

AANVULLING 56– CODEX ALGEMEEN CONTINGENT**PARITAIR SUBCOMITE VOOR DE HAVEN VAN ANTWERPEN**

	Te verwijderen	In te voegen
HOOFDSTUK XI – SOCIALE VOORDELEN AFDELING 10 – KLEIN VERLET	137-138 140 bis-140 ter	137-138 140 bis-140 ter
HOOFDSTUK XIII -ADMINISTRATIEVE BEPALINGEN AFDELING 1 – ERKENNINGSKAARTEN, IDENTIFICATIEKAARTEN EN WERKBOEKEN	159-160	159-160
HOOFDSTUK XVII – MISBRUIK VAN ROESMIDDELEN: ALCOHOL- EN DRUGSBELEID	177-178	177-178 ter

Afdeling 10. - KLEIN VERLET

Artikel 771

In de gevallen voorzien in 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, wordt de vergoeding voor het klein verlet toegekend:

1. Huwelijk van de werknemer.
Twee dagen door de werknemer te kiezen tijdens de week waarin de gebeurtenis plaatsgrijpt of tijdens de daaropvolgende week.
2. Huwelijk van een wettig, gewettigd, aangenomen of natuurlijk erkend kind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e), van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, van de vader, moeder, schoonvader, stiefvader, schoonmoeder, stiefmoeder, van een kleinkind van de werknemer.
De dag van het huwelijk.
3. Priesterwijding of intrede in het klooster van een wettig, gewettigd, aangenomen of natuurlijk erkend kind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e), van een broer, zuster, schoonbroer of schoonzuster van de werknemer.
De dag van de plechtigheid.
- 4. a) Overlijden van echtgenoot of echtgenote, van een wettig, gewettigd, aangenomen of natuurlijk erkend kind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e), van een pleegkind in het kader van een langdurige pleegzorg op het moment van overlijden of in het verleden.
Drie dagen door de werknemer te kiezen tijdens de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt met de dag van de begrafenis; en zeven dagen door de werknemer te kiezen binnen het jaar na de dag van het overlijden.

b) Overlijden van de vader, moeder, schoonvader, stiefvader, schoonmoeder, stiefmoeder of van de pleegvader of pleegmoeder van de werknemer in het kader van langdurige pleegzorg op het moment van overlijden.
Drie dagen door de werknemer te kiezen in de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt met de dag van de begrafenis.

Er kan afgeweken worden van de periode waarin de dagen moeten opgenomen worden op vraag van de werknemer en met akkoord van de werkgever.■
5. Overlijden van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, van de grootvader, de grootmoeder, de overgrootvader, de overgrootmoeder, van een kleinkind, een achterkleinkind, schoonzoon of schoondochter die bij de werknemer inwoont.
Twee dagen door de werknemer te kiezen in de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt met de dag van de begrafenis.
De schoonbroer, de schoonzuster, de grootvader, de grootmoeder, de overgrootvader en de overgrootmoeder van de echtgenoot of de echtgenote van de werknemer worden gelijkgesteld met de schoonbroer, de schoonzuster, de grootvader, de grootmoeder, de overgrootvader en de overgrootmoeder van de werknemer.

■Er kan afgeweken worden van de periode waarin de dagen moeten opgenomen worden op vraag van de werknemer en met akkoord van de werkgever.■

6. Overlijden van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, van de grootvader, de grootmoeder, de overgrootvader, de overgrootmoeder, van een kleinkind, een achterkleinkind, schoonzoon of schoondochter die niet bij de werknemer inwoont. Overlijden van een pleegkind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e), in het kader van kortdurende pleegzorg op het moment van overlijden.

De dag van de begrafenis.

De schoonbroer, de schoonzuster, de grootvader, de grootmoeder, de overgrootvader en de overgrootmoeder van de echtgenoot of de echtgenote van de werknemer worden gelijkgesteld met de schoonbroer, de schoonzuster, de grootvader, de grootmoeder, de overgrootvader en de overgrootmoeder van de werknemer.

Er kan afgeweken worden van de periode waarin de dag moet opgenomen worden op vraag van de werknemer en met akkoord van de werkgever.

7. Plechtige communie van een wettig, gewettigd, aangenomen of natuurlijk erkend kind van de werknemer of zijn echtgeno(o)t(e).

De dag van de plechtigheid of de werkdag ervoor of erna wanneer de plechtigheid op een zaterdag, zondag of feestdag valt.

8. Deelneming van een wettig, gewettigd, aangenomen of natuurlijk erkend kind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e) aan het feest van de "vrijzinnige jeugd" daar waar dit feest plaats heeft.

De dag van het feest of de werkdag ervoor of erna wanneer het feest op een zaterdag, zondag of feestdag valt.

9. ■Opgeheven.■

- 10.a) Deelneming aan een jury, oproeping als getuige voor de rechtbank of persoonlijke verschijning op aanmaning van de arbeidsrechtbank.

De nodige tijd met een maximum van vijf dagen.

- b) Uitoefening van het ambt van bijzitter in een hoofdstembureau of enig stembureau bij de parlements-, provincieraads- en gemeenteraadsverkiezingen.

De nodige tijd.

- c) Uitoefening van het ambt van bijzitter in één van de hoofdbureaus bij de verkiezing van het Europese Parlement.

De nodige tijd met een maximum van vijf dagen.

11. Uitoefening van het ambt van bijzitter in een hoofdbureau voor stemopneming bij de parlements-, provincieraads- en gemeenteraadsverkiezingen.

De nodige tijd met een maximum van vijf dagen.

Artikel 772

De vergoeding wordt ook toegekend in volgende gevallen:

1. Samenwonende partners worden volledig gelijkgesteld met gehuwden. Onder "samenwonende partners" wordt verstaan personen die op hetzelfde adres ingeschreven staan in het bevolkingsregister en hiervan de nodige officiële bewijzen kunnen voorleggen. Het kind van de samenwonende partner wordt gelijkgesteld met een wettig kind.
2. Huwelijk of overlijden van halfbroer of halfzuster wordt respectievelijk gelijkgesteld met huwelijk of overlijden van broer of zuster.
3. Oproeping voor de rechtbank wegens verkeersovertreding begaan in dienst van een werkgever: de dag van de oproeping.

Artikel 775

Voor het onthaal van een kind in het gezin in het kader van een adoptie hebben havenarbeiders recht op adoptieverlof. Dit bedraagt maximum 6 weken, verhoogd met twee weken die onderling verdeeld worden indien er twee adoptieouders zijn. Bij gelijktijdige adoptie van meerdere minderjarige kinderen wordt het adoptieverlof met ■3■ weken per adoptieouder verlengd. De uitoefening van het recht op adoptieverlof neemt echter steeds een einde op het moment waarop het kind de leeftijd van 18 jaar bereikt. Het adoptieverlof moet in een aaneengesloten periode worden opgenomen. De werknemer is echter niet verplicht om het maximaal aantal weken adoptieverlof uit te oefenen waarop hij recht heeft.

De duur van het adoptieverlof wordt verdubbeld 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.

Om het recht op adoptieverlof te kunnen uitoefenen moet dit verlof een aanvang nemen binnen twee maanden volgend op de inschrijving van het kind als deel uitmakend van het gezin van de werknemer in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente waar hij zijn verblijfplaats heeft. In het geval van een interlandelijke adoptie kan het adoptieverlof reeds aanvangen tijdens de 4 weken voorafgaand aan de effectieve opvang in het gezin.

Tijdens de eerste drie kalenderdagen van het adoptieverlof heeft de werknemer recht op de vergoeding zoals vermeld in artikel 773. Tijdens de rest van het adoptieverlof ontvangt de werknemer een uitkering die ten laste valt van de ziekte- en invaliditeitsverzekering. De werknemer dient een aanvraag tot uitkering in bij zijn ziekenfonds samen met een document waaruit blijkt dat het kind werd ingeschreven in het bevolkingsregister of vreemdelingenregister.

(Artikel 776 t/m 785: vrij voor aanvulling).

Artikel 838 - Erkenningkaart

De kleur van de erkenningkaarten is verschillend naargelang de aanwervingszitting waarin de arbeider is ingedeeld (los dienstverband) of volgens de beroepscategorie (vast dienstverband):

- Aanwerving 1 : bruin;
- Aanwerving 2 : groen;
- Aanwerving 3 : oranje;
- Aanwerving 4 : mauve;
- WK, WK/ST, DAK/ST, CSV, HA/VD, K/VD, CMA/VD : geel;
- Kaderpersoneel : wit.

De erkenningkaart van de havenarbeider die de leeftijd van 50 bereikt zal herkenbaar gemaakt worden door een gele band op voor- en achterzijde van de kaart.

Voor de stukgoed-, container- en polyvalente markeerders wordt volgende code op de achterzijde van de erkenningkaart geplaatst:

- stukgoedmarkeerder: SMA
- containermarkeerder: CMA
- polyvalente markeerder: PMA.

Artikel 839 - Identificatiekaart

Iedere havenarbeider ontvangt een identificatiekaart, die hij steeds bij zich moet hebben tijdens het werk.

De identificatiekaart dient voorgelegd te worden op verzoek van de daartoe door het Nationaal Paritair Comité der Haven van Antwerpen gemachtigde personen. In het kader van de ISPS-code is de havenarbeider verplicht zijn identificatiekaart te tonen aan de bevoegde personen.

■Bij verlies zijn de hernieuwingskosten ten laste van de werknemer.■

Artikel 840 - Tolkaart Liefkenshoektunnel

Bij verlies van de tolkaart voor de Liefkenshoektunnel zijn de hernieuwingskosten ten belope van € 40,00 ten laste van de werknemer.

(Artikel 841 t/m 850: 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 aanvatten 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. Naar analogie met de testen die de verkeerspolitie uitvoert, wordt voor de test op alcohol een blaastest en voor de test op drugs een speekseltest gebruikt. 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 worden afgenomen door de preventieadviseur van de Gemeenschappelijke Interne Dienst voor Preventie en Bescherming. De preventieadviseurs gerekruteerd uit de pool van havenarbeiders komen hiervoor niet in aanmerking. Het afnemen van de testen gebeurt steeds in aanwezigheid van een lid van de hiërarchische lijn van de onderneming boven het niveau van ceelbaas of chef-markeerder;
- 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 test positief is, dan heeft de werknemer het recht om de test opnieuw te laten uitvoeren. Het resultaat van de tweede test is doorslaggevend. Bij het afnemen van een tweede test wordt uitsluitend voor de alcoholtest een pauze van 15 minuten voorzien tussen beide testen.

1.2. Gevolgen van een positief testresultaat

a) Positieve alcoholtest

Indien de werknemer positief test op alcohol, 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 zo spoedig mogelijk een afspraak met de preventieadviseur-arbeidsarts die een formulier gezondheidsbeoordeling opmaakt met zijn bevindingen. Vervolgens roept het Bestendig Bureau de werknemer op om op basis van dit formulier het verdere traject te bepalen..

b) Positieve drugstest

Indien de werknemer positief test op drugs, 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. Uitgezonderd wanneer de werknemer na twee positieve drugstesten gebruik maakt van de mogelijkheid vermeld in alinea twee, maakt de werknemer zo spoedig mogelijk een afspraak met de preventieadviseur-arbeidsarts die een formulier gezondheidsbeoordeling opmaakt met zijn bevindingen. Vervolgens roept het Bestendig Bureau de werknemer op om op basis van dit formulier het verdere traject te bepalen.

Ingeval het resultaat van de tweede drugstest positief is, kan de werknemer op eigen initiatief een urinestaal laten afnemen bij ZNA onder de hierna vermelde voorwaarden:

- de preventieadviseur van de Gemeenschappelijke Interne Dienst voor Preventie en Bescherming bezorgt de werknemer een begeleidend document bestemd voor de arts bij ZNA. Dit document moet ingevuld worden door de arts bij ZNA en bezorgd worden aan de preventieadviseur-arbeidsarts;
- het urinestaal wordt verplicht afgenomen op de ZNA-locatie van kaai 142 tijdens de openingsuren. Enkel indien deze locatie gesloten is, kan de werknemer zich uitsluitend aanmelden bij de afdeling Spoed van ZNA;
- het urinestaal moet binnen een tijdspanne van 1,5 uur na de tweede positieve test afgenomen worden. Het geregistreerde tijdstip tussen de afnames van de tweede drugstest en het urinestaal fungeren als ijkpunten;
- het laboresultaat van het urinestaal wordt aan de werknemer persoonlijk meegedeeld. De werknemer moet dit resultaat altijd en onmiddellijk bezorgen aan de preventieadviseur-arbeidsarts. Tegelijk maakt de werknemer een afspraak met de preventieadviseur-arbeidsarts die een formulier gezondheidsbeoordeling opmaakt met zijn bevindingen. Ingeval het laboresultaat van de urinetest positief is, roept het Bestendig Bureau de werknemer vervolgens op om op basis van dit formulier het verdere traject te bepalen;
- bij positief resultaat van het urinestaal zijn de kosten (labo-onderzoek, verplaatsingskosten,...) voor rekening van de werknemer;
- bij negatief resultaat van het urinestaal zijn de kosten van de afname van het urinestaal, het labo en, in voorkomend geval, het transport van de werknemer naar ZNA ten laste van Cepa.

1.3. Weigering om de test af te leggen

Indien een werknemer weigert om de test af te leggen, dan wordt hem meegedeeld dat hij onweerlegbaar vermoed wordt onder invloed te zijn van alcohol en/of drugs en 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 werknemer getest worden op het gebruik van alcohol of drugs. Naar analogie met de testen die de verkeerspolitie uitvoert, wordt voor de test op alcohol een blaastest en voor de test op drugs een speekseltest gebruikt. Deze testen moeten voldoen aan volgende voorwaarden:

- de testen worden afgenomen door de preventieadviseur van de Gemeenschappelijke Interne Dienst voor Preventie en Bescherming. De preventieadviseurs gerekruteerd uit de pool van havenarbeiders komen hiervoor niet in aanmerking. Het afnemen van de testen gebeurt steeds in aanwezigheid van een lid van de hiërarchische lijn van de onderneming boven het niveau van ceelbaas of chef-markeerder. Enkel buiten de reguliere kantooruren en bij afwezigheid van dergelijk lid van de hiërarchische lijn kunnen de testen ook afgenomen worden in aanwezigheid van een lid van het hoger kaderpersoneel;
- 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 test positief is, dan heeft de werknemer het recht om de test opnieuw te laten uitvoeren. Het resultaat van de tweede test is doorslaggevend. Bij het afnemen van een tweede test wordt uitsluitend voor de alcoholtest een pauze van 15 minuten voorzien tussen beide testen.

2.2. Gevolgen van een positief testresultaat

a) Positieve alcoholtest

Indien de werknemer positief test op alcohol, 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 zo spoedig mogelijk een afspraak met de preventieadviseur-arbeidsarts die een formulier gezondheidsbeoordeling opmaakt met zijn bevindingen. Vervolgens roept het Bestendig Bureau de werknemer op om op basis van dit formulier het verdere traject te bepalen.

b) Positieve drugstest

Indien de werknemer positief test op drugs, 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. Uitgezonderd wanneer de werknemer na twee positieve drugstesten gebruik maakt van de mogelijkheid vermeld in alinea twee, maakt de werknemer zo spoedig mogelijk een afspraak met de preventieadviseur-arbeidsarts die een formulier gezondheidsbeoordeling opmaakt met zijn bevindingen. Vervolgens roept het Bestendig Bureau de werknemer op om op basis van dit formulier het verdere traject te bepalen.

Ingeval het resultaat van de tweede drugstest opnieuw positief is, dan kan de werknemer op eigen initiatief een urinestaal laten afnemen bij ZNA onder de hierna vermelde voorwaarden:

- de preventieadviseur van de Gemeenschappelijke Interne Dienst voor Preventie en Bescherming bezorgt de werknemer een begeleidend document bestemd voor de arts bij ZNA. Dit document moet ingevuld worden door de arts bij ZNA en bezorgd worden aan de preventieadviseur-arbeidsarts;
- het urinestaal wordt verplicht afgenomen op de ZNA-locatie van kaai 142 tijdens de openingsuren. Enkel indien deze locatie gesloten is, kan de werknemer zich uitsluitend aanmelden bij de afdeling Spoed van ZNA;
- het urinestaal moet binnen een tijdspanne van 1,5 uur na de tweede positieve test afgenomen worden. Het geregistreerde tijdstip tussen de afnames van de tweede drugstest en het urinestaal fungeren als ijkpunten;
- het laboresultaat van het urinestaal wordt aan de werknemer persoonlijk meegedeeld. De werknemer moet dit resultaat altijd en onmiddellijk bezorgen aan de preventieadviseur-arbeidsarts. Tegelijk maakt de werknemer een afspraak met de preventieadviseur-arbeidsarts die een formulier gezondheidsbeoordeling opmaakt met zijn bevindingen. Ingeval het laboresultaat van de urinetest positief is, roept het Bestendig Bureau de werknemer vervolgens op om op basis van dit formulier het verdere traject te bepalen;
- bij positief resultaat van het urinestaal zijn de kosten (labo-onderzoek, verplaatsingskosten,...) voor rekening van de werknemer;
- bij negatief resultaat van het urinestaal zijn de kosten van de afname van het urinestaal, het labo en, in voorkomend geval, het transport van de werknemer naar ZNA ten laste van Cepa.

2.3. Weigering om de test af te leggen

Indien een werknemer weigert om de test af te leggen, dan wordt hem meegedeeld dat hij onweerlegbaar vermoed wordt onder invloed te zijn van alcohol en/of drugs en wordt dezelfde procedure gevolgd als in artikel 970 - 2.2. ■