

## AANVULLING 45 – CODEX ALGEMEEN CONTINGENT

| PARITAIR SUBCOMITE VOOR DE HAVEN VAN ANTWERPEN                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                          |                                                                          |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | Te verwijderen                                                           | In te voegen                                                             |
| HOOFDSTUK II – ALGEMENE BEPALINGEN BETREFFENDE DE HAVENARBEID EN DE ERKENDE HAVENARBEIDERS                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | 9-12ter                                                                  | 9-12ter                                                                  |
| HOOFDSTUK V – BEROEPSCATEGORIEËN<br>AFDELING 13 – KADERPERSONEEL                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | 69-72                                                                    | 69-72                                                                    |
| HOOFDSTUK VI – PLOEGENSTELSEL<br>AFDELING 3 – BEHANDELING LICHTERS                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | 91-92/96                                                                 | 91-92/96                                                                 |
| HOOFDSTUK XI – SOCIALE VOORDELEN<br>AFDELING 4 – ANCIENNITEITSVAKANTIE<br>AFDELING 6 – JAARLIJKSE PREMIE IN SPECIEN<br>AFDELING 7 – REINTEGRATIEPROCEDURE<br>AFDELING 8 – VERMINDERD ARBEIDSGESCHIKTE HAVENARBEIDERS<br>AFDELING 9 – VERGOEDING WEGENS INTREKKING VAN DE ERKENNING ALS HAVENARBEIDER WEGENS MEDISCHE REDENEN, ANDERE DAN ARBEIDSONGEVAL OF BEROEPSZIEKTE<br>AFDELING 10 – KLEIN VERLET | 123-124ter<br>127-128<br>129-132<br>133-134<br><br>135-136<br>139-140ter | 123-124ter<br>127-128<br>129-132<br>133-134<br><br>135-136<br>139-140ter |
| HOOFDSTUK XIX – OPHEFFINGS- EN SLOTBEPALINGEN                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | 187-188                                                                  | 187-188                                                                  |

| STATUTEN                                |                |              |
|-----------------------------------------|----------------|--------------|
|                                         | Te verwijderen | In te voegen |
|                                         |                |              |
| COMPENSATIEFONDS VOOR BESTAANSZEKERHEID | BZ 3-4         | BZ 3-4       |
|                                         | BZ 17-18       | BZ 17-18     |
|                                         | BZ 21-22       | BZ 21-22     |



## **Artikel 6**

Kandidaten die niet slagen in een psychotechnische 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).

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 ■3■ 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 ■3■ 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-prestatienormen; 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 kinderen 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 het kind dat 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 ouder erkend was als havenarbeider, kan het kind erkend worden als havenarbeider rang B. Wanneer echter de ouder overleed ingevolge een arbeidsongeval of beroepsziekte, wordt het kind onmiddellijk ingedeeld in de rang A.

Wanneer het kind 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 ■ ouder ■.



### **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 die een erkenning van onbepaalde duur hebben, kunnen van de Administratieve Commissie eenmaal in hun loopbaan een toelating tot tijdelijke afwezigheid uit het havenbedrijf bekomen voor volgende doeleinden:

1. in een andere functie dan die van havenarbeider in dienst treden bij een werkgever die ressorteert onder het paritair comité 301 of 226
2. een activiteit aanvatten als werknemer bij een werkgever die niet ressorteert onder het paritair comité 301 of 226
3. een activiteit als zelfstandige buiten de havensector uit te voeren.

Bij einde van de schorsing dient het bewijs van ononderbroken tewerkstelling geleverd te worden.

Deze tijdelijke afwezigheid kan maximaal één jaar duren, behalve indien betrokkene een activiteit zoals vermeld onder punt 1 uitvoert. In dat geval dient de betrokken werkgever de bijdrage voor de tweede pensioenpijler te blijven betalen aan het Compensatiefonds voor Bestaanszekerheid - Haven van Antwerpen, behalve indien hij voor de betrokkene in de nieuwe functie ook al een bijdrage voor de tweede pensioenpijler betaalt.■

b) De erkenning als havenarbeider kan tevens geschorst worden voor:

1. Palliatief verlof: de havenarbeiders hebben recht op palliatief verlof om palliatieve zorgen te verstrekken. Gedurende één maand (twee maal verlengbaar met een maand) kunnen de prestaties volledig geschorst worden ofwel halftijds verminderd worden of verminderd worden met 1/5e.
2. Medische bijstand: de havenarbeiders hebben het recht hun arbeidsprestaties te schorsen om bijstand te verlenen aan een gezinslid of een familielid tot de tweede graad, dat lijdt aan een zware ziekte. Per periode van minimum 1 maand tot maximum 3 maanden kunnen de prestaties volledig geschorst worden ofwel halftijds verminderd worden of verminderd worden met 1/5e. Mits akkoord van de werkgever of, ingeval van los dienstverband, van de Administratieve Commissie kan het recht op volledige schorsing ook opgenomen worden in periodes van 1, 2 of 3 weken.
3. Ouderschapsverlof: de havenarbeiders hebben recht op ouderschapsverlof tot het kind de leeftijd van 12 jaar bereikt heeft. Deze leeftijdsgrens wordt verhoogd tot 21 jaar wanneer het kind voor ten minste 66 % getroffen is door een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid of door een aandoening die tot gevolg heeft dat ten minste 4 punten toegekend worden in pijler I of ten minste 9 punten in alle 3 pijlers samen van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving betreffende de kinderbijslag.

Dit verlof kan opgenomen worden in één van de volgende vormen:

- 4 maanden voltijdse schorsing op te nemen in periodes van een maand of, mits akkoord van de werkgever of, ingeval van los dienstverband, van de Administratieve Commissie op te nemen in periodes van een week
- 8 maanden halftijdse schorsing op te nemen in periodes van twee maanden of, mits akkoord van de werkgever of, ingeval van los dienstverband, van de Administratieve Commissie op te nemen in periodes van een maand.
- 20 maanden vermindering met 1/5e.
- 40 maanden vermindering met 1/10e.



4. Mantelzorgverlof: de havenarbeiders die erkend mantelzorger zijn, hebben recht op mantelzorgverlof om een als zorgbehoevende erkende persoon bij te staan.

Dit verlof kan opgenomen worden in één van de volgende vormen:

- 1 maand voltijdse schorsing
- 2 maanden vermindering tot 1/2<sup>e</sup> of met 1/5<sup>e</sup>

- c) 1. Tijdskrediet met motief zorg: recht op maximaal 51 maanden voor havenarbeiders die hun arbeidsprestaties volledig schorsen of verminderen:
- om voor hun kind te zorgen tot de leeftijd van 8 jaar;
  - voor het verlenen van palliatieve verzorging;
  - voor het verlenen van bijstand of verzorging aan een zwaar ziek gezins- of familielid;
  - om zorg te dragen voor hun kind met een handicap tot de leeftijd van 21 jaar;
  - voor het verlenen van bijstand of verzorging aan hun minderjarig zwaar ziek kind of aan een minderjarig zwaar ziek kind dat gezinslid is zoals gedefinieerd in artikel 4 van het koninklijk besluit van 10 augustus 1998 tot invoering van een recht op loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid.

Het ■■ recht wordt niet proportioneel verrekend bij opname in een deeltijdse formule.

Voor het bekomen van dit ■■ recht moet de havenarbeider geen beroepsloopbaan als loontrekkende van minstens 5 jaar aantonen; ■ hij moet wel minstens 24 maanden erkend zijn als havenarbeider. De periodes van erkenning als havenarbeider van het algemeen contingent, van het logistiek contingent en van inschrijving als logistieke werknemer met veiligheidscertificaat of als vakman worden voor de anciënniteit in aanmerking genomen voor zover ze ononderbroken en aaneensluitend zijn. ■

De duur van het recht wordt verminderd met de maanden tijdskrediet voor de verzorging van een zwaar ziek of gehandicapt kind, uitgezonderd de eerste 12 maanden daarvan.

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

■ Hij moet wel minstens 24 maanden erkend zijn als havenarbeider. De periodes van erkenning als havenarbeider van het algemeen contingent, van het logistiek contingent en van inschrijving als logistieke werknemer met veiligheidscertificaat of als vakman worden voor de anciënniteit in aanmerking genomen voor zover ze ononderbroken en aaneensluitend zijn. ■

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

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



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

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

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

#### **Artikel 15**

Uitgezonderd de beslissingen ■ waarvan sprake in het artikel 1 en 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).

- 12 ter



2.2.2015



### **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 (werkloosheids-vergoeding 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 € 2,05 vermenigvuldigd met het aantal ononderbroken dienstjaren, rekenkundig afgerond.

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

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

### **Artikel 363**

Met het oog op een aanstelling of een bevordering als kaderpersoneelslid kan de werkgever een stageperiode van maximum 6 maanden overeenkomen met een havenarbeider. De werkgever dient de Administratieve Commissie in te lichten over het begin en het resultaat van de stageperiode.

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

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

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

**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.



- k) lossen van coils on skids met volautomatische skidklem (met voorzetapparatuur vast aan de giek): 1 foreman (leidinggevend) en 1 havenarbeider algemeen werk in het ruim.
- l) stortgoederenbehandeling met grijper aan lichters. Indien er geen havenarbeiders in het ruim zijn tewerkgesteld en de bedienaar van het toestel heeft onvoldoende zicht op de werkzaamheden in het ruim: 1 foreman/dekman per lichter. Havenarbeiders algemeen werk volgens noodwendigheden.
- m) stortgoederenbehandeling met grijper aan lichters. Indien er havenarbeiders in het ruim zijn tewerkgesteld en de bedienaar van het toestel heeft voldoende zicht (grijpertraject) op de werkzaamheden in het ruim: 1 foreman/dekman per lichter mits continu toezicht op het ruim. Havenarbeiders algemeen werk volgens noodwendigheden.
- n) stortgoederenbehandeling met grijper aan lichters. Indien er havenarbeiders in het ruim zijn tewerkgesteld en de bedienaar van het toestel heeft onvoldoende zicht (grijpertraject) op de werkzaamheden in het ruim: 1 foreman + 1 dekman per lichter. Havenarbeiders algemeen werk volgens noodwendigheden.
- o) bij lossen van stortgoederen met graanzuigers met rechte koppen: 1 foreman/dekman (bedienaar van de draagbare bedieningspanelen) per lichter en havenarbeiders algemeen werk volgens noodwendigheden.
- p) bij lossen van stortgoederen met graanzuigers met kromme koppen/flexibels: 1 foreman/dekman per lichter (bedienaar van de draagbare bedieningspanelen) en 2 havenarbeiders algemeen werk per kop/flexibel (1 havenarbeider algemeen werk bij graanzuigers met beperkte capaciteit - maximum 100 ton per uur en per kop).
- q) bij laden van stortgoederen zonder trimmachine: 1 havenarbeider algemeen werk per lichter voor het bedienen van de beladingsinstallatie.
- r) bij laden van stortgoederen met trimmachine verbonden met laadbuis en elektrisch op afstand bedienbaar met één of meer draagbare bedieningspanelen: 1 havenarbeider algemeen werk per lichter voor het bedienen van de beladingsinstallatie en de trimmachine.
- s) bij laden van stortgoederen met trimmachine niet verbonden met laadbuis: 1 havenarbeider algemeen werk voor het bedienen van de beladingsinstallatie en de trimmachine en havenarbeiders algemeen werk volgens noodwendigheden.
- t) bij het lossen van boomstammen uit lichter met volautomatische bomenklem aan mobiele kraan (met voorzetapparatuur vast aan de giek): 1 foreman en 1 havenarbeider algemeen werk binnen kraanbereik. ■

(Artikel 526 t/m 540: vrij voor aanvulling)

## HOOFDSTUK VII

(Vrij voor aanvulling)

#### **Afdeling 4. - ANCIENNITEITSVAKANTIE**

##### **Artikel 671**

■ Per jaar hebben de arbeiders recht op een aantal bijkomende vakantiedagen in functie van de anciënniteit. Deze anciënniteit wordt in aanmerking genomen vanaf de laatste datum van erkenning en moet ononderbroken zijn. De periodes van erkenning als havenarbeider van het algemeen contingent, van het logistiek contingent en van inschrijving als logistieke werknemer met veiligheidscertificaat of als vakman worden voor de anciënniteit in aanmerking genomen voor zover ze ononderbroken en aaneensluitend zijn. Voor het bepalen van de anciënniteit worden verder enkel volgende periodes van schorsing meegerekend:

- schorsing wegens meer dan één jaar verzekering;
- schorsing wegens meer dan één jaar ziekte vanaf het ogenblik dat het werk gedeeltelijk hervat wordt;
- schorsing wegens inschrijving als vakman, logistieke havenarbeider of logistieke werknemer met veiligheidscertificaat;
- schorsing wegens werkgevers- of vakbondsafgevaardigde, bestendig afgevaardigde dienst preventie en bescherming, veiligheidscoach, trajectbegeleider of instructeur in het Opleidingscentrum voor havenarbeiders;
- tijdskrediet en thematische verloven;
- gedeeltelijke verminderde arbeidsgeschiktheid (G.V.A.).

Per jaar worden deze anciënniteitsvakantiedagen als volgt berekend:

- |                                           |          |
|-------------------------------------------|----------|
| - van 5 tot en met 9 jaar anciënniteit:   | 1 dag;   |
| - van 10 tot en met 14 jaar anciënniteit: | 2 dagen; |
| - van 15 tot en met 19 jaar anciënniteit: | 3 dagen; |
| - van 20 tot en met 24 jaar anciënniteit: | 4 dagen; |
| - van 25 tot en met 29 jaar anciënniteit: | 5 dagen; |
| - van 30 tot en met 34 jaar anciënniteit: | 6 dagen; |
| - vanaf 35 jaar anciënniteit:             | 7 dagen. |

De anciënniteit in het kader van de nationale erkenning is geregeld in de collectieve arbeidsovereenkomst van paritair comité voor het havenbedrijf van 28 mei 2018. ■

##### **Artikel 672**

Het recht op anciënniteitsvakantie wordt berekend op de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin de erkenning respectievelijk 5, 10, 15, 20, 25, 30 of 35 jaar bereikt.

Bij indiensttreding vóór de 16de of uitdiensttreding na de 15de van de maand, wordt deze maand in aanmerking genomen voor het berekenen van de anciënniteit.

### **Artikel 673**

De havenarbeiders in los dienstverband mogen hun anciënniteitsvakantiedagen naar eigen keuze gedurende het ganse jaar opnemen, voor zover het maximum aantal losse havenarbeiders die per dag afwezig mogen zijn niet is bereikt.

De anciënniteitsvakantie mag niet gekoppeld worden aan de hoofdvakantie.

### **Artikel 674**

De Centrale der Werkgevers aan de Haven van Antwerpen stempelt, voor de categorieën van werknemers die in het bezit zijn van een werkboek, de anciënniteitsvakantie op voorhand af.

Kaderpersoneel en arbeiders in vast dienstverband dienen deze vakantiedagen in overleg met hun werkgever vast te leggen.

### **Artikel 675**

Het anciënniteitsvakantiegeld per dag is gelijk aan het loon dat betaald wordt voor de feestdag waarop niet gewerkt wordt en volgens de beroepscategorie waartoe de arbeider behoort.

Dit bedrag is gelijk aan de vergoeding van de betaalde feestdag van 1 januari.

### **Artikel 676**

Bijzondere regelingen:

- De jaren tewerkstelling als buitenreeksarbeider (BR) worden in aanmerking genomen voor het berekenen van de anciënniteit op voorwaarde van voorlegging van een werkgeversattest waardoor de arbeider bewijst dat hij een functie uitoefende gelijkaardig aan die van walkraanman, vakman, magazijnarbeider of havenarbeider.
- De arbeiders die de anciënniteitsvakantie niet kunnen nemen ingevolge arbeidsonbekwaamheid ontstaan tijdens het vakantiejaar, behouden het recht op anciënniteitsvakantiegeld voor dat jaar.
- De arbeiders die de regeling voor verminderd arbeidsgeschikten hebben aangevraagd, dienen de anciënniteitsvakantie te nemen vooraleer zij het havenbedrijf verlaten.
- De rechthebbenden van overleden arbeiders kunnen aanspraak maken op het nog verschuldigde anciënniteitsvakantiegeld voor het vakantiejaar waarin de overledene nog gewerkt heeft.
- Voor de havenarbeiders die gebruik maken van het stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering, de specifieke regeling voor werknemers vanaf 50 jaar of gedeeltelijk verminderd arbeidsgeschiktheid zal het recht op anciënniteitsvakantiedagen niet gepronotiseerd worden.

### **Artikel 677**

Het anciënniteitsvakantiegeld valt ten laste van de werkgevers en zal betaald worden door de Centrale der Werkgevers aan de Haven van Antwerpen.



### **Artikel 678**

Met ingang van het vakantiedienstjaar 2005 worden er bijkomende anciënniteitsvakantiedagen toegekend aan diegene die beslissen om hun aanvraag om op verminderde arbeidsongeschiktheid "VA" te gaan uit te stellen:

1. de havenarbeiders van het algemeen contingent die in het vakantiedienstjaar waarin zij 55 jaar worden geen aanvraag indienen om op "VA" te gaan, krijgen voor het overeenkomstige vakantiejaar 2 extra anciënniteitsvakantiedagen. Daarna krijgen zij per vakantiedienstjaar dat zij hun "VA" hebben uitgesteld 1 bijkomende anciënniteitsdag in het overeenkomstige vakantiejaar;
2. de havenarbeiders die in 2005 reeds ouder zijn dan 55 jaar en nog geen aanvraag hebben ingediend om op "VA" te gaan, krijgen voor het vakantiejaar 2006 2 extra anciënniteitsvakantiedagen. Na 2006 krijgen zij per vakantiedienstjaar dat zij hun "VA" hebben uitgesteld 1 bijkomende anciënniteitsdag in het overeenkomstige vakantiejaar.

### **Artikel 679**

Vanaf 1 januari 2007 hebben de havenarbeiders recht op een anciënniteitspremie die als volgt wordt berekend:

- a) Bij 25 jaar anciënniteit een premie gelijk aan het basisloon havenarbeider algemeen werk x 21;
- b) Bij 35 jaar anciënniteit een premie gelijk aan het basisloon havenarbeider algemeen werk x 42.

■ De anciënniteit wordt berekend zoals bepaald in artikel 671, eerste alinea. ■

De uitbetaling gebeurt in de maand na het bereiken van de vereiste anciënniteit.

De premie wordt ook uitbetaald indien de havenarbeider de vereiste anciënniteit bereikt in het jaar dat hij toetreedt tot de regeling voor verminderd arbeidsgeschikten.

(Artikel 680 t/m 690: vrij voor aanvulling).



## **Afdeling 6. - JAARLIJKSE PREMIE EN GESCHENKEN IN SPECIËN**

### **Artikel 701**

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

De aangeslotene moet:

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

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

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

De bedragen zijn als volgt vastgesteld:

- |                                      |                 |
|--------------------------------------|-----------------|
| - vanaf 40 jaar                      | : ■ € 839,66 ■; |
| - van 35 jaar tot minder dan 40 jaar | : ■ € 804,50 ■; |
| - van 30 jaar tot minder dan 35 jaar | : ■ € 769,32 ■; |
| - van 25 jaar tot minder dan 30 jaar | : ■ € 747,33 ■; |
| - van 20 jaar tot minder dan 25 jaar | : ■ € 716,69 ■; |
| - van 15 jaar tot minder dan 20 jaar | : ■ € 689,45 ■. |

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

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

Deze aanpassing gebeurt voor het eerst op 1 januari 2008.

### **Artikel 702**

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

De arbeiders moeten voldoen aan de volgende voorwaarden:

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

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

De bedragen zijn als volgt vastgesteld :

|                                      |             |
|--------------------------------------|-------------|
| - vanaf 40 jaar                      | : € 839,66; |
| - van 35 jaar tot minder dan 40 jaar | : € 804,50; |
| - van 30 jaar tot minder dan 35 jaar | : € 769,32; |
| - van 25 jaar tot minder dan 30 jaar | : € 747,33; |
| - van 20 jaar tot minder dan 25 jaar | : € 716,69; |
| - van 15 jaar tot minder dan 20 jaar | : € 689,45. |

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

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

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

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

### **Artikel 703**

Overeenkomstig de wettelijke modaliteiten terzake ontvangen de havenarbeiders ter gelegenheid van hun pensionering een geschenk in speciën ten bedrage van € 40 per jaar anciënniteit als havenarbeider en dit met een maximum van € 1.000. ■ De anciënniteit wordt berekend zoals bepaald in artikel 671, eerste alinea. ■

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

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



## **Afdeling 7. - REINTEGRATIEPROCEDURE**

### **Artikel 721**

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

1. Slachtoffer zijn van een arbeidsongeval of een beroepsziekte of meer dan 1 jaar werkonbekwaam zijn geweest wegens ziekte of ongeval van gemeen recht.
2. Door de externe dienst voor preventie en bescherming waarbij de lasthebber zoals bepaald in art. 1 van het KB van 4 september 1985, aangesloten is, ongeschikt verklaard worden voor de beroepscategorie waarin men ingedeeld is.
3. Medisch geschikt bevonden worden voor een andere beroepscategorie en eventueel op vraag van de externe dienst voor preventie en bescherming met goed gevolg een psychotechnische proef afleggen voor deze beroepscategorie.
4. De vereiste beroepsbekwaamheid bezitten. Dit wil zeggen: slagen in de voorziene opleidingscursus.
5. Blijk geven van voldoende arbeidsprestaties in de nieuwe beroepscategorie bij de controle na de proefperiode van 1 jaar.  
In bevestigend geval wordt de overschakeling definitief. In ontkennend geval wordt de erkenning als havenarbeider ingetrokken.

### **Artikel 722**

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

- ■€ 960,91■ per 5 jaar anciënniteit als havenarbeider; en
- ■€ 960,91■ per 5 jaar tussen de leeftijd waarop de erkenning wordt ingetrokken en de leeftijd van 65 jaar; en
- ■€ 960,91■ per schijf van 10 % blijvende arbeidsongeschiktheid.

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

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

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

De afscheidsvergoeding wordt ook toegekend indien de betrokkene:

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

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

■ De anciënniteit wordt berekend zoals bepaald in artikel 671, eerste alinea. ■

### **Artikel 723**

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

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

### **Artikel 724**

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

1. Wanneer de betrokkene het werk van zijn huidige beroepscategorie niet meer kan uitoefenen wegens medische redenen, kan hij op zijn verzoek naar de externe dienst voor preventie en bescherming, waarbij de lasthebber zoals bepaald in art. 1 van het KB van 4 september 1985, aangesloten is, verwezen worden.

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

2. Medisch onderzoek:

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

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

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

- c) Indien ongeschikt voor de huidige beroepscategorie met bepaalde mogelijkheden tot reïntegratie:

- De betrokkene wordt door de Administratieve Commissie opgeroepen en in kennis gesteld van het advies van de externe dienst voor preventie en bescherming.

- Indien de procedure tot overgang naar een andere beroepscategorie binnen een redelijke tijdspanne kan gebeuren (medisch onderzoek, psycho-technisch onderzoek, cursus) kan de betrokkene ondertussen in het aanwervingsbureau stempelen met aanwezigheidsvergoeding indien rang A.
- In het tegengesteld geval wordt de erkenning geschorst wegens tijdelijke medische ongeschiktheid en dient de betrokkene de stempelcontrole in zijn gemeente te volgen in afwachting dat de voorwaarden kunnen vervuld worden om over te gaan naar een andere beroepscategorie.
- De erkenning in een andere beroepscategorie gebeurt op proef voor 1 jaar. Bij onvoldoende prestaties in de nieuwe beroepscategorie: intrekking van de erkenning met afscheidsvergoeding.

(Artikel 725 t/m 740: vrij voor aanvulling).





## **Afdeling 8. - VERMINDERD ARBEIDSGESCHIKTE HAVENARBEIDERS**

### **Artikel 741**

De havenarbeiders van rang A die de leeftijd van 55 jaar bereiken hebben en van wie de verminderde lichamelijke geschiktheid voor alle 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, bevestigd wordt, kunnen op hun verzoek opgenomen worden in het stelsel der verminderd arbeidsgeschikten.

De aanvraag wordt ingediend bij het Paritair Subcomité via een syndicale organisatie vertegenwoordigd in het Paritair Subcomité.

De havenarbeiders ■ die sedert minstens 20 jaar onafgebroken erkend zijn, ■ genieten een bestaanszekerheidsvergoeding (werkloosheidsvergoeding en aanwezigheidsvergoeding samen) gelijk aan 95 % van de vergoeding der werkloze havenarbeiders van rang A; de andere havenarbeiders hebben enkel recht op de werkloosheidsvergoeding. ■ De periodes van erkenning als havenarbeider van het algemeen contingent, van magazijnarbeider, van fruitsorteerder en van inschrijving als vakman worden voor de anciënniteit in aanmerking genomen voor zover ze ononderbroken en aaneensluitend zijn. ■

In afwijking van hetgeen bepaald wordt in de vorige alinea is het bedrag voor de havenarbeiders■, die sedert minstens 20 jaar onafgebroken erkend zijn, ■ tijdens de periode van 1 februari 2020 tot en met ■ 30 juni 2021 ■ gelijk aan het resultaat van onderstaande berekening:

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

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.

### **Artikel 742**

De havenarbeiders van rang B die de leeftijd van 55 jaar bereiken hebben, kunnen op hun verzoek opgenomen worden in het stelsel der verminderd arbeidsgeschikten, op voorwaarde dat deze toestand 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.

Zij hebben geen recht op aanwezigheidsvergoeding.

De aanvraag wordt ingediend bij het Paritair Subcomité via een syndicale organisatie vertegenwoordigd in het Paritair Subcomité.

**Artikel 743**

De havenarbeiders die de leeftijd van 55 jaar bereikt hebben en van wie de gedeeltelijke verminderde arbeidsgeschiktheid voor alle 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, bevestigd wordt, kunnen op hun verzoek één of twee dagen per week vrijgesteld worden van aanwerving en stempelcontrole.

(Artikel 744 t/m 755: vrij voor aanvulling)

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

**Artikel 756**

De volgende vergoedingen worden toegekend:

- € 1.388,02 vanaf 10 jaar en minder dan 15 jaar anciënniteit;
- € 1.850,86 vanaf 15 jaar en minder dan 20 jaar anciënniteit;
- € 2.313,36 vanaf 20 jaar anciënniteit.

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

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

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

■ De anciënniteit wordt berekend zoals bepaald in artikel 671, eerste alinea. ■

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

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





8. Oproeping 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, voor het periodiek medisch onderzoek als dokautovoerder, dokautovoerder-kraanman of dekman: de dag van de oproeping.
  9. Oproeping 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 havenarbeiders die blootgesteld zijn aan een risico voor beroepsziekte door di-isocyanaten: de dag van de oproeping.
  10. Oproeping als getuige bij de onderzoeksrechter of de gerechtelijke politie: de dag van de oproeping.
  11. Deelneming door de militanten van de 3 respectievelijke syndicale organisaties aan statutaire syndicale congressen.
  12. Medisch onderzoek bij de externe dienst voor preventie en bescherming waarbij de lasthebber zoals bepaald in art. 1 van het KB van 4 september 1985, aangesloten is, met het oog op een verandering van beroepscategorie: de dag van de oproeping.
  13. Bijwonen van syndicale activiteiten door bestuursleden van de werknemersorganisaties aan de haven van Antwerpen onder de volgende voorwaarden: ■maximum 15 dagen per jaar per bestuurslid zonder dat het totaal aantal dagen voor alle bestuursleden samen meer dan 600 mag bedragen. Dit maximum is van toepassing voor alle arbeiders waarvan de loon- en arbeidsvoorwaarden bepaald worden in het paritair subcomité voor de haven van Antwerpen "Nationaal Paritair Comité der Haven van Antwerpen.■
- De werknemersorganisaties vertegenwoordigd in het Paritair Subcomité zullen telkens de lijst van de betrokken bestuursleden aan de Centrale der Werkgevers aan de Haven van Antwerpen overmaken.
14. Overlijden van vader, stiefvader, moeder of stiefmoeder van de overleden echtgenote/echtgenoot van de al dan niet hertrouwde werknemer: de dag van de begrafenis.

### **Artikel 773**

De vergoeding voor het klein verlet is gelijk aan de vergoeding voor een feestdag waarop niet gewerkt wordt.

#### **Artikel 774**

Voor de geboorte van een kind waarvan de wettelijke verwantschap langs vaderszijde vaststaat heeft enkel de werknemer die de wettelijke vader is van het kind recht op ■15■ dagen geboorteverlof.

Voor de geboorte van een kind waarvan de wettelijke verwantschap niet langs vaderszijde vaststaat heeft de werknemer die gehuwd is, wettelijk samenwoont of duurzaam samenwoont met de moeder van het kind recht op ■15■ dagen geboorteverlof. Het recht op geboorteverlof komt hierbij in dalende volgorde toe aan de werknemer die op het ogenblik van geboorte:

- gehuwd is met de moeder van het kind;
- wettelijk samenwoont met de moeder van het kind, en bij wie het kind zijn hoofdverblijfplaats heeft;
- sedert een onafgebroken periode van drie jaar voorafgaand aan de geboorte samenwoont met de moeder van het kind, en bij wie het kind zijn hoofdverblijfplaats heeft. Het bewijs van samenwoning en hoofdverblijf wordt geleverd aan de hand van een uittreksel uit het bevolkingsregister.

Het bewijs van partnerschap in het kader van geboorteverlof dient steeds door de werknemer geleverd te worden door:

- de huwelijksakte;
- een bewijs van wettelijke samenwoning;
- een uittreksel uit het bevolkingsregister waaruit de inschrijving op hetzelfde adres blijkt gedurende minstens drie onafgebroken jaren voorafgaand aan de geboorte.

In het kader van feitelijke of wettelijke samenwoning is bovendien vereist dat tussen de werknemer en de partner geen band van bloedverwantschap bestaat die leidt tot een huwelijksverbod.

Het geboorteverlof:

- kan slechts eenmaal worden opgenomen voor één en hetzelfde kind;
- kan niet gecombineerd worden met het recht op moederschapsverlof;
- wordt in mindering gebracht op het eventueel later te nemen adoptieverlof indien het betrekking heeft op hetzelfde kind.

De werknemer dient de dagen geboorteverlof te nemen binnen een periode van 4 maanden vanaf de dag van de bevalling. De werknemer dient deze dagen niet noodzakelijk in één keer op te nemen. ■■

De havenarbeiders dienen de dagen geboorteverlof aan te vragen bij Cepa. De arbeiders in vast dienstverband dienen steeds het akkoord te hebben van hun werkgever.

De werknemer ontvangt voor de eerste 3 dagen van het geboorteverlof de vergoeding zoals vermeld in artikel 773. Tijdens de volgende ■12■ dagen van het geboorteverlof ontvangt de werknemer een uitkering die ten laste valt van het stelsel van de ziekte- en invaliditeitsverzekering.

#### **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 2 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).





## **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 ■ 31-12-2021 ■ van toepassing zijn en de artikelen 678, 741, 742, 743 die tot ■ 31-12-2022 ■ van toepassing zijn.

Elk van de contracterende partijen kan ze opzeggen mits een opzeggingstermijn van 3 maanden welke bij een ter post aangetekende brief wordt betekend aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité voor de Haven van Antwerpen, "Nationaal Paritair Comité der Haven van Antwerpen" genaamd.

\* \* \*

2. Toekenningsvoorwaarden:

- Minstens 18 maanden erkend zijn als havenarbeider.
- Recht hebben op werkloosheidsvergoeding en in het bezit gesteld zijn van een controlestempel verleend door de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening op de aangeduide aanwervingszitting.
- Niet in staking zijn, noch het voorwerp uitmaken van een lock-out.

3. Bedrag:

- Tijdens de periode van 01-10-2019 tot en met ■ 31-12-2021 ■ 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 ■ 31-12-2021 ■.
- 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 ■ 30-06-2021 ■ 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 werkdag 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 ■ € 3,14 ■ 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:

- ■ € 1.388,02 ■ bij een anciënniteit van meer dan 10 jaar en minder dan 15 jaar;
- ■ € 1.850,86 ■ bij een anciënniteit van meer dan 15 jaar en minder dan 20 jaar;
- ■ € 2.313,36 ■ bij een anciënniteit van meer dan 20 jaar.

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

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

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

3. Uitkeringsmodaliteiten:

De uitkering geschiedt door het FONDS.

**§ 16. Afscheidspremie**

1. Omschrijving:

Premie bij het verlaten van het havenbedrijf.

2. Toekenningsvoorwaarden:

Gerechtigd zijn op rustpensioen.

3. Bedrag:

€ 37,18.

**§ 17. Bijzondere regeling ten gunste van oudere havenarbeiders**

1. Omschrijving:

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

2. Toekenningsvoorwaarden:

De vergoeding wordt toegekend aan de havenarbeiders:

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

### 3. Behoud van de vergoeding:

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

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

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

Van zodra de havenarbeiders een beroepsloopbaan van 14.040 voltijdse loopbaandagen hebben keert het Fonds de vergoeding niet langer uit. In geval van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval van gemeen recht behouden de verminderd arbeidsgeschikten het recht op aanwezigheidsvergoeding.

### 4. Bedrag:

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

In afwijking van hetgeen bepaald wordt in de vorige alinea is het bedrag tijdens de periode van 1 februari 2020 tot en met ■ 30-06-2021 ■ 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.

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

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

Deze opsomming geschiedt enkel ten exemplatieve titel.

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

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

#### **ARTIKEL 13**

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

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

#### **ARTIKEL 14**

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

\* \* \*



## HOOFDSTUK III

### FINANCIERING

#### ARTIKEL 15

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

#### ARTIKEL 16

De verschuldigde bijdrage, vermeld in artikel 15, is voor de periode van 01-10-2019 tot en met ■ 31-12-2021 ■ voor de arbeiders vermeld in artikel 3, a), 1. en 2., gelijk aan:

- 13,60 % op het door de werkgevers aan CEPA cvba opgegeven brutoloon voor gepresteerde taken;
- 2,00 % op alle andere lonen en vergoedingen onderhevig aan RSZ en op het enkelvoudig vakantiegeld.

#### ARTIKEL 16-BIS

De verschuldigde bijdrage, vermeld in artikel 15, is voor de periode van 01-10-2019 tot en met ■ 31-12-2021 ■ voor de arbeiders vermeld in artikel 3, a), 3., 4. en 5. gelijk aan:

- 3,15 % op het door de werkgevers aan CEPA cvba opgegeven brutoloon voor gepresteerde taken;
- 2,00 % op alle andere lonen en vergoedingen onderhevig aan RSZ en op het enkelvoudig vakantiegeld.

#### ARTIKEL 16-TER

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

#### ARTIKEL 16-QUATER

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