

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.

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 beroeps categorie;
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 geneesheer.

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 351

Ingeval van overmacht mag de arbeidsovereenkomst tussen een werkgever en een lid van het kaderpersoneel geschorst worden vanaf de 8^e kalenderdag na de vaststelling van de overmacht.

Deze vaststelling geschiedt door het Paritair Subcomité.

Indien dit Comité niet onmiddellijk kan vergaderen zal de datum van de schriftelijke aanvraag tot vergadering, getekend door de vertegenwoordigers der beide partijen die de overmacht hebben vastgesteld, gelden als vaststellingsdatum van deze overmacht.

Tijdens de periode van schorsing van de arbeidsovereenkomst, hebben de kaderleden ten laste van de werkgever recht op een aanvullende vergoeding gelijk aan de aanwezigheidsvergoeding der havenarbeiders A per dag vergoedbare werkloosheid.

Artikel 352

Als een werkgever geen kaderpersoneel meer ter beschikking heeft om de leiding van het werk op zich te nemen, mag hij uitzonderlijk en ten tijdelijken titel een havenarbeider A de functie van kaderlid laten uitoefenen.

Deze mag de veiligheidsfunctie van dekman niet uitoefenen.

Zodra erkende leden van het kaderpersoneel terug ter beschikking zijn, dienen deze de leidende functies over te nemen van de tijdelijk aangestelden.

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

De tijdelijk aangestelden behouden nochtans voor de duur van de werkzaamheden waarbij zij als kaderlid tewerkgesteld werden, de voordelen die voor het kaderpersoneel voorzien zijn.

Artikel 353

Kaderleden die in een niet-leidinggevende functie tewerkgesteld zijn, behouden het recht op het loon van hun beroepscategorie.

Wanneer zij voorbereidend of aanvullend werk moeten verrichten, hebben zij recht op één of meer overuren berekend op basis van het loon van hun beroepscategorie voor de overeenstemmende shift.

Indien zij als dekman tewerkgesteld zijn, hebben zij zoals de dekman recht op minstens één overuur van de shift waarin zij worden tewerkgesteld.

Op verzoek van de werkgever dienen de kaderleden in dit geval maximum 1 u. vóór de aanvang van de shift op de aangeduide werkplaats aanwezig te zijn om elk voorbereidend werk te verrichten.

Indien zij tijdens de schafttijd moeten stellen, wordt dit bijkomend werk betaald op basis van het loon van hun beroepscategorie voor de overeenstemmende shift.

Artikel 354

Het kaderpersoneel mag niet bij een andere werkgever worden tewerkgesteld tenzij in de functie van kaderlid en in zover de erkende leden van het kaderpersoneel van deze andere werkgever allen een leidinggevende functie uitoefenen.

Bij niet-naleving van deze bepaling wordt de werkgever een aanvullende bijdrage opgelegd gelijk aan 1,5 x het shiftloon.

Artikel 355

Kaderleden die zich bij hun werkgever aanbieden dienen binnen de 45 minuten na het begin van de shift verwittigd te worden of zij al dan niet tewerkgesteld zullen worden. Zij die binnen deze 45 minuten geen orders ontvingen, worden als tewerkgesteld beschouwd.

Indien de betrokkenen binnen deze 45 minuten opdracht krijgen later op de dag terug te komen voor orders, is daarvoor het dagshiftloon verschuldigd.

Artikel 356

Kaderleden mogen niet meer dan één functie gelijktijdig uitoefenen.

Artikel 357

De kaderleden mogen nooit twee opeenvolgende shiften verrichten, tenzij ingeval van overmacht of tenzij het noodzakelijk is voor de goede uitvoering van de werkzaamheden.

Na een geval van overmacht of noodzakelijkheid, mag een kaderlid slechts worden tewerkgesteld na afloop van de rusttijd.

Artikel 358

De bevelen worden gegeven via de hiërarchische weg: de bevelen aan havenarbeiders worden enkel gegeven door havenarbeiders - leden van het kaderpersoneel; forelieden en assistent-chef-markeerders ontvangen hun bevelen enkel van ceelbazen en chef-markeerders.

Artikel 359

In geval van groepering, feitelijk samengaan of fusie van twee of meer werkgevers, wordt de verworven anciënniteit behouden.

Artikel 360

De ceelbazen, ■ ■ kuiper-ceelbazen en chef-markeeders 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-markeeders 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 arbeidsgeneesheer 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-markeeders 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-markeeders 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 ■ € 1,91 ■ 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 beroeps categorieën.

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).

b) FORELIEDEN (F) ■ ■ EN FORELIEDEN-KUIPER (FK)

Artikel 371 - Taak

Elke ploeg moet geleid worden door een foreman.

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

Artikel 372

In dienst van de eigen werkgever mogen forelieden alle werkzaamheden verrichten, uitgezonderd de werkzaamheden als dokautovoerder-kraanman, dokautovoerder, markeerder, containerschadevaststeller of kuiper.

Een foreman-kuiper mag naast zijn leidinggevende functie, enkel kuiperswerk verrichten en volgt inzake overwerk de regeling van de kuipers.

Hij mag de boordkraan en de winch bedienen voor het aan en van boord brengen van het materiaal nodig voor het kuiperswerk.

Artikel 373 - Loon

Het loon van een foreman is gelijk aan het loon van de havenarbeider algemeen werk voor de overeenstemmende shift, verhoogd met 25 %.

Voor forelieden tewerkgesteld aan de behandeling van ertsen, wordt het loon verhoogd met de bijzondere toeslag welke uitgekeerd wordt aan de havenarbeiders algemeen werk ■ ■.

Het is de forelieden ■ ■ toegestaan hoogstens 1 u. vóór of na de shift aan het werk deel te nemen, mits betaling van het overuurloon van de overeenstemmende shift van de categorie.

Artikel 374

De foreman heeft recht op de toeslagen welke worden toegekend aan de arbeiders van zijn ploeg.

BIJZONDERE BEPALINGEN

Artikel 375

Bij ontslag heeft een foreman 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 vanaf het einde van de arbeidsovereenkomst;
- c) 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 externe dienst voor preventie en bescherming, waarbij de lasthebber zoals bepaald in art. 1 van het KB van 4 september 1985, aangesloten is, van medische redenen in verband met het uitoefenen van de functie havenarbeider algemeen werk.

Artikel 376

De foreman wordt bij indiensttreding en vervolgens jaarlijks medisch gekeurd voor de veiligheidsfunctie dekman.

(Artikel 377 t/m 390: vrij voor aanvulling).

c) CEELBAZEN (C) ■ ■ EN CEELBAZEN-KUIPER (CK)

Artikel 391 - Taak

De werkzaamheden aan zeeschepen moeten door een ceelbaas geleid worden. Aan een schip waar slechts 1 ploeg werkzaam is, is geen ceelbaas vereist.

Een ceelbaas mag geen twee of meer schepen terzelfdertijd bedienen.

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

De ceelbaas moet na elke shift worden afgelost, behalve bij afwerken van schepen.

Aan schepen die afgewerkt worden mag de ceelbaas die het werk aan een schip is begonnen, gedurende het laatste etmaal (24 u.) twee shiften doen naar keuze, mits aanstelling van een hulp-ceelbaas in de tweede door hem gepresteerde shift.

De hulp-ceelbaas wordt als ceelbaas betaald.

Bij niet-naleving van deze bepalingen 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.

Het is de ceelbaas toegelaten hoogstens 1 u. vóór en 1 u. na de shift aan het werk deel te nemen, mits betaling van het overuurloon van de overeenstemmende shift van de categorie.

Artikel 392

In dienst van de eigen werkgever mogen ceelbazen alle werkzaamheden verrichten, uitgezonderd de werkzaamheden als dokautovoerder-kraanman, dokautovoerder, markeerder, containerschadevaststeller of kuiper.

Een ceelbaas-kuiper mag naast zijn leidinggevende functie, enkel kuiperswerk verrichten en volgt inzake overwerk de regeling van de kuipers.

Hij mag de boordkraan en de winch bedienen voor het aan en van boord brengen van het materiaal nodig voor het kuiperswerk.

Artikel 393 - Loon

Het loon van de ceelbaas is gelijk aan het loon van de havenarbeider algemeen werk voor de overeenstemmende shift, verhoogd met 50 %.

Voor ceelbazen tewerkgesteld aan de behandeling van ertsen, wordt het loon verhoogd met de bijzondere toeslag welke uitgekeerd wordt aan de havenarbeiders algemeen werk ■ ■.

Artikel 394

De ceelbaas heeft recht op de hoogste der toeslagen welke aan de havenarbeiders algemeen werk van zijn ploegen wordt toegekend.

BIJZONDERE BEPALINGEN

Artikel 395

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

- a) de functie van ceelbaas, foreman, 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 vanaf het einde van de arbeidsovereenkomst;
- c) 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 externe dienst voor preventie en bescherming, waarbij de lasthebber zoals bepaald in art. 1 van het KB van 4 september 1985, aangesloten is, van medische redenen in verband met het uitoefenen van de functie havenarbeider algemeen werk.

Artikel 396

De ceelbaas wordt bij indiensttreding en vervolgens jaarlijks medisch gekeurd voor de veiligheidsfunctie dekman.

(Artikel 397 t/m 410: vrij voor aanvulling).

d) ASSISTENT-CHEF-MARKEERDERS (ACM)

Artikel 411 - Erkenning

Om als assistent-chef-markeerder erkend te worden, moet de markeerder de volmakingscursus gevolgd hebben en geslaagd zijn in de hieraan verbonden examens.

Deze voorwaarde wordt tot nader order geschorst.

Artikel 412 - Taak

Assistent-chef-markeerders mogen uitsluitend markagewerkzaamheden verrichten.

Behoudens bijzondere omstandigheden, moeten assistent-chef-markeerders in hun functie tewerkgesteld worden.

Onder bijzondere omstandigheden wordt o.m. verstaan een tekort aan leidinggevende functies voor alle assistent-chef-markeerders van een bedrijf.

Artikel 413 - Loon

Het loon van de assistent-chef-markeerder is gelijk aan het loon van de havenarbeider algemeen werk voor de overeenstemmende shift, verhoogd met 25 %.

(Artikel 414 t/m 420: vrij voor aanvulling).

e) **CHEF-MARKEERDERS (CM)**

Artikel 421 - Erkenning

Om als chef-markeerder erkend te worden, moet de markeerder de volmakingscursus gevolgd hebben en geslaagd zijn in de hieraan verbonden examens.

Deze voorwaarde wordt tot nader order geschorst.

Artikel 422 - Taak

Chef-markeerders mogen uitsluitend markagewerkzaamheden verrichten.

Behoudens bijzondere omstandigheden, moeten chef-markeerders in hun functie tewerkgesteld worden.

Onder bijzondere omstandigheden wordt o.m. verstaan een tekort aan leidinggevende functies voor alle chef-markeerders van een bedrijf.

Artikel 423

Een chef-markeerder mag geen twee of meer schepen tegelijkertijd bedienen.

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

Mits aanstelling van een assistent, mag een chef-markeerder dienst doen aan twee schepen tegelijk wanneer deze van dezelfde rederij of scheepsagentschap afhangen en op opeenvolgende ligplaatsen gemeerd zijn.

Artikel 424 - Loon

Het loon van de chef-markeerder is gelijk aan het loon van de havenarbeider algemeen werk voor de overeenstemmende shift, verhoogd met 50 %.

Artikel 425 - Arbeidsduur

Inzake arbeidsduur geldt volgende afwijking:

Een chef-markeerder mag aan schepen met general cargo twee achtereenvolgende shiften doen, indien hij wordt bijgestaan door een assistent-chef-markeerder in de tweede door hem gepresteerde shift.

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 426 t/m 430: vrij voor aanvulling).

f) CONTERBAZEN (CB)

Artikel 431 - Taak

De conterbaas mag geen havenarbeider van een andere beroepscategorie vervangen.

Hij mag enkel gelast worden met alle taken die als natiewerk beschouwd worden:

- het aanwerven van havenarbeiders voor natiewerk;
- het wegen met pikkel en bascule, en in de klok van de zuiger;
- het meten, behalve indien voorbehouden aan markeerder, assistent-chef-markeerder of chef-markeerder zoals het verwerven van gegevens nodig voor het opmaken of nazicht van manifesten of andere documenten gebruikelijk in het zeevervoer;
- het verifiëren van goederen;
- het invullen van douanedocumenten;
- het wegladen van goederen ex-kaai op camion of wagon;
- het lossen ex-camion;
- optreden als magazijnier;
- optreden als kaai-afgevaardigde;
- kwaliteitscontrole en bemonstering van goederen;
- zelfstandig een werkuitvoering leiden;
- instaan voor het rendement van de ploegen;
- controle uitoefenen op het lossen en laden van lichters, wagons en camions met meerdere ploegen waarbij hij nochtans geen foreman, markeerder, assistent-chef-markeerder, chef-markeerder of ceelbaas mag vervangen;
- het nodige materieel bestellen voor het uit te voeren werk met inbegrip van het vervoer in de havenzone;
- contact opnemen met de opdrachtgevers;
- fysische bijstand verlenen bij de expertise ingeval van averij;
- laden, lossen, stuffing en unstuffing en administratie van containers en dergelijke behalve indien voorbehouden aan markeerder, assistent-chef-markeerder of chef-markeerder zoals het verwerven van gegevens nodig voor het opmaken of nazicht van manifesten of andere documenten gebruikelijk in het zeevervoer.
Bij laden, lossen, stuffing en unstuffing van containers mag hij nochtans geen foreman of ceelbaas vervangen.

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 432 - Loon

Het loon van de conterbaas is gelijk aan het loon van de havenarbeider algemeen werk voor de overeenstemmende shift, verhoogd met 25 %.

Artikel 433 - Arbeidsduur

Voor de conterbaas geldt dezelfde uurregeling als voor de havenarbeiders algemeen werk, met dien verstande dat maximum 1 u. voorbereidend en 1 u. aanvullend werk mag verricht worden, mits betaling van het overuurloon van de overeenstemmende shift van de categorie.

Artikel 434

Bij ontslag heeft een conterbaas recht op erkenning als markeerder, op voorwaarde dat hij:

- a) de functie van conterbaas gedurende minstens 15 jaar bekleed heeft;
- b) de aanvraag tot overgang naar de beroepscategorie markeerder indient bij de Administratieve Commissie, via een representatieve syndicale organisatie, binnen één maand na het einde van de arbeidsovereenkomst;
- c) de cursus voor markeerder ingericht door het Opleidingscentrum voor Havenarbeiders met succes gevolgd heeft, indien dit na het afleggen van een test noodzakelijk blijkt.

■De overgang naar de beroepscategorie markeerder is reeds mogelijk na 10 jaar tewerkstelling als conterbaas, na onderzoek door de Administratieve Commissie en na vaststelling 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, van medische redenen in verband met het uitoefenen van de functie havenarbeider algemeen werk. ■

(Artikel 435 t/m 490: vrij voor aanvulling).



26.5.2014