

AANVULLING 21 – CODEX LOGISTIEK

PARITAIR SUBCOMITE VOOR DE HAVEN VAN ANTWERPEN

	Te verwijderen	In te voegen
INHOUD	1-2	1-2
HOOFDSTUK V – LONEN AFDELING 1 - ALGEMEEN	27-30	27-30
HOOFDSTUK XIII - GEBRUIK SOCIALE MEDIA HOOFDSTUK XIV - SLOTBEPALINGEN	97-100	97-102

STATUTEN

	Te verwijderen	In te voegen
COMPENSATIEFONDS VOOR BESTAANSZEKERHEID	BZ 3-4 BZ 17-18	BZ 3-4 BZ 17-18

INHOUD

HOOFDSTUK I	TOEPASSINGSGEBIED	3
HOOFDSTUK II	ALGEMENE BEPALINGEN BETREFFENDE DE LOGISTIEKE ARBEID EN DE LOGISTIEKE WERKNEMER MET VEILIGHEIDSCERTIFICAAT	
Afdeling 1	Algemeen	5
Afdeling 2	Controlecommissie logistiek	7
Afdeling 3	Aanvraag logistieke werknemer met veiligheidscertificaat	9
Afdeling 4	Wettelijke lastgeving	11
Afdeling 5	Toezicht	13
HOOFDSTUK III	ARBEIDSDUUR EN UURREGELING	15
HOOFDSTUK IV	BEROEPSCATEGORIEËN	
Afdeling 1	Algemeen	17
Afdeling 2	Taakomschrijving magazijnarbeider	19
Afdeling 3	Taakomschrijving fruitsorteerder	21
Afdeling 4	Taakomschrijving fruitpakker	23
Afdeling 5	Interimarbeid	25
HOOFDSTUK V	LONEN	
Afdeling 1	Algemeen	27
Afdeling 2	Specifieke bepalingen	29
HOOFDSTUK VI	SOCIALE VOORDELEN	
Afdeling 1	Werkkledij en persoonlijke beschermingsmiddelen	33
Afdeling 2	Herverdelingsdagen fruitsorteerders	37
Afdeling 3	Eindejaarsconjunctuurpremie	39
Afdeling 4	Anciënniteitsvakantie	43
Afdeling 5	Werkgeverstegemoetkoming in de vervoerskosten	45
Afdeling 6	Geschenken in speciën	49
Afdeling 7	Verminderd arbeidsgeschikte magazijnarbeiders en fruitsorteerders	51
Afdeling 8	Klein verlet	53
Afdeling 9	Vergoeding voor betaalde feestdagen	■58■
Afdeling 10	Verlof voor dwingende familiale redenen	59
Afdeling 11	Hospitalisatieverzekering	61
Afdeling 12	Werkloosheid om economische redenen	63
Afdeling 13	Bijpassing bij arbeidsongeschiktheid	65
Afdeling 14	Andere afwezigheden	67
HOOFDSTUK VII	ARBEIDSONGESCHIKTHEID	■70■
HOOFDSTUK VIII	ONTSLAG	71
HOOFDSTUK IX	VOORKOMING EN BESLECHTING VAN GESCHILLEN: VERZOENINGSPROCEDURE	73
HOOFDSTUK X	ADMINISTRATIEVE BEPALINGEN	
Afdeling 1	Veiligheidscertificaat	79
Afdeling 2	Afkortingen en codes	81
Afdeling 3	Aanwezigheidslijsten	83
Afdeling 4	Vakantieregeling	85
Afdeling 5	Tijdstip en termijn van betaling van het loon	87



HOOFDSTUK XI	MISBRUIK VAN ROESMIDDELEN: ALCOHOL- EN DRUGSBELEID	89
HOOFDSTUK XII	DADEN DIE PSYCHOSOCIALE RISICO'S INHOUDEN, MET INBEGRIIP VAN STRESS GEWELD, PESTERIJEN EN ONGEWENST SEKSUEEL GEDRAG OP HET WERK	91
■HOOFDSTUK XIII	■GEBRUIK SOCIALE MEDIA■	■99■
■HOOFDSTUK XIV	■SLOTBEPALINGEN■	■100■



HOOFDSTUK V

LONEN

AFDELING 1 – ALGEMEEN

Artikel 48

De uurlonen gelden voor elke tewerkstelling op de gewone werkdagen van maandag tot en met vrijdag tussen 6 en 22 uur en beperkt tot 7.15 uur.

- Toeslagen:
- voor nachtwerk (op werkdagen tussen 22 en 6 uur): + 50%
 - voor zaterdagwerk (tussen 6 uur en 22 uur): + 50%
 - voor zon- en feestdagwerk: + 100%
(tussen 22 uur van de voorafgaande dag tot 6 uur de volgende dag)
 - overwerk: + 50% of een andere regeling op bedrijfsvlak overeen te komen. Het overuurloon wordt berekend op basis van het individueel uurloon en betaald per uur.
 - flexibiliteitspremie: voor ondernemingen die geen flexibiliteitspremie betalen of ondernemingen die geen toeslag betalen voor ploegwerk wordt er ten laatste op 01-01-2009 een flexibiliteitspremie van € 0,10 ingevoerd voor al de gepresteerde uren, wanneer de normale shift aanvangt vóór 7 uur of eindigt na 19 uur.

Op basis van bedrijfsakkoorden kunnen looncategorieën en functietoeslagen worden vastgelegd.

Artikel 49

De basisuurlonen worden gekoppeld aan het rekenkundig gemiddeld indexcijfer van de consumptieprijzen zoals vastgelegd in de CAO van het Paritair Comité voor het Havenbedrijf van ■09-03-2022■ betreffende de koppeling van het basisloon aan het indexcijfer van de consumptieprijzen. Zij zijn gebonden aan een schaal van spilindexcijfers waarvan de opeenvolgende spilindexen telkens een verschil van 1,6% t.o.v. de vorige spilindex vertonen. Telkens de opeenvolgende spilindexcijfers naar boven of naar onder overschreden worden door het gemiddelde indexcijfer van de consumptieprijzen van de afgelopen maand zullen ook de basisuurlonen in dezelfde zin met 1,6% naar boven of naar onder aangepast worden.

Het vigerende basisuurloon zal steeds opnieuw gebruikt worden als basis voor de nieuwe berekening. 1,6% berekend op het vigerende basisuurloon wordt, na afronding, toegevoegd aan het vigerende basisuurloon.

Alle andere bedragen worden berekend op afgeronde cijfers.

De loonaanpassingen treden in voege de morgenshift van de 7^e dag na de datum van bekendmaking in het Belgisch Staatsblad van het indexcijfer dat tot deze aanpassing aanleiding geeft.

Alleen de laatste datum komt in aanmerking wanneer het Belgisch Staatsblad meer dan één datum draagt, met dien verstande dat iedere loonaanpassing ten minste 30 dagen van toepassing blijft.

Artikel 50

De logistieke werknemers met veiligheidscertificaat ontvangen per taak een maaltijdcheque met een bedrag van 6,70 EUR (€ 5,61 werkgeversbijdrage en € 1,09 werknemersbijdrage).

De maaltijdcheques worden aan de werknemers in elektronische vorm toegekend.



De werknemer die geniet van het voordeel van maaltijdcheques in elektronische vorm, krijgt gratis een elektronische kaart ter beschikking gesteld.

In geval van verlies of diefstal van de elektronische kaart, zal de werknemer de kost van vervanging van de kaart dragen, die gelijk zal zijn aan de nominale waarde van een maaltijdcheque. Behoudens in geval van betwisting door de werknemer, zal deze kost afgehouden worden van de eerstvolgende netto verloning die hem verschuldigd is.

(Artikel 51 t.e.m. 55 vrij voor aanvulling)



AFDELING 2 – SPECIFIEKE BEPALINGEN

Artikel 56 – Loon

■ De lonen van de logistieke werknemers met veiligheidscertificaat staan vermeld in volgende tabel:

LONEN VANAF DE MORGENSHIFT VAN 6 MEI 2022
INDEXCIJFER VAN 116,02 TOT 117,87 PUNTEN

MAGAZIJNARBEIDERS				
	shift	uur	overuur	functie- toeslag
6 uur	118,54	16,35	24,53	143,07
8 uur	112,88	15,57	23,36	136,24
10 uur	117,56	16,22	24,33	141,89
12 uur	121,08	16,70	25,05	146,13
14 uur	129,85	17,91	26,87	156,72
22 uur	169,36	23,36	35,04	204,40
zaterdag	169,36	23,36	35,04	204,40
zon-/feestdag	225,77	31,14	46,71	272,48
Nachtshift voorafgaand aan zon- en feestdag is zondagloon				
N.B.: + € 1,26 vaste premie				

FRUITSORTEERDERS				
	shift	uur	overuur	functie- toeslag
MORGENSHIFT	110,27	15,21	22,82	133,09
DAGSHIFT	105,05	14,49	21,74	126,79
NAMIDDAGSHIFT	120,79	16,66	24,99	145,78
NACHTSHIFT	157,62	21,74	32,61	190,23
ZATERDAGSHIFT	157,62	21,74	32,61	190,23
ZON-/FEESTDAGSHIFT	210,11	28,98	43,47	253,58
Nachtshift voorafgaand aan zon- en feestdag is zondagloon				
N.B.: + € 1,17 vaste premie				

LOGISTIEKE ARBEIDERS												
	DAG			NACHT			ZATERDAGSHIFT			ZONDAGSHIFT		
	shift	uur	overuur	shift	uur	overuur	shift	uur	overuur	shift	uur	overuur
ONGESCHOOLDE POLYVALENTE OF GESCHOOLDE PLOEGBAAS	99,47	13,72	20,58	149,21	20,58	30,87	149,21	20,58	30,87	198,94	27,44	41,16
	106,00	14,62	21,93	158,99	21,93	32,90	158,99	21,93	32,90	211,99	29,24	43,86
	112,09	15,46	23,19	168,13	23,19	34,79	168,13	23,19	34,79	224,17	30,92	46,38
FRUITPAKKERS												
	99,40	13,71	20,57	149,13	20,57	30,86	149,13	20,57	30,86	198,80	27,42	41,13
Nachtshift voorafgaand aan zon- en feestdag is zondagloon												



Tabel berekeningswijze lonen

magazijnarbeiders	shift	uurloon	overuur	functietoeslag
Morgenshift Dagshift 10 uur	uurloon x 7,25 uurloon x 7,25 (5,25 x uurloon dag) + (2 x uurloon namiddag)	basisuurloon + 5 % basisuurloon shiftloon / 7,25	uurloon + 50% uurloon + 50% uurloon + 50%	shiftloon + overuur shiftloon + overuur shiftloon + overuur
12 uur	(3,75 x uurloon dag) + (3,5 x uurloon namiddag)	shiftloon / 7,25	uurloon + 50%	shiftloon + overuur
Namiddagshift Nachtshift Zaterdag Zon- en feestdag	uurloon x 7,25 uurloon x 7,25 uurloon x 7,25 uurloon x 7,25	basisuurloon + 15 % basisuurloon + 50 % basisuurloon + 50 % basisuurloon + 100 %	uurloon + 50% uurloon + 50% uurloon + 50% uurloon + 50%	shiftloon + overuur shiftloon + overuur shiftloon + overuur shiftloon + overuur
fruitpakkers	shift	uurloon	overuur	
Dagshift Nachtshift Zaterdag Zon- en feestdag	uurloon x 7,25 uurloon x 7,25 uurloon x 7,25 uurloon x 7,25	basisuurloon basisuurloon + 50 % basisuurloon + 50 % basisuurloon + 100 %	uurloon + 50% uurloon + 50% uurloon + 50% uurloon + 50%	
fruitsorteerders	shift	uurloon	overuur	functietoeslag
Dagshift Morgenshift Namiddagshift Nachtshift Zaterdag Zon- en feestdag	uurloon x 7,25 uurloon x 7,25 uurloon x 7,25 uurloon x 7,25 uurloon x 7,25 uurloon x 7,25	basisuurloon basisuurloon + 5% basisuurloon + 15% basisuurloon + 50% basisuurloon + 50% basisuurloon + 100%	uurloon + 50% uurloon + 50% uurloon + 50% uurloon + 50% uurloon + 50% uurloon + 50%	shiftloon + overuur shiftloon + overuur shiftloon + overuur shiftloon + overuur shiftloon + overuur shiftloon + overuur
logistieke arbeiders	shift	uurloon	overuur	
Dagshift Nachtshift Zaterdag Zon- en feestdag	uurloon x 7,25 uurloon x 7,25 uurloon x 7,25 uurloon x 7,25	basisuurloon categorie basisuurloon + 50 % basisuurloon + 50 % basisuurloon + 100 %	uurloon + 50% uurloon + 50% uurloon + 50% uurloon + 50%	

Artikel 57 – Loon magazijnarbeider

Volgende shifttoeslagen zijn van toepassing:

morgenshift: basisuurloon + 5%
namiddagshift: basisuurloon + 15%
nachtshift: basisuurloon + 50%

Voor de shiften die om 10.00 u. of om 12.00 u. beginnen, ontvangen de magazijnarbeiders voor de uren gepresteerd tot 15.45 u. het uurloon voor de dagshift en voor de uren daarna het uurloon voor de namiddagshift:

10.00 u.: 5,25 x uurloon dagshift + 2 x uurloon namiddagshift
12.00 u.: 3,75 x uurloon dagshift + 3,5 x uurloon namiddagshift

Per magazijn kan 1 magazijnverantwoordelijke worden aangeduid wiens loon verhoogd wordt met 1 overuurloon van de magazijnarbeider.

Voor iedere gepresteerde shift ontvangt de magazijnarbeider een forfaitaire vaste premie van € 1,26.

Het overwerk van de magazijnarbeiders wordt bepaald op basis van het uurloon van de respectieve shift, verhoogd met 50% en wordt beperkt tot maximum 2 uren.



(die de logistieke werknemer met veiligheidscertificaat op de hoogte brengt van de beslissing), aan het Comité en eventueel aan de preventieadviseur belast met de leiding van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk. Hij voert deze aangekondigde beslissing zo snel mogelijk uit.

2.3.3. De werkgever en/of de Administratieve Commissie treft geen maatregelen of treft deze niet tijdig of de verzoeker acht de maatregelen ontoereikend

Bij het niet of niet tijdig meedelen van preventiemaatregelen of bij beoordeling ervan door de verzoeker als 'niet aangepast aan zijn individuele situatie' en de werkgever bovendien geen risicoanalyse heeft ingesteld of de psychosociale preventieadviseur hierbij niet betrokken heeft, zal de psychosociale preventieadviseur een onderzoek opstarten volgens de bepalingen van artikel 25 tot 32 van het Koninklijk Besluit van 10 april 2014 over het formeel verzoek met een hoofdzakelijk individueel karakter zoals hoger beschreven.

Artikel 236 - Werknemer van buitenaf

Een werknemer van een onderneming of organisatie van buitenaf die meent het voorwerp te zijn van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk vanwege een werknemer in de onderneming of organisatie waar hij permanent werkzaamheden uitvoert kan een beroep doen op de interne procedure van de werkgever bij wie de werkzaamheden worden uitgevoerd.

Indien individuele preventiemaatregelen zich opdringen, legt de werkgever in wiens onderneming of organisatie de werknemer van buitenaf werkzaamheden uitvoert de nodige contacten met de werkgever van deze laatste opdat de maatregelen daadwerkelijk kunnen getroffen worden.

Werknemers die in contact komen met het publiek kunnen, indien zij menen dat zij het slachtoffer zijn van een daad van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk een verklaring afleggen bij de werkgever. De werkgever is ertoe gehouden systematisch de verklaring van de werknemer te noteren in een register over feiten van geweld op het werk. De werkgever waakt erover dat de verklaringen meegedeeld worden aan de bevoegde psychosociale preventieadviseur. Dit register wordt bijgehouden door de vertrouwenspersoon of de preventieadviseur psychosociale aspecten. De verklaringen omvatten een beschrijving van de feiten en de data van die feiten. De identiteit van de werknemer wordt er niet in opgenomen, tenzij wanneer de werknemer hier zelf mee instemt.

Artikel 237 - Externe procedure

De logistieke werknemer met veiligheidscertificaat die meent psychische schade te ondervinden, al dan niet gepaard met lichamelijke schade ten gevolge van psychosociale risico's op het werk, waaronder geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk kan zich wenden tot de Inspectie van het Toezicht op het Welzijn op het Werk, de politie, het arbeidsauditoraat of de Arbeidsrechtbank.

Artikel 238 - Discrete omgang met klacht

Wanneer de werkgever en/of de Administratieve Commissie en/of de psychosociale preventieadviseur in kennis worden gesteld van de psychosociale risico's met inbegrip van daden van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, verbinden zij zich ertoe absolute discretie in acht te nemen betreffende de persoon van het slachtoffer, de feiten en de omstandigheden waarin de feiten zich hebben voorgedaan, tenzij de wetgeving ter zake hen de mogelijkheid biedt om onder bepaalde voorwaarden de informatie kenbaar te maken. De psychosociale preventieadviseur is gebonden door het beroepsgeheim.

Artikel 239 - Psychologische ondersteuning

De werkgever en/of de Administratieve Commissie waakt er over dat de logistieke werknemers met veiligheidscertificaat en de daarmee gelijkgestelde personen die het slachtoffer zijn van een daad van geweld een passende psychologische ondersteuning krijgen van gespecialiseerde diensten of instellingen.

De betrokken logistieke werknemer met veiligheidscertificaat kan bij Mediwet vzw, externe dienst voor preventie en bescherming op het werk, kantoor Brouwersvliet 33, 2000 Antwerpen een passende psychologische ondersteuning krijgen.

Artikel 240 - Bestrafing

Diegene die zich schuldig heeft gemaakt aan geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk en degene die wederrechtelijk gebruik heeft gemaakt van de in art. 974 vermelde psychosociale interventie kan gestraft worden - na de nodige onderzoeksmaatregelen en nadat betrokkene is gehoord - met de straffen voorzien in de Codex.

(artikel 241 t/m ■244■: vrij voor aanvulling)



HOOFDSTUK XIII

GEBRUIK SOCIALE MEDIA

Artikel 245

"Sociale media" is een verzamelnaam voor websites en applicaties waar men informatie kan delen. Een niet-limitatieve lijst van voorbeelden van sociale media zijn Facebook, Twitter, Instagram, Foursquare, Flickr, YouTube, Snapchat, TikTok, fora, blogs,... Informatie die geplaatst wordt op sociale media is "openbaar" zelfs als ze op het eerste gezicht in een beperkte of afgesloten groep gebruikers verspreid wordt. Het gebruik van sociale media moet dus gebaseerd zijn op respect, loyaliteit en privacy zowel tijdens als voor of na de arbeidstijd. Informatie die verspreid wordt in de "eigen tijd" kan immers ook een impact hebben op zichzelf, collega's, familie van collega's, werkgevers, Cepa, Ocha, Siwha, klanten van de haven, werknemersvertegenwoordigers, ambtenaren van VDAB, RVA of de FOD Waso, de haven van Antwerpen in brede zin,... hierna genoemd "de havengemeenschap".

Alle wet- en regelgeving is van toepassing op om het even welk soort informatie die gedeeld wordt via sociale media. Het basisprincipe is dat havenarbeiders op een verantwoorde manier omgaan met sociale media en het internet. Zij zijn steeds persoonlijk verantwoordelijk voor de inhoud van de informatie die zij verspreiden op sociale media en dienen er zich bewust van te zijn van de mogelijke gevolgen voor zichzelf en de "havengemeenschap". Zij zullen tijdens en na de arbeidstijd geen informatie, uitlatingen of standpunten op sociale media of internet verspreiden die (niet-limitatieve lijst):

- discriminerend, beledigend zijn of de waardigheid aantasten;
- een inbreuk vormen op de privacy, waaronder het recht op afbeelding, te linken aan "de havengemeenschap";
- een inbreuk vormen op de vertrouwelijkheid van gegevens en de intellectuele eigendomsrechten van "de havengemeenschap";
- een inbreuk vormen op de geldende securitymaatregelen in de haven;
- "de havengemeenschap" imagoschade kan toebrengen;
- illegale activiteiten, interventie door de hulp- of politiediensten op de werkplaats en (arbeids)ongevallen in beeld brengen.■

■(artikel 246 t/m 250: vrij voor aanvulling)■





HOOFDSTUK XIV SLOTBEPALINGEN

Artikel 251

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 01-01-2018.

Zij is gesloten voor onbepaalde tijd, uitgezonderd artikel 79, 80 en 100 die tot en met ■31-03-2023■ van toepassing zijn en artikel 112 dat tot en met ■31-12-2024■ van toepassing is.

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.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 6 december 2004 (registratienummer 74130) betreffende de loon- en arbeidsvoorwaarden van de havenarbeiders van het logistiek contingent genaamd "Codex logistiek contingent".

3010100
PARITAIR SUBCOMITE VOOR DE HAVEN
VAN ANTWERPEN, 'NATIONAAL
PARITAIR COMITE DER HAVEN VAN
ANTWERPEN' GENAAMD

3010100
SOUS-COMMISSION PARITAIRE POUR LE
PORT D'ANVERS, DENOMMEE
NATIONAAL PARITAIR COMITE DER
HAVEN VAN ANTWERPEN'

Tijdens de vergadering van 12 december 2017.

En sa séance du 12 décembre 2017.

Tussen de volgende organisaties vertegenwoordigd in het Paritair Comité werd de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten:

Entre les organisations suivantes représentées au sein de la Commission paritaire, la convention collective de travail a été conclue:

Collectieve arbeidsovereenkomst van 12 december 2017 betreffende de loon- en arbeidsvoorwaarden van de logistieke werknemers met veiligheidscertificaat genaamd "Codex Logistiek".

Convention collective de travail du 12 décembre 2017 portant les conditions de travail et de rémunération des travailleurs logistiques avec certificat de sécurité dénommé "Codex Logistiek".

WERKGEVERSVERBOND DER BELGISCHE HAVENS FEDERATION PATRONALE DES PORTS BELGES	Vertegenwoordigd door / représenté par G. VANKRUNKELSVEN Directeur
ALGEMEEN BELGISCH VAKVERBOND FEDERATION GENERALE DU TRAVAIL DE BELGIQUE	Vertegenwoordigd door / représenté par M. VERBEECK Secretaris «Vakgroep Haven van Antwerpen»- BELGISCHE TRANSPORTBOND Secrétaire Département Port d'Anvers »- UNION BELGE DU TRANSPORT
ALGEMEEN CHRISTELIJK VAKVERBOND VAN BELGIE CONFEDERATION DES SYNDICATS CHRETIENS DE BELGIQUE	Vertegenwoordigd door / représenté par J. KERKHOFS Secretaris haven van Antwerpen- ACV-TRANSPORT EN COMMUNICATIE Secrétaire port d'Anvers de la CSC-TRANSPORT ET COMMUNICATION
ALGEMENE CENTRALE DER LIBERALE VAKBONDEN VAN BELGIE CENTRALE GENERALE DES SYNDICATS LIBERAUX DE BELGIQUE	Vertegenwoordigd door / représenté par E. QUISTHOUDT Nationaal Sectoraal Verantwoordelijke Havens Responsable national sectoriel Ports



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 01-01-2022 tot en met 31-03-2023 zal de bestaanszekerheidsvergoeding (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 31-03-2023.
- Ingevolge de maatregelen die de overheid heeft uitgevaardigd naar aanleiding van de Coronacrisis blijft het bedrag van de aanwezigheidsvergoeding, in afwijking van hetgeen vermeld wordt in de twee vorige alinea's, tijdens de periode van 1 februari 2020 tot en met ■30-06-2022■ forfaitair bepaald op 17,06 EUR.

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 ■ € 3,20 ■ 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) Voltijds 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.

b) ingevalge ziekte of ongeval van gemeen recht:

- ■ € 1.415,78 ■ bij een anciënniteit van meer dan 10 jaar en minder dan 15 jaar;
- ■ € 1.887,88 ■ bij een anciënniteit van meer dan 15 jaar en minder dan 20 jaar;
- ■ € 2.359,63 ■ bij een anciënniteit van meer dan 20 jaar.

Deze bedragen worden jaarlijks op 1 januari aangepast op basis van de stijging van het indexcijfer in het afgelopen jaar.

Bovenop deze vergoeding ontvangen de havenarbeiders wiens erkenning ingetrokken wordt wegens medische redenen andere dan arbeidsongeval of beroepsziekte, een forfaitaire vergoeding ten bedrage van € 40 per dienstjaar met een maximum van € 1.000.

De uitbetaling van deze forfaitaire vergoeding gebeurt in de maand volgend op de maand waarin de erkenning wegens medische redenen andere dan arbeidsongeval of beroepsziekte wordt ingetrokken.

3. Uitkeringsmodaliteiten:

De uitkering geschiedt door het FONDS.

§ 16. Afscheidspremie

1. Omschrijving:

Premie bij het verlaten van het havenbedrijf.

2. Toekenningsvoorwaarden:

Gerechtigd zijn op rustpensioen.

3. Bedrag:

€ 37,18.

§ 17. Bijzondere regeling ten gunste van oudere havenarbeiders

1. Omschrijving:

Behoud van de dagelijkse aanwezigheidsvergoeding indien de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening vrijstelling van aanwerving en werkloosheidscontrole heeft verleend.

2. Toekenningsvoorwaarden:

De vergoeding wordt toegekend aan de havenarbeiders:

- die de leeftijd van 55 jaar bereikt hebben en geen 65 jaar geworden zijn, noch een beroepsloopbaan van 14.040 voltijdse loopbaandagen hebben;
- die een aanvraag hiervoor indienen via één der drie representatieve werknemersorganisaties;
- van wie de verminderde lichamelijke geschiktheid voor alle havenarbeid bevestigd wordt door de externe dienst voor preventie en bescherming waarbij de lasthebber zoals bepaald in art. 1 van het KB van 4 september 1985, aangesloten is.
- die zich minstens éénmaal per maand ter controle in het aanwervingsbureau aanbieden;
- die een anciënniteit hebben van tenminste 20 jaar (deze voorwaarde wordt ingevoerd vanaf 01-05-1999). De anciënniteit wordt berekend vanaf de datum van erkenning als havenarbeider of inschrijving als vakman.

3. Behoud van de vergoeding:

De vergoeding wordt enkel toegekend aan de havenarbeiders die nog geen beroepsloopbaan van 14.040 voltijdse loopbaandagen hebben bereikt. De havenarbeiders die zich vóór de wettelijke minimumpensioenleeftijd (of uitzonderingsleeftijd bij lange loopbaan) reeds in de regeling bevinden, moeten vóór het bereiken van bedoelde leeftijd een pensioenberekening aanvragen.

Wanneer geen resultaat van de pensioenberekening wordt voorgelegd aan het Fonds, wordt de uitkering van de vergoeding vanaf de wettelijke minimumpensioenleeftijd (of uitzonderingsleeftijd bij lange loopbaan) geschorst.

De havenarbeiders die na de wettelijke minimumpensioenleeftijd (of uitzonderingsleeftijd bij lange loopbaan) tot de regeling willen toetreden, moeten op het ogenblik van hun aanvraag het resultaat van de pensioenberekening voorleggen. Zij kunnen enkel tot de regeling toetreden wanneer uit deze berekening blijkt dat zij geen beroepsloopbaan van 14.040 voltijdse loopbaandagen hebben.

Van zodra de havenarbeiders een beroepsloopbaan van 14.040 voltijdse loopbaandagen hebben keert het Fonds de vergoeding niet langer uit. In geval van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval van gemeen recht behouden de verminderd arbeidsgeschikten het recht op aanwezigheidsvergoeding.

4. Bedrag:

Het verschil tussen de werkloosheidsvergoeding en 95 % van de totale bestaanszekerheidsvergoeding (werkloosheidsvergoeding en aanwezigheidsvergoeding zoals voorzien in artikel 4, § 1) en werkloosheidstoeslag (zoals voorzien in artikel 4, §1bis).

In afwijking van hetgeen bepaald wordt in de vorige alinea is het bedrag tijdens de periode van 1 februari 2020 tot en met ■30-06-2022■ gelijk aan het resultaat van onderstaande berekening:

$$(95 \% * (66 \% \text{ van het vigerend basisloon})) - \text{de werkloosheidsvergoeding.}$$

§ 18.Kosten voor medisch onderzoek

Het FONDS neemt de kosten van het medisch onderzoek ten laste waaraan de havenarbeiders zich verplicht moeten onderwerpen:

- tijdens de procedure tot erkenning als havenarbeider;
- tijdens de procedure tot wijziging van sommige beroepscategorieën;
- na een arbeidsongeschiktheid van meer dan 1 jaar.

§ 19.Kosten bij hospitalisatieverzekering van het "derdebetalersysteem"

De kosten verbonden aan het "derdebetalersysteem" in het kader van de hospitalisatieverzekering vallen ten laste van het Fonds en worden door dit laatste betaald.