

AANVULLING 37 – CODEX ALGEMEEN CONTINGENT

PARITAIR SUBCOMITE VOOR DE HAVEN VAN ANTWERPEN		
	Te verwijderen	In te voegen
HOOFDSTUK II – ALGEMENE BEPALINGEN BETREFFENDE DE HAVENARBEID EN DE ERKENDE HAVENARBEIDERS	11-12	11-12
HOOFDSTUK III – AANWERVING EN TEWERKSTELLING	21-22	21-22
HOOFDSTUK V – BEROEPSCATEGORIEËN		
Afdeling 4 – Markeerders	35-36	35-36
Afdeling 11 – Containerschadevaststellers	55-56	55-56
Afdeling 12 – Bestuurders van speciale tuigen	57-64	57-64
Afdeling 13 – Kaderpersoneel	65-66	65-66
	69-70	69-70
HOOFDSTUK VI – PLOEGENSTELSELS		
Afdeling 2 – Behandeling van zeeschepen	85-86	85-86
HOOFDSTUK VIII – LONEN	103-106	103-106
HOOFDSTUK XI – SOCIALE VOORDELEN		
Afdeling 1 – Werkkledij en persoonlijke beschermingsmiddelen	116bis-116ter	116bis-116ter
Afdeling 3 – Eindejaarsconjunctuurpremie	119-120	119-120
Afdeling 6 – Jaarlijkse premie en geschenken in speciën	127-128	127-128
Afdeling 7 – Reïntegratieprocedure	129-130	129-130
Afdeling 9 – Vergoeding wegens intrekking van de erkenning als havenarbeider wegens medische redenen, andere dan arbeidsongeval of beroepsziekte	135-136	135-136
Afdeling 11 – Vergoeding voor betaalde feestdagen	141-142	141-142
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 3-23	BZ 3-24

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 één 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 ■ (twee maal 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 het recht 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. Mits akkoord van de werkgever of, ingeval van los dienstverband, van de Administratieve Commissie kan het recht op volledige schorsing ook opgenomen worden in periodes van 1, 2 of 3 weken. ■
3. Ouderschapsverlof: de havenarbeiders hebben recht op ouderschapsverlof tot het kind de leeftijd van 12 jaar bereikt heeft. 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 of ten minste 9 punten in alle 3 pijlers samen 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 ■ op te nemen in periodes van een maand of, mits akkoord van de werkgever of, ingeval van los dienstverband, van de Administratieve Commissie op te nemen in periodes van een week
- 8 maanden halftijdse schorsing op te nemen in periodes van twee maanden of, mits akkoord van de werkgever of, ingeval van los dienstverband, van de Administratieve Commissie op te nemen in periodes van een maand.
- 20 maanden vermindering met 1/5e.
- 40 maanden vermindering met 1/10e. ■



- c) 1. Tijdskrediet met motief zorg: recht op maximaal 51 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 zorg te dragen voor hun kind met een handicap tot de leeftijd van 21 jaar;
 - voor het verlenen van bijstand of verzorging aan hun minderjarig zwaar ziek kind of aan een minderjarig zwaar ziek kind dat gezinslid is zoals gedefinieerd in artikel 4 van het koninklijk besluit van 10 augustus 1998 tot invoering van een recht op loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid.

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.

2. Tijdskrediet met motief opleiding: het recht op tijdskrediet wordt uitgebreid met een bijkomend recht van maximaal 36 maanden voor het volgen van een opleiding voor havenarbeiders die hun arbeidsprestaties volledig schorsen of verminderen:
- om een door de Gemeenschappen of de sector erkende opleiding te volgen die minstens 360 uren of 27 studiepunten per jaar of 120 uren of 9 studiepunten per schooltrimester of per ononderbroken periode van drie maanden telt;
 - om onderwijs te volgen verstrekt in een centrum voor basiseducatie of een opleiding gericht op het behalen van een diploma of getuigschrift van secundair onderwijs, waarbij de grens wordt vastgesteld op 300 uren per jaar of 100 uren per schooltrimester of per ononderbroken periode van drie maanden.

De periodes vermeld in punt 1 en 2 mogen samen niet meer dan 51 maanden bedragen.

3. Bijzonder stelsel 55+: oudere havenarbeiders hebben recht op tijdskrediet tot aan de pensioenleeftijd, wanneer zij hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking of genieten van een 1/5-tijdskrediet. Hiervoor gelden de volgende voorwaarden:
- de leeftijd van 55 jaar hebben bereikt;
 - 25 jaar beroepsloopbaan als loontrekkende kunnen bewijzen.

4. In uitvoering van art. 8, § 3 van de cao nr. 103 van de Nationale Arbeidsraad wordt bepaald dat werknemers vanaf de leeftijd van 50 jaar de arbeidsprestaties kunnen verminderen met 1/5^e ten belope van 1 dag per week op voorwaarde dat zij voorafgaand een beroepsloopbaan van tenminste 28 jaar doorlopen hebben.

Voor alle havenarbeiders worden de afwezigheidsdagen bepaald op een vaste weekdag op het ogenblik van de goedkeuring van het recht op tijdskrediet.

Bij de vermindering van de prestaties tot een halftijdse betrekking dienen de afwezigheidsdagen voor de losse havenarbeiders aaneensluitend te zijn. De losse havenarbeiders ingedeeld in de derde aanwervingszitting zullen in dit geval van shift moeten veranderen.

Artikel 60 - Doorbestelling

De werkgever die een havenarbeider heeft angeworven, kan met deze havenarbeider overeenkomen betrokkene voor een nieuwe shift aan te werven ("doorbestelling") zonder dat de aanwerving plaats dient te hebben in het aanwervingsbureau op voorwaarde dat de volgende procedure in acht wordt genomen:

1. bij de tewerkstelling in de doorbestelde shift, dienen de voorschriften in acht genomen te worden die betrekking hebben op de arbeids- en rusttijden;
2. vóór het einde van de vorige shift dient de werkgever de firmastempel aan te brengen in het werkboek in het voorziene vakje. Deze doorbestellingsstempel dient het aanvangsuur van de doorbestelde shift te vermelden.

Bij niet-naleving van dit artikel wordt de werkgever een aanvullende bijdrage opgelegd van ■ minimum € 12,39 en maximum € 24,79 ■ per onregelmatig doorbestelde arbeider.

Deze aanvullende bijdrage kan niet worden opgelegd wanneer tussen 2 shiften een onderbreking is ingevolge ziekte, arbeidsongeval, onderzoek bij ■ de externe dienst voor preventie en bescherming ■ en geneeskundig onderzoek naar aanleiding van arbeidsongevallen, klein verlet, vakantie, zaterdag-, zon- en feestdag, herverdelingsdag, anciënniteitsvakantiedag, opleidingscursus.

De havenarbeiders kunnen voor andere shiften dan deze waarop hun aanwervingszitting betrekking heeft, worden doorbesteld.

Artikel 61

De havenarbeiders moeten zich aanbieden op de aanwervingszitting waarvoor zij werden aangewezen.

De havenarbeiders kunnen zich bovendien nog op een andere aanwervingszitting dan deze waarvoor zij werden aangewezen, vrijwillig ter beschikking stellen. Zij kunnen slechts angeworven worden nadat door de VDAB een tekort is vastgesteld.

Wanneer tijdens een aanwervingszitting een tekort aan havenarbeiders wordt vastgesteld, moet voorrang verleend worden aan havenarbeiders van andere aanwervingszittingen die zich vrijwillig tijdens bedoelde aanwerving melden.

Wanneer op een aanwervingszitting tekorten worden vastgesteld aan havenarbeiders van een bepaalde beroepscategorie, hebben havenarbeiders van die beroepscategorie die ingedeeld zijn bij een andere aanwervingszitting, voorrang op andere havenarbeiders.

Deze regeling geldt uitsluitend voor havenarbeiders die werkloos gebleven zijn op hun aanwervingszitting.

Artikel 62

De aanwerving geschiedt door afgifte van de erkenningskaart in ruil voor een aanwervingsbriefje van de werkgever.

Tot staving van de aanwerving moeten de havenarbeiders dit aanwervingsbriefje en hun werkboek door de VDAB laten afstempelen met een aanwervingsstempel.

Tot staving van de tewerkstelling dient de werkgever vóór de schaftijd het werkboek af te stempelen met vermelding van het aanvangsuur van die shift en vóór het einde van de shift het loonbewijs af te leveren. Bij niet naleving van deze bepaling wordt de werkgever een aanvullende bijdrage opgelegd van minimum € 12,39 en maximum € 24,79 per onregelmatig afgestempeld werkboek.



Artikel 63

Voor het verkrijgen van een aanwezigheidsstempel geldt onderstaande regeling:

Van maandag tot vrijdag:

Indien na de tijdspanne van 8 minuten niet aan het werkaanbod werd voldaan krijgen de havenarbeiders jonger dan 50 jaar die niet aangeworven werden geen aanwezigheidsstempel in hun werkboek.

Indien na deze tijdspanne wel aan het werkaanbod werd voldaan bekomen de havenarbeiders die onvrijwillig werkloos blijven, ongeacht hun leeftijd, een aanwezigheidsstempel in hun werkboek. Deze stempel wordt door de VDAB onmiddellijk aangebracht na de aanwervingszitting.

Indien na de bijkomende aanwervingstijd van 2 minuten voor de havenarbeiders vanaf 50 jaar niet aan het werkaanbod werd voldaan krijgen de niet aangeworven havenarbeiders vanaf 50 jaar geen aanwezigheidsstempel in hun werkboek.

Indien na de tijdspanne van 2 minuten voor de havenarbeiders vanaf 50 jaar wel aan het werkaanbod werd voldaan bekomen de havenarbeiders vanaf 50 jaar een aanwezigheidsstempel in hun werkboek. Deze stempel wordt door de VDAB onmiddellijk aangebracht na de aanwervingszitting.

Op zaterdag:

Indien aan het werkaanbod voldaan werd, bekomen de havenarbeiders die onvrijwillig werkloos blijven, een aanwezigheidsstempel in hun werkboek. Deze stempel wordt door de VDAB aangebracht onmiddellijk na de aanwervingszitting.

Artikel 64

Bij de aanwerving dient de erkenningskaart te worden overhandigd in dezelfde vorm als zij werd afgeleverd door het Paritair Subcomité.

De erkenningskaarten verschillen van kleur naargelang de aanwervingszitting en dragen het nummer van de aanwervingszitting waarop zij betrekking hebben:

- 1° aanwerving: bruin;
- 2° aanwerving: groen;
- 3° aanwerving: oranje;
- 4° aanwerving: mauve.

De erkenningskaart van de havenarbeiders die de leeftijd van 50 jaar bereiken zal herkenbaar gemaakt worden door een speciale vermelding of aanduiding. De betrokken havenarbeiders kunnen deze kaart afhalen op Cepa op de dag dat zij 50 jaar worden.

Artikel 65

De arbeidsovereenkomst wordt gesloten door overhandiging van de erkenningskaart door de havenarbeider aan de persoon die aanwerft.

De arbeidsovereenkomst wordt beëindigd door teruggave van de erkenningskaart door de werkgever aan de havenarbeider.

Artikel 66

De havenarbeiders die hun erkenningskaart niet bij zich hebben, kunnen zich laten aanwerven door afgifte van een aanwervingsticket.

Deze ticketten, welke slechts geldig zijn voor één aanwerving, worden aan de havenarbeiders overhandigd door de VDAB.



Afdeling 4. - MARKEERDERS (MA)

Artikel 151 – Erkenning

De beroepscategorie markeerders is onderverdeeld in 3 groepen:

1. stukgoedmarkeerders (SMA)
2. containermarkeerders (CMA)
3. polyvalente markeerders (PMA)

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

- a) voldoen aan de erkenningsvoorwaarden als havenarbeider;
- b) met goed gevolg een psycho-technische proef afleggen als markeerder;
- c) door de arbeidsgeneeskundige dienst medisch geschikt verklaard worden als markeerder;
- d) met succes de module stukgoed en/of module containermarkage ingericht door het Opleidingscentrum voor Havenarbeiders gevolgd hebben;
- e) bereid zijn ingedeeld te worden bij de 2^o aanwervingszitting.

De markeerders die met succes de module stukgoed gevolgd hebben worden ingedeeld in de groep stukgoedmarkeerders. Zij die met succes de module containermarkage hebben gevolgd worden ingedeeld in de groep containermarkeerders. De markeerders die geslaagd zijn voor beide modules behoren tot de groep polyvalente markeerders.

De containermarkeerders dienen eveneens de module stukgoed met succes te volgen en erkend te worden als polyvalent markeerder. De containermarkeerders in vast dienstverband dienen deze module slechts te volgen na het beëindigen van hun arbeidsovereenkomst. De stukgoedmarkeerders die na 01-01-2012 erkend werden, dienen eveneens de module containermarkage met succes te volgen en erkend te worden als polyvalent markeerder. Containermarkeerders en stukgoedmarkeerders die niet voldoen aan deze verplichting, worden ingedeeld in de beroepscategorie havenarbeider algemeen werk (indien zij voldoen aan alle erkenningsvoorwaarden).

De stukgoedmarkeerders worden gerekruteerd uit het algemeen contingent havenarbeiders met prioriteit voor de containermarkeerders.

De containermarkeerders worden gerekruteerd uit het algemeen contingent havenarbeiders met prioriteit voor de stukgoedmarkeerders.

Indien in het algemeen contingent geen geschikte of geïnteresseerde kandidaten gevonden worden, kan de Administratieve Commissie een arbeider die niet tot het algemeen contingent behoort, erkennen als stukgoedmarkeerder of containermarkeerder en dit op voorwaarde dat betrokkene aan alle wettelijke en conventionele erkenningsvoorwaarden voldoet. Hij moet medisch en psychotechnisch geschikt bevonden worden als havenarbeider algemeen werk en voldoen aan alle andere erkenningsvoorwaarden voor respectievelijk stukgoedmarkeerder of containermarkeerder.

■ ■

De erkenning als markeerder wordt verleend na een proefperiode van 1 jaar.

Polyvalente markeerders die willen afstand doen van de kwalificatie 'container' of van de kwalificatie 'stukgoed' worden automatisch opnieuw ingedeeld in de beroepscategorie havenarbeider algemeen werk.

Niet-geslaagde cursisten die 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, mits gunstige psycho-technische proef en medisch onderzoek.

Artikel 152 - Taak

De markeerder kan tewerkgesteld worden op alle plaatsen in de haven bij het laden en lossen van goederen in en uit zeeschepen, lichters, wagons en camions.

Zijn taak bestaat er in de uiterlijke staat der goederen te controleren evenals de merken, het aantal, het gewicht en/of de afmetingen van de behandelde goederen te noteren. Dit kan zowel manueel gebeuren als door middel van scanning.

Markeerders 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.

Het markeren is bij het laden en lossen van schepen voorbehouden aan de beroepscategorie markeerders.

De markage bij afleveren is eveneens voorbehouden aan de beroepscategorie markeerders.

Ingeval van tegenmarkage is deze eveneens voorbehouden aan de beroepscategorie markeerders.

De ontvangst van personenwagens op kaai is eveneens markage.

De stukgoedmarkeerder kan tewerkgesteld worden op alle plaatsen in de haven bij het laden en lossen van stukgoederen in en uit zeeschepen, lichters, wagons en camions.

Zijn taak bestaat er in de uiterlijke staat der goederen te controleren evenals de merken, het aantal, het gewicht en/of de afmetingen van de behandelde goederen te noteren.

De containermarkeerder is voor alle controlerende functies op een containerterminal inzetbaar en dit op alle plaatsen:

- gate in/out
- lossing/lading van het schip
- lichter-terminal
- pleinoperaties
- spoor

Containermarkeerders zijn markeerders die de volledige identificatie van containers vaststellen en/of de containers op zichtbare schade controleren.

De containermarkeerder verzamelt al deze basisinformatie voor verdere administratieve verwerking. Hij stuurt de nodige gegevens naar de chef-markeerder of computer en staat in verbinding met andere havenarbeiders die op de containerterminal of op het bureel zijn tewerkgesteld.

De polyvalente markeerder mag zowel de activiteiten voorbehouden aan de stukgoedmarkeerder als deze voorbehouden aan de containermarkeerder uitvoeren.

Stukgoedmarkeerders mogen de functies voorbehouden aan de containermarkeerders en polyvalente markeerders niet uitvoeren, tenzij bij officieel vastgestelde tekorten. Containermarkeerders mogen de functies voorbehouden aan de stukgoedmarkeerders en polyvalente markeerders niet uitvoeren, tenzij bij officieel vastgestelde tekorten.

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 3x het shiftloon + 1,5x de bijdrage aan het Compensatiefonds voor Bestaanszekerheid indien de tewerkgestelde persoon geen havenarbeider is.

Afdeling 11. - CONTAINERSCHADEVASTSTELLERS (CSV)

Erkenning

Artikel 271

De containerschadevaststellers worden in vast dienstverband aangeworven uit het algemeen contingent havenarbeiders.

Artikel 272

Werkgevers die werknemers wensen in dienst te nemen als containerschadevaststellers, dienen deze te rekruteren uit het algemeen contingent havenarbeiders.

Wanneer de Administratieve Commissie vaststelt dat in dit algemeen contingent geen kandidaten beschikbaar zijn, kan zij de rekrutering toestaan uit het logistiek contingent of, indien in dit contingent evenmin kandidaten beschikbaar zijn, de rekrutering van andere personen toestaan, mits zij voldoen aan de erkenningsvoorwaarden als havenarbeider en een presentatiebewijs van een werknemersorganisatie vertegenwoordigd in het Paritair Subcomité voorleggen.

Artikel 273

Werkgevers die containerschadevaststellers in dienst nemen, dienen hiervan onverwijld kennis te geven aan de Administratieve Commissie, evenals van het einde van de arbeidsovereenkomst.

Deze kennisgeving gebeurt schriftelijk, tegengetekend voor akkoord door de betrokken werknemer.

De rechten en plichten als containerschadevaststeller nemen een aanvang de 2^o maandag volgend op de zitting van de Administratieve Commissie waarop de kennisgeving geacteerd werd, en vervallen bij het einde van de arbeidsovereenkomst.

Artikel 274

Bij het einde van de arbeidsovereenkomst als containerschadevaststeller, wordt de werknemer opnieuw overgeplaatst naar zijn vroegere beroepscategorie.

Artikel 275

Indien de containerschadevaststeller 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) indien hij medisch geschikt bevonden wordt door de ■ externe dienst voor preventie en bescherming. ■

Artikel 276 - Taak

Containerschadevaststellers zijn werknemers die de technische inspectie verrichten bij ontvangst of aflevering van een container, complementair aan de markagewerkzaamheden zoals voorzien door deze Codex, met in algemene zin:

- de vervollediging van de transfertdocumenten (EIR - equipment interchange receipts) der containers met vastlegging onder gecodeerde vorm van alle zichtbare schade;
- de verwerking en verstrekking van alle transfertinformatie aan de diensten belast met het beheer van de containerdepots.

De opleiding tot het uitvoeren van deze taken valt ten laste van de individuele werkgever.

Deze taken behoren tot de havenarbeid en dienen uitgevoerd te worden door containerschadevaststellers, markeerders, assistent-chef-markeerders of chef-markeerders.

Bij ontstentenis van havenarbeiders behorende tot deze beroepscategorieën, dient dit werk alleszins te worden voorbehouden aan andere havenarbeiders.

Containerschadevaststellers mogen noch de functie van 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 277 - Loon

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

Artikel 278

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 containerschadevaststellers 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 279

De containerschadevaststellers mogen eveneens tewerkgesteld worden van 10.00 u. tot 14.00 u. en van 14.30 u. tot 17.45 u. In dat geval hebben zij recht op het dagshiftloon tot 15.45 u. (5.15 u.) en vanaf 15.45 u. (2 u.) op het namiddagshiftloon.

Artikel 280

De containerschadevaststeller 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 ■ arts ■ .

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

(Artikel 281 t/m 290: vrij voor aanvulling).



Afdeling 12. - BESTUURDERS VAN SPECIALE TUIGEN

a) WALKRAANMANNEN (WK)

Artikel 291 - Erkenning

De walkraanmannen worden in vast dienstverband aangeworven uit het algemeen contingent of uit het logistiek contingent.

Bij gebrek aan kandidaten kan de rekrutering - mits toestemming van de Administratieve Commissie - gebeuren buiten de erkende havenarbeiders.

De kandidaten uit het algemeen contingent moeten medisch geschikt bevonden worden door de ■ externe dienst voor preventie en bescherming. ■

De kandidaten uit het logistiek contingent of de kandidaten van buiten de contingenten moeten voldoen aan de erkenningsvoorwaarden als havenarbeider algemeen werk en medisch geschikt bevonden worden als walkraanman.

Na schriftelijke aanvraag van de werkgever, tegengetekend voor akkoord door de werknemer, wordt de betrokkene via de Administratieve Commissie in het bezit gesteld van een erkenningskaart als walkraanman en van een werkboek waarop de naam van de firma vermeld staat.

Walkraanmannen dienen minstens 21 jaar oud te zijn.

Artikel 292

Na het beëindigen van de individuele arbeidsovereenkomst als walkraanman, worden de betrokkenen overgeplaatst naar hun vroegere categorie in het algemeen contingent indien de walkraanman werd gerekruteerd uit dit algemeen contingent.

Indien de walkraanman niet uit het algemeen contingent 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).

Artikel 293 - Taak

a) Walkraanmannen besturen en onderhouden uitsluitend walkranen of mobiele kranen met gelijkaardige eigenschappen. Zij mogen deze eveneens herstellen.

Deze taak mag ook uitgevoerd worden door DAK, WK/ST of DAK/ST.

b) Walkraanmannen mogen toezicht uitoefenen op de transportbanden bij het laden van zakken met behulp van tobogan met telescopische arm.

c) Walkraanmannen 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 294

Walkraanmannen mogen niet tewerkgesteld worden bij een andere werkgever op de dagen dat deze werkgever walkraanmannen economisch werkloos heeft gesteld.

Bij niet-naleving van dit artikel wordt de werkgever een aanvullende bijdrage opgelegd gelijk aan het shiftloon.

Artikel 295 - 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 296 - Arbeidsduur en uurregeling

De dagelijkse en wekelijkse arbeidsduur is gelijk aan die van de havenarbeider algemeen werk, vermeerderd met 1 u. per dag voor voorbereidend en/of aanvullend werk.

Hieronder wordt verstaan het in orde brengen van de kraan, het onderhoud en eventueel de hulp met de kraan bij het open- en dichtleggen van de ruimen.

De uurregeling is gelijk aan die van de havenarbeider algemeen werk.

Artikel 297

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 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 298

Bij ontslag heeft een walkraanman recht op erkenning als dekman, op voorwaarde dat hij:

- a) de functie van foreman, ceelbaas, walkraanman of walkraanman/speciale tuigen gedurende minstens 15 jaar bekleed heeft;
- b) de aanvraag tot overgang naar de beroepscategorie dekman indient bij de Administratieve Commissie, via een representatieve syndicale organisatie, binnen 1 maand na het einde van de arbeidsovereenkomst;
- c) medisch geschikt bevonden wordt door de ■ externe dienst voor preventie en bescherming ■
- d) de cursus voor dekman ingericht door het Opleidingscentrum voor Havenarbeiders met succes gevolgd heeft indien dit na het afleggen van een vaardigheidstest noodzakelijk blijkt.

Overgang naar de beroepscategorie dekman is reeds mogelijk na 10 jaar tewerkstelling als ceelbaas, foreman, walkraanman of walkraanman/speciale tuigen, 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.

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 ■ arts ■ .

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 ■ arts ■ .

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 ■ externe dienst voor preventie en bescherming ■
- 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 ■ arts ■ .

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).

Afdeling 13 - KADERPERSONEEL

a) ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 341

Om als lid van het kaderpersoneel erkend te worden, dient de havenarbeider minstens 6 maanden tot de rang A te behoren.

■ Om als foreman of foreman-kuiper erkend te worden, dient men bovendien de opleiding voor nieuwe forelieden te volgen op het Opleidingscentrum voor Havenarbeiders. ■

Artikel 342

Het kaderpersoneel valt onder toepassing van de algemene bepalingen van deze Codex. Alle bijkomende voordelen die aan de havenarbeiders algemeen werk worden toegekend, zijn automatisch door het kaderpersoneel verworven.

Artikel 343

Het lid van het kaderpersoneel mag geen herberg uitbaten, noch zijn echtgenote of de vrouw waarmee hij gezin vormt.

Artikel 344

De werkgever moet:

1. een schriftelijke aanvraag, tegengetekend voor akkoord door de betrokken havenarbeider, indienen bij het Paritair Subcomité, met vermelding van naam, geboortedatum, werkboeknummer en aangevraagde beroepscategorie;
2. de verbintenis aangaan de reglementen en akkoorden inzake de loon- en arbeidsvoorwaarden voor het kaderpersoneel na te leven. Het is verboden arbeiders als lid van het kaderpersoneel te laten erkennen met het doel deze uitsluitend in de ploeg in te delen.

Artikel 345

Het Paritair Subcomité levert een speciale erkenningskaart af aan de arbeiders die erkend werden als lid van het kaderpersoneel.

Artikel 346

De arbeidsovereenkomst als lid van het kaderpersoneel treedt in voege op de 2^o maandag volgend op de datum van de erkenning door de Administratieve Commissie.

De rechten en de plichten van het kaderpersoneel vervallen bij het einde van de arbeidsovereenkomst.



Artikel 347

Het lid van het kaderpersoneel is verplicht zijn werkgever onmiddellijk en zo mogelijk telefonisch, op de hoogte te brengen in geval 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 ■ arts ■ .

Dezelfde verplichtingen gelden ook in geval van hervalling of van verlenging van de arbeidsongeschiktheid.

Artikel 348

De werkgever dient een afschrift van de ontslagbrief binnen de 48 u. na de betekening ervan aan het kaderlid of na de ontvangst ervan aan het Paritair Subcomité over te maken.

De secretaris van dit organisme legt deze afschriften voor op de eerstvolgende zitting van de Administratieve Commissie.

Aan de leden van het kaderpersoneel die wegens economische redenen of reorganisatie van het bedrijf ontslagen werden, wordt een voorkeurrecht bij nieuwe aanwervingen door dezelfde werkgever toegekend gedurende de periode van 1 jaar na het ontslag.

Artikel 349

De erkenningskaart als lid van het kaderpersoneel moet door de betrokken havenarbeiders ingeleverd worden op het Paritair Subcomité ten laatste bij het verstrijken van de opzeggingstermijn of in geval van dringende redenen, bij het verbreken van de overeenkomst.

De betrokkene wordt dan terug in het bezit gesteld van een erkenningskaart als havenarbeider van de categorie waartoe hij behoorde vóór zijn erkenning als lid van het kaderpersoneel.

Artikel 350

Indien een lid van het kaderpersoneel in dezelfde hoedanigheid wenst over te gaan naar een andere firma, blijft het geven van een vooropzeg van kracht. In zulk geval dient een door de werkgever tegengetekend afschrift van de opzeggingsbrief, alsmede een aanvraag van de nieuwe werkgever, toe te komen op het Paritair Subcomité in de loop van de opzeggingstermijn. Deze documenten zullen voorgelegd worden op de eerstvolgende zitting van de Administratieve Commissie.

Aan de betrokkene wordt een nieuwe erkenningskaart uitgereikt.

Artikel 360

De ceelbazen, kuiper-ceelbazen en chef-markeerders hebben voor de eerste 5 werkdagen van de week recht op het loon van de beroepscategorie waartoe zij behoren, behoudens voor de weken waarin zij vakantie nemen.

De forelieden, kuiper-forelieden, assistent-chef-markeerders en conterbazen hebben voor 4 van de eerste 5 dagen van de week recht op het loon van de beroepscategorie waartoe zij behoren, behoudens voor de weken waarin zij vakantie nemen.

Sociale gevallen kunnen door de betrokken werkgever voorgelegd worden aan de Administratieve Commissie die, mits akkoord van de werknemer, kan overgaan tot het toekennen van een garantieloon voor slechts 3 van de eerste 5 dagen van de week, behoudens voor de weken waarin zij vakantie nemen.

De garantie van 3 van de eerste 5 dagen van de week wordt slechts aan kaderleden die de leeftijd van 55 jaar nog niet bereikt hebben, toegekend, indien hiervoor medische redenen bestaan die door de ■ externe dienst voor preventie en bescherming ■ vastgesteld worden.

Wanneer het betrokken kaderlid de leeftijd van 55 jaar bereikt heeft, is het louter akkoord van werkgever en werknemer hiervoor voldoende.

Voor de dagen waarop forelieden, kuiper-forelieden, assistent-chef-markeerders en conterbazen onvrijwillig werkloos worden gesteld, dient de werkgever hen een aanvullende vergoeding uit te keren, gelijk aan de aanwezigheidsvergoeding van de havenarbeiders algemeen werk.

Deze regeling geldt zowel bij een garantie van 4 dagen op 5 als bij een garantie van 3 dagen op 5.

De garantielonen omvatten enkel de lonen verdiend tussen maandag 06.00 u. en zaterdag 05.45u.

Voor de leden van het kaderpersoneel, die één of meer dagen afwezig zijn ingevolge het tijdskrediet, loopbaanvermindering, vermindering van arbeidsprestaties voor werknemers vanaf 50 jaar of het regime van gedeeltelijke verminderde arbeidsgeschiktheid, tellen deze afwezigheidsdagen mee als dagen met loongarantie.

Artikel 361

Wanneer forelieden, kuiper-forelieden, conterbazen of assistent-chef-markeerders in een week geen 5 dagen ter beschikking staan van hun werkgever ingevolge vakantie, feestdagen, ziekte, arbeidsongeval, klein verlet of herverdelingsdagen, is volgende regeling van toepassing voor deze onvolledige werkweken:

- vakantie: wanneer een week onderbroken wordt door vakantie, kunnen de kaderleden nog 1 dag werkloos worden gesteld (voor de "sociale regelingen": 2 dagen).
- feestdagen: de betaling van de wettelijke feestdagen valt ten laste van de werkgever. Tijdens de week waarin een feestdag voorkomt, kunnen de kaderleden bijgevolg nog 1 dag werkloos worden gesteld (voor de "sociale regelingen": 2 dagen).

- ziekte, arbeidsongeval, herverdelingsdagen: wanneer de kaderleden na zulke afwezigheid het werk hernemen, kunnen zij tijdens de resterende werkdagen van die week slechts 1 dag werkloos worden gesteld (voor de "sociale regelingen": 2 dagen).
- klein verlet: wanneer de kaderleden recht hebben op klein verlet komt de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening in de vergoeding 1 x tussen ten belope van de hoofdvergoeding voor werkloosheid (voor de "sociale regelingen": 2 x).
In dit geval kunnen zij gedurende de overblijvende dagen niet meer werkloos worden gesteld.
In het geval zij reeds een dag werkloos werden gesteld en nadien aanspraak maken op klein verlet, is er geen tussenkomst meer van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening en valt de vergoeding voor klein verlet volledig ten laste van de werkgever.
- anciënniteitsvakantie: zelfde regeling als bij "klein verlet".

Artikel 362 - Overgangsbijpassing vervangingsinkomen

Bij overgang naar het stelsel der verminderd arbeidsgeschikten of pensionering, ontvangen de kaderleden een dagelijkse bijpassing bij het vervangingsinkomen gedurende de eerste 20 werkdagen.

Deze dagelijkse bijpassing varieert in functie van de ononderbroken anciënniteit (beperkt tot 25 jaar) als kaderlid bij dezelfde werkgever en wordt als volgt berekend:

basisbedrag van ■ € 2,03 ■ vermenigvuldigd met het aantal ononderbroken dienstjaren, rekenkundig afgerond.

Dit basisbedrag wordt op 1 januari van elk jaar aangepast met een percentage gelijk aan de stijging van het rekenkundig gemiddeld indexcijfer der consumptieprijzen dat voor de aanpassing van het basisloon in aanmerking wordt genomen, beschouwd over de periode van oktober tot oktober volgens onderstaande formule:

$$\frac{\text{index oktober lopend jaar} - \text{index oktober vorig jaar} \times 100}{\text{index oktober vorig jaar}}$$

Artikel 363

Met het oog op een aanstelling of een bevordering als kaderpersoneelslid kan de werkgever een stageperiode van maximum 6 maanden overeenkomen met een havenarbeider.

De werkgever dient de Administratieve Commissie in te lichten over het begin en het resultaat van de stageperiode.

Voor de duur van de stageperiode ontvangt de havenarbeider een legitimatiekaart, geldig voor aanwerving van alle beroepscategorieën.

Tijdens de stageperiode kan de stagiair niet tewerkgesteld worden bij een andere werkgever en mag hij de veiligheidsfunctie van dekman niet uitoefenen.

Artikel 364

Eventuele individuele arbeidscontracten voor kaderleden dienen neergelegd te worden op de Administratieve Commissie.

Artikel 365

Werkgevers die kaderleden op een inactiviteitsdag oproepen, dienen vóór het begin van de taak het Gemeenschappelijk Vakbondsfront via één centraal faxnummer (03-233 70 57) hiervan in te lichten.

(Artikel 366 t/m 370: vrij voor aanvulling).

- o) Laden of lossen van pulp/papierrollen met behulp van vacuümgestel
De ploeg wordt samengesteld als volgt: 1 havenarbeider algemeen werk, 1 havenarbeider algemeen werk (radiocontact) en 1 foreman. In geval van bijkomend werk worden extra havenarbeiders algemeen werk naar behoefte ingezet.
- p) Lossen van pakken hout met houtspreader met automatisch openende haken op een kraan (met voorzetapparatuur vast aan de giek)
De ploeg wordt samengesteld als volgt: 4 havenarbeiders algemeen werk in het ruim, 1 havenarbeider algemeen werk aan de wal binnen kraanbereik, 1 dekman en 1 foreman.
-

Artikel 498 - Laden van zakken met behulp van tobogan met telescopische arm

De ploeg per tobogan wordt samengesteld als volgt: 3 havenarbeiders algemeen werk, waarvan 1 de tobogan bestuurt met een draagbaar bedieningspaneel en 1 foreman.

- Wanneer de tobogan niet tot aan de overzijde van het schip reikt en de zakken bijgevolg uitgedragen moeten worden, dienen 2 bijkomende havenarbeiders algemeen werk per tobogan tewerkgesteld te worden, met een maximum van 4 voor het ganse schip.
- Voor het ganse schip dienen aan de transportbanden 2 havenarbeiders tewerkgesteld te worden. Zij mogen tot de beroepscategorie WK of WK/ST behoren en mogen enkel gelast worden met toezicht.

Artikel 499 - Lossen van gepalettiseerd fruit

Voor het lossen van gepalettiseerd fruit geldt volgend ploegenstelsel:

- a) met paletkooi: 4 havenarbeiders algemeen werk aan boord - bedienaars van de transpaletten, 1 dekman – uitwijzer en 1 foreman – leidinggevend.
- Per schip 1 havenarbeider algemeen werk buiten boord onder kraanbereik;
 - Vanaf er aan het schip 3 toestellen (gecombineerd) gebruikt worden, dient er een 2e havenarbeider algemeen werk tewerkgesteld te worden onder kraanbereik;
 - Bij gebruik van een kraan met niet zelfsturende haak: een havenarbeider algemeen werk per toestel buiten boord onder kraanbereik;
 - Deze regeling geldt voor het werken met één kooi per hijstoestel. Eén hijs mag maximum 8 paletten bevatten.
- b) met paletswinger: 4 havenarbeiders algemeen werk aan boord – bedienaars van de transpaletten, 1 dekman in de paletswinger en 1 foreman – leidinggevend
- Per schip 1 havenarbeider algemeen werk aan de wal onder kraanbereik;
 - Vanaf er aan het schip 3 toestellen (gecombineerd) gebruikt worden, dient er een 2e havenarbeider algemeen werk tewerkgesteld te worden onder kraanbereik.

Opmerking: Indien de paletten in het ruim moeten samengesteld worden, dienen 8 havenarbeiders algemeen werk per ruim toegevoegd te worden.

Voor het lossen van gepalettiseerd fruit met kooien geldt volgend ploegenstelsel bij kleine hoeveelheden: 2 havenarbeiders algemeen werk, aan te vullen met havenarbeiders algemeen werk volgens behoeften, 1 dekman en 1 foreman – leidinggevend.

Opmerking:

- de afwijking wordt beperkt tot één ploeg;
- de afwijking mag enkel toegepast worden bij het afwerken van een zeeschip;
- géén overwerk toegelaten;
- maximum 400 paletten

Artikel 500 - Laden en lossen van gepalettiseerde goederen in of uit daartoe speciaal gebouwde schepen

Buiten de dokautovoerders en de foreman kunnen naargelang de noodwendigheden havenarbeiders algemeen werk worden ingezet.

Artikel 501 – Heavy lifts / Project Cargo

Voor carriers die zich richten op project lading die samengesteld is uit volumineuze goederen (vanaf > 9 x metend) en/of Heavy Lifts (> 100 mts uw) met de daarbij horende volglading, en die daarenboven specifieke technische ondersteuning vereisen voor het zeeschip, meer bepaalde Heavy Lifts-schepen met speciaal daartoe uitgeruste boordkranen, gepaard gaande met ballastpomp, geldt volgend ploegenstelsel:

- a) Heavy Lifts/volumineuze goederen met volglading:
- 1 foreman leidinggevend
 - 1 dekman boordkraan
 - 4 havenarbeiders algemeen werk, tewerkgesteld op de plaats van noodwendigheid binnen het kraanbereik. De uitvoering van de hijswerkzaamheden en coördinatie tussen de pompen en hieven gebeurt in coördinatie met de foreman en de stuurman van het schip.
 - Volglading en volumineuze lading van hetzelfde project kan gebeuren met de walkraan, in dezelfde shift met behoud van hetzelfde ploegenstelsel.
- b) Heavy Lifts zonder volglading
- 1 foreman leidinggevend
 - 1 dekman boordkraan
 - 2 havenarbeiders algemeen werk, tewerkgesteld op de plaats van noodwendigheid binnen het kraanbereik. De uitvoering van de hijswerkzaamheden en coördinatie tussen de pompen en hieven gebeurt in coördinatie met de foreman en de stuurman van het schip.

Ingeval van overgang naar andere activiteiten wordt de ploeg aangepast volgens de Codex van toepassing op het algemeen contingent.

De lashing moet uitgevoerd worden door erkende havenarbeiders van de beroepscategorie kuiper.

Definitie volglading: lading die zich in hetzelfde schip bevindt, behorend tot hetzelfde project en dezelfde bestemming.

(Artikel 502 t/m 509: vrij voor aanvulling)

Artikel 547

Bovenop het verdiende loon ontvangen alle havenarbeiders een forfaitaire vergoeding voor de verplaatsing van het aanwervingsbureau naar de plaats van tewerkstelling.

Deze vergoeding "walking time" genaamd, bedraagt € 4,70 per shift.

Artikel 548

Voor iedere gepresteerde shift ontvangen de havenarbeiders een forfaitaire vaste premie van € 5,28.

Artikel 549

Overwerk wordt betaald pro rata per uur, op basis van het loon der respectieve shift met een verhoging van 50 %.

Voor overwerk dat wegens overmacht langer dan 2 uren duurt, wordt voor de havenarbeiders, het loon van de lopende shift betaald.

Artikel 550

Arbeiders die tijdens het werk een ongeval oplopen, hebben recht op het loon dat aan de andere arbeiders van de ploeg voor de betrokken shift wordt uitbetaald.

Wanneer het ongeval tijdens het overwerk gebeurt, dient buiten het verdiende dagshiftloon, het aantal overuren betaald waarop de andere arbeiders van de ploeg recht hebben.

Artikel 551

Voor averijwerk wordt een toeslag toegekend van 50 % op het verdiende loon.

Onder averijwerk wordt verstaan het behandelen van gevarieerde goederen, rechtstreeks uit gevarieerde schepen en in zover de behandeling bijzondere bijkomende moeilijkheden oplevert.

Naargelang het geval, wordt deze toeslag berekend op een halve of op een hele shift.

Een toeslag van 100 % wordt betaald op het volledig shiftloon voor het behandelen op stroom van goederen aan schepen die in staat van averij zijn.

Artikel 552

Ingeval de staat van de verpakking der goederen schade veroorzaakt, kan een schadevergoeding worden toegekend door het Bestendig Bureau van het Paritair Subcomité.

Artikel 553

Voor de behandeling van volgende goederen worden loontoeslagen als volgt toegekend:

<u>Goederen</u>	<u>Toeslag per shift in €</u>
Ammoniumnitraat in zakken	■4,55
Dragen van goederen:	
a) boven de 75 kg	2,69
b) boven de 100 kg	4,55
Hout, mijnhout, papierhout, triplex (los): ontvangst op kade, in boot of in lichter, laden van kade in lichter, in boot, op wagon of op spoorwagen.....	5,70
Hout (gezaagd) aan de slingers van houtboten als er wordt geraapt	2,69
Koper met braam	2,69
Lossen van granen uit tankschepen	3,82
Oude meubelen (scrap) uitgenomen als stortgoed	4,55
Pitch (pek of pik) - los goed:	
a) zomermaanden: 1 april-30 september (nachtshift)	28,39
b) wintermaanden: 1 oktober-31 maart	22,80
Veiligheidsmunitie in kisten	3,82
Vlees (bevroren):	
a) al degenen die het behandelen	3,50
b) in de vriesruimen	6,83
Werk in het vriesruim	3,50
Werk in niet-mobiele installaties van diepkoeling	3,50■

De toekenning geschiedt per halve shift.

Wanneer twee of meer van deze goederen behandeld worden tijdens een halve shift, dient de hoogste loontoeslag toegekend te worden.

Artikel 554

De markeerders, DA, DAK, DAK/ST en WK/ST hebben recht op een loontoeslag voor de volgende bijzondere goederen:

<u>Goederen</u>	<u>Toeslag per shift in €</u>
Ammoniumnitraat in zakken	■4,55
Pitch (pek of pik) - losgoed	
a) zomermaanden: 1 april-30 september (nachtshift)	28,39
b) wintermaanden: 1 oktober-31 maart	22,80
Veiligheidsmunitie in kisten	3,82
Werk in vriesruim	3,50
Werk in niet-mobiele installaties van diepkoeling	3,50■

Artikel 555

Deze loontoeslagen worden jaarlijks op 1 januari aangepast met een percentage gelijk aan de stijging van het rekenkundig gemiddelde indexcijfer der consumptieprijzen dat voor de aanpassing van het basisloon in aanmerking wordt genomen, beschouwd over de periode van oktober tot oktober volgens onderstaande formule :

$$\frac{\text{index oktober lopend jaar} - \text{index oktober vorig jaar} \times 100}{\text{index oktober vorig jaar}}$$

Voor de zaterdag- en de nachtshiften dient een toeslag van 50 % op deze bedragen toegekend te worden.

Voor de zon- en feestdagshift dient een toeslag van 100 % op deze bedragen toegekend te worden.

Deze verhoging van de loontoeslagen geldt echter niet voor pitch (pek of pik) waarvoor een bijzondere regeling in de tabel werd voorzien.

Artikel 556 - Grijpertoeslag

Wanneer er stortgoederen behandeld worden, zal de arbeid geschieden aan het shiftloon zoals vastgesteld door de Codex, vermeerderd met de bijzondere toeslag voor werk in het ruim. Deze bijzondere toeslag bedraagt voor alle categorieën van havenarbeiders in alle shiften ■ € 9,73 ■. Deze toeslag wordt jaarlijks op 1 januari aangepast met een percentage gelijk aan de stijging van het rekenkundig gemiddeld indexcijfer der consumptieprijzen dat voor de aanpassing van het basisloon in aanmerking wordt genomen, beschouwd over de periode van oktober tot oktober volgens onderstaande formule:

$$\frac{\text{index oktober lopend jaar} - \text{index oktober vorig jaar} \times 100}{\text{index oktober vorig jaar}}$$

Artikel 557 - Schadeloosstelling voor beschadigde persoonlijke voorwerpen

Ingeval van beschadiging van de volgende persoonlijke voorwerpen kan de werkgever na tussenkomst van het Bestendig Bureau volgend bedrag terugbetalen:

- brooddoos : ■ € 6,33 ■
- kopzak of sporttas : ■ € 15,18 ■
- thermos : ■ € 15,18 ■
- haak of pan : ■ € 31,68 ■

Deze bedragen worden jaarlijks op 1 januari aangepast met een percentage gelijk aan de stijging van het rekenkundig gemiddeld indexcijfer der consumptieprijzen dat voor de aanpassing van het basisloon in aanmerking wordt genomen, beschouwd over de periode van oktober tot oktober volgens onderstaande formule:

$$\frac{\text{index oktober lopend jaar} - \text{index oktober vorig jaar} \times 100}{\text{index oktober vorig jaar}}$$

(Artikel 558 t/m 567: vrij voor aanvulling).

Na 365 kalenderdagen wordt de registratie van een eerste melding, zoals vermeld in alinea 6 van dit artikel, automatisch geschrapt.

Een havenarbeider die gedurende de shift niet meer in orde is, wordt door de HL aangesproken waarop betrokkene zich opnieuw in orde stelt.

Bij weigering om de vervangkleedij te dragen en/of het zich in orde stellen, kan de betrokkene het werk niet aanvatten. De werkgever dient schriftelijk klacht in bij het Bestendig Bureau. Tevens brengt hij CEPA (Afdeling Haven) en het gemeenschappelijk vakbondsfront op de hoogte.

Een havenarbeider die zich aanbiedt in veiligheidskleedij die zodanig versleten en/of vervuild is dat er nog nauwelijks sprake is van fluo/reflectie, krijgt hiervoor een verwittiging van de HL. Betrokkene stelt zich in orde tegen de volgende shift. Bij herhaalde verwittigingen nodigt de GIDPB betrokkene uit voor een motiverend gesprek in aanwezigheid van zijn vakbond.

Artikel 607 - Veiligheidshelmen

Opgeheven

Artikel 608 - Was en onderhoud

Voor de reiniging en het onderhoud van de werkkledij ontvangt iedere havenarbeider een vergoeding van ■ € 1,30 ■ per taak. Deze vergoeding wordt jaarlijks op 1 januari aangepast met een percentage gelijk aan de stijging van het rekenkundig gemiddeld indexcijfer der consumptieprijzen dat voor de aanpassing van het basisloon in aanmerking wordt genomen, beschouwd over de periode van oktober tot oktober volgens onderstaande formule:

$$\frac{\text{index oktober lopend jaar} - \text{index oktober vorig jaar}}{\text{index oktober vorig jaar}} \times 100$$

(Artikel 609 t/m 620: vrij voor aanvulling).

Afdeling 3. - EINDEJAARSCONJUNCTUURPREMIE

Artikel 641

De eindejaarsconjunctuurpremie wordt berekend door een dagelijkse premie te vermenigvuldigen met het aantal tijdens het referentiejaar verkregen rechtgevende dagen.

Artikel 642

Deze dagelijkse premie wordt bekomen door het gemiddelde shiftloon voor havenarbeider algemeen werk op 30 september van het premiejaar verhoogd met de vaste premie, te vermenigvuldigen met de breuk 21/230ste, zijnde het gemiddeld aantal maandelijks werkdagen op de mogelijke jaarlijkse werkdagen.

Hierbij is het gemiddeld shiftloon gelijk aan:

$$\frac{\text{basisloon dagshift} + \text{loon morgenshift} + \text{loon namiddagshift}}{3}$$

Artikel 643

Hebben recht op de eindejaarsconjunctuurpremie: de arbeiders die op het ogenblik van de uitbetaling van de premie erkend zijn als havenarbeider.

Behouden eveneens het recht op de eindejaarsconjunctuurpremie: de arbeiders die niet meer erkend zijn op het ogenblik van de uitbetaling van de premie, maar in de loop van het referentiejaar :

- met wettelijk pensioen gingen;
- overleden zijn;
- overgingen naar de bijzondere regeling voor verminderd arbeidsgeschikten van 55 tot 65 jaar;
- wiens erkenning of inschrijving om medische redenen, na onderzoek door de externe dienst voor preventie en bescherming, geschorst of ingetrokken werd.
- toegelaten werden tot de regeling van tijdelijke afwezigheid.

Artikel 644

Komen in aanmerking als rechtgevende dagen:

- de gewerkte dagen;
- de vergoede dagen gewaarborgd weekloon verzekering inzake arbeidsongevallen;
- de gelijkgestelde dagen wegens een arbeidsongeval of beroepsziekte;
- de gelijkgestelde dagen wegens ongeval op weg van en naar het aanwervingsbureau;
- de vergoede dagen gewaarborgd weekloon ziekte of ongeval van gemeen recht;
- de wegens hospitalisatie gelijkgestelde dagen ziekte of ongeval van gemeen recht;
- de dagen klein verlet;
- de herverdelingsdagen;
- de dagen opleiding als dokautovoerder-kraanman, als dekman en als kuiper;
- de dagen dokterscontrole verzekering arbeidsongevallen;
- de dagen gedekt door een verbreekingsvergoeding;
- de anciënniteitsvakantiedagen;
- de dagen verlof voor dwingende familiale redenen.

Artikel 645

De gelijkgestelde dagen wegens zwangerschapsrust, borstvoedingsverlof, ouderschapsverlof, ziekte of ongeval van gemeen recht en de dagen verleend ingevolge de wetgeving op het betaald educatief verlof komen eveneens in aanmerking als rechtgevende dagen, maar verhoudingsgewijs berekend op de volgende wijze:

het aantal gewerkte dagen en werkloosheidsdagen samentellen, dit totaal delen door het aantal gewerkte dagen en vervolgens de dagen zwangerschapsrust, borstvoedingsverlof, ouderschapsverlof, ziekte of betaald educatief verlof (5-dagenstelsel) delen door het quotiënt van de vorige bewerking.

Artikel 646

Het referentiejaar voor het berekenen van de premie begint op 1 oktober van het jaar dat de uitbetaling van de premie voorafgaat en eindigt op 30 september van het premiejaar.

Artikel 647

De arbeiders die ingevolge tijdelijke volledige werkonbekwaamheid wegens arbeidsongeval of beroepsziekte gedurende het ganse referentiejaar werkonbekwaam blijven, ontvangen een premie tot aan de werkhervatting of consolidatie van de invaliditeit.

Deze premie is gelijk aan de dagelijkse premie in voege op 30 september x 230.

Bij overlijden wordt de premie op maandbasis berekend, waarbij een begonnen maand als een volledige geldt.

Artikel 648

- a) Arbeiders die ingevolge ziekte of ongeval van gemeen recht gedurende het ganse referentiejaar arbeidsongeschikt blijven, hebben recht op het bedrag van de in het voorgaande jaar uitgekeerde premie op voorwaarde dat hun erkenning in de loop van het referentiejaar geschorst wordt wegens meer dan 1 jaar ziekte of ongeval van gemeen recht.
- b) Voor het referentiejaar waarin de arbeiders terug in het bedrijf komen, na een premie ontvangen te hebben in toepassing van a), wordt een bedrag uitgekeerd gelijk aan de premie toegekend voor het jaar waarin de ziekte of het ongeval van gemeen recht begonnen is, tenzij de berekening van het in aanmerking te nemen referentiejaar op basis van prestaties en gelijkgestelde dagen voordeliger is.
- c) De rechthebbenden van arbeiders die overlijden in de loop van het referentiejaar waarin hun erkenning zou geschorst worden wegens meer dan 1 jaar ziekte of ongeval van gemeen recht, hebben recht op het bedrag van de in het voorgaande jaar uitgekeerde premie tot de maand van het overlijden, waarbij een begonnen maand als een volledige geldt.

Artikel 649

De erfgenamen van overleden arbeiders of diegene die de begrafeniskosten betaald heeft, kunnen aanspraak maken op de eindejaarsconjunctuurpremie.

Afdeling 6. - JAARLIJKSE PREMIE EN GESCHENKEN IN SPECIËN

Artikel 701

Indien de totale pensioentoezegging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 06-12-2004 gesloten in het Nationaal paritair comité der haven van Antwerpen houdende de instelling van een sectoraal aanvullend pensioenstelsel voor de havenarbeiders van het algemeen contingent, het logistiek contingent en de vaklui, uitgedrukt in een jaarlijkse constante bruto rente, enkel berekend op het hoofd van de aangeslotene die aan hierna vermelde voorwaarden voldoet, en in de veronderstelling dat gekozen werd voor louter pensioenopbouw (dus zonder overlijdensdekking vóór de eindleeftijd), lager is dan de bruto jaarrente die resulteert uit de toepassing van de hiernavolgende alinea's, wordt voor de actieve werknemers het verschil bijgepast door het Pensioenfonds.

De aangeslotene moet:

- erkend zijn als havenarbeider op 31 december 2004
- ten vroegste op 1 januari 2005 het wettelijk pensioen genieten
- volgens voormelde collectieve arbeidsovereenkomst recht hebben op het luik vaste prestatie.

Voor de omzetting van kapitaal naar rente worden de gangbare wettelijke parameters gebruikt.

De jaarrente wordt bepaald in functie van het aantal jaren erkenning als havenarbeider.

De bedragen zijn als volgt vastgesteld:

- vanaf 40 jaar : ■ € 831,35 ■;
- van 35 jaar tot minder dan 40 jaar : ■ € 796,53 ■;
- van 30 jaar tot minder dan 35 jaar : ■ € 761,70 ■;
- van 25 jaar tot minder dan 30 jaar : ■ € 739,93 ■;
- van 20 jaar tot minder dan 25 jaar : ■ € 709,59 ■;
- van 15 jaar tot minder dan 20 jaar : ■ € 682,62 ■.

Deze bedragen worden jaarlijks op 1 januari aangepast met een percentage gelijk aan de stijging van het rekenkundig gemiddeld indexcijfer der consumptieprijzen dat voor de aanpassing van het basisloon in aanmerking wordt genomen, beschouwd over de periode van oktober tot oktober volgens onderstaande formule:

$$\frac{\text{Index oktober lopend jaar} - \text{index oktober vorig jaar} \times 100}{\text{Index oktober vorig jaar}}$$

Deze aanpassing gebeurt voor het eerst op 1 januari 2008.

Artikel 702

Aan de gepensioneerde havenarbeiders wordt de jaarlijkse premie verder uitgekeerd zoals hierna bepaald.

De arbeiders moeten voldoen aan de volgende voorwaarden:

- ten laatste in 2004 met pensioen zijn gegaan en erkend havenarbeider rang A zijn bij het verlaten van het havenbedrijf;
- definitief alle beroepsbedrijvigheid gestaakt hebben;
- gedurende minimum 15 jaren erkend zijn als havenarbeider of ingeschreven zijn als vakman;
- in leven zijn.

De bedragen van deze jaarlijkse premie worden bepaald in functie van het aantal jaren erkenning als havenarbeider of inschrijving als vakman.

De bedragen zijn als volgt vastgesteld :

- vanaf 40 jaar	: ■ € 831,35 ■;
- van 35 jaar tot minder dan 40 jaar	: ■ € 796,53 ■;
- van 30 jaar tot minder dan 35 jaar	: ■ € 761,70 ■;
- van 25 jaar tot minder dan 30 jaar	: ■ € 739,93 ■;
- van 20 jaar tot minder dan 25 jaar	: ■ € 709,59 ■;
- van 15 jaar tot minder dan 20 jaar	: ■ € 682,62 ■.

Deze bedragen worden jaarlijks op 1 januari aangepast met een percentage gelijk aan de stijging van het rekenkundig gemiddeld indexcijfer der consumtiefprijzen dat voor de aanpassing van het basisloon in aanmerking wordt genomen, beschouwd over de periode van oktober tot oktober volgens onderstaande formule:

$$\frac{\text{Index oktober lopend jaar} - \text{index oktober vorig jaar}}{\text{Index oktober vorig jaar}} \times 100$$

Worden gelijkgesteld voor het berekenen van de anciënniteit voor de jaarlijkse premie:

1. de perioden van oproeping en wederoproeping onder de wapens met uitzondering van oproeping wegens tuchtrekenen;
2. de periode van schorsing van de erkenning of van de inschrijving, indien tijdens deze periode de bijdrage voorzien voor het Premiefonds aan het Compensatiefonds voor Bestaanszekerheid - Haven van Antwerpen gestort werd of indien het de periode betreft tijdens dewelke de arbeider genoot van de bijzondere regeling voor verminderd arbeidsgeschikten van 55 tot 65 jaar;
3. de jaren tewerkgesteld bij Samga en Northern Shipping vóór 1 juli 1982 en in de kolensector. Het Compensatiefonds komt in de betaling van de premie tussen pro rata de periode waarvoor de voorziene bijdrage gestort werd."

Artikel 703

Overeenkomstig de wettelijke modaliteiten terzake ontvangen de havenarbeiders ter gelegenheid van hun pensionering een geschenk in speciën ten bedrage van € ■ 40 ■ per jaar anciënniteit als havenarbeider en dit met een maximum van € ■ 1.000 ■ .

De uitbetaling van dit geschenk in speciën gebeurt in de maand volgend op de maand waarin de havenarbeiders op pensioen gaan.

(Artikel 704 t/m 720: vrij voor aanvulling).

Afdeling 7. - REINTEGRATIEPROCEDURE

Artikel 721

Indien aan volgende voorwaarden wordt voldaan, kan de Administratieve Commissie de overschakeling naar een andere beroepscategorie toestaan:

1. Slachtoffer zijn van een arbeidsongeval of een beroepsziekte of meer dan 1 jaar werkonbekwaam zijn geweest wegens ziekte of ongeval van gemeen recht.
2. 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, ongeschikt verklaard worden voor de beroepscategorie waarin men ingedeeld is.
3. Medisch geschikt bevonden worden voor een andere beroepscategorie en eventueel op vraag van de ■ externe dienst voor preventie en bescherming ■ met goed gevolg een psychotechnische proef afleggen voor deze beroepscategorie.
4. De vereiste beroepsbekwaamheid bezitten. Dit wil zeggen: slagen in de voorziene opleidingscursus.
5. Blijk geven van voldoende arbeidsprestaties in de nieuwe beroepscategorie bij de controle na de proefperiode van 1 jaar.
In bevestigend geval wordt de overschakeling definitief. In ontkennend geval wordt de erkenning als havenarbeider ingetrokken.

Artikel 722

De volgende vergoeding wordt toegekend aan havenarbeiders wiens erkenning wegens medische redenen wordt ingetrokken ingevolge arbeidsongeval of beroepsziekte:

- ■€ 951,40■ per 5 jaar anciënniteit als havenarbeider; en
- ■€ 951,40■ per 5 jaar tussen de leeftijd waarop de erkenning wordt ingetrokken en de leeftijd van 65 jaar; en
- ■€ 951,40■ per schijf van 10 % blijvende arbeidsongeschiktheid.

Een begonnen periode van 5 jaar of schijf van 10 % telt als een volledige.

Deze bedragen worden jaarlijks op 1 januari aangepast met een percentage gelijk aan de stijging van het rekenkundig gemiddeld indexcijfer der consumptieprijzen dat voor de aanpassing van het basisloon in aanmerking wordt genomen, beschouwd over de periode van oktober tot oktober volgens onderstaande formule:

$$\frac{\text{index oktober lopend jaar} - \text{index oktober vorig jaar} \times 100}{\text{index oktober vorig jaar}}$$

De afscheidsvergoeding wordt ook toegekend indien de betrokkene:

- na de intrekking van zijn erkenning als havenarbeider, in een andere functie kan gereïntegreerd worden in een havenbedrijf;
- uiterlijk 1 jaar na de overschakeling naar een andere beroepscategorie als reïntegratie, afstand doet van zijn erkenning als havenarbeider of indien zijn erkenning wordt ingetrokken wegens onvoldoende prestaties in zijn nieuwe beroepscategorie.

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

De anciënniteit wordt als volgt berekend:

- voor de bepaling van de anciënniteit worden de periodes van erkenning als havenarbeider van het algemeen contingent, van het logistiek contingent en van inschrijving als vakman in aanmerking genomen.
- de anciënniteit wordt bepaald op basis van het aantal maanden anciënniteit die in aanmerking genomen wordt voor de berekening van de anciënniteitsvakantiedagen.

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

Artikel 723

Wanneer de erkenning ingetrokken wordt wegens definitieve medische ongeschiktheid ingevolge arbeidsongeval of beroepsziekte, zullen door de werkgevers pogingen ondernomen worden tot reïntegratie in een andere functie.

In zulk geval zal het loon bepaald worden in functie van de mogelijkheden van betrokkene en van de uitkering die hij ontvangt ingevolge het arbeidsongeval of de beroepsziekte.

Artikel 724

De procedure van reïntegratie na arbeidsongeval of beroepsziekte verloopt als volgt:

1. Wanneer de betrokkene het werk van zijn huidige beroepscategorie niet meer kan uitoefenen wegens medische redenen, kan hij op zijn verzoek 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, verwezen worden.

De Administratieve Commissie verstrekt hem dan uitleg over de eventuele mogelijkheden tot reïntegratie, maar eveneens over het risico van verlies van de erkenning ingeval van ongeschiktheid voor alle havenarbeid.

2. Medisch onderzoek:

a) Indien geschikt voor huidige beroepscategorie: de procedure tot reïntegratie gaat niet door en de betrokkene wordt hiervan door de Administratieve Commissie in kennis gesteld.

b) Indien ongeschikt voor de huidige beroepscategorie zonder mogelijkheid tot reïntegratie in een andere beroepscategorie:

- De betrokkene wordt door de Administratieve Commissie opgeroepen en er wordt hem mede gedeeld dat zijn erkenning wegens medische redenen dient ingetrokken te worden.
- De erkenning wordt eerst gedurende 28 dagen geschorst in het belang van het administratief onderzoek om beroep tegen deze beslissing toe te laten.
Indien het een havenarbeider betreft wiens erkenning reeds geschorst is, wordt de betrokkene op de dag dat hij zich opnieuw ter beschikking stelt van het havenbedrijf, opnieuw opgenomen in actieve dienst.
De erkenning wordt echter onmiddellijk geschorst in het belang van het administratief onderzoek voor een periode van 28 dagen.
- De betrokkene blijft stempelen in het aanwervingsbureau met aanwezigheidsvergoeding indien rang A.
- Na termijn van beroep wordt de betrokkene opgeroepen voor intrekking van de erkenning met afscheidsvergoeding

**Afdeling 9. - VERGOEDING WEGENS INTREKKING VAN DE ERKENNING ALS HAVEN-
ARBEIDER WEGENS MEDISCHE REDENEN, ANDERE DAN ARBEIDS-
ONGEVAL OF BEROEPSZIEKTE**

Artikel 756

De volgende vergoedingen worden toegekend:

- ■ € 1.374,28 ■ vanaf 10 jaar en minder dan 15 jaar anciënniteit;
- ■ € 1.832,53 ■ vanaf 15 jaar en minder dan 20 jaar anciënniteit;
- ■ € 2.290,46 ■ vanaf 20 jaar anciënniteit.

Deze bedragen worden jaarlijks op 1 januari aangepast met een percentage gelijk aan de stijging van het rekenkundig gemiddeld indexcijfer der consumptieprijzen dat voor de aanpassing van het basisloon in aanmerking wordt genomen, beschouwd over de periode van oktober tot oktober volgens onderstaande formule:

$$\frac{\text{index oktober lopend jaar} - \text{index oktober vorig jaar} \times 100}{\text{index oktober vorig jaar}}$$

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 anciënniteit wordt als volgt berekend:

- voor de bepaling van de anciënniteit worden de periodes van erkenning als havenarbeider van het algemeen contingent, van het logistiek contingent en van inschrijving als vakman in aanmerking genomen.
- de anciënniteit wordt bepaald op basis van het aantal maanden anciënniteit die in aanmerking genomen wordt voor de berekening van de anciënniteitsvakantiedagen.

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.

(Artikel 757 t/m 770: vrij voor aanvulling).

Afdeling 11. - VERGOEDING VOOR BETAALDE FEESTDAGEN

Artikel 786

De vergoeding voor betaalde feestdagen is gelijk aan het dagshiftloon van de beroepscategorie, uitgenomen voor de volgende beroepscategorieën:

- havenarbeider algemeen werk, kuiper en markeerder: dagshiftloon + ■ € 3,11 ■ (jaarlijks op 1 januari aangepast volgens de aanpassing van de loontoeslagen - zie Art. 555);
- dokautovoerder, dokautovoerder-kraanman, walkraanman, walkraanman/speciale tuigen en dokautovoerder-kraanman/speciale tuigen: dagshiftloon + € 4,70 (walking time).

(Artikel 787: vrij voor aanvulling).

HOOFDSTUK XVII

MISBRUIK VAN ROESMIDDELEN: ALCOHOL-EN DRUGSBELEID

Artikel 970 – Kader

Het gebruik van alcohol en drugs vóór en tijdens het werk heeft een negatieve weerslag op het veilig functioneren van de havenarbeiders. Het gebruik van roesmiddelen (alcoholische dranken en drugs) op het werk is dan ook verboden.

Arbeiders die onder invloed van roesmiddelen zijn, mogen het werk niet aanvangen of moeten van het werk worden verwijderd.

Deze cao legt enkel de krijtlijnen van het drugs- en alcoholbeleid vast met betrekking tot het testen op roesmiddelen en voert de principes van cao 100 van de Nationale Arbeidsraad van 1 april 2009 uit.

Afdeling 1 – PREVENTIEVE TESTEN

1.1. Organisatie van de testen

De werkgever kan preventief testen op alcohol en drugs via steekproefcontroles. Deze testen moeten voldoen aan volgende voorwaarden:

- 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);
- elke werkgever kan op jaarbasis een maximaal aantal testen inlassen gelijk aan de gemiddelde dagelijkse tewerkstelling in het bedrijf maal 6;
- de testen kunnen worden afgenomen door alle leden van de hiërarchische lijn van de onderneming boven het niveau van ceelbaas steeds in aanwezigheid van de preventieadviseur van de Gemeenschappelijke Interne Dienst voor Preventie en Bescherming. De preventieadviseurs gerekruteerd uit de pool van havenarbeiders komen hiervoor niet in aanmerking;
- de testen hebben betrekking op zowel alcohol als drugs en dienen door minstens 2 personen te worden afgenomen;
- voor wat betreft de stoffen die opgespoord worden en de maximaal toegelaten hoeveelheden wordt de verkeersreglementering als norm genomen. Dit betekent voor alcohol een limiet van 0,5 promille;
- de testen worden afgenomen buiten het gezichtsveld van derden;
- de testen worden afgenomen tijdens de arbeidstijd, dus niet in de rustpauzes;
- alle werkgevers maken gebruik van dezelfde testmiddelen om het resultaat van de test te bepalen;
- ingeval het resultaat van de alcoholtest positief is, dan heeft de werknemer het recht om, na een pauze van 15 minuten, de test opnieuw te laten uitvoeren.

1.2. Gevolgen van een positief testresultaat

Indien de werknemer positief test, wordt hij van het werk verwijderd en dient een "document van onveilig werken" te worden opgemaakt.

De werkgever stuurt dit document door naar de ■ preventieadviseur-arbeidsarts ■ via de werkgeversorganisatie. De werknemer maakt een afspraak met de ■ preventieadviseur-arbeidsarts ■ die een formulier gezondheidsbeoordeling opmaakt met zijn bevindingen. Vervolgens roept het Bestendig Bureau de havenarbeider op om op basis van dit rapport het verder traject te bepalen.

1.3. Weigering om de test af te leggen

Indien een werknemer weigert om de test af te leggen, dan wordt dezelfde procedure gevolgd als in artikel 970 - 1.2.

Afdeling 2 – TESTEN BIJ DISFUNCTIONEREN

2.1. Organisatie van de testen

Bij vaststelling door de werkgever van disfunctionerend gedrag en/of verlies van controle van daden op de werkplaats kan een havenarbeider getest worden op het gebruik van alcohol of drugs.

Deze testen moeten voldoen aan volgende voorwaarden:

- de testen kunnen worden afgenomen door alle leden van de hiërarchische lijn van de onderneming boven het niveau van ceelbaas steeds in aanwezigheid van de preventieadviseur van de Gemeenschappelijke Interne Dienst voor Preventie en Bescherming. De preventieadviseurs gerekruteerd uit de pool van havenarbeiders komen hiervoor niet in aanmerking;
- de testen hebben betrekking op zowel alcohol als drugs en dienen door minstens 2 personen te worden afgenomen;
- voor wat betreft de stoffen die opgespoord worden en de maximaal toegelaten hoeveelheden wordt de verkeersreglementering als norm genomen. Dit betekent voor alcohol een limiet van 0,5 promille;
- de testen worden afgenomen buiten het gezichtsveld van derden;
- de testen worden afgenomen tijdens de arbeidstijd, dus niet in de rustpauzes;
- alle werkgevers maken gebruik van dezelfde testmiddelen om het resultaat van de test te bepalen;
- ingeval het resultaat van de alcoholtest positief is, dan heeft de werknemer het recht om, na een pauze van 15 minuten, de test opnieuw te laten uitvoeren.

2.2. Gevolgen van een positief testresultaat

Indien de werknemer positief test, wordt hij van het werk verwijderd en dient een "document van onveilig werken" te worden opgemaakt.

De werkgever stuurt dit document door naar de ■ preventieadviseur-arbeidsarts ■ via de werkgeversorganisatie. De werknemer maakt een afspraak met de ■ preventieadviseur-arbeidsarts ■ die een formulier gezondheidsbeoordeling opmaakt met zijn bevindingen. Vervolgens roept het Bestendig Bureau de havenarbeider op om op basis van dit rapport het verder traject te bepalen.

2.3. Weigering om de test af te leggen

Indien een werknemer weigert om de test af te leggen, dan wordt dezelfde procedure gevolgd als in artikel 970 - 2.2.

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 ■ 31-03-2021 ■ van toepassing zijn en de artikelen 678, 741, 742, 743 die tot ■ 31-12-2022 ■ 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 ■ 01-10-2019 tot en met 31-03-2021 ■ zal de bestaanszekerheidsvergoeding (werkloosheidsvergoeding en aanwezigheidsvergoeding samen) steeds 66 % van het vigerende basisloon bedragen.
- Indien de overheid maatregelen treft waardoor de hoofvergoeding voor werkloosheid zou verminderen, zal het bedrag van de aanwezigheidsvergoeding die op dat ogenblik door het FONDS wordt uitbetaald, onveranderd blijven tot en met ■ 31-03-2021 ■.

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 referebedrag 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 referebedrag.

§ 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 ■ € 3,11 ■ 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) Volgtijds 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.

Aan de havenarbeiders die gedurende het vakantiejaar ten minste 87 dagen havenarbeid hebben gepresteerd, wordt een aantal bijkomende vakantiedagen toegekend voor de eerste, tweede en derde vakantieweek.

Aan de havenarbeiders die gedurende het vakantiejaar ten minste 150 dagen havenarbeid hebben gepresteerd, wordt een aantal bijkomende vakantiedagen toegekend voor de eerste, tweede, derde en vierde vakantieweek.

De bij de vorige leden toegekende bijkomende vakantiedagen voor de eerste, tweede, derde en vierde wettelijke vakantieweek zijn vastgesteld overeenkomstig tabel 1.

b) Havenarbeiders tewerkgesteld in een 9/10de regime (ingevolge het recht op ouderschapsverlof met 1/10de):

Aan de havenarbeiders die gedurende het vakantiedienstjaar ten minste 18 dagen havenarbeid hebben gepresteerd, wordt een aantal bijkomende vakantiedagen toegekend voor de eerste vakantieweek.

Aan de havenarbeiders die gedurende het vakantiedienstjaar ten minste 43 dagen havenarbeid hebben gepresteerd, wordt een aantal bijkomende vakantiedagen toegekend voor de eerste en tweede vakantieweek.

Aan de havenarbeiders die gedurende het vakantiedienstjaar ten minste 78 dagen havenarbeid hebben gepresteerd, wordt een aantal bijkomende vakantiedagen toegekend voor de eerste, tweede en derde vakantieweek.

Aan de havenarbeiders die gedurende het vakantiedienstjaar ten minste 135 dagen havenarbeid hebben gepresteerd, wordt een aantal bijkomende vakantiedagen toegekend voor de eerste, tweede, derde en vierde vakantieweek.

De bij de vorige leden toegekende bijkomende vakantiedagen voor de eerste, tweede, derde en vierde wettelijke vakantieweek, zijn vastgesteld overeenkomstig tabel 2.

c) Havenarbeiders tewerkgesteld in een 4/5de regime (ingevolge het recht op loopbaanvermindering met 1/5de, de specifieke regeling 50-plussers of gedeeltelijke VA):

Aan de havenarbeiders die gedurende het vakantiedienstjaar ten minste 16 dagen havenarbeid hebben gepresteerd, wordt een aantal bijkomende vakantiedagen toegekend voor de eerste vakantieweek.

Aan de havenarbeiders die gedurende het vakantiedienstjaar ten minste 38 dagen havenarbeid hebben gepresteerd, wordt een aantal bijkomende vakantiedagen toegekend voor de eerste en tweede vakantieweek.

Aan de havenarbeiders die gedurende het vakantiedienstjaar ten minste 70 dagen havenarbeid hebben gepresteerd, wordt een aantal bijkomende vakantiedagen toegekend voor de eerste, tweede en derde vakantieweek.

Aan de havenarbeiders die gedurende het vakantiedienstjaar ten minste 120 dagen havenarbeid hebben gepresteerd, wordt een aantal bijkomende vakantiedagen toegekend voor de eerste, tweede, derde en vierde vakantieweek.

De bij de vorige leden toegekende bijkomende vakantiedagen voor de eerste, tweede, derde en vierde wettelijke vakantieweek, zijn vastgesteld overeenkomstig tabel 3.

d) Havenarbeiders tewerkgesteld in een 3/5de regime (ingevolge gedeeltelijke VA):

Aan de havenarbeiders die gedurende het vakantiedienstjaar ten minste 12 dagen havenarbeid hebben gepresteerd, wordt een aantal bijkomende vakantiedagen toegekend voor de eerste vakantieweek.

Aan de havenarbeiders die gedurende het vakantiedienstjaar ten minste 29 dagen havenarbeid hebben gepresteerd, wordt een aantal bijkomende vakantiedagen toegekend voor de eerste en tweede vakantieweek.

Aan de havenarbeiders die gedurende het vakantiedienstjaar ten minste 52 dagen havenarbeid hebben gepresteerd, wordt een aantal bijkomende vakantiedagen toegekend voor de eerste, tweede en derde vakantieweek.

Aan de havenarbeiders die gedurende het vakantiedienstjaar ten minste 90 dagen havenarbeid hebben gepresteerd, wordt een aantal bijkomende vakantiedagen toegekend voor de eerste, tweede, derde en vierde vakantieweek.

De bij de vorige leden toegekende bijkomende vakantiedagen voor de eerste, tweede, derde en vierde wettelijke vakantieweek, zijn vastgesteld overeenkomstig tabel 4.

e) Havenarbeiders tewerkgesteld in een halftijds regime (ingevolge tijdskrediet of de specifieke regeling 50-plussers):

Aan de havenarbeiders die gedurende het vakantiedienstjaar ten minste 10 dagen havenarbeid hebben gepresteerd, wordt een aantal bijkomende vakantiedagen toegekend voor de eerste vakantieweek.

Aan de havenarbeiders die gedurende het vakantiedienstjaar ten minste 24 dagen havenarbeid hebben gepresteerd, wordt een aantal bijkomende vakantiedagen toegekend voor de eerste

Aan de havenarbeiders die gedurende het vakantiedienstjaar ten minste 44 dagen havenarbeid hebben gepresteerd, wordt een aantal bijkomende vakantiedagen toegekend voor de eerste, tweede en derde vakantieweek.

Aan de havenarbeiders die gedurende het vakantiedienstjaar ten minste 75 dagen havenarbeid hebben gepresteerd, wordt een aantal bijkomende vakantiedagen toegekend voor de eerste, tweede, derde en vierde vakantieweek.

De bij de vorige leden toegekende bijkomende vakantiedagen voor de eerste, tweede, derde en vierde wettelijke vakantieweek, zijn vastgesteld overeenkomstig tabel 5.

Tabel 1 – voltijds regime

Schaal der gewerkte en gelijgestelde dagen voor vaststelling duur der wett. vakantie (5d.stelsel)	DAGEN		1° WEEK		2° WEEK		3° WEEK		4° WEEK		Totaal dagen vakantie
	Wett. vak.	BVBZ	Wett. vak.	Aanpassing BVBZ vanaf 20 d. gewerkt	Wett. vak.	Aanpassing BVBZ vanaf 48 d. gewerkt	Wett. vak.	Aanpassing BVBZ vanaf 87 d. gewerkt	Wett. vak.	Aanpassing BVBZ vanaf 150 d. gewerkt	
+ 231	20	-	5	-	5	-	5	-	5	-	20
221 – 230	19	1	5	-	5	-	5	-	4	1	20
212 – 220	18	2	5	-	5	-	4	1	4	1	20
202 – 211	17	3	5	-	4	1	4	1	4	1	20
192 – 201	16	4	4	1	4	1	4	1	4	1	20
182 – 191	15	5	4	1	4	1	4	1	3	2	20
163 – 181	14	6	4	1	4	1	3	2	3	2	20
154 – 162	13	7	4	1	3	2	3	2	3	2	20
<u>150</u> – 153	12	8	3	2	3	2	3	2	3	2	20
144 – 149	12	6	3	2	3	2	3	2	3	-	18
135 – 143	11	6	3	2	3	2	3	2	2	-	17
125 – 134	10	7	3	2	3	2	2	3	2	-	17
106 – 124	9	8	3	2	2	3	2	3	2	-	17
97 – 105	8	9	2	3	2	3	2	3	2	-	17
<u>87</u> – 96	7	9	2	3	2	3	2	3	1	-	16
77 – 86	6	6	2	3	2	3	1	-	1	-	12
64 – 76	5	7	2	3	1	4	1	-	1	-	12
<u>48</u> – 63	4	8	1	4	1	4	1	-	1	-	12
39 – 47	3	4	1	4	1	-	1	-	-	-	7
<u>20</u> – 38	2	4	1	4	1	-	-	-	-	-	6
10 – 19	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1
0 - 9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0

Tabel 2 – 9/10de regime

Schaal der gewerkte en gelijkgestelde dagen voor vaststelling duur der wett. vakantie (5d.stelsel)	DAGEN		1° WEEK		2° WEEK		3° WEEK		4° WEEK		Totaal dagen vakantie
	Wett. vak.	BVEZ	Wett. vak.	Aanpassing BVEZ vanaf 16 d. gewerkt	Wett. vak.	Aanpassing BVEZ vanaf 38 d. gewerkt	Wett. vak.	Aanpassing BVEZ vanaf 70 d. gewerkt	Wett. vak.	Aanpassing BVEZ vanaf 120 d. gewerkt	
> 211	18	0	5	0	5	0	4	0	4	0	18
202 - 211	17	1	5	0	4	1	4	0	4	0	18
192 - 201	16	2	4	1	4	1	4	0	4	0	18
182 - 191	15	3	4	1	4	1	4	0	3	1	18
163 - 181	14	4	4	1	4	1	3	1	3	1	18
154 - 162	13	5	4	1	3	2	3	1	3	1	18
144 - 153	12	6	3	2	3	2	3	1	3	1	18
<u>135</u> - 143	11	7	3	2	3	2	3	1	2	2	18
125 - 134	10	6	3	2	3	2	2	2	2	0	16
106 - 124	9	7	3	2	2	3	2	2	2	0	16
97 - 105	8	8	2	3	2	3	2	2	2	0	16
87 - 96	7	8	2	3	2	3	2	2	1	0	15
<u>78</u> - 86	6	9	2	3	2	3	1	3	1	0	15
77	6	6	2	3	2	3	1	0	1	0	12
64 - 76	5	7	2	3	1	4	1	0	1	0	12
48 - 63	4	8	1	4	1	4	1	0	1	0	12
<u>43</u> - 47	3	8	1	4	1	4	1	0	0	0	11
39 - 42	3	4	1	4	1	0	1	0	0	0	7
20 - 38	2	4	1	4	1	0	0	0	0	0	6
<u>18</u> - 19	1	4	1	4	0	0	0	0	0	0	5
10 - 17	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
0 - 9	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Tabel 3 – 4/5de regime

Schaal der gewerkte en geijkgestelde dagen voor vaststelling duur der wett. vakantie (5d.stfelsei)	DAGEN		1° WEEK		2° WEEK		3° WEEK		4° WEEK		Totaal dagen vakantie
	Wett. vak.	BVBZ	Wett. vak.	Aanpassing BVBZ vanaf 16 d. gewerkt	Wett. vak.	Aanpassing BVBZ vanaf 38 d. gewerkt	Wett. vak.	Aanpassing BVBZ vanaf 70 d. gewerkt	Wett. vak.	Aanpassing BVBZ vanaf 120 d. gewerkt	
+ 191	16	-	4	-	4	-	4	-	4	-	16
182 - 191	15	1	4	-	4	-	4	-	3	1	16
163 - 181	14	2	4	-	4	-	3	1	3	1	16
154 - 162	13	3	4	-	3	1	3	1	3	1	16
144 - 153	12	4	3	1	3	1	3	1	3	1	16
135 - 143	11	5	3	1	3	1	3	1	2	2	16
125 - 134	10	6	3	1	3	1	2	2	2	2	16
<u>120</u> - 124	9	7	3	1	2	2	2	2	2	2	16
106 - 119	9	5	3	1	2	2	2	2	2	-	14
97 - 105	8	6	2	2	2	2	2	2	2	-	14
87 - 96	7	6	2	2	2	2	2	2	1	-	13
77 - 86	6	7	2	2	2	2	1	3	1	-	13
<u>70</u> - 76	5	8	2	2	1	3	1	3	1	-	13
64 - 69	5	5	2	2	1	3	1	-	1	-	10
48 - 63	4	6	1	3	1	3	1	-	1	-	10
39 - 47	3	6	1	3	1	3	1	-	-	-	9
<u>38</u> - 38	2	6	1	3	1	3	-	-	-	-	8
20 - 37	2	3	1	3	1	-	-	-	-	-	5
<u>16</u> - 19	1	3	1	3	-	-	-	-	-	-	4
10 - 15	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1
0 - 9	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0

Tabel 4 – 3/5de regime

Schaal der gewerkte en gelijkgestelde dagen voor vaststelling duur der wett. vakantie (5d.stelsel)	DAGEN		1° WEEK		2° WEEK		3° WEEK		4° WEEK		Totaal dagen vakantie
	Wett. vak.	BVBZ	Wett. vak.	Aanpassing BVBZ vanaf 12 d. gewerkt	Wett. vak.	Aanpassing BVBZ vanaf 29 d. gewerkt	Wett. vak.	Aanpassing BVBZ vanaf 52 d. gewerkt	Wett. vak.	Aanpassing BVBZ vanaf 90 d. gewerkt	
+ 143	12	-	3	-	3	-	3	-	3	-	12
135 – 143	11	1	3	-	3	-	3	-	2	1	12
125 – 134	10	2	3	-	3	-	2	1	2	1	12
106 – 124	9	3	3	-	2	1	2	1	2	1	12
97 – 105	8	4	2	1	2	1	2	1	2	1	12
<u>90</u> – 96	7	5	2	1	2	1	2	1	1	2	12
87 – 89	7	3	2	1	2	1	2	1	1	-	10
77 – 86	6	4	2	1	2	1	1	2	1	-	10
64 – 76	5	5	2	1	1	2	1	2	1	-	10
<u>52</u> – 63	4	6	1	2	1	2	1	2	1	-	10
48 – 51	4	4	1	2	1	2	1	-	1	-	8
39 – 47	3	4	1	2	1	2	1	-	-	-	7
<u>29</u> – 38	2	4	1	2	1	2	-	-	-	-	6
20 – 28	2	2	1	2	1	-	-	-	-	-	4
<u>12</u> – 19	1	2	1	2	-	-	-	-	-	-	3
10 – 11	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1
0 – 9	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0

Tabel 5 – 2,5/5de regime

Schaal der gewerkte en gelijkgestelde dagen voor vaststelling duur der wett. vakantie (5d.stfeisel)	DAGEN		1° WEEK		2° WEEK		3° WEEK		4° WEEK		Totaal dagen vakantie
	Wett. vak.	BVBZ	Wett. vak.	Aanpassing BVBZ vanaf 10 d. gewerkt	Wett. vak.	Aanpassing BVBZ vanaf 24 d. gewerkt	Wett. vak.	Aanpassing BVBZ vanaf 44 d. gewerkt	Wett. vak.	Aanpassing BVBZ vanaf 75 d. gewerkt	
+ 124	10	-	3	-	3	-	2	-	2	-	10
106 – 124	9	1	3	-	2	1	2	-	2	-	10
97 – 105	8	2	2	1	2	1	2	-	2	-	10
87 – 96	7	3	2	1	2	1	2	-	1	1	10
77 – 86	6	4	2	1	2	1	1	1	1	1	10
<u>75</u> – 76	5	5	2	1	1	2	1	1	1	1	10
64 – 74	5	4	2	1	1	2	1	1	1	-	9
48 – 63	4	5	1	2	1	2	1	1	1	-	9
<u>44</u> – 47	3	5	1	2	1	2	1	1	-	-	8
39 – 43	3	4	1	2	1	2	1	-	-	-	7
<u>24</u> – 38	2	4	1	2	1	2	-	-	-	-	6
20 – 23	2	2	1	2	1	-	-	-	-	-	4
<u>10</u> – 19	1	2	1	2	-	-	-	-	-	-	3
0 – 9	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0

2. Bedrag:

Per dag bijkomend verlof, wordt door het FONDS een vergoeding toegekend, welke gelijk is aan het verschil tussen het bedrag van de dagelijkse vergoeding voor werkloosheid, en het bedrag van de dubbele bestaanszekerheidsvergoeding (vergoeding voor aanwezigheid voorzien in § 1 plus vergoeding voor werkloosheid). Deze vergoeding wordt jaarlijks vastgesteld volgens de bedragen in voege op 1 januari.

3. Uitkeringsmodaliteiten:

De betaling van deze vergoedingen valt ten laste van het FONDS en geschiedt door bemiddeling van de door de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening erkende uitbetalingsinstellingen.

§ 4. Opgeheven.

§ 5. Ingetrokken.

§ 6. Opgeheven

§ 7. Vergoeding bij arbeidsongeschiktheid

1. Bijkomende vergoeding tijdens de eerste dertig kalenderdagen arbeidsongeschiktheid ingevolge ziekte of ongeval van gemeen recht

Ingeval van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval van gemeen recht kent het FONDS tijdens de eerste dertig kalenderdagen een bijkomende ziektevergoeding per werkdag in het vijfdegenweekstelsel toe. Deze vergoeding is een percentage van het feestdagloon van de beroepscategorie waartoe de arbeider behoort.

De bijkomende ziektevergoeding is gelijk aan 25,88 % van het feestdagloon begrensd tot de loongrens Z.I.V. en 85,88 % van het gedeelte van het feestdagloon dat de loongrens Z.I.V. overschrijdt.

Indien de eerste dag van de arbeidsongeschiktheid werd vergoed op basis van artikel 27 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, is er voor die dag geen recht op de bijkomende ziektevergoeding.

De bijkomende ziektevergoeding is slechts verschuldigd indien de arbeider sedert tenminste dertig kalenderdagen erkend is als havenarbeider.

Een arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval van gemeen recht, ontstaan binnen een termijn van minder dan veertien kalenderdagen na het einde van een vorige arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval van gemeen recht, wordt aangezien als een voortzetting van de vorige, behoudens bewijs van het tegendeel.

1.-bis Bijkomende vergoeding vanaf de 31^{ste} kalenderdag arbeidsongeschiktheid ingevolge ziekte of ongeval van gemeen recht

Voor periodes van arbeidsongeschiktheid ingevolge ziekte of ongeval van gemeen recht die aanvangen vanaf 1 januari 2008 en voor zover recht op gewaarborgd loon bestaat, wordt een forfaitaire vergoeding van 27 EUR per werkdag toegekend vanaf de 31^{ste} kalenderdag arbeidsongeschiktheid gedurende een termijn van maximum 12 maanden te rekenen vanaf het begin van de arbeids-ongeschiktheid.

2. Bijkomende vergoeding tijdens de eerste dertig kalenderdagen arbeidsongeschiktheid ingevolge arbeidsongeval of beroepsziekte

Het FONDS wordt ten overstaan van belanghebbenden belast met het geheel van de verplichtingen betreffende het behoud van het normaal loon zoals zij voortvloeien uit de bepaling van artikel 54 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en uit de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 12bis van 26 februari 1979, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende het toekennen van een gewaarborgd maandloon aan de arbeiders in geval van arbeidsongeschiktheid ingevolge arbeidsongeval of beroepsziekte en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 11 januari 1974, met dien verstande dat de toepasselijkheid van deze bepaling beoordeeld wordt niet in functie van de effectieve dienst van de belanghebbende bij één bepaalde werkgever, doch in functie van de inschrijving der betrokkenen in het havenbedrijf. De uitbetaling van de vergoedingen valt ten laste van het FONDS en geschiedt door het FONDS.

2.-bis Bijkomende vergoeding vanaf de 31^{ste} kalenderdag arbeidsongeschiktheid ingevolge arbeidsongeval:

- de vergoeding wordt toegekend aan arbeiders die meer dan 30 kalenderdagen arbeidsongeschikt zijn;
- het bedrag van de vergoeding is gelijk aan het brutodagshifftloon van de categorie waartoe de betrokken arbeider behoort verminderd met het bedrag van de netto-vergoeding uitgekeerd door de verzekeringsinstelling;
- er is geen begrenzing van het bedrag van de dagelijkse vergoeding;
- per maand is het bedrag van de vergoeding beperkt tot het maximaal aantal werkdagen;
- de vergoeding wordt maximaal 24 maanden toegekend.

§ 7.-bis

Overeenkomstig artikel 9 van de Collectieve Arbeidsovereenkomst gesloten tussen de interprofessionele organisaties van ondernemingshoofden en van werknemers op 9 juni 1970 betreffende het toekennen door de werkgevers aan de werklieden van een aanvullende vergoeding bij deze die door het stelsel van de ziekte- en invaliditeitsverzekering in geval van arbeidsongeschiktheid wordt verleend, worden de verplichtingen die voortvloeien uit deze overeenkomst met ingang van 1 juli 1970 ten laste gelegd van het "COMPENSATIEFONDS VOOR BESTAANSZEKERHEID - HAVEN VAN ANTWERPEN". De uitbetaling van de vergoedingen valt ten laste van het FONDS en geschiedt door het FONDS.

§ 7.-ter

De toekenning van het gewaarborgd week- en maandloon wordt afhankelijk gesteld van de medische controle voorzien bij artikel 31 van de Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, alsook van de naleving van de aangifteformaliteiten vastgesteld door het Paritair Subcomité voor de Haven van Antwerpen, "NATIONAAL PARITAIR COMITE DER HAVEN VAN ANTWERPEN" genaamd, in zitting van 25 oktober 1974.

Het "COMPENSATIEFONDS VOOR BESTAANSZEKERHEID - HAVEN VAN ANTWERPEN" kan deze medische controle zelf uitvoeren of overdragen aan een daartoe erkende instelling. De kosten van deze controle worden gedragen door het FONDS.

§ 8. Gewaarborgd loon wegens bijzondere gebeurtenissen

1. Toekenningsmodaliteiten:

Het FONDS wordt, ten overstaan van de belanghebbenden, belast met het geheel van de verplichtingen betreffende het behoud van het normaal loon, zoals zij voortvloeien uit de bepalingen van artikel 30 van de Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en van het Koninklijk Besluit van 28 augustus 1963 betreffende het behoud van het normaal loon voor afwezigheidsdagen ter gelegenheid van familiegebeurtenissen of voor de vervulling van staatsburgerlijke verplichtingen of van burgerlijke opdrachten of van een beslissing van het bevoegd paritair comité die gunstiger bepalingen dan voormeld K.B. inhoudt.

De toepasselijkheid van het vorig lid wordt beoordeeld, niet in functie van de effectieve dienst van de belanghebbenden bij één bepaalde werkgever, doch in functie van de inschrijving der betrokkenen in het havenbedrijf.

2. Bedrag:

Het sub 1. bedoelde voordeel is gelijk aan het verschil tussen het loon voor de wettelijke feestdag en de dagelijkse vergoeding voor werkloosheid.

3. Uitkeringsmodaliteiten:

De uitbetaling van dit voordeel valt ten laste van en geschiedt door het FONDS.

§ 9. Eindejaarsconjunctuurpremie

1. Toekenningsmodaliteiten en bedrag:

Het recht op en de berekeningswijze van de eindejaarsconjunctuurpremie zijn vastgelegd in de Collectieve Arbeidsovereenkomst van 6 december 2004, betreffende de loon- en arbeidsvoorwaarden, Codex genaamd.

2. Uitkeringsmodaliteiten:

Het COMPENSATIEFONDS VOOR BESTAANSZEKERHEID - HAVEN VAN ANTWERPEN komt in de betaling van deze premie tussen voor een bedrag van € 0,68 per taak. De betaling geschiedt door dit FONDS .

§ 10. Verlof voor dwingende familiale redenen

1. Toekenningsmodaliteiten:

Het FONDS wordt, ten overstaan van de belanghebbenden, belast met de betaling van een vergoeding voor de eerste twee gerechtvaardigde afwezigheidsdagen per kalenderjaar voor dwingende familiale redenen, zoals voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 45 van 19 december 1989 gesloten in de Nationale Arbeidsraad houdende de invoering van verlof om dwingende redenen en artikel 791 t.e.m. 795 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 6 december 2004 betreffende de loon- en arbeidsvoorwaarden, Codex genaamd.

2. Bedrag:

Het in punt 1 bedoelde voordeel is gelijk aan het verschil tussen het loon voor de wettelijke feestdag en de dagelijkse vergoeding voor werkloosheid.

3. Uitkeringsmodaliteiten:

De betaling van dit voordeel valt ten laste van en geschiedt door het FONDS.

§ 11.Premie voor eretekens

1. Toekenningsmodaliteiten en bedrag:

Aan de arbeiders die in aanmerking komen voor de toekenning van een Ereteken van de Arbeid worden, naast de bekostiging van het ereteken, volgende premies toegekend:

- ■ € 90 ■ bij toekenning van het Ereteken van de Arbeid 2° Klas;

- ■ € 100 ■ bij toekenning van het Ereteken van de Arbeid 1° Klas;
- ■ € 110 ■ bij toekenning van de Gouden Medaille van de Kroonorde;
- ■ € 120 ■ bij toekenning van de Gouden Palmen van de Kroonorde.

2. Uitkeringsmodaliteiten:

De toekenning van deze premie valt ten laste van en geschiedt door het FONDS.

§ 12. Tussenkomst bij de aankoop van veiligheidsschoenen en -laarzen

Het FONDS komt tussen voor 1/3 van de aankoopprijs der veiligheidsschoenen en -laarzen.

§ 13. Het gebruik van schaftlokalen in het havengebied

Deze gebouwen worden opgericht ingevolge een eenparige beslissing van het Paritair Subcomité voor de Haven van Antwerpen, genaamd "NATIONAAL PARITAIR COMITE DER HAVEN VAN ANTWERPEN".

De kosten van hun oprichting, onderhoud en herstelling vallen ten laste van het FONDS en worden door dit laatste betaald.

§ 14. Kosten van de foto's op de erkennings-, inschrijvings- en identificatiekaarten

De kosten veroorzaakt door de hernieuwing van de foto's welke op de erkennings-, inschrijvings- en identificatiekaarten van de werklieden dienen aangebracht, vallen ten laste van het FONDS en worden door dit laatste betaald.

§ 15. Bijzondere voordelen voor invaliden

1. Omschrijving:

Vergoeding bij het verlaten van het havenbedrijf.

2. Toekenningsvoorwaarden en bedrag:

De vergoeding wordt uitgekeerd aan de havenarbeiders wiens erkenning wegens medische redenen ingetrokken wordt:

a) ingevolge arbeidsongeval of beroepsziekte:

- ■ € 951,40 ■ per 5 jaar anciënniteit als havenarbeider en
- ■ € 951,40 ■ per 5 jaar tussen de leeftijd waarop de erkenning wordt ingetrokken en 65 jaar en
- ■ € 951,40 ■ per schijf van 10 % blijvende arbeidsongeschiktheid.

Een begonnen periode van 5 jaar of schijf van 10 % geldt als een volledige.

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 ingevolge 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 ingevolge arbeidsongeval of beroepsziekte wordt ingetrokken.

b) ingevolge ziekte of ongeval van gemeen recht:

- ■ € 1.374,28 ■ bij een anciënniteit van meer dan 10 jaar en minder dan 15 jaar;
- ■ € 1.832,53 ■ bij een anciënniteit van meer dan 15 jaar en minder dan 20 jaar;
- ■ € 2.290,46 ■ 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).

§ 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 beroeps categorieën;
- 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.

§ 20. Voordelen bij sluiting van de onderneming

Bij sluiting van een onderneming die havenarbeiders tewerkstelt, worden aan de werknemers vernoemd in artikel 3 a) 1. en 2. van de statuten aan wie de werkgever zijn geldelijke verplichtingen niet nakomt, gelijkaardige voordelen toegekend als deze voorzien onder titel IV hoofdstuk II afdeling 3 van de Wet van 26 juni 2002 betreffende de sluiting van de ondernemingen.

De uitbetaling van deze voordelen valt ten laste en geschiedt door het FONDS VOOR BESTAANSZEKERHEID - HAVEN VAN ANTWERPEN.

§ 21. Geschenk in speciën ter gelegenheid van de pensionering

De havenarbeiders ontvangen ter gelegenheid van hun pensionering een geschenk in speciën ten bedrage van ■ € 40 ■ per dienstjaar met een maximum van ■ € 1.000 ■.

De uitbetaling van dit geschenk in speciën gebeurt in de maand volgend op de maand waarin de havenarbeiders op pensioen gaan.

ARTIKEL 5

Wijzigingen betreffende de aard en de modaliteiten van toekenning en uitkering van de bestaande voordelen, het afschaffen van de bestaande voordelen, het toevoegen van nieuwe voordelen, kunnen slechts geschieden bij eenparige beslissing van het Paritair Subcomité genaamd "NATIONAAL PARITAIR COMITE DER HAVEN VAN ANTWERPEN".

ARTIKEL 6

Uitgezonderd de beslissingen waarvan sprake in de artikelen 7 tot en met 9 van het koninklijk besluit van 5 juli 2004 betreffende de erkenning van havenarbeiders in de havengebieden die onder het toepassingsgebied vallen van de wet van 8 juni 1972 betreffende de havenarbeid, kan tegen de beslissingen van de administratieve commissie beroep aangetekend worden bij het Fonds. Het beroep moet bij een ter post aangetekende brief aan het Compensatiefonds voor Bestaanszekerheid – Haven van Antwerpen, Brouwersvliet 33 bus 7, 2000 Antwerpen worden toegezonden, binnen een termijn van 60 dagen na ontvangst van de beslissing. Het beroep werkt niet opschortend.

ARTIKEL 7

Het FONDS is voor onbepaalde tijd opgericht.

* * *

HOOFDSTUK II

BEHEER

ARTIKEL 8

Het FONDS wordt beheerd door een Raad van bestuur samengesteld uit minimum 12 en maximum 20 leden, waarvan de helft aangeduid wordt door de meest representatieve werkgeversorganisatie en de andere helft door de meest representatieve werknemersorganisaties vertegenwoordigd in het Paritair Subcomité voor de Haven van Antwerpen, "NATIONAAL PARITAIR COMITE DER HAVEN VAN ANTWERPEN" genaamd.

Het aantal leden wordt bepaald en de leden worden benoemd door het in vorig lid bedoeld Paritair Comité.

ARTIKEL 9

De Raad van bestuur kiest onder de vertegenwoordigers van de werkgevers een voorzitter en onder de vertegenwoordigers van de werknemers een ondervoorzitter.

ARTIKEL 10

De leden van de Raad van bestuur worden benoemd voor een termijn van zes jaar.

In geval van overlijden of ontslag van een bestuurder, voorziet het Paritair Subcomité in zijn vervanging ten einde het vrijgekomen mandaat te voleindigen.

ARTIKEL 11

De Raad van bestuur vergadert op uitnodiging van de in functie zijnde voorzitter, die ertoe gehouden is de Raad van bestuur samen te roepen op verzoek van ten minste één derde van de bestuurders.

De verslagen van de vergaderingen van de Raad van bestuur worden ondertekend door de voorzitter of zijn plaatsvervanger. De afschriften of uittreksels van de verslagen van de Raad van bestuur, welke op de rechtbank of elders dienen voorgelegd, worden door de voorzitter van de Raad van bestuur of door twee bestuurders ondertekend.

De beslissingen worden genomen bij volstreekte meerderheid van stemmen.

De bestuurders mogen niet deelnemen aan de beraadslaging of stemming betreffende aangelegenheden waarbij zij persoonlijk betrokken zijn.
Hun onthouding wordt in de verslagen opgetekend.

ARTIKEL 12

De Raad van bestuur neemt het beheer van het FONDS waar, overeenkomstig de statuten en treft alle maatregelen welke nodig blijken voor de goede werking van dit FONDS.

Al hetgeen door de standregelen of door de wet niet uitdrukkelijk wordt voorbehouden aan het Paritair Subcomité voor de Haven van Antwerpen, genaamd "NATIONAAL PARITAIR COMITE DER HAVEN VAN ANTWERPEN" valt onder de bevoegdheid van de Raad van bestuur.

Hij mag namelijk alle contracten sluiten, alle roerende of onroerende goederen kopen, verkopen, ruilen, huren en verhuren, die nodig zijn voor de verwezenlijking van het doel van het FONDS; de beheerskosten vaststellen, vergoedingen uitbetalen aan de rechthebbenden, alle leningen op korte of lange termijn aangaan; toestemmen in de hypotheeken op de onroerende goederen van het FONDS, alsook alle voorrechten, alle private of officiële toelagen en tegemoetkomingen aanvaarden en ontvangen, alle subrogaties of borgstellingen toestaan of aanvaarden, van alle zakelijke of uit de verplichtingen voortspruitende rechten afstand doen, evenals van alle zakelijke of persoonlijke waarborgen; handlichting geven vóór of na betaling van alle bevoorrechte of hypothecaire inschrijvingen, overschrijvingen, beslagleggingen of andere beletselen; de onmiddellijke uitwinning toestaan; pleiten als eiser of als verweerder voor de rechtbanken en uitvoeren of doen uitvoeren van de vonnissen; dadingen treffen en compromissen aangaan.

Deze opsomming geschiedt enkel ten exemplatieve titel.

De rechtsoverdrachten in hoedanigheid van eiser en verweerder worden ingesteld of verdedigd in naam van het FONDS door de Raad van bestuur, op vervolging en benaarding van de voorzitter of van één of meerdere bestuurders daartoe aangeduid.

De Raad van bestuur kan bijzondere bevoegdheden aan één of meerdere van zijn leden of zelfs aan derden opdragen. Hij kan eveneens het dagelijks bestuur van het FONDS aan derden in opdracht geven.

ARTIKEL 13

Voor al de andere akten dan deze die vallen onder het dagelijks bestuur, waarvoor bijzondere opdracht werd gegeven, volstaat, opdat het FONDS geldig vertegenwoordigd weze tegenover derden, de handtekening van twee bestuurders waarvan één van de groep van werkgevers en één van deze van de werklieden, zonder dat zij van een beraadslaging, machtiging of bijzondere machtiging moeten doen blijken.

De akten van het dagelijks bestuur mogen ondertekend worden door een bestuurder of door elke andere persoon daartoe door de Raad van bestuur gemachtigd.

ARTIKEL 14

De bestuurders gaan geen persoonlijke verplichtingen aan uit hoofde van de verbintenissen door het FONDS aangegaan. Zij kunnen enkel verantwoordelijk gesteld worden voor de uitvoering van hun mandaat.

* * *

HOOFDSTUK III

FINANCIERING

ARTIKEL 15

Het FONDS beschikt over de bijdragen verschuldigd door de werkgevers die de in artikel 3, a) vermelde arbeiders tewerkstellen.

ARTIKEL 16

De verschuldigde bijdrage, vermeld in artikel 15, is voor de periode van ■ 01-10-2019 tot en met 31-03-2021 ■ voor de arbeiders vermeld in artikel 3, a), 1. en 2., gelijk aan:

- 13,60 % op het door de werkgevers aan CEPA cvba opgegeven brutoloon voor gepresteerde taken;
- ■ 2,00 % ■ 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 ■ 01-10-2019 tot en met 31-03-2021 ■ 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;
- ■ 2,00 % ■ op alle andere lonen en vergoedingen onderhevig aan RSZ en op het enkelvoudig vakantiegeld.

ARTIKEL 16-TER

De werkgevers storten een solidariteitsbijdrage van 2,50 % aan het FONDS berekend op de door de werkgevers betaalde lonen en vergoedingen onderhevig aan RSZ van de arbeiders vermeld in artikel 3 a), 1., 2., 3. en 6. evenals van de logistieke werknemers met veiligheidscertificaat en de vaklui die uit de pool werden gerekruteerd.

ARTIKEL 16-QUATER

De bijzondere bijdrage ten laste van de werkgevers die de in artikel 3, a) vermelde arbeiders tewerkstellen, bedraagt 0,10 % op het door de werkgevers aan CEPA cvba opgegeven brutoloon voor gepresteerde taken van de arbeiders vermeld in artikel 3 a) voor de periode van 01-01-2019 tot en met 31-12-2020. Het Compensatiefonds voor Bestaanszekerheid stelt de aldus ontvangende middelen ter beschikking van de vzw "Opleidingscentrum voor Havenarbeiders.

ARTIKEL 16-QUINQUIES

De bijdrage permanente vorming, vermeld in artikel 3 e) is voor onbepaalde duur en bedraagt voor de arbeiders vermeld in artikel 3 a) 1., 2., 3. en 6. 1,67 % op de brutolonen en voor de arbeiders vermeld in artikel 3 a), 4. en 5. 0,43 %, met uitzondering van de magazijnarbeiders waarvoor de bijdrage vastgesteld wordt op 2,71% op de brutolonen. Het FONDS stelt de aldus ontvangen middelen ter beschikking van de Vormingscel Antwerpen.

ARTIKEL 16-SEXIES

De bijdrage ter financiering van de kosten van de eerstehulpverlening bij arbeidsongevallen, vermeld in artikel 3 f), is voor onbepaalde duur en bedraagt voor de arbeiders vermeld in artikel 3 a), 4. en 5. 0,55 % op de brutolonen. Het FONDS stelt de aldus ontvangen middelen ter beschikking van de v.z.w. "Sociale Inrichting der Werkgevers aan de haven van 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;
4. kosten verbonden aan het doel van het FONDS voorzien in artikel 3.

Zij worden gedekt door de opbrengst van een inhouding op de bijdragen zoals hieronder bepaald:

- 7,30 % op de bijdrage vermeld in artikel 16, eerste gedachtestreepje.

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.

HOOFDSTUK IV

BALANS EN REKENINGEN

ARTIKEL 21

Het maatschappelijk dienstjaar vangt aan op 1 januari en wordt op 31 december van hetzelfde jaar gesloten.

ARTIKEL 22

Elk jaar wordt - uiterlijk tijdens de maand mei - een begroting voor het lopend jaar ter goedkeuring aan het Paritair Subcomité voorgelegd.

ARTIKEL 23

Op 31 december worden de rekeningen van het verlopen jaar afgesloten. De afsluiting en de balans dienen op rekenplichtig gebied voldoende omschreven te zijn.

Het bestuursorgaan, alsmede de bij toepassing van artikel 12 van de Wet van 7 januari 1958 door het Paritair Subcomité voor de Haven van Antwerpen, genaamd "NATIONAAL PARITAIR COMITE DER HAVEN VAN ANTWERPEN" aangewezen revisor of accountant, brengen jaarlijks ieder een schriftelijk verslag uit over het vervullen van hun opdracht betreffende het verlopen jaar. De balans, samen met hogerbedoelde schriftelijke jaarlijkse verslagen, dient uiterlijk tijdens de maand mei ter goedkeuring aan het Paritair Subcomité voorgelegd te worden.

* * *

HOOFDSTUK V

ONTBINDING EN VEREFFENING

ARTIKEL 24

Het FONDS kan slechts ontbonden worden bij beslissing van het Paritair Subcomité der Haven van Antwerpen, genaamd "NATIONAAL PARITAIR COMITE DER HAVEN VAN ANTWERPEN" algemeen verbindend verklaard door Koninklijk Besluit.

Deze beslissing dient tevens de vereffenaars aan te duiden, hun machten en hun bezoldiging te bepalen en vast te stellen welke bestemming aan het sociaal vermogen gegeven wordt.

ARTIKEL 25

Ingetrokken.

* * *

