaling, wordt de werkgever een aanvullende bijdrage opgelegd, gelijk aan het shiftloon.

Artikel 197 - Loon

Het loon is gelijk aan het loon van de havenarbeider algemeen werk.

Artikel 198 - Leidinggevende functie in de kuiperij

De leidinggevende functie in de kuiperij dient per schip door volgende personen uitgeoefend te worden:

1. ofwel door een kuiper die als foreman betaald wordt. Deze moet dan als zodanig worden aangeduid op de aanwezigheidslijst;
2. ofwel door een foreman of een ceelbaas gerekruteerd uit de beroepscategorie kuipers.

Artikel 199

De werknemers die na 01-01-1998 erkend worden als havenarbeider van het algemeen contingent en onmiddellijk ingedeeld werden in de beroepscategorie "kuiper" dienen 2 jaar kuiper te blijven.

Artikel 200

Een kuiper kan met wederzijds akkoord ook in vast dienstverband aangeworven worden als kuiper/vast dienstverband (K/VD) op full containerterminals (■ ATS ■, DP World). Aan de kuipers/vast dienstverband wordt een minimale tewerkstelling gegarandeerd van 104 RSZ-dagen per semester en 6 RSZ-dagen per periode van 2 weken, exclusief de weekendtaken. In uitzonderlijke omstandigheden kan dit aantal gewijzigd worden, na paritair overleg op sector- of op bedrijfsvlak.

Voor het bepalen van de werkgarantie, gelden volgende semesters:

- van 1/1 tot en met 30/06
- van 1/7 tot en met 31/12

Artikel 299

De walkraanman is verplicht zijn werkgever onmiddellijk en zo mogelijk telefonisch, op de hoogte te brengen ingeval van arbeidsongeschiktheid.

Binnen de 2 werkdagen vanaf het begin van de arbeidsongeschiktheid, bezorgt hij aan CEPA het daartoe geëigend aangifteformulier, volledig ingevuld door de behandelende geneesheer.

Dezelfde verplichtingen gelden ook ingeval van hervalling of van verlenging van de arbeidsongeschiktheid.

Artikel 300

Met het oog op een aanstelling als walkraanman, kan de werkgever een stageperiode van maximum 6 maanden met een havenarbeider overeenkomen.

De procedure verloopt als volgt:

1. De werkgever vraagt via CEPA het statuut stagiair-walkraanman aan voor een bepaalde losse havenarbeider die voor akkoord meetekent.
2. Deze aanvraag wordt op de eerstvolgende vergadering van de Administratieve Commissie van het Paritair Subcomité voor de Haven van Antwerpen voorgelegd.
3. De betrokken havenarbeider wordt medisch gekeurd door de arbeidsgeneeskundige dienst als walkraanman.
4. De werkgever wordt schriftelijk van de beslissing van de Administratieve Commissie in kennis gesteld.
5. Op de erkenningskaart wordt de aanduiding "stage WK" aangebracht.
6. Tijdens de stage mag de betrokken havenarbeider door deze werkgever als zelfstandig werkend walkraanman tewerkgesteld worden. Deze wordt dan als walkraanman betaald.
7. Na afloop van deze periode wordt door CEPA met de werkgever contact opgenomen. Naargelang het geval wordt de havenarbeider al dan niet door de Administratieve Commissie erkend als walkraanman en in vaste dienst genomen van de werkgever.
8. Zowel werkgever als havenarbeider kunnen op ieder ogenblik de stage beëindigen door schriftelijke melding aan de andere partij, die geacteerd wordt door de Administratieve Commissie.

Artikel 300bis

Aan de WK's die in vast dienstverband aangeworven worden op full containerterminals (■ATS■, DP World) wordt een minimale tewerkstelling gegarandeerd van 104 RSZ-dagen per semester en 6 RSZ-dagen per periode van 2 weken, exclusief de weekendtaken. In uitzonderlijke omstandigheden kan dit aantal gewijzigd worden, na paritair overleg op sector- of op bedrijfsvlak.

Voor het bepalen van de werkgarantie, gelden volgende semesters:

- van 1/1 tot en met 30/06
- van 1/7 tot en met 31/12

De werkgever die de WK's in dienst wenst te nemen, dient hiervoor onverwijld kennis te geven aan de Administratieve Commissie. Deze kennisgeving gebeurt schriftelijk, tegengetekend voor akkoord door de betrokken WK. Het beëindigen van de arbeidsovereenkomst wordt door de werkgever eveneens meegedeeld aan de Administratieve Commissie. De betrokken werknemer wordt dan opnieuw ingedeeld in de groep van losse havenarbeiders algemeen werk.



b) WALKRAANMANNEN/SPECIALE TUIGEN (WK/ST)

Artikel 301 – Erkenning

De walkraanmannen/speciale tuigen worden in vast dienstverband aangeworven uit het algemeen contingent havenarbeiders, met prioriteit voor de beroepscategorie der dokautovoerders-kraanmannen en dokautovoerders.

De rekruteringsprocedure verloopt als volgt:

- Indien de werkgever een dokautovoerder-kraanman of dokautovoerder in vast dienstverband neemt voor het bedienen van speciale tuigen, bekomt deze arbeider een erkenning als dokautovoerder-kraanman/speciale tuigen.
- Indien de werkgever in deze beroepscategorie geen kandidaten geschikt of bereid vindt voor het bedienen van speciale tuigen, wordt een bericht van plaatsaanbieding bekend gemaakt op de volgende plaatsen: op de zetel van het Nationaal Paritair Comité der Haven van Antwerpen, bij CEPA, bij de 3 syndicale organisaties, in het aanwervingsbureau en in het Opleidingscentrum.

Deze aankondiging richt zich tot alle havenarbeiders van het algemeen contingent, met prioriteit voor de dokautovoerders-kraanmannen en dokautovoerders.

- De kandidaten die zich bij de werkgever aanbieden, moeten zich met een bewijs van aanbieding op het Nationaal Paritair Comité der Haven van Antwerpen melden.
- Na verloop van 14 dagen na bekendmaking van de vacature, maakt de werkgever een keuze uit de havenarbeiders die zich hebben aangeboden.

De redenen die door de werkgever aangehaald worden om een kandidaat niet in aanmerking te nemen, worden door de Administratieve Commissie geëvalueerd.

- Bij gebrek aan geschikte dokautovoerder-kraanmannen of dokautovoerders, mag de werkgever een walkraanman in zijn dienst of een andere havenarbeider als WK/ST laten erkennen.
- Indien in het algemeen contingent geen geschikte of geïnteresseerde kandidaten gevonden worden, kan de Administratieve Commissie een arbeider die niet tot dit algemeen contingent behoort, rechtstreeks erkennen als WK/ST, op voorwaarde dat betrokkene aan alle wettelijke en conventionele erkenningsvoorwaarden voldoet, waarbij hij medisch en psycho-technisch geschikt moet bevonden worden als havenarbeider algemeen werk en medisch geschikt bevonden worden als WK/ST.

Artikel 302

Na het beëindigen van de individuele arbeidsovereenkomst als WK/ST, worden de betrokkenen overgeplaatst naar hun vroegere beroepscategorie.

Indien de WK/ST niet uit het algemeen contingent havenarbeiders werd gerekruteerd, wordt hij bij het einde van de arbeidsovereenkomst overgeplaatst naar de beroepscategorie havenarbeider algemeen werk (rang A of B rekening houdend met de voorziene normen voor overheveling). Zij dienen na het einde van de arbeidsovereenkomst geen opleidingscursus als havenarbeider algemeen werk te volgen.



Artikel 303 - Taak

De walkraanmannen/speciale tuigen bedienen en onderhouden volgende mechanische tuigen: walkranen, transtainers, locomotieven, bulldozers, straddle-carriers, side-loaders, tug-masters, rolbruggen, pay-loaders, gantry-kranen, mobiele kranen van meer dan 20 ton hefvermogen en forkliften van meer dan 20 ton hefvermogen.

Zij mogen de toestellen die zij bedienen, eveneens herstellen.

Zij mogen tevens toezicht uitoefenen op de transportbanden bij het laden van zakken met behulp van tobogan met telescopische arm.

Zij mogen geen boordkranen bedienen.

De walkraanmannen/speciale tuigen mogen noch de functie van de beroepscategorie havenarbeider algemeen werk uitvoeren, noch functies die aan andere beroepscategorieën voorbehouden zijn, behalve bij officieel vastgesteld tekort bij deze beroepscategorieën.

Bij niet-naleving van deze bepaling wordt de werkgever een aanvullende bijdrage opgelegd gelijk aan het shiftloon van een DAK indien de tewerkgestelde persoon een havenarbeider is, of gelijk aan 3 x het shiftloon van een DAK + 1,5 x de bijdrage aan het Compensatiefonds voor Bestaanszekerheid indien de tewerkgestelde persoon geen havenarbeider is.

Artikel 304 - Loon

Het loon is gelijk aan het loon van de havenarbeider algemeen werk voor de overeenstemmende shift, verhoogd met 2 overuurlonen van de havenarbeider algemeen werk voor de overeenstemmende shift.

Artikel 305 - Arbeidsduur

De arbeidsduur is gelijk aan die van de havenarbeider algemeen werk, met toevoeging van 1 u. per shift voor voorbereidend en/of aanvullend werk.

Artikel 306

Ingeval van economische werkloosheid, dient de werkgever een dagelijkse vergoeding te betalen gelijk aan het verschil tussen de bestaanszekerheidsvergoeding (werkloosheidsvergoeding + aanwezigheidsvergoeding) van een havenarbeider algemeen werk en de werkloosheidsvergoeding die zij ontvangen ingevolge economische werkloosheid.

■ Indien deze aanwezigheidsvergoeding waarop de walkraanmannen/speciale tuigen recht hebben minder bedraagt dan 2 EUR per dag tijdelijke werkloosheid, hebben zij vanaf 1 januari 2012 recht op een werkloosheidstoeslag. Het totaal bedrag van deze aanwezigheidsvergoeding en werkloosheidstoeslag bedraagt minimum 2 EUR. ■

Artikel 307

De walkraanman/speciale tuigen is verplicht zijn werkgever onmiddellijk, en zo mogelijk telefonisch, op de hoogte te brengen ingeval van arbeidsongeschiktheid.

Binnen de 2 werkdagen vanaf het begin van de arbeidsongeschiktheid, bezorgt hij aan CEPA het daartoe geëigend aangifteformulier, volledig ingevuld door de behandelende geneesheer.

Dezelfde verplichtingen gelden ook ingeval van hervalling of van verlenging van de arbeidsongeschiktheid.

Artikel 308

Bij ontslag heeft een walkraanman/speciale tuigen recht op erkenning als dekman of als dokautovoerder-kraanman, op voorwaarde dat hij:

- a) de functie van foreman, ceelbaas, walkraanman of walkraanman/speciale tuigen gedurende minstens 15 jaar bekleed heeft; deze termijn wordt herleid tot 10 jaar tewerkstelling, na onderzoek door de Administratieve Commissie en na vaststelling door de arbeidsgeneeskundige dienst van medische redenen in verband met het uitoefenen van de functie havenarbeider algemeen werk;
- b) de aanvraag tot overgang naar de beroepscategorie dekman of dokautovoerder-kraanman indient bij de Administratieve Commissie, via een representatieve syndicale organisatie, binnen één maand na het einde van de arbeidsovereenkomst;
- c) medisch geschikt bevonden wordt door de arbeidsgeneesheer;
- d) de cursus voor dekman of voor dokautovoerder-kraanman ingericht door het Opleidingscentrum voor Havenarbeiders met succes gevolgd heeft indien dit na het afleggen van een vaardigheidstest noodzakelijk blijkt.

Artikel 309

Aan de WK/ST's die in vast dienstverband aangeworven worden op full containerterminals (■ATS■, DP World) wordt een minimale tewerkstelling gegarandeerd van 104 RSZ-dagen per semester en 6 RSZ-dagen per periode van 2 weken, exclusief de weekendtaken. In uitzonderlijke omstandigheden kan dit aantal gewijzigd worden, na paritair overleg op sector- of op bedrijfsvlak.

Voor het bepalen van de werkgarantie, gelden volgende semesters:

- van 1/1 tot en met 30/06
- van 1/7 tot en met 31/12

De werkgever die de WK/ST in dienst wenst te nemen, dient hiervoor onverwijld kennis te geven aan de Administratieve Commissie. Deze kennisgeving gebeurt schriftelijk, tegengetekend voor akkoord door de betrokken WK/ST. Het beëindigen van de arbeidsovereenkomst wordt door de werkgever eveneens meegedeeld aan de Administratieve Commissie. De betrokken werknemer wordt dan opnieuw ingedeeld in de groep van losse havenarbeiders algemeen werk.

(Artikel 310 t/m 320: vrij voor aanvulling).

c) DOKAUTOVOERDERS-KRAANMANNEN/SPECIALE TUIGEN (DAK/ST)

Artikel 321 - Erkenning

De DAK/ST worden in vast dienstverband aangeworven uit de beroepscategorie dokautovoerders-kraanmannen of de beroepscategorie dokautovoerders.

Artikel 322

Na het beëindigen van de arbeidsovereenkomst, wordt de havenarbeider opnieuw ingedeeld in de beroepscategorie DAK of de beroepscategorie DA.

Artikel 323 - Taak

De havenarbeiders die behoren tot de beroepscategorie DAK/ST bedienen en onderhouden alle mechanische toestellen, uitgenomen de toestellen voorbehouden aan de dekmannen.

Onder mechanische toestellen wordt verstaan: alle toestellen die gebruikt worden voor het slepen, trekken, scheppen en verplaatsen van goederen.

Dokautovoerders-kraanmannen/speciale tuigen mogen noch de functie van de beroepscategorie havenarbeider algemeen werk uitvoeren, noch functies die aan andere beroepscategorieën voorbehouden zijn, behalve bij officieel vastgesteld tekort bij deze beroepscategorieën.

Bij het uitoefenen van hun werk wordt onder normale bezigheden verstaan: het aan- en afpikken van hijsen, sleden, paletten, schitsen, krenge, wagons en aanhangwagens, kortom elke hulp die kan verleend worden om het werk van de havenarbeiders te vergemakkelijken.

Zij mogen de toestellen die zij bedienen, eveneens herstellen.

Bij niet-naleving van deze bepaling wordt de werkgever een aanvullende bijdrage opgelegd gelijk aan het shiftloon van een DAK indien de tewerkgestelde persoon een havenarbeider is of gelijk aan 3 x het shiftloon van een DAK + 1,5 x de bijdrage aan het Compensatiefonds voor Bestaanszekerheid indien de tewerkgestelde persoon geen havenarbeider is.

Artikel 324 - Loon

Het loon is gelijk aan het loon van de havenarbeider algemeen werk voor de overeenstemmende shift, verhoogd met 2 overuurlonen van de havenarbeider algemeen werk voor de overeenstemmende shift.

Artikel 325 - Arbeidsduur

De arbeidsduur is gelijk aan die van de havenarbeider algemeen werk, met toevoeging van 1 u. voor voorbereidend en/of aanvullend werk.

Artikel 326

Ingeval van economische werkloosheid, dient de werkgever een dagelijkse vergoeding te betalen gelijk aan het verschil tussen de bestaanszekerheidsvergoeding (werkloosheidsvergoeding + aanwezigheidsvergoeding) van een havenarbeider algemeen werk en de werkloosheidsvergoeding die zij ontvangen ingevolge economische werkloosheid.



Indien deze aanwezigheidsvergoeding waarop de dokautovoerders-kraanmannen/speciale tuigen recht hebben minder bedraagt dan 2 EUR per dag tijdelijke werkloosheid, hebben zij vanaf 1 januari 2012 recht op een werkloosheidstoeslag. Het totaal bedrag van deze aanwezigheidsvergoeding en werkloosheidstoeslag bedraagt minimum 2 EUR.

Artikel 327

De dokautovoerder-kraanman/speciale tuigen is verplicht zijn werkgever onmiddellijk en zo mogelijk telefonisch, op de hoogte te brengen ingeval van arbeidsongeschiktheid.

Binnen de 2 werkdagen vanaf het begin van de arbeidsongeschiktheid, bezorgt hij aan CEPA het daartoe geëigend aangifteformulier, volledig ingevuld door de behandelende geneesheer.

Dezelfde verplichtingen gelden ook ingeval van hervalling of van verlenging van de arbeidsongeschiktheid.

Artikel 328

Aan de DAK/ST's die in vast dienstverband aangeworven worden op full containerterminals (■ATS■, DP World) wordt een minimale tewerkstelling gegarandeerd van 104 RSZ-dagen per semester en 6 RSZ-dagen per periode van 2 weken, exclusief de weekendtaken. In uitzonderlijke omstandigheden kan dit aantal gewijzigd worden, na paritair overleg op sector- of op bedrijfsvlak.

Voor het bepalen van de werkgarantie, gelden volgende semesters:

- van 1/1 tot en met 30/06
- van 1/7 tot en met 31/12

De werkgever die de DAK/ST in dienst wenst te nemen, dient hiervoor onverwijld kennis te geven aan de Administratieve Commissie. Deze kennisgeving gebeurt schriftelijk, tegengetekend voor akkoord door de betrokken DAK/ST. Het beëindigen van de arbeidsovereenkomst wordt door de werkgever eveneens meegedeeld aan de Administratieve Commissie. De betrokken werknemer wordt dan opnieuw ingedeeld in de groep van losse DA's of DAK's.

(Artikel 329 t/m 340: vrij voor aanvulling).



HOOFDSTUK XVII

MISBRUIK VAN ROESMIDDELEN: ALCOHOL-EN DRUGSBELEID

■ Artikel 970 – Alcohol- en drugsbeleid

Het gebruik van roesmiddelen (alcoholische dranken en drugs) op het werk is verboden. Arbeiders die onder invloed van roesmiddelen zijn, mogen het werk niet aanvatten of moeten van het werk verwijderd worden.

Eenzijds bij vaststelling door de werkgever van disfunctionerend gedrag en/of verlies van controle van daden en anderzijds in het kader van preventie, kunnen de betrokken werknemer(s) gevraagd worden zich te laten testen. Preventieve testen moeten worden uitgevoerd op alle op de arbeidsplaats aanwezige personen. Het begrip "arbeidsplaats" kan hierbij gedefinieerd worden in functie van de grootte van het bedrijf (bijvoorbeeld ploeg, luik, schip, specifieke zone). Het blijft de werknemer vrij om aan deze testen mee te werken, maar een weigering scheidt wel het vermoeden van dronken of onder invloed van drugs te zijn en wordt in deze procedure dan verder beschouwd als positief. De testen worden afgenomen tijdens de arbeidstijd, dus niet in de rustpauzes.

De betrokken werknemer wordt getest op alcohol door te laten blazen en/of getest op drugs via een speekseltest. De testen kunnen worden afgenomen door alle leden van de hiërarchische lijn van de onderneming boven het niveau van ceelbaas, maar gebeurt steeds in aanwezigheid van de bevoegde preventieadviseur niveau 1 van de Gemeenschappelijke Interne Dienst voor Preventie en Bescherming.

Indien de testresultaten negatief zijn, dan wordt deze procedure gestopt maar moet de werkgever zelf beoordelen of de werknemer op dat moment verder zijn werk kan uitoefenen.

Indien één of beide testen positief zijn, wordt de werknemer van het werk verwijderd en dient een 'document van onveilig werken' te worden opgemaakt. De werkgever stuurt dit document door naar de bedrijfsgeneesheer via de werkgeversorganisatie. De bedrijfsgeneesheer roept de betrokken werknemer op en maakt een rapport met zijn bevindingen.

Vervolgens roept het Bestendig Bureau de werknemer op om op basis van dit rapport het functioneren te bespreken en het verdere traject te bepalen. Het Bestendig Bureau kan de klacht doorverwijzen naar de Administratieve Commissie waar de werknemer wordt uitgenodigd voor verdere behandeling en/of kan de werknemer rechtstreeks doorverwijzen naar de Externe Dienst voor Preventie en Bescherming waarbij de lasthebber zoals bepaald in art. 1 van het KB van 4 september 1985, aangesloten is voor verdere begeleiding. Het verloop van deze externe begeleiding wordt geëvalueerd door de preventieadviseur Psychologische Aspecten van de Externe Dienst voor Preventie en Bescherming, die aan de Administratieve Commissie rapporteert of de werknemer al dan niet regelmatig verschijnt voor zijn begeleiding.

In geval van doorverwijzing naar de Administratieve Commissie oordeelt de Administratieve Commissie in functie van, enerzijds de ernst en het herhalingskarakter van de vastgestelde feiten, en anderzijds met de 'Evaluatierapporten' en de 'Formulieren voor Gezondheidsbeoordeling' van de Externe Dienst voor Preventie en Bescherming, verder over eventuele disciplinaire maatregelen. ■





HOOFDSTUK XIX

OPHEFFINGS- EN SLOTBEPALINGEN

Artikel 990

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 12 juli 1989 gesloten in het Nationaal paritair subcomité der haven van Antwerpen betreffende de loon- en arbeidsvoorwaarden "Codex" genaamd, gewijzigd bij:

- collectieve arbeidsovereenkomst van 26-02-1990 houdende wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 12-07-1989 betreffende de loon- en arbeidsvoorwaarden "Codex" genaamd;
- collectieve arbeidsovereenkomst van 02-04-1990 houdende wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 12-07-1989 betreffende de loon- en arbeidsvoorwaarden "Codex" genaamd;
- collectieve arbeidsovereenkomst van 21-12-1990 houdende wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 12-07-1989 betreffende de loon- en arbeidsvoorwaarden "Codex" genaamd;
- collectieve arbeidsovereenkomst van 25-06-1991 houdende wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 12-07-1989 betreffende de loon- en arbeidsvoorwaarden "Codex" genaamd;
- collectieve arbeidsovereenkomst van 24-02-1992 houdende wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 12-07-1989 betreffende de loon- en arbeidsvoorwaarden "Codex" genaamd;
- collectieve arbeidsovereenkomst van 25-05-1992 houdende wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 12-07-1989 betreffende de loon- en arbeidsvoorwaarden "Codex" genaamd;
- collectieve arbeidsovereenkomst van 22-02-1993 houdende wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 12-07-1989 betreffende de loon- en arbeidsvoorwaarden "Codex" genaamd;
- collectieve arbeidsovereenkomst van 26-04-1993 houdende wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 12-07-1989 betreffende de loon- en arbeidsvoorwaarden "Codex" genaamd;
- collectieve arbeidsovereenkomst van 24-05-1993 houdende wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 12-07-1989 betreffende de loon- en arbeidsvoorwaarden "Codex" genaamd;
- collectieve arbeidsovereenkomst van 20-12-1993 houdende wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 12-07-1989 betreffende de loon- en arbeidsvoorwaarden "Codex" genaamd;
- collectieve arbeidsovereenkomst van 24-05-1994 houdende wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 12-07-1989 betreffende de loon- en arbeidsvoorwaarden "Codex" genaamd;
- collectieve arbeidsovereenkomst van 24-04-1995 houdende wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 12-07-1989 betreffende de loon- en arbeidsvoorwaarden "Codex" genaamd;
- collectieve arbeidsovereenkomst van 29-05-1995 houdende wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 12-07-1989 betreffende de loon- en arbeidsvoorwaarden "Codex" genaamd;

- collectieve arbeidsovereenkomst van 14-07-1998 houdende wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 12-07-1989 betreffende de loon- en arbeidsvoorwaarden "Codex" genaamd;
- collectieve arbeidsovereenkomst van 19-07-1999 houdende wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 12-07-1989 betreffende de loon- en arbeidsvoorwaarden "Codex" genaamd;
- collectieve arbeidsovereenkomst van 28-05-2001 houdende wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 12-07-1989 betreffende de loon- en arbeidsvoorwaarden "Codex" genaamd;
- collectieve arbeidsovereenkomst van 04-07-2002 houdende wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 12-07-1989 betreffende de loon- en arbeidsvoorwaarden "Codex" genaamd;
- collectieve arbeidsovereenkomst van 20-01-2003 houdende wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 12-07-1989 betreffende de loon- en arbeidsvoorwaarden "Codex" genaamd;
- collectieve arbeidsovereenkomst van 23-05-2003 houdende wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 12-07-1989 betreffende de loon- en arbeidsvoorwaarden "Codex" genaamd;
- collectieve arbeidsovereenkomst van 22-12-2003 houdende wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 12-07-1989 betreffende de loon- en arbeidsvoorwaarden "Codex" genaamd;
- collectieve arbeidsovereenkomst van 25-05-2004 houdende wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 12-07-1989 betreffende de loon- en arbeidsvoorwaarden "Codex" genaamd.

Artikel 991

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in voege op 01-01-2005.

Zij is gesloten voor onbepaalde tijd, uitgenomen voor wat betreft de artikelen 14 a), 570, 643, 672, 679, 800 die tot ■ 31-03-2016 ■ van toepassing zijn en de artikelen 678, 741, 742, 743 die tot 31-12-2016 van toepassing zijn.

Elk van de contracterende partijen kan ze opzeggen mits een opzeggingstermijn van 3 maanden welke bij een ter post aangetekende brief wordt betekend aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité voor de Haven van Antwerpen, "Nationaal Paritair Comité der Haven van Antwerpen" genaamd.

* * *

2. Toekenningsvoorwaarden:

- Minstens 18 maanden erkend zijn als havenarbeider.
- Recht hebben op werkloosheidsvergoeding en in het bezit gesteld zijn van een controlestempel verleend door de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening op de aangeduide aanwervingszitting.
- Niet in staking zijn, noch het voorwerp uitmaken van een lock-out.

3. Bedrag:

- Tijdens de periode van 01-04-2015 tot en met ■ 31-03-2016 ■ zal de bestaanszekerheids-vergoeding (werkloosheidsvergoeding en aanwezigheidsvergoeding samen) steeds 66 % van het vigerende basisloon bedragen.
- Indien de overheid maatregelen treft waardoor de hoofdvergoeding voor werkloosheid zou verminderen, zal het bedrag van de aanwezigheidsvergoeding die op dat ogenblik door het FONDS wordt uitbetaald, onveranderd blijven tot en met ■ 31-03-2016 ■.

4. Uitkeringsmodaliteiten:

De aanwezigheidsvergoeding is betaalbaar na vervaltermijn van de werkloosheidsvergoeding. Zij mag worden uitbetaald via de erkende uitbetalingsinstellingen.

Het FONDS mag de nodige sommen voor de uitbetaling van de aanwezigheidsvergoeding aan deze uitbetalingsinstellingen voorschieten; deze laatste zijn verantwoordelijk voor de hun toevertrouwde sommen en moeten de aanwending ervan rechtvaardigen volgens de door het FONDS gegeven onderrichtingen.

§ 1bis. Werkloosheidstoeslag

Indien de aanwezigheidsvergoeding waarop de havenarbeiders in vast dienstverband recht hebben minder bedraagt dan 2 EUR per dag tijdelijke werkloosheid, hebben zij recht op een werkloosheidstoeslag. Het totaal bedrag van deze aanwezigheidsvergoeding en werkloosheidstoeslag bedraagt minimum 2 EUR.

Indien het totaal van de werkloosheidsvergoeding, aanwezigheidsvergoeding en werkloosheidstoeslag, waarop de havenarbeiders in vast dienstverband recht hebben en verder refertebedrag genaamd, hoger is dan 66 pct. van het basisloon, dan hebben de havenarbeiders rang A recht op een werkloosheidstoeslag per dag onvrijwillige werkloosheid tot aan het refertebedrag.

§ 2. Loon voor de betaalde feestdagen

1. Toekenningsmodaliteiten:

Het normaal loon voor de feestdag wordt toegekend aan de havenarbeiders:

- a) die de voorwaarden, vastgesteld bij de Wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen en haar uitvoeringsbesluiten, vervullen;
- b) die, zo zij de sub a) bedoelde voorwaarden niet vervullen, de gewone arbeidsdag welke aan de feestdag voorafgaat en op de feestdag volgt, hetzij hebben gewerkt, hetzij zich regelmatig ter aanwerving hebben aangeboden. De afwezigheid van de

belanghebbenden tijdens deze dagen, sluit het recht op bedoeld loon niet uit, wanneer zij het gevolg is van één van de gevallen opgesomd in artikel 11 van het Koninklijk Besluit van 18 april 1974 tot bepaling van de algemene wijze van uitvoering van de Wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen.

2. Bedragen en uitkeringsmodaliteiten:

- Overeenkomstig het Koninklijk Besluit van 21 april 1975 tot vaststelling voor het havenbedrijf van Antwerpen van bijzondere berekeningsregelen van het loon voor de feestdagen waarop niet gewerkt wordt, alsmede tot aanwijzing van de instellingen die de last en de uitbetaling ervan verzekeren, wordt het FONDS ermee belast aan de sub 1. bedoelde havenarbeiders het loon voor de wettelijke feestdagen te betalen.

Nochtans geschiedt de uitkering van dit loon door bemiddeling van de door de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening erkende betalingsinstellingen.

- De last van dit loon wordt gedragen op de wijze bepaald bij voormeld K.B.

Voor de beroepscategorieën havenarbeider algemeen werk, markeerder en kuiper, wordt dit loon echter met € 2,93 verhoogd. Deze bedragen worden jaarlijks op 1 januari aangepast op basis van de stijging van het indexcijfer in het afgelopen jaar. Voor de beroepscategorieën dokautovoerder en dokautovoerder-kraanman wordt dit loon echter met € 4,70 verhoogd.

- De individuele en patronale bijdrage voorzien door de Wet op de maatschappelijke zekerheid van 27 juni 1969 en berekend op het loon voor de feestdagen waarop wordt gewerkt, valt ten laste van het FONDS.

Het aan de belanghebbenden verschuldigd loon, wegens het verlies aan rust ingevolge de tewerkstelling op de feestdag, valt ten laste van het FONDS.

- Aan de arbeiders die voor een feestdag een vergoeding ontvangen op grond van de wetgeving betreffende de arbeidsongevallen of de verplichte verzekering tegen ziekte en invaliditeit, wordt, ten laste van het FONDS, een loon toegekend dat gelijk is aan het verschil tussen het normaal loon en de in uitvoering van bedoelde wetten uitgekeerde vergoeding.

De in vorig lid bepaalde uitkeringsmodaliteit geldt voor iedere feestdag die binnen een periode valt van 30 kalenderdagen, te rekenen vanaf het begin van de arbeidsongeschiktheid ingevolge een arbeidsongeval, ziekte of ongeval van gemeen recht.

§ 3. Bijkomende verlofvergoeding

1. Toekenningsmodaliteiten:

a) Voltdiids tewerkgestelde havenarbeiders:

Aan de havenarbeiders die gedurende het vakantiedienstjaar ten minste 20 dagen havenarbeid hebben gepresteerd, wordt een aantal bijkomende vakantiedagen toegekend voor de eerste vakantieweek.

Aan de havenarbeiders die gedurende het vakantiedienstjaar ten minste 48 dagen havenarbeid hebben gepresteerd, wordt een aantal bijkomende vakantiedagen toegekend voor de eerste en tweede vakantieweek.

HOOFDSTUK III

FINANCIERING

ARTIKEL 15

Het FONDS beschikt over de bijdragen verschuldigd door de in artikel 3, b) bedoelde werkgevers.

ARTIKEL 16

De verschuldigde bijdrage, vermeld in artikel 15, is voor de periode van ■ 01-07-2014 tot en met 31-03-2016 ■ voor de arbeiders vermeld in artikel 3, a), 1. en 2., gelijk aan:

- 14,77 % op het door de werkgevers aan CEPA cvba opgegeven brutoloon voor gepresteerde taken;
- ■ 1,30 %■ op alle andere lonen en vergoedingen onderhevig aan RSZ en op het enkelvoudig vakantiegeld.

ARTIKEL 16-BIS

De verschuldigde bijdrage, vermeld in artikel 15, is voor de periode van ■ 01-07-2014 tot en met 31-03-2016 ■ voor de arbeiders vermeld in artikel 3, a), 3., 4. en 5. gelijk aan:

- 3,15 % op het door de werkgevers aan CEPA cvba opgegeven brutoloon voor gepresteerde taken;
- ■ 1,30 %■ op alle andere lonen en vergoedingen onderhevig aan RSZ en op het enkelvoudig vakantiegeld.

ARTIKEL 16-TER

De werkgevers storten een tijdelijke saneringsbijdrage van 1,17 % tijdens de periode van 01-04-2015 tot en met ■ 31-03-2016 ■ berekend op het door de werkgevers aan CEPA cvba opgegeven brutoloon voor gepresteerde taken van de arbeiders van de arbeiders vermeld in artikel 3a), 3 evenals van de havenarbeiders van het logistiek contingent, de magazijnarbeiders A, de vaklui die uit het algemeen contingent werden gerekruteerd, aan het "COMPENSATIEFONDS VOOR BESTAANSZEKERHEID - HAVEN VAN ANTWERPEN".

ARTIKEL 16-QUATER

De bijzondere bijdrage ten laste van de werkgevers, vermeld in artikel 3, c), bedraagt 0,10 % op het door de werkgevers aan CEPA cvba opgegeven brutoloon voor gepresteerde taken van de arbeiders vermeld in artikel 3, a), 1., 2., 3., 4. en 5. voor de periode van 01-01-2015 tot en met ■ 31-03-2016 ■ . Het Compensatiefonds voor Bestaanszekerheid stelt de aldus ontvangen middelen ter beschikking van de v.z.w. "Opleidingscentrum voor Havenarbeiders.

ARTIKEL 16-QUINQUIES

De bijdrage permanente vorming, vermeld in artikel 3, d), is voor onbepaalde duur en bedraagt voor de arbeiders vermeld in artikel 3, a), 1., 2. en 3. 1,90 % op de brutolonen en voor de arbeiders vermeld in artikel 3, a), 4. en 5. 0,30 %. Het COMPENSATIEFONDS VOOR BESTAANSZEKERHEID stelt de aldus ontvangen middelen ter beschikking van de Vormingscel Antwerpen.

ARTIKEL 17

De bijdragen zijn wekelijks door de werkgevers verschuldigd.

ARTIKEL 18

Van de eerste dag der tweede maand volgend op de maand waarop de bijdragen betrekking hebben is de werkgever verplicht een verhoging van 10 % op het bedrag der verschuldigde bijdragen te betalen, verhoogd met een nalatigheidsintrest gelijk aan de nalatigheidsintrest toepasselijk inzake RSZ-bijdragen op hetzelfde bedrag, zonder dat hiervoor in gebrekestelling vereist is.

In geval van behoorlijk gerechtvaardigde overmacht, kan het FONDS, overeenkomstig eenparig advies van het Paritair Subcomité voor de Haven van Antwerpen, genaamd "NATIONAAL PARITAIR COMITE DER HAVEN VAN ANTWERPEN", van de betaling der verhoogde bijdragen en nalatigheidsintresten afzien.

ARTIKEL 19

De bestuurskosten van het FONDS omvatten inzonderheid:

1. kosten van inning en invordering der bijdragen;
2. kosten van uitkering der prestaties;
3. kosten van controle zoals voorzien bij Hoofdstuk IV van de Wet van 7 januari 1958.

Zij worden gedekt door de opbrengst van een inhouding op de bijdrage, waarvoor het percentage bepaald wordt op 6,5 %.

ARTIKEL 20

Onverminderd de toepassing van artikel 14 van de Wet van 7 januari 1958 betreffende de Fondsen voor Bestaanszekerheid, kan het bedrag der bijdragen en der bestuurskosten slechts gewijzigd worden bij beslissing van het Paritair Subcomité voor de Haven van Antwerpen, genaamd "NATIONAAL PARITAIR COMITE DER HAVEN VAN ANTWERPEN", algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit.

* * *