

AANVULLING 19**PARITAIR SUBCOMITE VOOR DE HAVEN VAN ANTWERPEN
CODEX ALGEMEEN CONTINGENT**

| | Te verwijderen | In te voegen |
|---|---------------------------|-------------------------|
| HOOFDSTUK II - ALGEMENE BEPALINGEN BETREFFENDE DE HAVENARBEID EN DE ERKENDE HAVENARBEIDERS | 9-12 | 9 tot 12ter |
| HOOFDSTUK VIII - LONEN | 101-102 | 101-102 |
| HOOFDSTUK XVIII - DADEN DIE PSYCHOSOCIALE RISICO'S INHOUDEN, MET INBEGRIIP VAN STRESS, GEWELD, PESTERIJEN EN ONGEWENST SEKSUEEL GEDRAG OP HET WERK | 179-180 | 179 -180 |
| HOOFDSTUK XIX – OPHEFFINGS-EN SLOTBEPALINGEN | 187-188 | 187-188 |

Artikel 6

Kandidaten die niet slagen in een psycho-technische proef, kunnen nadien deelnemen aan een herkansingsproef. Kandidaten die niet slagen in deze herkansingsproef kunnen na het verstrijken van een periode van 2 jaar opnieuw voorgedragen worden, voor zover zij op dat ogenblik nog voldoen aan alle gestelde voorwaarden. De proef kan slechts driemaal afgelegd worden (herkansing inbegrepen).

■ In artikel 6 wordt een tweede paragraaf toegevoegd als volgt: "Kandidaten die niet geslaagd zijn voor de eindproef van de voorbereidingslessen tot veilig werken en tot het verwerven van vakbekwaamheid, ingericht door het Opleidingscentrum voor Havenarbeiders vzw, kunnen na het verstrijken van een periode van 5 jaar opnieuw voorgedragen worden, voor zover zij op dat ogenblik nog voldoen aan alle gestelde voorwaarden. ■

■ Havenarbeiders die na afloop van hun erkenning van bepaalde duur geen erkenning van onbepaalde duur verkrijgen, kunnen na het verstrijken van een periode van 5 jaar opnieuw voorgedragen worden, voor zover zij op dat ogenblik nog voldoen aan alle gestelde voorwaarden. ■

Artikel 7

Het Paritair Subcomité beslist over de erkenning, rekening gehouden met de behoefte aan arbeidskrachten.

De aanvraag tot erkenning wordt ingediend bij en behandeld door de Administratieve Commissie.

Artikel 8

De erkende havenarbeiders dienen te voldoen aan zekere minimum-prestatiën; zij dienen havenarbeid te aanvaarden en uit te voeren volgens het gedegen vakmanschap.

Artikel 9

Ingeval van door de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB) vastgesteld tekort aan erkende havenarbeiders, mag de werknemer, die niet erkend is als havenarbeider, bij wijze van uitzondering als gelegenheidsarbeider worden aangeworven voor havenarbeid, mits hij voldoet aan de volgende voorwaarden:

1. minimum 18 jaar oud zijn;
2. voldoende professionele taalkennis bezitten om alle bevelen en onderrichtingen in verband met het uit te voeren werk te kunnen verstaan.
3. van goed gedrag en zeden zijn;
4. medisch geschikt verklaard zijn voor havenarbeid 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.

Hij bekomt in dit geval een gelegenheidskaart voorzien van een datum en geldig voor één taak. Na het beëindigen van deze taak moet de gelegenheidskaart door de werkgever worden ingehouden.



Gelegenheidsarbeiders mogen niet doorbesteld worden.

Een werkgever kan zich slechts beroepen op overmacht bij officieel in het aanwervingsbureau vastgesteld tekort aan havenarbeiders wanneer hij zijn werkaanbod in dit aanwervingsbureau heeft laten registreren en er op de betrokken aanwervingszitting en voor de betrokken beroepscategorieën tekorten werden vastgesteld. In dat geval mag het aantal gelegenheidsarbeiders niet hoger zijn dan het aantal voor de werkgever geregistreerde tekorten.

Artikel 10

De VDAB bezorgt wekelijks aan het Paritair Subcomité de lijsten der gelegenheidsarbeiders die tewerkgesteld werden wanneer er op de aanwervingszitting voor de betrokken taak een tekort aan erkende havenarbeiders genoteerd werd, evenals der gelegenheidsarbeiders die in overtreding werden tewerkgesteld omdat er geen tekort was vastgesteld of omdat niet voldaan is aan de voorwaarden van artikel 9.

De termijn van 5 werkdagen voor het indienen van een syndicale klacht bij het Bestendig Bureau, begint te lopen vanaf de kennisname door de Administratieve Commissie van de lijsten van de VDAB.

De klachten zullen door het Bestendig Bureau onderzocht worden, zelfs wanneer bepaalde gegevens zouden ontbreken, zoals plaats van tewerkstelling of naam van het schip.

Artikel 11

Volgende personen kunnen steeds door de Administratieve Commissie als havenarbeider rang B erkend worden:

1. de zonen van effectieve en plaatsvervangende leden van het Paritair Subcomité;
2. de natiebazen bij volledige stopzetting van de activiteiten of overname van hun bedrijf. De natiebaas moet op het ogenblik van de overname van zijn bedrijf, waardoor hij zijn hoedanigheid van natiebaas verliest, laten blijken dat hij al dan niet in aanmerking wil komen voor een erkenning als havenarbeider.

De effectieve leden van het Paritair Subcomité kunnen na 15 jaar lidmaatschap, waarbij de jaren als plaatsvervangend lid meegeteld worden, erkend worden als havenarbeider rang A.

Artikel 12

Wanneer een havenarbeider overlijdt tijdens de periode dat hij gerechtigd is op zijn erkenningskaart, kan de zoon die de steun is van het gezin, aanspraak maken op erkenning onder de volgende modaliteiten:

- de kandidaat dient te voldoen aan alle erkenningsvoorwaarden;
- in het geval de vader erkend was als havenarbeider, kan de zoon erkend worden als havenarbeider rang B. Wanneer echter de vader overleed ingevolge een arbeidsongeval of beroepsziekte, wordt de zoon onmiddellijk ingedeeld in de rang A.

Wanneer de zoon van de overleden havenarbeider ouder is dan 25 jaar dient hij zijn aanspraak op erkenning te doen gelden binnen de 2 jaar na het overlijden van zijn vader.



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 éénmaal in hun loopbaan een toelating tot tijdelijke afwezigheid uit het havenbedrijf bekomen om elders te werken. Deze tijdelijke afwezigheid wordt enkel toegestaan wanneer de havenarbeider langer dan 6 maanden erkend is. Bij einde van de schorsing dient het bewijs van ononderbroken tewerkstelling geleverd te worden.

Deze afwezigheid kan maximaal drie 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 (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 de mogelijkheid 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.
3. Ouderschapsverlof: de havenarbeiders hebben recht op het ouderschapsverlof naar aanleiding van de geboorte van hun kind of de adoptie van een kind tot het 12 jaar wordt. 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 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
- 8 maanden halftijdse vermindering
- 20 maanden vermindering met 1/5e.

- c) De erkenning van een havenarbeider kan ingevolge het specifieke stelsel van het tijdskrediet volledig geschorst worden of verminderd worden met 1/5e of 1/2e. Hiervoor gelden volgende regelingen:



1. Tijdskrediet zonder motief: de duurtijd voor een niet-gemotiveerd tijdskrediet wordt beperkt tot een equivalent van 12 maanden volledige schorsing van de arbeidsprestaties, dat wil zeggen:
 - 12 maanden volledige schorsing van de arbeidsprestaties; deze schorsing wordt enkel toegestaan indien de havenarbeider een vergoeding van de RVA ontvangt voor tijdskrediet.
 - 24 maanden vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking;
 - 60 maanden 1/5-tijdskrediet;
 - of een combinatie (maximaal het voltijds equivalent van 12 maanden).

Om recht te hebben op een niet-gemotiveerd tijdskrediet moet de havenarbeider, op het moment van de schriftelijke aanvraag, aan twee voorwaarden voldoen:

- een beroepsloopbaan als loontrekkende van minstens 5 jaar aantonen
- minstens 2 jaar anciënniteit als havenarbeider hebben.

Er wordt voorzien in een mechanisme om gelijktijdige afwezigheden ingevolge tijdskrediet zonder motief te beperken. Dit beperkingsmechanisme wordt toegepast van zodra meer dan 5% van het aantal havenarbeiders gelijktijdig het recht op tijdskrediet wensen op te nemen.

Voor de losse havenarbeiders wordt de drempel vastgelegd per categorie en per aanwervingszitting. Voor de havenarbeiders in vast dienstverband wordt de beperking van de afwezigheden geregeld op ondernemingsvlak. Van zodra de drempel bereikt is, zullen nieuwe aanvragen uitgesteld worden tot er een plaats vrijkomt.

2. Tijdskrediet met motief zorg en opleiding: het recht op tijdskrediet wordt uitgebreid met een bijkomend recht van in totaal maximaal 36 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 een door de Gemeenschappen of de sector erkende opleiding te volgen die voldoet aan bepaalde voorwaarden.

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.

3. Tijdskrediet met motief verzorging zwaar ziek of gehandicapt kind: het recht op tijdskrediet wordt uitgebreid met een bijkomend recht van maximaal 48 maanden voor havenarbeiders die hun arbeidsprestaties volledig schorsen of verminderen:
 - om zorg te dragen voor hun gehandicapt kind tot de leeftijd van 21 jaar;
 - voor het verlenen van bijstand of verzorging aan hun zwaar ziek kind of aan een zwaar ziek kind dat gezinslid is.

Het bijkomend recht wordt niet proportioneel verrekend bij de 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 met motief zorg en opleiding.

4. 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.

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 15

■ 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 16 t/m 30: vrij voor aanvulling).





LONEN VANAF DE MORGENSHIFT VAN 7 APRIL 2015

INDEXCIJFER VAN 100,58 TOT 102,18 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-MAG A-CMA | 129,84 | 17,91 | 26,87 | 136,33 | 18,80 | 28,20 | 149,32 | 20,60 | 30,90 | 194,76 | 26,86 | 40,29 | 194,76 | 26,86 | 40,29 | 259,68 | 35,82 | 53,73 |
| F-CB-ACM | 162,30 | 22,39 | 33,59 | 170,41 | 23,50 | 35,25 | 186,65 | 25,74 | 38,61 | 243,45 | 33,58 | 50,37 | 243,45 | 33,58 | 50,37 | 324,60 | 44,77 | 67,16 |
| C-CM | 194,76 | 26,86 | 40,29 | 204,50 | 28,21 | 42,32 | 223,98 | 30,89 | 46,34 | 292,14 | 40,30 | 60,45 | 292,14 | 40,30 | 60,45 | 389,52 | 53,73 | 80,60 |
| D-DA-DAK | 156,71 | 21,62 | 32,43 | 164,53 | 22,69 | 34,04 | 180,22 | 24,86 | 37,29 | 235,05 | 32,42 | 48,63 | 235,05 | 32,42 | 48,63 | 313,41 | 43,23 | 64,85 |
| WK-WK/ST-DAK/ST | 183,58 | 25,32 | 37,98 | 192,73 | 26,58 | 39,87 | 211,12 | 29,12 | 43,68 | 275,34 | 37,98 | 56,97 | 275,34 | 37,98 | 56,97 | 367,14 | 50,64 | 75,96 |
| ERTSBEHANDELING | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| HA | 130,56 | 18,01 | 27,02 | 137,09 | 18,91 | 28,37 | 150,14 | 20,71 | 31,07 | 195,84 | 27,01 | 40,52 | 195,84 | 27,01 | 40,52 | 261,12 | 36,02 | 54,03 |
| F-CB-ACM | 163,20 | 22,51 | 33,77 | 171,36 | 23,64 | 35,46 | 187,68 | 25,89 | 38,84 | 244,80 | 33,77 | 50,66 | 244,80 | 33,77 | 50,66 | 326,40 | 45,02 | 67,53 |
| C-CM | 195,84 | 27,01 | 40,52 | 205,64 | 28,36 | 42,54 | 225,21 | 31,06 | 46,59 | 293,76 | 40,52 | 60,78 | 293,76 | 40,52 | 60,78 | 391,68 | 54,02 | 81,03 |

| CSV en CMA/VD EXTRA SHIFT | | | |
|---------------------------|--------|-------|---------|
| | shift | uur | overuur |
| week | 135,23 | 18,65 | 27,98 |
| zaterdag | 202,85 | 27,98 | 41,97 |
| zon-/feestdag | 270,46 | 37,30 | 55,95 |

Nachtshift voorafgaand aan zon- en feestdag is zondagloon.
N.B.: + € 4,70 walking time + € 5,28 vaste premie.



HOOFDSTUK XVIII

DADEN DIE PSYCHOSOCIALE RISICO'S INHOUDEN, MET INBEGRIJ VAN STRESS, GEWELD, PESTERIJEN EN ONGEWENST SEKSUEEL GEDRAG OP HET WERK

Artikel 971 - Principe

Daden die psychosociale risico's inhouden, met inbegrip van stress, geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk of in het aanwervingsbureau, worden niet geduld.

Artikel 972 - Begrippen

Psychosociale risico's op het werk: de kans dat één of meer havenarbeiders psychische schade ondervinden die al dan niet kan gepaard gaan met lichamelijke schade, ten gevolge van een blootstelling aan de elementen van de arbeidsorganisatie, de arbeidsinhoud, de arbeidsvoorwaarden, de arbeidsomstandigheden en de interpersoonlijke relaties op het werk, waarop de werkgever een impact heeft en die objectief een gevaar inhouden.

Geweld op het werk: elke feitelijkheid waarbij een persoon psychisch of fysiek wordt lastiggevallen, bedreigd of aangevallen bij de uitvoering van het werk.

Pesterijen op het werk: elk onrechtmatig en terugkerend gedrag, buiten of binnen de onderneming, dat zich inzonderheid kan uiten in gedragingen, woorden, bedreigingen, handelingen, gebaren en eenzijdige geschriften en dat tot doel of gevolg heeft dat de persoonlijkheid, de waardigheid of de fysieke of psychische integriteit van een persoon bij de uitvoering van het werk wordt aangetast, dat zijn betrekking in gevaar wordt gebracht of dat een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd.

Ongewenst seksueel gedrag op het werk: elke vorm van verbaal, niet-verbaal of lichamelijk gedrag van seksuele aard waarvan degene die er zich schuldig aan maakt, weet of zou moeten weten dat het afbreuk doet aan de waardigheid van vrouwen en mannen op het werk:

Artikel 973 - Aanduiding preventieadviseur psychosociale aspecten

■ De coördinaten van de preventieadviseur psychosociale aspecten (hierna "psychosociale preventieadviseur" genoemd) zijn:

mevrouw Caroline Lanckriet
Brouwersvliet 33
2000 Antwerpen
Tel. 03-205 69 86 – e-mail: psychosociaal@mediwet.be ■

■ Artikel 974 - Klachtenprocedure

De havenarbeider die meent psychische schade te ondervinden, al dan niet gepaard met lichamelijke schade ten gevolge van psychosociale risico's op het werk, waaronder geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, kan in eerste instantie binnen 1 maand na de feiten de werkgever of zijn hiërarchisch meerdere aanspreken.



Heeft deze tussenkomst niet tot het gewenste resultaat geleid of wenst de havenarbeider geen beroep te doen op de werkgever of zijn hiërarchisch meerdere, dan kan hij gebruik maken van een specifieke interne procedure. In dat geval wendt de havenarbeider zich tot de psychosociale preventieadviseur.

De psychosociale preventieadviseur hoort de havenarbeider binnen de 10 kalenderdagen en geeft de eerste informatie over de verschillende interventiemogelijkheden. De havenarbeider kiest het type interventie waarvan hij gebruik wenst te maken:

- een informele psychosociale interventie;
- een formele psychosociale interventie

I. Verzoek tot informele psychosociale interventie

De havenarbeider kan streven naar een informele oplossing door een interventie te vragen van de psychosociale preventieadviseur. Deze interventie kan bestaan uit:

- gesprekken die het onthaal, het actief luisteren en/of een advies omvatten;
- een interventie bij een andere persoon in de onderneming of organisatie, in eerste instantie bij een lid van de hiërarchische lijn;
- het opstarten van een verzoeningsprocedure indien de betrokken personen hiermee instemmen.

II. Verzoek tot formele psychosociale interventie

Wanneer de informele psychosociale interventie niet tot een oplossing heeft geleid of wanneer de havenarbeider ervoor kiest geen gebruik te maken van de informele interventie, kan hij bij de psychosociale preventieadviseur een verzoek tot formele psychosociale interventie indienen.

A. Fase van de indiening van het verzoek tot formele psychosociale interventie en de aanvaarding of weigering

Zodra de havenarbeider zijn wil geuit heeft aan de psychosociale preventieadviseur om een verzoek tot formele psychosociale interventie in te dienen, dient hij binnen de tien dagen een individueel gesprek te krijgen met de psychosociale preventieadviseur. De havenarbeider ontvangt na afloop een kopie van de bevestiging dat het gesprek heeft plaatsgevonden.

1. Indiening van verzoek tot formele psychosociale interventie

Ten vroegste tijdens het persoonlijk onderhoud met de psychosociale preventieadviseur kan de havenarbeider het verzoek tot formele psychosociale interventie indienen. De inhoud van het verzoek en de wijze waarop de havenarbeider dit verzoek bezorgt aan de psychosociale preventieadviseur of aan de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk waarvoor de psychosociale preventieadviseur zijn opdrachten vervult, verschilt enigszins naargelang de aard van de feiten die aanleiding hebben gegeven tot het indienen van het verzoek tot een formele interventie al dan niet betrekking hebben op feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk.

Vormelijk dient de brief waarmee de havenarbeider verzoekt tot formele interventie de datum en zijn handtekening te bevatten. Inhoudelijk neemt de havenarbeider in de brief een beschrijving op van de problematische arbeidssituatie en verzoekt hij de werkgever passende maatregelen te treffen.

Wanneer het verzoek tot formele psychosociale interventie betrekking heeft op feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk neemt de havenarbeider verder volgende gegevens op in zijn verzoek:



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 ■ 31-12-2015 ■ van toepassing zijn en de artikelen 678, 741, 742, 743 die tot 31-12-2016 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.

* * *