

AANVULLING 50 – CODEX ALGEMEEN CONTINGENT**PARITAIR SUBCOMITE VOOR DE HAVEN VAN ANTWERPEN**

	Te verwijderen	In te voegen
HOOFDSTUK V – BEROEPSCATEGORIEEN		
AFDELING 5 – DOKAUTOVOERDERS (DA) EN DOKAUTOVOERDERS-KRAANMANNEN (DAK)	39-40	39-40
AFDELING 13 – KADERPERSONEEL	69-70	69-70
HOOFDSTUK VIII - LONEN	97-102	97-102
HOOFDSTUK X – DISCIPLINAIRE MAATREGELEN TEGENOVER HAVENARBEIDERS	111-112	111-112ter
HOOFDSTUK XIX – OPHEFFINGS- EN SLOTBEPALINGEN	187-188	187-188

STATUTEN

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

Afdeling 5. - DOKAUTOVOERDERS (DA) EN DOKAUTOVOERDERS-KRAANMANNEN (DAK)

Artikel 171 - Erkenning

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

- a) minstens 6 maanden erkend zijn als havenarbeider van rang A;
- b) met goed gevolg een psycho-technische proef afleggen als DA;
- c) door de arbeidsgeneeskundige dienst medisch geschikt verklaard worden als DA;
- d) de cursus voor DA, ingericht door het Opleidingscentrum voor Havenarbeiders, met succes gevolgd hebben;
- e) bereid zijn ingedeeld te worden bij de 2° aanwervingszitting.

Om definitief ingedeeld te worden in de beroepscategorie dokautovoerder moeten de kandidaten in het bezit zijn van een rijbewijs C binnen de ■12■ maanden na de voorlopige indeling in de beroepscategorie DA (een rijbewijs CE is vereist om zich met een trekker met aanhangwagen op de openbare weg te begeven) en positief geëvalueerd worden na een proefperiode van 1 jaar. In tegengesteld geval kan de Administratieve Commissie betrokkene terug overplaatsen naar zijn vroegere beroepscategorie.

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.

Na een arbeidsongeschiktheid van minstens 4 weken wordt de dokautovoerder of dokautovoerderkraanman aan een medisch onderzoek onderworpen.

Na een langdurige afwezigheid kan de Administratieve Commissie het opnieuw volgen van de opleidingscursus opleggen.

Artikel 172 - Taak

- De dokautovoeders-kraanmannen mogen alle mechanische toestellen bedienen uitgenomen de toestellen voorbehouden aan de dekmannen.
- De dokautovoeders mogen alle mechanische toestellen bedienen, met uitzondering van kranen.
- Onder mechanische toestellen wordt verstaan: alle toestellen die gebruikt worden voor het slepen, trekken, scheppen, verplaatsen en hijsen van goederen.
- Dokautovoeders en dokautovoeders-kraanmannen 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 sleden, paletten, schitsen, krenge, wagons en aanhangwagens, kortom elke hulp die kan verleend worden om het werk van de havenarbeider te vergemakkelijken.
- Bij kaaiwerk mogen zij uitzonderlijk behulpzaam zijn bij het uitvoeren van algemene havenarbeid.
- Bij de aanlevering van boomstammen bestemd voor uitvoer, is de bediening van de kraan gemonteerd op een vrachtwagen die uitgerust is voor baantransport, geen havenarbeid.
- Het scannen met vast toestel op vorklift behoort tot de taken van een vorkliftchauffeur mits dit zonder veiligheidsproblemen en in vlotte werkomstandigheden verloopt en de werknemer een bedrijfsopleiding krijgt indien nodig.

Bovenstaande alinea staat de toepassing van artikel 127 niet in de weg.



Bij niet-naleving van dit artikel 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 173 - Loon

Het loon is gelijk aan:

1. Het loon voor de overeenstemmende shift voor de havenarbeider algemeen werk verhoogd met 1 overuurloon van een havenarbeider algemeen werk voor de overeenstemmende shift.
2. Hiervoor kan 1 u. voorbereidend en aanvullend werk opgelegd worden, met dien verstande dat het voorbereidend werk en het aanvullend werk elk maximum 30 minuten omvatten.

Onder voorbereidend en aanvullend werk wordt begrepen:

1. nazicht van de voertuigen zodat er veilig kan gewerkt worden;
 2. verplaatsen van de voertuigen van de garage naar de werkplaats en terug;
 3. aan- of terugbrengen van getuig, materiaal en gereedschappen;
 4. de werkruimte onder kraanbereik vrijmaken;
 5. opduwen en aftrekken van spoorwagons en geladen remorken;
 6. alle voorbereidselen om de goederenbehandeling tijdig te kunnen aanvatten.
3. Als het voorbereidend en/of aanvullend werk langer dan 1 u. duurt, wordt dit vergoed met het overuurloon van de beroeps categorie dokautovoerder-kraanman.

Artikel 174 - Vervoer in het havengebied

- a) Vervoer van goederen van en naar het havengebied is geen havenarbeid.
- b) Het vervoer binnen de concessie dat rechtstreeks verbonden is met de laad- en losoperaties van schepen, is havenarbeid en dient uitgevoerd te worden door DA's of DAK's
- c) Voor het vervoer van goederen van het ene punt naar het andere punt in het havengebied, geldt volgende regeling:
 - indien alle bestanddelen van de vervoercombinatie technisch gekeurd zijn, d.w.z. uitgerust voor baanvervoer, is het vervoer geen havenarbeid;
 - indien één of meer bestanddelen van de vervoercombinatie niet technisch gekeurd zijn, d.w.z. niet uitgerust voor baanvervoer, is het vervoer wel havenarbeid en dient uitgevoerd te worden door DA' of DAK's.
- d) Het vervoer van goederen van onder de kraan tot op de openbare weg, aanpalend aan de concessie, of omgekeerd en rechtstreeks verbonden met de laad- en losoperaties van schepen, is havenarbeid en dient uitgevoerd te worden door DA' of DAK's.

Bij niet-naleving van dit artikel 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 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.

■ In afwijking van de vorige twee alinea's en de vierde alinea kunnen de leden van het kaderpersoneel tijdelijk werkloos gesteld worden wegens overmacht of wegens economische redenen en wel als volgt:

- de ceelbazen, de kuiper-ceelbazen en chefmarkeerders: 1 dag tijdelijke werkloosheid per week;
- de forelieden; kuiper-forelieden, assistent-chef-markeerders en conterbazen: 2 dagen tijdelijke werkloosheid per week;
- de forelieden, kuiper-forelieden, assistent-chef-markeerders en conterbazen die als sociaal geval beschouwd worden: 3 dagen tijdelijke werkloosheid per week.

Zowel ingeval van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht als wegens economische redenen betaalt de werkgever een dagelijkse vergoeding gelijk aan het verschil tussen de totale bestaanszekerheidsvergoeding (werkloosheidsvergoeding en aanwezigheidsvergoeding samen) zoals bepaald voor de havenarbeiders algemeen werk en het bedrag van de werkloosheidsvergoeding die zij ontvangen ingeval van tijdelijke werkloosheid. ■

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 zoals bepaald in artikel 671, eerste alinea (beperkt tot 25 jaar) als kaderlid bij dezelfde werkgever en wordt als volgt berekend:

basisbedrag van ■€ 2,09■ 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.

HOOFDSTUK VIII

LONEN

Artikel 541

Het basisloon van de havenarbeider is het loon van de dagshift van de beroepscategorie "algemeen werk".

Artikel 542

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

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

Alle andere bedragen worden berekend op afgeronde cijfers.

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

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

Artikel 543

De shift- en categorielonen worden berekend in functie van de voormelde geïndexeerde basislonen.

Shifttoeslagen en werk op zater-, zon- en feestdag

morgenshift	:	basisloon	+ 5 %
namiddagshift	:	basisloon	+ 15 %
nachtshift	:	basisloon	+ 50 %
zaterdagwerk	:	basisloon	+ 50 %
zondagwerk	:	basisloon	+ 100 %
werk op feestdag	:	basisloon	+ 100 %

Extra shiften:

CSV en CMA/VD: 10.00 u.: 5,25 x uurloon dagshift + 2 x uurloon namiddagshift

Het nachtshiftloon op zon- en feestdagen geldt voor de nachtshift van zaterdag op zondag en voor deze van zondag op maandag, alsook voor de nachtshift die een feestdag voorafgaat en deze die erop volgt.

Samenstelling categorielonen

Loon K - MA - CSV: het loon van de havenarbeider algemeen werk voor de overeenstemmende shift.

Loon DA - DAK - D: het loon voor de overeenstemmende shift van de havenarbeider algemeen werk verhoogd met één overuurloon van de havenarbeider algemeen werk voor de overeenstemmende shift.

Loon WK - WK/ST - DAK/ST: het loon voor de overeenstemmende shift van de havenarbeider algemeen werk verhoogd met twee overuurlonen van de havenarbeider algemeen werk voor de overeenstemmende shift.

Loon foreman - foreman-kuiper - assistent-chef-markeerder - conterbaas: het loon van de havenarbeider algemeen werk voor de overeenstemmende shift, verhoogd met 25 %.

Loon ceelbaas - ceelbaas-kuiper - chef-markeerder: het loon van de havenarbeider algemeen werk voor de overeenstemmende shift, verhoogd met 50 %.

Ertsbehandeling: voor de havenarbeiders die ertsen behandelen wordt het basisloon van de havenarbeider algemeen werk verhoogd met € 0,72.

■ ■

■ ■

BEREKENINGSWIJZE LONEN

CATEGORIE	DAGSHIFT	MORGENSHIFT	NAMIDDAGSHIFT	NACHTSHIFT	ZATERDAGSHIFT	ZONDAGSHIFT	UUR	OVERUUR
HA-K-MA	BASISLOON	dag + 5 %	dag + 15 %	dag + 50 %	dag + 50 %	dag + 100 %	shiftloon / 7,25	uurloon + 50 %
F-FK-CB-ACM	HA + 25 %	HA + 25 %	HA + 25 %	HA + 25 %	HA + 25 %	HA + 25 %	shiftloon / 7,25	uurloon + 50 %
C-CK-CM	HA + 50 %	HA + 50 %	HA + 50 %	HA + 50 %	HA + 50 %	HA + 50 %	shiftloon / 7,25	uurloon + 50 %
DA-DAK-D	loon HA + 1 overuurloon HA	loon HA + 1 overuurloon HA	loon HA + 1 overuurloon HA	loon HA + 1 overuurloon HA	loon HA + 1 overuurloon HA	loon HA + 1 overuurloon HA	shiftloon / 7,25	uurloon + 50 %
WK-WK/ST-DAK/ST	loon HA + 2 overuurlonen HA	loon HA + 2 overuurlonen HA	loon HA + 2 overuurlonen HA	loon HA + 2 overuurlonen HA	loon HA + 2 overuurlonen HA	loon HA + 2 overuurlonen HA	shiftloon / 7,25	uurloon + 50 %

ERTSBEHANDELING

HA	LOON HA + 0,72 €	dag + 5 %	dag + 15 %	dag + 50 %	dag + 50 %	dag + 100 %	shiftloon / 7,25	uurloon + 50 %
F-CB-ACM	HA + 25 %	HA + 25 %	HA + 25 %	HA + 25 %	HA + 25 %	HA + 25 %	shiftloon / 7,25	uurloon + 50 %
C-CM	HA + 50 %	HA + 50 %	HA + 50 %	HA + 50 %	HA + 50 %	HA + 50 %	shiftloon / 7,25	uurloon + 50 %

CMA/VD extra shift week	shift	uurloon	overuur
zaterdag	5,25 x uurloon dag + 2 x uurloon nam + 50 %.	shiftloon / 7,25	uurloon + 50 %
zondag	+ 100 %.	shiftloon / 7,25	uurloon + 50 %

Artikel 544

■Opgeheven■

Artikel 545

Opgeheven.

Artikel 546

De lonen zijn vastgesteld in volgend barema:

■ LONEN VANAF DE MORGENSHIFT VAN 6 MEI 2022

INDEXCIJFER VAN 116,02 TOT 117,87 PUNTEN

	DAGSHIFT			MORGENSHIFT			NAMIDDAGSHIFT			NACHTSHIFT			ZATERDAGSHIFT			ZON-/FEESTDAGSHIFT		
	shift	uur	overuur	shift	uur	overuur	shift	uur	overuur	shift	uur	overuur	shift	uur	overuur	shift	uur	overuur
HA-K-MA	153,68	21,20	31,80	161,36	22,26	33,39	176,73	24,38	36,57	230,52	31,80	47,70	230,52	31,80	47,70	307,36	42,39	63,59
F-CB-ACM	192,10	26,50	39,75	201,70	27,82	41,73	220,91	30,47	45,71	288,15	39,74	59,61	288,15	39,74	59,61	384,20	52,99	79,49
C-CM	230,52	31,80	47,70	242,04	33,38	50,07	265,10	36,57	54,86	345,78	47,69	71,54	345,78	47,69	71,54	461,04	63,59	95,39
D-DA-DAK	185,48	25,58	38,37	194,75	26,86	40,29	213,30	29,42	44,13	278,22	38,38	57,57	278,22	38,38	57,57	370,95	51,17	76,76
WK-WK/ST-DAK/ST	217,28	29,97	44,96	228,14	31,47	47,21	249,87	34,46	51,69	325,92	44,95	67,43	325,92	44,95	67,43	434,54	59,94	89,91
ERTSBEHANDELING																		
HA	154,40	21,30	31,95	162,12	22,36	33,54	177,56	24,49	36,74	231,60	31,94	47,91	231,60	31,94	47,91	308,80	42,59	63,89
F-CB-ACM	193,00	26,62	39,93	202,65	27,95	41,93	221,95	30,61	45,92	289,50	39,93	59,90	289,50	39,93	59,90	386,00	53,24	79,86
C-CM	231,60	31,94	47,91	243,18	33,54	50,31	266,34	36,74	55,11	347,40	47,92	71,88	347,40	47,92	71,88	463,20	63,89	95,84

CMA/VD EXTRA SHIFT			
	shift	uur	overuur
	week	160,06	22,08
zaterdag	240,09	33,12	49,68
zon-/feestdag	320,12	44,15	66,23

Nachtshift voorafgaand aan zon- en feestdag is zondagloon

N.B.: + € 4,70 walking time + € 5,28 vaste premie ■

5. Verhinderen van toezicht, onregelmatigheden inzake erkenningskaart, identificatiekaart, werkboeken of loonbewijzen:

- a) havenarbeiders rang A die het normale toezicht verhinderen of die onregelmatigheden begaan of laten begaan inzake erkenningskaart, identificatiekaart, werkboeken of loonbewijzen, kunnen het voorwerp zijn van disciplinaire maatregelen;
- b) havenarbeiders rang A die nalaten hun erkenningskaart, identificatiekaart, werkboeken of loonbewijzen te laten nazien door de ambtenaren belast met het toezicht op de wet van 8 juni 1972 betreffende de havenarbeid en haar uitvoeringsbesluiten, de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités en haar uitvoeringsbesluiten, de reglementering inzake arbeidsvoorziening en werkloosheid, door de leden en plaatsvervangende leden van het Paritair Subcomité of door de personen die hiertoe door het Paritair Subcomité gemachtigd zijn, kunnen het voorwerp uitmaken van de disciplinaire maatregelen voorzien in artikel 584, 2., 3. of 4.;
- c) havenarbeiders rang A die bij aanwerving of bij controle hun erkenningskaart of hun identificatiekaart overhandigen in een andere vorm dan zij werden afgeleverd door het Paritair Subcomité, kunnen het voorwerp zijn van de disciplinaire maatregelen voorzien in artikel 584, 3. of 4.;
- d) havenarbeiders rang A die misbruik maken of laten maken van hun erkenningskaart of hun identificatiekaart, kunnen het voorwerp zijn van de disciplinaire maatregelen voorzien in artikel 584, 2., 3. of 4.;
- e) havenarbeiders rang A die:
 - zelf of door onbevoegde personen, veranderingen aan hun werkboek aanbrengen of laten aanbrengen;
 - van hun werkboek misbruik maken of laten maken;
 - looncijfers, data of andere vermeldingen op de loonbewijzen veranderen, kunnen het voorwerp zijn van de disciplinaire maatregelen voorzien in artikel 584.

6. Onregelmatigheden tijdens de tewerkstelling: havenarbeiders rang A die de uurregeling vastgesteld door het Paritair Subcomité der Haven van Antwerpen niet volgen, niet in dienst blijven van de werkgever, de arbeid niet verrichten voor de duurtijd waarvoor zij zijn aangenomen, roken op een tijdstip of op een plaats waar dit verboden is, het werk verlaten zonder toelating van de werkgever, onder invloed van alcohol of drugs verkeren of opzettelijk koopwaar of materiaal beschadigen, buiten gebruik stellen of bevuilen, havenarbeid niet uitvoeren volgens het gedegen vakmanschap, onveilige werkmethodes aanwenden, kunnen het voorwerp zijn van de disciplinaire maatregelen voorzien in artikel 584, 3. of 4.

7. Onregelmatigheden tijdens de opleiding: havenarbeiders rang A die zich als cursist niet houden aan de bepalingen van het reglement inwendige orde van Ocha vzw, kunnen het voorwerp zijn van de disciplinaire maatregelen voorzien in artikel 584.

8. Wangedrag:

- a) havenarbeiders rang A die:
 - het initiatief nemen of daden stellen die voor doel hebben de normale werkzaamheden van het Paritair Subcomité of haar werkgroepen te storen of te belemmeren;
 - gewelddaden stellen, bedreigingen of beledigingen uiten ten overstaan van de leden of het personeel van het Paritair Subcomité, alsmede ten overstaan van artsen, paramedisch personeel of medewerkers van medische hulpdiensten, politiediensten, medewerkers van de werkgevers- en werknemersorganisaties en alle personen die betrokken zijn bij de werkzaamheden die vallen onder de bevoegdheid van het Paritair Subcomité;

- schade toebrengen aan onroerende of roerende goederen toebehorende aan of gebruikt door leden of het personeel van het Paritair Subcomité, of door personen of instellingen en organisaties die betrokken zijn bij de werkzaamheden die vallen onder de bevoegdheid van het Paritair Subcomité, kunnen het voorwerp zijn van de disciplinaire maatregelen voorzien in artikel 584, 2., 3. of 4.■

b) havenarbeiders rang A die zich schuldig maken aan bevuiling, beschadiging of vernieling van private of openbare sociale inrichtingen of uitrustingen (wasplaatsen, sanitaire installaties, refters, e.d.) welke ter hunner beschikking staan binnen de grenzen van de territoriale bevoegdheid van het Paritair Subcomité, kunnen het voorwerp zijn van de disciplinaire maatregelen voorzien in artikel 584, 2., 3. of 4.

9. ■Diefstal, heling of drugshandel■: havenarbeiders rang A kunnen ingevolge ■diefstal, heling of drugshandel■ het voorwerp zijn van de disciplinaire maatregelen voorzien in artikel 584.

Wanneer havenarbeiders verdacht worden van ■diefstal, heling of drugshandel■, volgt de Administratieve Commissie volgende procedure inzake disciplinaire maatregelen:

- 1) het vonnis van de rechter in 1° aanleg wordt afgewacht om de feitelijke toedracht van de zaak te kunnen vaststellen indien de Administratieve Commissie oordeelt niet over voldoende gegevens te beschikken;
- 2) de Administratieve Commissie dient in elk geval, op grond van de wet betreffende de havenarbeid, vast te stellen of de gelaakte feiten aldan niet een dringende reden opleveren, zelfs in het geval dat de strafrechtelijke vervolging wordt geseponeerd.

In ontkennend geval onderzoekt de Administratieve Commissie of de feiten aanleiding geven tot conventionele disciplinaire maatregelen als tuchtsanctie.

10. Elektronische registratie: Havenarbeiders die zich op hun aanwervingszitting aanwezig laten registreren en nadien noch werkloos zijn, noch aangeworven worden, maar voor wie de werkgever voor die dag opdracht tot betaling van loon aan Cepa overmaakt en het werkboek met een firmastempel afstempelt, kunnen, indien zulks minstens 3 x op een periode van 6 maanden gebeurt, het voorwerp zijn van de disciplinaire maatregelen voorzien in artikel 584, 3. of 4.

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

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

- discriminerend, beledigend zijn of de waardigheid aantasten;
- een inbreuk vormen op de privacy, waaronder het recht op afbeelding, te linken aan "de havengemeenschap";

- een inbreuk vormen op de vertrouwelijkheid van gegevens en de intellectuele eigendomsrechten van "de havengemeenschap";
- een inbreuk vormen op de geldende securitymaatregelen in de haven;
- "de havengemeenschap" imagoschade kan toebrengen;
- illegale activiteiten, interventie door de hulp- of politiediensten op de werkplaats en (arbeids)ongevallen in beeld brengen.

Havenarbeiders die zich schuldig maken aan het overtreden van bovenstaande regels kunnen het voorwerp zijn van de disciplinaire maatregelen voorzien in artikel 584. ■

Artikel 588

Havenarbeiders rang B, ongeacht of zij reeds tot de rang A behoorden of niet, kunnen wegens de tekortkomingen opgesomd in artikel 587, het voorwerp zijn van de disciplinaire maatregelen voorzien in artikel 584.

Artikel 589

De Administratieve Commissie kan disciplinaire maatregelen herzien indien:

1. nieuwe, vooraf niet-gekende elementen worden voorgebracht;
2. ondertussen een wijziging is gebeurd in de wetgeving, de reglementering of de collectieve arbeidsovereenkomsten.

(Artikel 590 t/m 600: vrij voor aanvulling).

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 ■ 31-03-2023 ■ van toepassing zijn en de artikelen 678, 741, 742, 743 die tot ■ 31-12-2024 ■ 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 01-01-2022 tot en met 31-03-2023 zal de bestaanszekerheidsvergoeding (werkloosheidsvergoeding en aanwezigheidsvergoeding samen) steeds 66 % van het vigerende basisloon bedragen.
- Indien de overheid maatregelen treft waardoor de hoofdvergoeding voor werkloosheid zou verminderen, zal het bedrag van de aanwezigheidsvergoeding die op dat ogenblik door het FONDS wordt uitbetaald, onveranderd blijven tot en met 31-03-2023.
- Ingevolge de maatregelen die de overheid heeft uitgevaardigd naar aanleiding van de Coronacrisis blijft het bedrag van de aanwezigheidsvergoeding, in afwijking van hetgeen vermeld wordt in de twee vorige alinea's, tijdens de periode van 1 februari 2020 tot en met ■30-06-2022■ forfaitair bepaald op 17,06 EUR.

4. Uitkeringsmodaliteiten:

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

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

§ 1bis. Werkloosheidstoeslag

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

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

§ 2. Loon voor de betaalde feestdagen

1. Toekenningsmodaliteiten:

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

- a) die de voorwaarden, vastgesteld bij de Wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen en haar uitvoeringsbesluiten, vervullen;

- b) die, zo zij de sub a) bedoelde voorwaarden niet vervullen, de gewone arbeidsdag welke aan de feestdag voorafgaat en op de feestdag volgt, hetzij hebben gewerkt, hetzij zich regelmatig ter aanwerving hebben aangeboden. De afwezigheid van de

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

2. Bedragen en uitkeringsmodaliteiten:

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

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

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

Voor de beroepscategorieën havenarbeider algemeen werk, markeerder en kuiper, wordt dit loon echter met ■ € 3,20 ■ verhoogd. Deze bedragen worden jaarlijks op 1 januari aangepast op basis van de stijging van het indexcijfer in het afgelopen jaar. Voor de beroepscategorieën dokautovoerder en dokautovoerder-kraanman wordt dit loon echter met € 4,70 verhoogd.

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

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

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

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

§ 3. Bijkomende verlofvergoeding

1. Toekenningsmodaliteiten:

a) **Voltijds tewerkgestelde havenarbeiders:**

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

b) ingevolge ziekte of ongeval van gemeen recht:

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

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

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

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

3. Uitkeringsmodaliteiten:

De uitkering geschiedt door het FONDS.

§ 16.Afscheidspremie

1. Omschrijving:

Premie bij het verlaten van het havenbedrijf.

2. Toekenningsvoorwaarden:

Gerechtigd zijn op rustpensioen.

3. Bedrag:

€ 37,18.

§ 17.Bijzondere regeling ten gunste van oudere havenarbeiders

1. Omschrijving:

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

2. Toekenningsvoorwaarden:

De vergoeding wordt toegekend aan de havenarbeiders:

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

3. Behoud van de vergoeding:

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

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

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

Van zodra de havenarbeiders een beroepsloopbaan van 14.040 voltijdse loopbaandagen hebben keert het Fonds de vergoeding niet langer uit.

In geval van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval van gemeen recht behouden de verminderd arbeidsgeschikten het recht op aanwezigheidsvergoeding.

4. Bedrag:

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

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

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

§ 18.Kosten voor medisch onderzoek

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

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

§ 19.Kosten bij hospitalisatieverzekering van het "derdebetalersysteem"

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