

HOOFDSTUK I.	TOEPASSINGSGEBIED	5
HOOFDSTUK II.	ALGEMENE BEPALINGEN BETREFFENDE DE HAVENARBEID EN DE ERKENDE HAVENARBEIDERS	7
HOOFDSTUK III.	ARBEIDSDUUR EN UURREGELING	13
HOOFDSTUK IV.	AANWERVING EN TEWERKSTELLING	17
HOOFDSTUK V.	BEROEPSCATEGORIEËN.....	27
Afdeling 1.	- Indeling algemeen contingent	27
Afdeling 2.	- Algemene bepalingen	31
Afdeling 3.	- Havenarbeiders algemeen werk	33
Afdeling 4.	- Markeerders	35
Afdeling 5.	- Dokautovoerders en dokautovoerders-kraanmannen	39
Afdeling 6.	- Kuipers	43
Afdeling 7.	- Dekmannen	47
Afdeling 8.	- Opgeheven	
Afdeling 9.	- Opgeheven	51
Afdeling 10.	- Opgeheven	53
Afdeling 11.	- Containerschadevaststellers	55
Afdeling 12.	- Bestuurders van speciale tuigen	57
	a) Walkraanmannen	57
	b) Walkraanmannen/speciale tuigen	60
	c) Dokautovoerders-kraanmannen/speciale tuigen	63
Afdeling 13.	- Kaderpersoneel	65
	a) Algemene bepalingen	65
	b) Forelieden en forelieden-kuiper	72
	c) Ceelbazen en ceelbazen-kuiper	73
	d) Assistent-chef-markeerders	75
	e) Chef-markeerders	76
	f) Conterbazen	77
	g) opgeheven	
HOOFDSTUK VI.	PLOEGENSTELSELS.....	79
Afdeling 1.	Algemene bepalingen	79
Afdeling 2.	Behandeling van zeeschepen	80
Afdeling 3.	Behandeling van lichters	90
HOOFDSTUK VII.	Vrij voor aanvulling	92



HOOFDSTUK VIII.	LONEN	97
HOOFDSTUK IX.	INDELING IN RANGEN	107
HOOFDSTUK X.	DISCIPLINAIRE MAATREGELEN TEGENOVER HAVENARBEIDERS	109
HOOFDSTUK XI.	SOCIALE VOORDELEN	113
Afdeling 1.	- Werkkledij en persoonlijke beschermingsmiddelen	113
Afdeling 2.	- Herverdelingsdagen	117
Afdeling 3.	- Eindejaarsconjunctuurpremie	119
Afdeling 4.	- Anciënniteitsvakantie	123
Afdeling 5.	- Tussenkost in de verplaatsingskosten	125
Afdeling 6.	- Jaarlijkse premie en geschenken in speciën	127
Afdeling 7.	- Reïntegratieprocedure	129
Afdeling 8.	- Verminderd arbeidsgeschikte havenarbeiders	133
Afdeling 9.	- Vergoeding wegens intrekking van de erkenning als havenarbeider wegens medische redenen, andere dan arbeidsongeval of beroepsziekte	135
Afdeling 10.	- Klein verlet	137
Afdeling 11.	- Vergoeding voor betaalde feestdagen	141
Afdeling 12.	- Verbrekingsvergoeding en opzeggingstermijnen	143
Afdeling 13.	- ■Verlof om dwingende redenen■	145
Afdeling 14.	- Medische onderzoeken	147
Afdeling 15.	- Verzekeringen	149
Afdeling 16.	- ■Arbeidsongeschiktheid■	151
HOOFDSTUK XII.	VOORKOMING EN BESLECHTING VAN GESCHILLEN	153
HOOFDSTUK XIII.	ADMINISTRATIEVE BEPALINGEN.....	157
Afdeling 1.	- Erkenningskaarten, identificatiekaarten, werkboeken	157
Afdeling 2.	- Afkortingen en codes der beroepscategorieën	161
Afdeling 3.	- Aanwezigheidslijsten	163
Afdeling 4.	- Vakantieregeling	165
Afdeling 5.	- Tijdstip en termijn van betaling van het loon	167
HOOFDSTUK XIV.	NATIEBAZEN	169

HOOFDSTUK XV.	VERZOENINGSPROCEDURE	173
HOOFDSTUK XVI.	BIJZONDERE PARITAIRE BESLISSINGEN	175
HOOFDSTUK XVII.	MISBRUIK VAN ROESMIDDELEN: ALCOHOL- EN DRUGSBELEID	177
Afdeling 1.	- Preventieve testen	177
Afdeling 2.	- Testen bij disfunctioneren	178
HOOFDSTUK XVIII.	DADEN DIE PSYCHOSOCIALE RISICO'S INHOUDEN, MET INBEGRIIP VAN GEWELD, PESTERIJEN EN ONGEWENST SEKSUEEL GEDRAG OP HET WERK	179
HOOFDSTUK XIX.	OPHEFFINGS-EN SLOTBEPALINGEN	187

* * *





HOOFDSTUK I

TOEPASSINGSGEBIED

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers die onder de bevoegdheid vallen van het Paritair Subcomité voor de haven van Antwerpen, "Nationaal Paritair Comité der Haven van Antwerpen" genaamd en op de havenarbeiders van het algemeen contingent die zij tewerkstellen.



HOOFDSTUK II

ALGEMENE BEPALINGEN BETREFFENDE DE HAVENARBEID EN DE ERKENDE HAVENARBEIDERS

Artikel 1

Niemand mag in de havengebieden havenarbeid laten verrichten door andere werknemers dan erkende havenarbeiders.

Bij niet-naleving van dit artikel wordt de werkgever een aanvullende bijdrage opgelegd van 3 x het shiftloon en 1,5 x de bijdrage aan het Compensatiefonds voor Bestaanszekerheid.

Artikel 2 - Havenarbeid

Onder havenarbeid wordt verstaan: alle behandelingen van goederen welke per zee- of binnenschepen, spoorwagens of vrachtwagens aan- of afgevoerd worden, en de met deze goederen in verband staande bijkomende diensten, ongeacht deze activiteiten geschieden in de dokken, op bevaarbare waterwegen, op de kaden of in de instellingen welke gericht zijn op invoer, uitvoer en doorvoer van goederen, alsook alle behandelingen van goederen, welke per zee- of binnenschepen aan- of afgevoerd worden op de kaden van nijverheidsinstellingen.

Er wordt verstaan onder:

1. alle behandelingen van goederen:
 - a) goederen: alle goederen, met inbegrip van containers en vervoermiddelen, slechts uitzondering gemaakt voor:
 - de aanvoer alsmede de afvoer in bulk van aardolie, vloeibare aardolieproducten en vloeibare grondstoffen voor de raffinaderijen, de chemische nijverheid en de opslag- en transformatiebedrijvigheden in petroleuminstallaties;
 - vis aangevoerd met vissersvaartuigen;
 - vloeibare gassen onder druk en in bulk.
 - b) behandelingen: laden, lossen, stuwen, ontstuwen, omstuwen, storten, trimmen, klasseren, sorteren, kalibreren, stapelen, ontstapelen, alsmede samenstellen en ontbinden van eenheidsladingen.
2. de met deze goederen in verband staande bijkomende diensten: markage, wegen, meten, kuberen, controle, ontvangen, bewaken, afleveren, nemen van stalen en verzegelen, schoren en ontschoren.
3. instellingen: afdaken, loodsen, laad-, los- en opslagplaatsen en magazijnen.

Artikel 3 – Havengebied

Het Antwerpse havengebied wordt begrensd door de Rijksgrens aan grenspaal 271 in Kieldrecht tot grenspaal 269 A aan de Schelde en verder tot grenspaal 260 in Zandvliet; de Putsebaan tot aan de fiets- en voetgangerstunnel onder de autobaan A12; de autobaan A12 Antwerpen-Bergen-op-Zoom tot de brug over de Ekerse Steenweg; de Noorderlaan, Italiëlei, Tunnelplaats; de beide zijden van de Ankerrui, Oude Leeuwenrui, Brouwersvliet; de Scheldekaaien tot en met afdak 1; de linker Scheldeoever vanaf het punt gelegen tegenover afdak 1 tot de Waaslandtunnel; de kustweg A11 Antwerpen-Knokke-Heist tot het kruispunt van de autobaan N451 Vrasene-Kieldrecht; verder de autobaan N451 Vrasene-Kieldrecht, Dorpsstraat, Kouter tot de grenspaal 271 in Kieldrecht.

Erkenning

Artikel 4

De havenarbeiders worden erkend door het Paritair Subcomité voor de Haven van Antwerpen en de erkenning wordt verleend door toedoen van een paritair samengestelde Administratieve Commissie die in de schoot van het Paritair Subcomité is opgericht in uitvoering van het KB van 05-07-2004 betreffende de erkenning van havenarbeiders in de havengebieden die onder het toepassingsgebied vallen van de wet van 8 juni 1972 betreffende de havenarbeid.

De erkenning blijkt uit de erkenningskaart en de identificatiekaart die door het Paritair Subcomité worden afgegeven.

Artikel 5

Om in aanmerking te komen om erkend te worden als havenarbeider, moeten de aanvragers voldoen aan de volgende voorwaarden:

1. van goed gedrag en zeden zijn. Dit wordt beoordeeld aan de hand van een getuigschrift van goed gedrag en zeden, Model 1, dat alleszins slechts één enkele veroordeling wegens diefstal mag vermelden en deze veroordeling mag een voorwaardelijke gevangenisstraf van 1 maand niet overschrijden;
2. ■ 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.■
3. geslaagd zijn in de psychotechnische proeven. Het doel van deze proeven is na te gaan of de kandidaat-havenarbeider voldoende intelligentie en de juiste persoonlijkheid en motivatie bezit, om na een opleiding de functie van havenarbeider te kunnen vervullen;
4. minimum 18 jaar zijn;
5. voldoende professionele taalkennis bezitten om alle bevelen en onderrichtingen in verband met het uit te voeren werk te kunnen verstaan;
6. de voorbereidingslessen tot veilig werken en tot het verwerven van vakbekwaamheid, ingericht door het Opleidingscentrum voor Havenarbeiders vzw, hebben gevolgd gedurende drie weken, en geslaagd zijn voor de eindproef;
7. de laatste 5 jaar niet het voorwerp geweest zijn van een maatregel van intrekking van erkenning van havenarbeider. Het betreft hier een intrekking in hetzelfde havengebied als dat waarvoor de erkenning als havenarbeider wordt gevraagd.

Havenarbeiders die kunnen aantonen dat zij in een andere lidstaat van de Europese Unie aan vergelijkbare voorwaarden inzake havenarbeid voldoen, worden niet meer aan deze voorwaarden onderworpen.

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 een wachttijd van drie jaar hun kandidatuur opnieuw voordragen voor zover zij op dat ogenblik nog voldoen aan alle gestelde voorwaarden. Zij kunnen dan deelnemen aan een psychotechnische proef en, ingeval zij niet slagen, aan een herkansingsproef. Kandidaten kunnen maximum drie maal deelnemen aan de testprocedure bestaande uit psychotechnische proef en herkansingsproef. ■

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 volgende vormen:

- 3 maanden volledige schorsing, op te nemen in periodes van een maand of een veelvoud hiervan
- 6 maanden vermindering tot 1/2e of met 1/5e op te nemen in periodes van 2 maanden of een veelvoud hiervan

Over de hele loopbaan kan een havenarbeider maximum 6 maanden voltijds of 12 maanden deeltijds mantelzorgverlof nemen.■

- 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^e 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

HOOFDSTUK III

ARBEIDSDUUR EN UURREGELING

Artikel 31

De arbeidsduur bedraagt 36 1/4 u. per week gespreid over de eerste 5 werkdagen van de week en ligt begrepen tussen maandag 06.00 u. en zaterdag 05.45 u.

De werkuren van de shiften zijn vastgesteld als volgt:

SHIFT

- Dag : van 08.00 u. tot 12.00 u. en van 12.30 u. tot 15.45 u.;
- Morgen : van 06.00 u. tot 10.00 u. en van 10.30 u. tot 13.45 u.;
- Namiddag : van 14.00 u. tot 18.00 u. en van 18.30 u. tot 21.45 u.;
- Nacht : van 22.00 u. tot 02.00 u. en van 02.30 u. tot 05.45 u.

De containerschadevaststellers en containermarkeerders in vast dienstverband mogen in volgende afwijkende uurregeling tewerkgesteld worden: van 10.00 u. tot 14.00 u. en van 14.30 u. tot 17.45 u.

■Gelet op de specifieke tewerkstelling kunnen havenarbeiders geen toepassing maken van de regeling voorzien in Hoofdstuk 3 van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen.■

Artikel 32

Buiten de door deze collectieve arbeidsovereenkomst voorziene gevallen van voorbereidend, aanvullend of overwerk, dienen de overtredingen op de uurregeling beschouwd als gelijkstaande met het verrichten van dubbele shiften.

Bij niet-naleving van dit artikel wordt de werkgever een aanvullende bijdrage opgelegd gelijk aan de uurlonen van de shift en categorie, indien maximum 2 u. in overtreding gewerkt wordt. Indien méér dan 2 u. in overtreding gewerkt wordt, wordt de werkgever een aanvullende bijdrage opgelegd gelijk aan 3 x het shiftloon en 1,5 x de bijdrage aan het Compensatiefonds voor Bestaanszekerheid.

Artikel 33

Tussen twee shiften moet een bepaalde rusttijd in acht genomen worden. De havenarbeider die een shift gewerkt heeft, mag aan een volgende shift niet vroeger worden tewerkgesteld dan:

- na de dagshift : vanaf de volgende morgenshift;
- na de morgenshift : vanaf de volgende morgenshift;
- na de namiddagshift : vanaf de volgende dagshift;
- na de nachtshift : vanaf de volgende nachtshift.

Bij inbreuk op dit artikel wordt de werkgever een aanvullende bijdrage opgelegd gelijk aan 3 x het shiftloon en 1,5 x de bijdrage aan het Compensatiefonds voor Bestaanszekerheid.



Artikel 34

De werkgever heeft het recht aan hetzelfde schip gelijktijdig arbeiders in morgen- en dagshift of in dag- en namiddagshift tewerk te stellen.

Artikel 35

- a) Voor het afwerken van schepen, ongeacht de goederen, mag in elke shift overgewerkt worden.■
- b) De werkgever mag voor het afwerken van schepen die moeten vertrekken of die moeten verhalen om bij een andere werkgever te laden of te lossen, voortwerken met arbeiders van de dagshift van 16.15 u. tot 17.45 u.

Het loon voor het overwerk is verschuldigd per uur en begrijpt een 1/2 u. schafttijd van 15.45 u. tot 16.15 u. Het afwerken is verplicht voor alle arbeiders die hiervoor in aanmerking komen. Tijdens het overwerk mag geen vervanging van arbeiders geschieden, tenzij op gemotiveerd verzoek van de betrokkenen, bij voorkeur schriftelijk.

Bij niet-naleving van dit artikel wordt de werkgever een aanvullende bijdrage opgelegd gelijk aan 3 x het shiftloon en 1,5 x de bijdrage aan het Compensatiefonds voor Bestaanszekerheid.

- c) De werkgever mag voor het afwerken van volgende schepen of lichters die moeten vertrekken of die moeten verhalen om bij een andere werkgever te laden of te lossen, na iedere shift voortwerken gedurende maximum 1 1/2 u. en mits een 1/2 u. schafttijd of maximum 2 u. zonder schafttijd:

- volcontainerschepen;
- schepen met volcontainerruimen waaraan een ganse shift gewerkt werd;
- schepen met containers als deklading waaraan een ganse shift gewerkt werd;
- ro-ro schepen;
- volcontainerlichters;
- stortgoedschepen;
- schepen of lichters met fruitlading.

Dit overwerk geschiedt op vrijwillige basis en het ploegenstelsel moet ook tijdens dit overwerk nageleefd worden.

De betaling gebeurt als volgt:

a) zonder schafttijd:

- overwerk van maximum 1 u. : 2 overuurlonen;
- overwerk van meer dan 1 u. en maximum 2 u. : 3 overuurlonen.

b) met schafttijd:

- overwerk van maximum een 1/2 u. : 1 overuurloon;
- overwerk van meer dan een 1/2 u. en maximum 1 1/2 u. : 2 overuurlonen.

Een lijst van de havenarbeiders die het overwerk zullen uitvoeren, dient 1 u. vóór de aanvang van het overwerk per telefax overgemaakt te worden aan de 3 syndicale organisaties.

Deze lijst kan ofwel de aanwezigheidslijst zijn van de shift waarna overwerk wordt gepresteerd, met aanduiding in een aparte kolom van de havenarbeiders die overwerken, ofwel een nieuwe aanwezigheidslijst.



Indien de aanwezigheidslijst niet of laattijdig per telefax wordt overgemaakt, wordt een aanvullende bijdrage van € 247,89 opgelegd.

Het is de kuipers niet toegestaan na het hierbedoelde overwerk nog bijkomend overwerk te verrichten. Ingeval van overtreding van deze regeling zijn de aanvullende bijdragen voorzien door deze Codex van toepassing.

Artikel 36

Ingeval van overmacht mag steeds voortgewerkt worden met dezelfde arbeiders na een 1/2 u. schafttijd, maar hoogstens gedurende 1 1/2 u.

Het loon voor het overwerk is verschuldigd per uur en begrijpt een 1/2 u. schafttijd tussen het einduur van de shift en het herbeginnen van het werk.

Bij niet-naleving van dit artikel wordt de werkgever een aanvullende bijdrage opgelegd gelijk aan 3 x het shiftloon en 1,5 x de bijdrage aan het Compensatiefonds voor Bestaanszekerheid.

Artikel 37

Havenarbeiders mogen nooit twee opeenvolgende shiften verrichten, tenzij ingeval van overmacht.

Tekort aan havenarbeiders van een bepaalde beroepscategorie, vastgesteld door de VDAB in het aanwervingsbureau, wordt ondermeer als overmacht aanzien voor deze categorie.

Na een geval van overmacht mag een havenarbeider slechts worden tewerkgesteld met inachtnaam van de rusttijd.

(Artikel 38 t/m 50: vrij voor aanvulling).



HOOFDSTUK IV

AANWERVING EN TEWERKSTELLING

Artikel 51

■ De havenarbeiders die tot de volgende beroepscategorieën behoren, worden steeds voor één taak aangeworven en worden verdeeld over vier aanwervingszittingen: havenarbeiders algemeen werk, dokautovoerders, dokautovoerders-kraanmannen, dekmannen, kuipers en markeerders. ■

Artikel 52 - Aanwervingsuren

De aanwerving gebeurt in het aanwervingsbureau dat door de VDAB is ingesteld. De tijdsindeling is als volgt:

van maandag tot en met vrijdag:

Registraties	MA K HA	DAK DA	D
<u>dagshift</u>			
aanwezigheid	6.30	6.30	6.30
aanwerving	7.00	6.45	6.45
algemene werkloosheid	7.08	6.53	6.53
bijkomende aanwerving vanaf 50 jaar (1)	7.08	6.53	6.53
werkloosheid vanaf 50 jaar (1)	7.10	6.55	6.55
<u>namiddagshift</u>			
aanwezigheid	12.30	12.30	12.30
aanwerving	13.00	12.45	12.45
algemene werkloosheid	13.08	12.53	12.53
bijkomende aanwerving vanaf 50 jaar (1)	13.08	12.53	12.53
werkloosheid vanaf 50 jaar (1)	13.10	12.55	12.55
<u>morgenshift</u>			
aanwezigheid	14.00	14.00	14.00
aanwerving	14.30	14.30	14.25
algemene werkloosheid	14.38	14.38	14.33
bijkomende aanwerving vanaf 50 jaar (1)	14.38	14.38	14.33
werkloosheid vanaf 50 jaar (1)	14.40	14.40	14.35
<u>nachtshift</u>			
aanwezigheid	15.00	15.00	15.00
aanwerving	15.15	15.15	15.10
algemene werkloosheid	15.23	15.23	15.18
bijkomende aanwerving vanaf 50 jaar (1)	15.23	15.23	15.18
werkloosheid vanaf 50 jaar (1)	15.25	15.25	15.20

(1) Deze bijkomende aanwerving voor havenarbeiders vanaf 50 jaar heeft enkel plaats indien gedurende de eerste 8 minuten van de aanwerving niet voldaan werd aan het werkaanbod.

op zaterdag gelden dezelfde aanwervingszittingen als tijdens de week, met dien verstande dat de duur beperkt wordt tot 5 minuten en dat de 4° aanwervingszitting samenvalt met de 3°. De havenarbeiders mogen zich op alle aanwervingszittingen vrij aanbieden. Tijdens de 3° aanwervingszitting van vrijdag kunnen eveneens havenarbeiders vrij aangeworven worden voor de morgenshift van zaterdag.

op zon- en wettelijke feestdagen of hun paritair vastgelegde vervangingsdagen, is het aanwervingsbureau gesloten.

Eens de aanwervingszitting verstreken moeten de aanwervers de "bruggen" van het aanwervingsbureau onmiddellijk verlaten. Zij dienen deze eveneens te verlaten zodra zij geen werkaanbiedingen meer hebben.

AANWERVING

Artikel 53

De aanwerving van de havenarbeiders is voorbehouden aan:

1. de werkgever;
2. de leden van het kaderpersoneel, zijnde de havenarbeiders van de volgende beroepscategorieën: forelieden, ceelbazen, conterbazen, assistent-chef-markeerders, en chef-markeerders;
3. de personen in het bezit van een legitimatiekaart op naam afgeleverd door de Administratieve Commissie van het Paritair Subcomité.

De onderneming die de nodige financiële middelen voor de uitbetaling van het loon niet tijdig ter beschikking stelt van CEPA, de erkende werkgeversorganisatie voor het Antwerpse havengebied, mag niet aanwerven.

Personen die een herberg uitbaten of waarvan de echtgeno(o)t(e) of de persoon waarmee zij gezin vormen, een herberg uitbaat, mogen niet aanwerven.

Bij niet-naleving van deze bepalingen zullen de personen in overtreding op vraag van een lid van het Paritair Subcomité door de diensten van de VDAB de toelating tot aanwerving onttrokken worden.

Artikel 54

De legitimatiekaarten kunnen afgeleverd worden aan havenarbeiders die door de belanghebbende werkgever voorgedragen worden. Deze havenarbeiders kunnen slechts de volgende beroepscategorieën aanwerven: markeerders, dokautovoerders, dokautovoerders-kraanmannen en kuipers.

Elke firma kan maximaal voor 5 havenarbeiders een legitimatiekaart bekomen.

De ondernemingen die hun bedrijvigheid in de haven aanvangen, kunnen voor één van hun werknemers een voorlopige legitimatiekaart op naam, geldig voor aanwerving van alle beroepscategorieën en voor een overgangsperiode van maximum 6 maanden, bekomen. Andere ondernemingen die geen kaderleden in dienst hebben, kunnen een gelijkaardig gemotiveerd verzoek richten aan de Administratieve Commissie. In geval van gunstig advies, kan één van hun werknemers een legitimatiekaart op naam bekomen, geldig voor aanwerving van alle beroepscategorieën en voor een periode van maximum 6 maanden.

Artikel 55

De havenarbeiders moeten vóór de aanwervingszitting hun aanwezigheid registreren door het inlezen van de barcodestrip op hun erkenningskaart. De aanwervingszitting voor de havenarbeiders duurt 8 minuten, eventueel verlengd met een bijkomende aanwervingstijd van 2 minuten voor havenarbeiders vanaf 50 jaar.

Gedurende de eerste 8 minuten kunnen alle aanwezig geregistreerde havenarbeiders ingaan op het werkaanbod. Indien na de tijdspanne van 8 minuten niet aan het werkaanbod werd voldaan hebben enkel de havenarbeiders vanaf 50 jaar nog 2 minuten de tijd om zich te laten aanwerven. Indien na deze tijdspanne niet aan het werkaanbod werd voldaan, melden de aanwervers het aantal ontbrekende arbeiders aan de VDAB. De aanwerver moet de erkenningskaarten van de aangeworven havenarbeiders registreren. Gedurende de eerste 7 minuten van de aanwerving kan het werkaanbod op vraag van de werkgever worden vermeerderd of verminderd. De laatste minuut van de aanwerving is een wijziging van het werkaanbod niet meer mogelijk.

Wie zich in zijn aanwervingszitting aanwezig laat registreren en nadien noch werkloos blijft, noch aangeworven wordt, maar voor wie de werkgever voor die dag opdracht tot betaling van loon aan Ceba overmaakt en het werkboek met de firmastempel afstempelt, wordt door de Administratieve Commissie ter verantwoording opgeroepen, die hem een disciplinaire maatregel kan opleggen.

De werkgever wordt door het bestendig bureau opgeroepen en wordt een aanvullende bijdrage opgelegd van maximum € 24,79 per geval.

Artikel 56 - Aanwervingsvergoeding

Kaderleden die opdracht krijgen aan te werven tijdens hun tewerkstelling, worden voor dit extra-werk betaald met een overuur.

Kaderleden die opdracht krijgen aan te werven tijdens een garantiedag, ontvangen hiervoor geen vergoeding.

Havenarbeiders - houders van een legitimatiekaart - bekomen voor de aanwerving geen vergoeding wanneer de aanwerving gebeurt tijdens de shift waarin zij worden tewerkgesteld.

Indien de aanwerving gebeurt buiten de uren van de shift waarin zij worden tewerkgesteld, hebben zij recht op volgende aanwervingsvergoeding:

- voor aanwerving 1 - dagshift : 1 overuur dagshiftloon;
- voor aanwerving 2 - namiddagshift : 1/2 dagshiftloon;
- voor aanwerving 3 - morgenshift : 1/2 dagshiftloon;
- voor aanwerving 4 - nachtschift : 1/2 dagshiftloon.

De aanwervingsvergoeding wordt berekend op basis van het loon van de categorie waartoe zij behoren.

Voor de aanwerving op zaterdag geschiedt de berekening op het loon van zaterdag.

Artikel 57

De aanwerfer heeft recht op de vergoeding voor de verplaatsingskosten ("walking time") met dien verstande dat zij slechts éénmaal per dag vergoed worden.

Artikel 58

Wanneer de aanwerving gebeurt door andere personen dan diegenen die hiervoor bevoegd zijn, wordt de werkgever een aanvullende bijdrage opgelegd van ■ € 50 per aangeworven arbeider met een minimum van € 250 per aanwervingszitting ■ .

Artikel 59 - Aanwervingsbureau

De aanwerving geschiedt in de VDAB-lokalen aan het Kempischdok, Westkaai 72, 2000 Antwerpen.

Deze lokalen zullen om 06.30 u. geopend worden en zijn enkel toegankelijk voor de erkende havenarbeiders, voor de werkgevers, voor de leden van het Paritair Subcomité en hun afgevaardigden.

De havenarbeiders die aangeworven werden, dienen onmiddellijk het aanwervingsbureau te verlaten wanneer door de VDAB een aanwervingsstempel in hun werkboek werd aangebracht.

In geval van aanwerving buiten het aanwervingsbureau wordt de werkgever een aanvullende bijdrage opgelegd van ■ € 50 ■ per onregelmatig aangeworven arbeider.



Artikel 60 - Doorbestelling

De werkgever die een havenarbeider heeft aangeworven, kan met deze havenarbeider overeenkomen betrokkene voor een nieuwe shift aan te werven ("doorbestelling") zonder dat de aanwerving plaats dient te hebben in het aanwervingsbureau op voorwaarde dat de volgende procedure in acht wordt genomen:

1. bij de tewerkstelling in de doorbestelde shift, dienen de voorschriften in acht genomen te worden die betrekking hebben op de arbeids- en rusttijden;
2. vóór het einde van de vorige shift dient de werkgever de firmastempel aan te brengen in het werkboek in het voorziene vakje. Deze doorbestellingsstempel dient het aanvangsuur van de doorbestelde shift te vermelden.

Bij niet-naleving van dit artikel wordt de werkgever een aanvullende bijdrage opgelegd van minimum € 12,39 en maximum € 24,79 per onregelmatig doorbestelde arbeider.

Deze aanvullende bijdrage kan niet worden opgelegd wanneer tussen 2 shiften een onderbreking is ingevolge ziekte, arbeidsongeval, onderzoek bij ■ de externe dienst voor preventie en bescherming ■ en geneeskundig onderzoek naar aanleiding van arbeidsongevallen, klein verlet, vakantie, zaterdag-, zon- en feestdag, herverdelingsdag, anciënniteitsvakantiedag, opleidingscursus.

De havenarbeiders kunnen voor andere shiften dan deze waarop hun aanwervingszitting betrekking heeft, worden doorbesteld.

Artikel 61

De havenarbeiders moeten zich aanbieden op de aanwervingszitting waarvoor zij werden aangewezen.

De havenarbeiders kunnen zich bovendien nog op een andere aanwervingszitting dan deze waarvoor zij werden aangewezen, vrijwillig ter beschikking stellen. Zij kunnen slechts aangeworven worden nadat door de VDAB een tekort is vastgesteld.

Wanneer tijdens een aanwervingszitting een tekort aan havenarbeiders wordt vastgesteld, moet voorrang verleend worden aan havenarbeiders van andere aanwervingszittingen die zich vrijwillig tijdens bedoelde aanwerving melden.

Wanneer op een aanwervingszitting tekorten worden vastgesteld aan havenarbeiders van een bepaalde beroepscategorie, hebben havenarbeiders van die beroepscategorie die ingedeeld zijn bij een andere aanwervingszitting, voorrang op andere havenarbeiders.

Deze regeling geldt uitsluitend voor havenarbeiders die werkloos gebleven zijn op hun aanwervingszitting.

Artikel 62

De aanwerving geschiedt door afgifte van de erkenningskaart in ruil voor een aanwervingsbriefje van de werkgever.

Tot staving van de aanwerving moeten de havenarbeiders dit aanwervingsbriefje en hun werkboek door de VDAB laten afstempelen met een aanwervingsstempel.

Tot staving van de tewerkstelling dient de werkgever vóór de schafttijd het werkboek af te stempelen met vermelding van het aanvangsuur van die shift en vóór het einde van de shift het loonbewijs af te leveren. Bij niet naleving van deze bepaling wordt de werkgever een aanvullende bijdrage opgelegd van minimum € 12,39 en maximum € 24,79 per onregelmatig afgestempeld werkboek.

Artikel 63

Voor het verkrijgen van een aanwezigheidsstempel geldt onderstaande regeling:

Van maandag tot vrijdag:

Indien na de tijdspanne van 8 minuten niet aan het werkaanbod werd voldaan krijgen de havenarbeiders jonger dan 50 jaar die niet aangeworven werden geen aanwezigheidsstempel in hun werkboek.

Indien na deze tijdspanne wel aan het werkaanbod werd voldaan bekomen de havenarbeiders die onvrijwillig werkloos blijven, ongeacht hun leeftijd, een aanwezigheidsstempel in hun werkboek. Deze stempel wordt door de VDAB onmiddellijk aangebracht na de aanwervingszitting.

Indien na de bijkomende aanwervingstijd van 2 minuten voor de havenarbeiders vanaf 50 jaar niet aan het werkaanbod werd voldaan krijgen de niet aangeworven havenarbeiders vanaf 50 jaar geen aanwezigheidsstempel in hun werkboek.

Indien na de tijdspanne van 2 minuten voor de havenarbeiders vanaf 50 jaar wel aan het werkaanbod werd voldaan bekomen de havenarbeiders vanaf 50 jaar een aanwezigheidsstempel in hun werkboek. Deze stempel wordt door de VDAB onmiddellijk aangebracht na de aanwervingszitting.

Op zaterdag:

Indien aan het werkaanbod voldaan werd, bekomen de havenarbeiders die onvrijwillig werkloos blijven, een aanwezigheidsstempel in hun werkboek. Deze stempel wordt door de VDAB aangebracht onmiddellijk na de aanwervingszitting.

Artikel 64

Bij de aanwerving dient de erkenningskaart te worden overhandigd in dezelfde vorm als zij werd afgeleverd door het Paritair Subcomité.

De erkenningskaarten verschillen van kleur naargelang de aanwervingszitting en dragen het nummer van de aanwervingszitting waarop zij betrekking hebben:

- 1° aanwerving: bruin;
- 2° aanwerving: groen;
- 3° aanwerving: oranje;
- 4° aanwerving: mauve.

De erkenningskaart van de havenarbeiders die de leeftijd van 50 jaar bereiken zal herkenbaar gemaakt worden door een speciale vermelding of aanduiding. De betrokken havenarbeiders kunnen deze kaart afhalen op Cepa op de dag dat zij 50 jaar worden.

Artikel 65

De arbeidsovereenkomst wordt gesloten door overhandiging van de erkenningskaart door de havenarbeider aan de persoon die aanwerft.

De arbeidsovereenkomst wordt beëindigd door teruggave van de erkenningskaart door de werkgever aan de havenarbeider.

Artikel 66

De havenarbeiders die hun erkenningskaart niet bij zich hebben, kunnen zich laten aanwerven door afgifte van een aanweringsticket.

Deze ticketten, welke slechts geldig zijn voor één aanwerving, worden aan de havenarbeiders overhandigd door de VDAB.



Artikel 67

Wanneer arbeiders in de onmogelijkheid zijn gesteld de arbeid waarvoor zij aangeworven werden, te verrichten, heeft de werkgever het recht, voor zijn rekening, deze arbeiders tewerk te stellen aan een ander schip of aan andere havenarbeid behorend tot hun beroepscategorie.

Artikel 68

Voor alle overwerk ingeval van afwerken van schepen, is vervangen van ploegen of arbeiders verboden, tenzij op gemotiveerd verzoek van de betrokkenen, bij voorkeur schriftelijk.

De ploeg die bij de aanvang of in de loop van de shift het werk in het ruim aanvangt, is de ploeg die aangewezen dient te worden voor het overwerk in dit ruim.

Als 2 ploegen tegelijk met het werk in het ruim aanvangen, blijft de ploeg waarvan het werktuig het overwerk verricht.

Ingeval van lossing volgt de ploeg van de natie de ploeg van de stouwer.

Bij het afwerken van een schip mag één enkele ploeg blijven en het ganse schip afwerken op voorwaarde dat zij na de schaftijd eerst haar eigen ruim afwerkt.

De markeerders mogen evenmin in deze gevallen vervangen worden.

Bij niet-naleving van dit artikel hebben de benadeelde arbeiders recht op het aantal overuren waarvoor zij normaal in aanmerking zouden komen.

Deze vergoeding moet worden toegekend als loon, echter zonder bijdrage aan het Compensatiefonds voor Bestaanszekerheid.

Artikel 69

De arbeiders die 's zaterdags de dag-, de morgen- of de namiddagshift aan een schip hebben gewerkt, hebben een voorkeurrecht om 's zondags voor hetzelfde werk aan hetzelfde schip terug te komen, mits inachtneming van de rusttijd en van hetgeen volgt:

Wanneer er 's zondags met minder arbeiders wordt gewerkt dan 's zaterdags in de dag-, de morgen- en de namiddagshift samen, duidt de werkgever onder de arbeiders van voornoemde shiften van zaterdag diegene aan welke 's zondags moeten terugkomen.

Deze arbeiders worden 's zaterdags doorbesteld.

Bij niet-naleving van de bepalingen inzake dit voorkeurrecht, hebben de vervangen arbeiders recht op:

- a) het zondagloon, indien het aantal vervangen arbeiders gelijk is aan of kleiner dan het aantal arbeiders in overtreding tewerkgesteld;
- b) een gedeelte van het zondagloon, in verhouding tot het aantal arbeiders in overtreding tewerkgesteld en het aantal vervangen arbeiders.

■ Tijdens dit zondagwerk mag geen vervanging van arbeiders geschieden, tenzij op gemotiveerd verzoek van de betrokkenen, bij voorkeur schriftelijk. ■

De vergoeding moet worden toegekend als loon, echter zonder bijdrage aan het Compensatiefonds voor Bestaanszekerheid.

Deze principes zijn van toepassing voor alle havenarbeid en zowel op de wettelijke feestdagen als op de zondagen.

Artikel 70

opgeheven.



AANWERVINGSZITTINGEN

Artikel 71

De personen die erkend worden als havenarbeider worden door de Administratieve Commissie ambtshalve aangewezen voor de 2° aanwervingszitting.

Artikel 72

De spreiding van de havenarbeiders over de vier aanwervingszittingen geschiedt door toedoen van de Administratieve Commissie volgens de richtlijnen vastgesteld door het Paritair Subcomité.

Artikel 73

Wijziging van aanwervingszitting geschiedt door toedoen van de Administratieve Commissie voor bepaalde of onbepaalde duur en dit hetzij:

- om sociale of persoonlijke redenen;
- om tegemoet te komen aan de noodwendigheden van het havenbedrijf;
- om tuchtrekenen.

Artikel 74

De wijziging van aanwervingszitting om sociale of persoonlijke redenen kan toegestaan worden door de Administratieve Commissie op verzoek van de betrokken havenarbeider. De wijziging wordt voor een bepaalde duur toegestaan wanneer de levensgezellin van de havenarbeider zwanger is of wanneer de havenarbeider een opleiding volgt die van nut kan zijn voor het havenbedrijf.

Artikel 75

De wijziging van aanwervingszitting om tegemoet te komen aan de noodwendigheden van het havenbedrijf kan opgelegd worden door de Administratieve Commissie met inachtneming van de criteria die vastgelegd worden door het Paritair Subcomité.

Artikel 76

1. De wijziging van aanwervingszitting om tuchtrekenen kan opgelegd worden door de Administratieve Commissie nadat kennis is genomen van de omstandigheid dat er geen toepassing gemaakt is van de bepalingen van het KB van 05-07-2004 en nadat beslist is geen disciplinaire maatregelen van rangverlaging op te leggen voor de tekortkoming waarvoor de havenarbeider zich dient te verantwoorden.
2. De wijziging van aanwervingszitting om tuchtrekenen is gelijktijdig mogelijk met de disciplinaire maatregel van rangverlaging, zo de havenarbeider zich om tekortkomingen van verschillende aard dient te verantwoorden.

Artikel 77

De havenarbeiders die ingedeeld geweest zijn in één van de beroepscategorieën die niet voor een bepaalde aanwervingszitting aangewezen worden, en die opnieuw ingedeeld worden in één van de beroepscategorieën die wél voor een bepaalde aanwervingszitting aangewezen worden, mogen via de Administratieve Commissie ingedeeld worden bij een aanwervingszitting naar keuze.

Artikel 78

De havenarbeiders die nooit aangewezen werden voor een bepaalde aanwervingszitting, maken hun keuze bekend wanneer zij overgaan naar één van de beroepscategorieën waarvoor dit wel voorzien is.

Artikel 79

Een aantal havenarbeiders algemeen werk, gelijk aan 1/2 van het aantal nieuw erkende havenarbeiders, mag overgaan uit de 2° aanwervingszitting naar de 3° aanwervingszitting.

Artikel 80

Voor alle andere beroepscategorieën is een overgang uit de 2° aanwervingszitting enkel mogelijk binnen het kader van een paritair genomen beslissing.

Artikel 81

Havenarbeiders die van een bijzondere beroepscategorie opnieuw overgaan naar de beroepscategorie havenarbeider algemeen werk en die een verandering van aanwervingszitting bekomen, worden indien zij opnieuw naar een bijzondere categorie overgaan, ingedeeld bij de aanwervingszitting die zij hadden in die categorie.

Artikel 82 - Werk in koel- en vriesruim

1. Havenarbeiders moeten over dit soort werk ingelicht worden bij de aanwerving.
2. De werkgever dient aangepaste werkkledij ter beschikking te stellen voor tewerkstelling in vriesruim (d.w.z. vanaf minder dan 0° Celsius).
3. De havenarbeiders dienen niet in te gaan op dit werkaanbod.

Artikel 83 – Tewerkstelling op een inactiviteitsdag

Een aanvullende bijdrage gelijk aan het shiftloon, vermeerderd met de bijdrage aan het Compensatiefonds voor Bestaanszekerheid, wordt opgelegd aan de werkgevers die havenarbeiders tewerkstellen op een inactiviteitsdag (met uitzondering van zaterdagen, zondagen en feestdagen).

Dit geldt niet op dagen met een officieel in het aanwervingsbureau vastgesteld tekort aan havenarbeiders van de betrokken aanwervingszitting en beroepscategorie, voor zover de bewuste inactiviteitsdag zich buiten de hoofdvakantie van de betrokken havenarbeider situeert. In zulk geval dient de werkgever de in het werkboek aangebrachte stempel te vernietigen en door de firmastempel te vervangen vóór de aanvang van het werk. De werkgever dient Cepa eveneens hiervan in kennis te stellen.

(Artikel 84 t/m 100: vrij voor aanvulling).



HOOFDSTUK V

BEROEPSCATEGORIEËN

Afdeling 1. - INDELING ALGEMEEN CONTINGENT

Artikel 101

De havenarbeiders worden erkend door een paritair samengestelde administratieve commissie opgericht binnen het Paritair Subcomité voor de haven van Antwerpen.

De administratieve commissie is samengesteld uit:

1. een voorzitter en een ondervoorzitter;
2. vier gewone en vier plaatsvervangende leden aangewezen door de werkgeversorganisaties vertegenwoordigd in het betrokken paritair subcomité;
3. vier gewone en vier plaatsvervangende leden aangewezen door de werknemersorganisaties vertegenwoordigd in het betrokken paritair subcomité;
4. één of meer secretarissen.

De voorzitter, ondervoorzitter, secretaris en adjunct-secretaris van het Nationaal Paritair Comité der Haven van Antwerpen oefenen dezelfde functie uit bij de Administratieve Commissie.

Artikel 102

De havenarbeiders worden na hun erkenning ingedeeld in het algemeen contingent.

De havenarbeiders van het algemeen contingent zijn erkend voor het verrichten van alle havenarbeid in de zin van artikel 1 van het koninklijk besluit van 12 januari 1973 tot oprichting en tot vaststelling van de benaming en van de bevoegdheid van het Paritair Comité voor het havenbedrijf.

De havenarbeiders worden erkend voor onbepaalde of voor bepaalde duur.

Artikel 103

Het algemeen contingent is onderverdeeld in de volgende beroepscategorieën:

- a) De beroepscategorieën, waarvan het beginsel geldt van de aanwerving voor één taak bij toepassing van de CAO van 14-02-1979 betreffende de regeling van de arbeidsovereenkomsten in het Antwerpse havengebied en waarvan de havenarbeiders verdeeld worden over vier aanwervingszittingen:
- havenarbeider algemeen werk;
 - dokautovoerder;
 - dokautovoerder-kraanman;
 - dekman;
 - kuiper;
 - markeerder;
 - ■ ■
 - ■ ■

b) De beroepscategorieën die aangeworven worden volgens de algemene bepalingen van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten:

- walkraanman;
- walkraanman/speciale tuigen;
- dokautovoerder - kraanman/speciale tuigen;
- containermarkeerder in vast dienstverband
- containerschadevaststeller;
- kaderpersoneel : - foreman;
 - : - ceelbaas;
 - : - conterbaas;
 - : - assistent-chef-markeerder;
 - : - chef-markeerder;
 - : - ■ ■ ;
 - : - ■ ■ ;
 - : - kuiper-foreman;
 - : - kuiper-ceelbaas.

Artikel 104

De getalsterkte van de beroepscategorieën bedoeld in artikel 103, a) wordt bepaald door het Paritair Subcomité, rekening houdende met de behoefte aan arbeidskrachten in de onderscheidene categorieën.

Artikel 105

De indeling van de havenarbeiders in één van de beroepscategorieën bedoeld in artikel 103, a) gebeurt door toedoen van de Administratieve Commissie, volgens de modaliteiten vastgesteld in deze Codex.

Artikel 106

De bevestiging van een havenarbeider in één van de beroepscategorieën bedoeld in artikel 103, b) gebeurt door toedoen van de Administratieve Commissie.

De regels terzake zijn vastgesteld in deze Codex.

Artikel 107

De havenarbeiders ingedeeld in het algemeen contingent worden overgeplaatst naar het logistiek contingent bij het aangaan van een individuele arbeidsovereenkomst als havenarbeider van het logistiek contingent.

De prestaties als havenarbeider van het logistiek contingent worden in dit geval meegerekend voor de overheveling van rang B naar rang A.

Artikel 108

De havenarbeiders die bij toepassing van artikel 107 ingedeeld zijn in het logistiek contingent, worden na het beëindigen van de individuele arbeidsovereenkomst als havenarbeider van het logistiek contingent opnieuw overgeplaatst naar het algemeen contingent, waar zij hersteld worden in de rechten die zij hadden vóór hun overplaatsing, behoudens administratief onderzoek in het geval de arbeidsovereenkomst verbroken is wegens dringende reden in hoofde van de werknemer.



Artikel 109

De havenarbeiders die ingedeeld zijn in het logistiek contingent en die voorheen nooit ingedeeld geweest zijn in het algemeen contingent, komen niet in aanmerking voor overplaatsing naar het algemeen contingent.

Artikel 110

De overplaatsing van havenarbeiders van het ene contingent naar het andere, gebeurt door toedoen van de Administratieve Commissie.

Artikel 111

Een havenarbeider die tijdens de proefperiode met het oog op een nieuwe beroepscategorie, afstand doet van zijn voorlopige beroepscategorie, verliest op grond van de niet-volbrachte proefperiode het recht opnieuw aanspraak te doen gelden op overplaatsing.

Enkel de havenarbeiders die definitief een beroepscategorie hebben verworven, kunnen steeds hun overplaatsing aanvragen, onder voorbehoud van medisch onderzoek.

(Artikel 112 t/m 120: vrij voor aanvulling).



Afdeling 2. - ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 121

De werknemer die krachtens de wet van 8 juni 1972 betreffende de havenarbeid erkend is als havenarbeider wordt, onmiddellijk na zijn erkenning, ambtshalve ingedeeld in de beroepscategorie "havenarbeider algemeen werk", door toedoen van de Administratieve Commissie.

Dit geldt niet voor de havenarbeiders die na 01-01-1998 erkend werden als havenarbeiders en onmiddellijk ingedeeld werden in de beroepscategorie "kuiper" of "containermarkeerder".

Artikel 122

De havenarbeiders worden geacht ambtshalve te behoren tot de beroepscategorie "havenarbeider algemeen werk", tenzij zij aanspraak kunnen maken op een andere beroepscategorie.

De havenarbeiders kunnen dan ook steeds aanspraak maken op de beroepscategorie "havenarbeider algemeen werk", voor zover zij aan de gestelde voorwaarden voldoen. Dit geldt niet voor de havenarbeiders die na 01-01-1998 erkend werden als havenarbeiders en onmiddellijk ingedeeld werden in de beroepscategorie "kuiper" of "containermarkeerder".

Artikel 123

De toegang tot een beroepscategorie en de wijziging van beroepscategorie geschiedt door toedoen van de Administratieve Commissie, op grond van paritair vastgestelde richtlijnen.

Artikel 124

De Administratieve Commissie kan de indeling bij een bepaalde beroepscategorie schorsen of intrekken wegens ernstige professionele tekortkomingen.

De Administratieve Commissie kan de indeling bij een beroepscategorie ook voor een bepaalde periode toekennen.

Artikel 125

De havenarbeiders kunnen slechts aangeworven worden voor werkzaamheden die aan andere beroepscategorieën zijn voorbehouden, wanneer in die beroepscategorie een door de VDAB vastgesteld tekort aan arbeidskrachten bestaat.

Artikel 126

Het tijdelijk uitoefenen van de functie van lid van het kaderpersoneel, is alleen toegelaten voor havenarbeiders van rang A.



■ **Artikel 127**

In een shift mag bij onvoorziene omstandigheden een havenarbeider die werd aangeworven in een specifieke beroepscategorie taken uitvoeren die zijn voorbehouden aan een andere specifieke beroepscategorie, indien hij hiertoe vanuit zijn vorige beroepscategorie voor gekwalificeerd is, er geen veiligheidsproblemen door ontstaan en er op dat ogenblik niemand van die beroepscategorie in de shift beschikbaar is.

De toepassing van het vorige lid heeft geen invloed op de toepassing van hoofdstuk VI – ploegensamenstelling.

Ongeacht de verrichte werkzaamheden gelden de loons- en arbeidsvoorwaarden van de beroepscategorie waarin men aangeworven is.

Bij niet naleving van de voorwaarden waaronder andere werkzaamheden kunnen worden verricht die niet behoren tot de beroepscategorie waarvoor de havenarbeider werd aangeworven, is de werkgever een aanvullende bijdrage verschuldigd.

De toepassing van deze bepaling m.b.t. de impact op de veiligheid en de tewerkstelling wordt jaarlijks geëvalueerd in het paritair subcomité. Een verslag hiervan wordt bezorgd aan de Minister van Werk. ■

(Artikel 128 t/m 140: vrij voor aanvulling).

Afdeling 3. - HAVENARBEIDERS ALGEMEEN WERK (HA)

Artikel 141 - Taak

De havenarbeiders die behoren tot de beroepscategorie "havenarbeider algemeen werk", mogen aangeworven worden voor alle havenarbeid zolang die niet behoort tot de werkzaamheden die enkel door een bijzondere beroepscategorie mogen verricht worden.

Artikel 142 - Loon

Het dagshiftloon is het basisloon.

Artikel 143 - Vast dienstverband

Een havenarbeider algemeen werk kan met wederzijds akkoord, in vast dienstverband aangeworven worden op full containerterminals ■■. Aan de havenarbeiders algemeen werk/vast dienstverband (HA/VD) wordt een minimale tewerkstelling gegarandeerd van 104 RSZ-dagen per semester en 6 RSZ-dagen per periode van 2 weken, exclusief de weekendtaken. In uitzonderlijke omstandigheden kan dit aantal gewijzigd worden, na paritair overleg op sector- of op bedrijfsvlak.

Voor het bepalen van de werkgarantie, gelden volgende semesters:

- van 1/1 tot en met 30/06
- van 1/7 tot en met 31/12

Ingeval van economische werkloosheid, dient de werkgever een dagelijkse vergoeding te betalen gelijk aan het verschil tussen de bestaanszekerheidsvergoeding (werkloosheidsvergoeding + aanwezigheidsvergoeding) van een havenarbeider algemeen werk en de werkloosheidsvergoeding die zij ontvangen ingevolge economische werkloosheid.

Indien deze aanwezigheidsvergoeding waarop de havenarbeiders algemeen werk in vast dienstverband recht hebben minder bedraagt dan 2 EUR per dag tijdelijke werkloosheid, hebben zij vanaf 1 januari 2012 recht op een werkloosheidstoeslag. Het totaal bedrag van deze aanwezigheidsvergoeding en werkloosheidstoeslag bedraagt minimum 2 EUR.

De werkgever die de havenarbeider algemeen werk in dienst wenst te nemen, dient hiervoor onverwijld kennis te geven aan de Administratieve Commissie. Deze kennisgeving gebeurt schriftelijk, tegengetekend voor akkoord door de betrokken havenarbeider algemeen werk. Het beëindigen van de arbeidsovereenkomst wordt door de werkgever eveneens meegedeeld aan de Administratieve Commissie. De betrokken werknemer wordt dan opnieuw ingedeeld in de groep van losse havenarbeiders algemeen werk.

(Artikel 144 t/m 150: vrij voor aanvulling).



Afdeling 4. - MARKEERDERS (MA)

Artikel 151 – Erkenning

De beroepscategorie markeerders is onderverdeeld in 3 groepen:

1. stukgoedmarkeerders (SMA)
2. containermarkeerders (CMA)
3. polyvalente markeerders (PMA)

Om in de beroepscategorie markeerder ingedeeld te worden, moeten de kandidaten voldoen aan de volgende voorwaarden:

- a) voldoen aan de erkenningsvoorwaarden als havenarbeider;
- b) met goed gevolg een psycho-technische proef afleggen als markeerder;
- c) door de arbeidsgeneeskundige dienst medisch geschikt verklaard worden als markeerder;
- d) met succes de module stukgoed en/of module containermarkage ingericht door het Opleidingscentrum voor Havenarbeiders gevolgd hebben;
- e) bereid zijn ingedeeld te worden bij de 2° aanwervingszitting.

De markeerders die met succes de module stukgoed gevolgd hebben worden ingedeeld in de groep stukgoedmarkeerders. Zij die met succes de module containermarkage hebben gevolgd worden ingedeeld in de groep containermarkeerders. De markeerders die geslaagd zijn voor beide modules behoren tot de groep polyvalente markeerders.

De containermarkeerders dienen eveneens de module stukgoed met succes te volgen en erkend te worden als polyvalent markeerder. De containermarkeerders in vast dienstverband dienen deze module slechts te volgen na het beëindigen van hun arbeidsovereenkomst. De stukgoedmarkeerders die na 01-01-2012 erkend werden, dienen eveneens de module containermarkage met succes te volgen en erkend te worden als polyvalent markeerder. Containermarkeerders en stukgoedmarkeerders die niet voldoen aan deze verplichting, worden ingedeeld in de beroepscategorie havenarbeider algemeen werk (indien zij voldoen aan alle erkenningsvoorwaarden).

De stukgoedmarkeerders worden gerekruteerd uit het algemeen contingent havenarbeiders met prioriteit voor de containermarkeerders.

De containermarkeerders worden gerekruteerd uit het algemeen contingent havenarbeiders met prioriteit voor de stukgoedmarkeerders.

Indien in het algemeen contingent geen geschikte of geïnteresseerde kandidaten gevonden worden, kan de Administratieve Commissie een arbeider die niet tot het algemeen contingent behoort, erkennen als stukgoedmarkeerder of containermarkeerder en dit op voorwaarde dat betrokkene aan alle wettelijke en conventionele erkenningsvoorwaarden voldoet. Hij moet medisch en psychotechnisch geschikt bevonden worden als havenarbeider algemeen werk en voldoen aan alle andere erkenningsvoorwaarden voor respectievelijk stukgoedmarkeerder of containermarkeerder.

■ ■

De erkenning als markeerder wordt verleend na een proefperiode van 1 jaar.

Polyvalente markeerders die willen afstand doen van de kwalificatie 'container' of van de kwalificatie 'stukgoed' worden automatisch opnieuw ingedeeld in de beroepscategorie havenarbeider algemeen werk.

Niet-geslaagde cursisten die beantwoorden aan de normen voor herkansing, hebben recht deel te nemen aan een eerstvolgende cursus. Cursisten die niet slagen in deze herkansingscursus mogen hun kandidatuur ten vroegste 5 jaar nadien opnieuw indienen, mits gunstige psycho-technische proef en medisch onderzoek.

Artikel 152 - Taak

De markeerder kan tewerkgesteld worden op alle plaatsen in de haven bij het laden en lossen van goederen in en uit zeeschepen, lichters, wagons en camions.

Zijn taak bestaat er in de uiterlijke staat der goederen te controleren evenals de merken, het aantal, het gewicht en/of de afmetingen van de behandelde goederen te noteren. Dit kan zowel manueel gebeuren als door middel van scanning.

Markeerders mogen noch de functie van de beroepscategorie havenarbeider algemeen werk uitvoeren, noch functies die aan andere beroepscategorieën voorbehouden zijn, behalve bij officieel vastgesteld tekort bij deze beroepscategorieën ■ of ingeval van toepassing van artikel 127. ■

Het markeren is bij het laden en lossen van schepen voorbehouden aan de beroepscategorie markeerders.

De markage bij afleveren is eveneens voorbehouden aan de beroepscategorie markeerders.

Ingeval van tegenmarkage is deze eveneens voorbehouden aan de beroepscategorie markeerders.

De ontvangst van personenwagens op kaai is eveneens markage.

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

De stukgoedmarkeerder kan tewerkgesteld worden op alle plaatsen in de haven bij het laden en lossen van stukgoederen in en uit zeeschepen, lichters, wagons en camions.

Zijn taak bestaat er in de uiterlijke staat der goederen te controleren evenals de merken, het aantal, het gewicht en/of de afmetingen van de behandelde goederen te noteren.

De containermarkeerder is voor alle controlerende functies op een containerterminal inzetbaar en dit op alle plaatsen:

- gate in/out
- lossing/lading van het schip
- lichter-terminal
- pleinoperaties
- spoor

Containermarkeerders zijn markeerders die de volledige identificatie van containers vaststellen en/of de containers op zichtbare schade controleren.

De containermarkeerder verzamelt al deze basisinformatie voor verdere administratieve verwerking. Hij stuurt de nodige gegevens naar de chef-markeerder of computer en staat in verbinding met andere havenarbeiders die op de containerterminal of op het bureel zijn tewerkgesteld.

De polyvalente markeerder mag zowel de activiteiten voorbehouden aan de stukgoedmarkeerder als deze voorbehouden aan de containermarkeerder uitvoeren.

Stukgoedmarkeerders mogen de functies voorbehouden aan de containermarkeerders en polyvalente markeerders niet uitvoeren, tenzij bij officieel vastgestelde tekorten ■ of in geval van toepassing van artikel 127. ■ Containermarkeerders mogen de functies voorbehouden aan de stukgoedmarkeerders en polyvalente markeerders niet uitvoeren, tenzij bij officieel vastgestelde tekorten.

Bij niet-naleving van deze bepaling wordt de werkgever een aanvullende bijdrage opgelegd, gelijk aan het shiftloon, indien de tewerkgestelde persoon een havenarbeider is of gelijk aan 3x het shiftloon + 1,5x de bijdrage aan het Compensatiefonds voor Bestaanszekerheid indien de tewerkgestelde persoon geen havenarbeider is.

Artikel 153

Eenzelfde markeerder mag niet tegelijkertijd voor 2 of meer belangen werken, noch voor 2 of meer ploegen.

Bij niet naleving van dit artikel wordt de werkgever een aanvullende bijdrage opgelegd, gelijk aan 3 x het shiftloon + 1,5 x de bijdrage aan het Compensatiefonds voor Bestaanszekerheid.

Artikel 154

Het loon is gelijk aan het loon van de havenarbeider algemeen werk.

Artikel 155

In principe als er gemarkeerd wordt bij het laden en lossen van schepen, moet er zowel een markeerder als een chef-markeerder tewerkgesteld worden.

Uitzondering: bij behandeling van één uniforme (identieke) partij conventioneel stukgoed (uitgezonderd roro en containers) behandeld door één enkele ploeg die op één locatie werkt en die bij lading of lossing vooraf of achteraf kan worden afgeteld volstaat het een chef-markeerder tewerk te stellen. De chef-markeerder wordt in dit geval ontlast van de andere taken zodat hij de werkzaamheden kan opvolgen. Indien de werkgever zich op regelmatige basis op deze afwijkende clause wenst te beroepen, dient hij dit te melden aan het Bestendig Bureau.

Artikel 156

Een containermarkeerder of polyvalent markeerder kan met wederzijds akkoord, in vast dienstverband aangeworven worden als containermarkeerder/vast dienstverband (CMA/VD) op full containerterminals ■■. Aan de containermarkeerders/vast dienstverband wordt een minimale tewerkstelling gegarandeerd van 104 RSZ-dagen per semester en 6 RSZ-dagen per periode van 2 weken, exclusief de weekendtaken. In uitzonderlijke omstandigheden kan dit aantal gewijzigd worden, na paritair overleg op sector- of op bedrijfsvlak.

Voor het bepalen van de werkgarantie, gelden volgende semesters:

- van 1/1 tot en met 30/06
- van 1/7 tot en met 31/12

Ingeval van economische werkloosheid, dient de werkgever een dagelijkse vergoeding te betalen gelijk aan het verschil tussen de bestaanszekerheidsvergoeding (werkloosheidsvergoeding + aanwezigheidsvergoeding) van een havenarbeider algemeen werk en de werkloosheidsvergoeding die zij ontvangen ingevolge economische werkloosheid.

Indien deze aanwezigheidsvergoeding waarop de containermarkeerders in vast dienstverband recht hebben minder bedraagt dan 2 EUR per dag tijdelijke werkloosheid, hebben zij vanaf 1 januari 2012 recht op een werkloosheidstoeslag. Het totaal bedrag van deze aanwezigheidsvergoeding en werkloosheidstoeslag bedraagt minimum 2 EUR.

De werkgever die de containermarkeerder in dienst wenst te nemen, dient hiervoor onverwijld kennis te geven aan de Administratieve Commissie. Deze kennisgeving gebeurt schriftelijk, tegengetekend voor akkoord door de betrokken containermarkeerder. Het beëindigen van de arbeidsovereenkomst wordt door de werkgever eveneens meegedeeld aan de Administratieve Commissie. De betrokken werknemer wordt dan opnieuw ingedeeld in de groep van losse markeerders.

(Artikel 158 t/m 170: vrij voor aanvulling).



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

Artikel 171 - Erkenning

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

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

■ Om definitief ingedeeld te worden in de beroepscategorie dokautovoerder moeten de kandidaten positief geëvalueerd worden na een proefperiode van 1 jaar. In tegengesteld geval kan de Administratieve Commissie betrokkene terug overplaatsen naar zijn vroegere beroepscategorie. ■

Niet-geslaagde cursisten die beantwoorden aan de normen voor herkansing, hebben recht deel te nemen aan een eerstvolgende cursus. Cursisten die niet slagen in deze herkansingscursus mogen hun kandidatuur ten vroegste 5 jaar nadien opnieuw indienen, mits gunstige psycho-technische proef en medisch onderzoek.

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

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

Artikel 172 - Taak

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

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



Bij niet-naleving van dit artikel wordt de werkgever een aanvullende bijdrage opgelegd gelijk aan het shiftloon indien de tewerkgestelde persoon een havenarbeider is of gelijk aan 3 x het shiftloon + 1,5 x de bijdrage aan het Compensatiefonds voor Bestaanszekerheid indien de tewerkgestelde persoon geen havenarbeider is.

Artikel 173 - Loon

Het loon is gelijk aan:

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

Onder voorbereidend en aanvullend werk wordt begrepen:

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

Artikel 174 - Vervoer in het havengebied

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

Bij niet-naleving van dit artikel wordt de werkgever een aanvullende bijdrage opgelegd gelijk aan het shiftloon indien de tewerkgestelde persoon een havenarbeider is of gelijk aan 3 x het shiftloon + 1,5 x de bijdrage aan het Compensatiefonds voor Bestaanszekerheid indien de tewerkgestelde persoon geen havenarbeider is.

Artikel 175 - Bijzondere bepalingen in verband met de erkenning als DAK

1. DA

Na 6 maanden kan de DA erkend worden als DAK op vraag van een werkgever, mits het afleggen van een proef onder toezicht van het Opleidingscentrum voor Havenarbeiders. Indien een DA in vast dienstverband treedt, wordt hij erkend als DAK/ST. Na ontslag legt hij een proef af bij het Opleidingscentrum voor Havenarbeiders om erkend te worden als DAK.

2. WK

De WK wordt na slagen in de DA-cursus erkend als DAK.

3. WK/ST

- a) Indien de WK/ST na slagen in de DA-cursus terug in vast dienstverband treedt, wordt hij ingedeeld in de categorie DAK/ST. Bij ontslag wordt hij erkend als DAK mits het afleggen van een proef onder toezicht van het Opleidingscentrum voor Havenarbeiders.
- b) Indien de WK/ST na slagen in de DA-cursus niet terug in vast dienstverband treedt, wordt hij erkend als DA en kan hij op vraag van een werkgever onmiddellijk erkend worden als DAK, mits het afleggen van een proef onder toezicht van het Opleidingscentrum voor Havenarbeiders.

Artikel 176

- Dokautovoerders die op vrijwillige basis of op vraag van een werkgever het rijbewijs C(E) willen behalen, kunnen de kostprijs van één basispakket voor het behalen van een rijbewijs C en/of CE terugbetaald krijgen door de werkgevers. Betrokken werknemers dienen een aanvraag tot terugbetaling in bij één van de representatieve werknemersorganisaties.■

Artikel 177

De kostprijs van de vijfjaarlijkse hernieuwing van het rijbewijs C of CE wordt terugbetaald aan de bestuurders mechanische tuigen die na 01-01-2004 hun rijbewijs hebben vernieuwd. Betrokken werknemers dienen een aanvraag tot terugbetaling in bij één van de representatieve werknemersorganisaties.

(Artikel 178 t/m 190: vrij voor aanvulling).



Afdeling 6. - KUIPERS (K)

Artikel 191 - Erkenning

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

- a) erkend zijn als havenarbeider;
- b) een presentatiebewijs van een havenwerkgever kunnen voorleggen;
- c) door de arbeidsgeneeskundige dienst medisch geschikt verklaard worden als kuiper;
- d) de cursus voor kuipers, ingericht door het Opleidingscentrum voor Havenarbeiders, met succes gevolgd hebben;
- e) bereid zijn ingedeeld te worden bij de 2° aanwervingszitting.

Niet-geslaagde cursisten die behoren tot het algemeen contingent en beantwoorden aan de normen voor herkansing, hebben recht deel te nemen aan een eerstvolgende cursus. Cursisten die niet slagen in deze herkansingscursus mogen hun kandidatuur ten vroegste 5 jaar nadien opnieuw indienen.

De erkenning als kuiper wordt verleend na een proefperiode van één jaar.

Taak

Artikel 192

Het kuipers- en schoorderswerk aan boord van zeeschepen wordt voorbehouden aan kuipers en omvat het "zeewaardig" maken van de lading, d.w.z. zowel het schoren en vastmaken als andere handelingen om de lading in zijn definitieve vorm te brengen en dit met behulp van gereedschappen, zowel handgereedschap als mechanische werktuigen.

Het afdekken van goederen aan boord van schepen behoort tot de werkzaamheden van de beroepscategorie kuipers.

■ Bovenstaande twee alinea's staan de toepassing van artikel 127 niet in de weg. ■

Kuipers mogen noch de functie van de beroepscategorie havenarbeider algemeen werk uitvoeren, noch functies die aan andere beroepscategorieën voorbehouden zijn, behalve bij officieel vastgesteld tekort bij deze beroepscategorieën ■ of ingeval van toepassing van artikel 127. ■

Bij niet-naleving van deze bepaling wordt de werkgever een aanvullende bijdrage opgelegd, gelijk aan het shiftloon indien de tewerkgestelde persoon een havenarbeider is, of gelijk aan 3 x het shiftloon + 1,5 x de bijdrage aan het Compensatiefonds voor Bestaanszekerheid indien de tewerkgestelde persoon geen havenarbeider is.

Artikel 193

Het kuipen en schoren op kade, op camion, op wagon, in lichter of container mag ook verricht worden door havenarbeiders algemeen werk.

Schepen die moeten gereinigd worden van afval (lading), zelfs met bijzondere apparatuur, schepen met dieptank die opnieuw moeten geladen worden en die op een normale laad- en losplaats gemeerd liggen, moeten door kuipers of havenarbeiders algemeen werk gekuist worden.

Onder dieptank wordt verstaan een ladingtank in een koopvaardijship.

Bij niet-naleving van dit artikel wordt de werkgever een aanvullende bijdrage opgelegd van 3 x het shiftloon + 1,5 x de bijdrage aan het Compensatiefonds voor Bestaanszekerheid.

Artikel 194

Het is aan de kuipers en andere havenarbeiders niet toegelaten aan schepen roest te bikken en te schilderen.

Artikel 195

Het in- en uitpakken van goederen evenals het herstellen van verpakkingen op kaai en onder afdaken, mag ten uitzonderlijken titel uitgevoerd worden door andere arbeiders dan erkende havenarbeiders, mits voorafgaande toelating van het Bestendig Bureau.

Artikel 196 - Overwerk

Het uitvoeren van kuiperswerk is toegelaten bij het afwerken van schepen die moeten vertrekken, gedurende maximum 2 u. na de laatste door de stouwer gepresteerde taak.

Dit overwerk is verplicht voor alle arbeiders die hiervoor in aanmerking komen. Geen vervanging van arbeiders mag geschieden.

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

Artikel 197 - Loon

Het loon is gelijk aan het loon van de havenarbeider algemeen werk.

Artikel 198 - Leidinggevende functie in de kuiperij

De leidinggevende functie in de kuiperij dient per schip door volgende personen uitgeoefend te worden:

1. ofwel door een kuiper die als foreman betaald wordt. Deze moet dan als zodanig worden aangeduid op de aanwezigheidslijst;
2. ofwel door een foreman of een ceelbaas gerekruteerd uit de beroepscategorie kuipers.

Artikel 199

De werknemers die na 01-01-1998 erkend worden als havenarbeider van het algemeen contingent en onmiddellijk ingedeeld werden in de beroepscategorie "kuiper" dienen 2 jaar kuiper te blijven.

Artikel 200

Een kuiper kan met wederzijds akkoord ook in vast dienstverband aangeworven worden als kuiper/vast dienstverband (K/VD) op full containerterminals ■■. Aan de kuipers/vast dienstverband wordt een minimale tewerkstelling gegarandeerd van 104 RSZ-dagen per semester en 6 RSZ-dagen per periode van 2 weken, exclusief de weekendtaken. In uitzonderlijke omstandigheden kan dit aantal gewijzigd worden, na paritair overleg op sector- of op bedrijfsvlak.

Voor het bepalen van de werkgarantie, gelden volgende semesters:

- van 1/1 tot en met 30/06
- van 1/7 tot en met 31/12

In geval van economische werkloosheid, dient de werkgever een dagelijkse vergoeding te betalen gelijk aan het verschil tussen de bestaanszekerheidsvergoeding (werkloosheidsvergoeding + aanwezigheidsvergoeding) van een havenarbeider algemeen werk en de werkloosheidsvergoeding die zij ontvangen ingevolge economische werkloosheid.

Indien deze aanwezigheidsvergoeding waarop de kuipers in vast dienstverband recht hebben minder bedraagt dan 2 EUR per dag tijdelijke werkloosheid, hebben zij vanaf 1 januari 2012 recht op een werkloosheidstoeslag. Het totaal bedrag van deze aanwezigheidsvergoeding en werkloosheidstoeslag bedraagt minimum 2 EUR.

De werkgever die de kuiper in dienst wenst te nemen, dient hiervoor onverwijld kennis te geven aan de Administratieve Commissie. Deze kennisgeving gebeurt schriftelijk, tegengetekend voor akkoord door de betrokken kuiper. Het beëindigen van de arbeidsovereenkomst wordt door de werkgever eveneens meegedeeld aan de Administratieve Commissie. De betrokken werknemer wordt dan opnieuw ingedeeld in de groep van losse kuipers.

(Artikel 201 t/m 210: vrij voor aanvulling).



Afdeling 7. - DEKMANNEN (D)

Artikel 211 - Erkenning

Om ingedeeld te worden in de beroepscategorie dekman, moeten de kandidaten voldoen aan de volgende voorwaarden:

- a) minstens 6 maanden erkend zijn als havenarbeider van rang A;
- b) met goed gevolg een psycho-technische proef afleggen;
- c) door de arbeidsgeneeskundige dienst medisch geschikt verklaard worden;
- d) de cursus ingericht door het Opleidingscentrum voor Havenarbeiders met succes gevolgd hebben;
- e) bereid zijn ingedeeld te worden bij een andere aanwervingszitting;
- f) binnen de 3 maanden na het voleindigen van bedoelde cursus de erkenning als dekman opvragen.

Niet-geslaagde cursisten die beantwoorden aan de normen voor herkansing, hebben recht deel te nemen aan een eerstvolgende cursus.

De erkenning als dekman wordt verleend na een proefperiode van één jaar.

Artikel 212 - Taak

Het dekwerk wordt voorbehouden aan de dekmannen en aan de leden van het kaderpersoneel van de betrokken firma ■ behalve ingeval van toepassing van artikel 127. ■

Zij moeten de volgende taken uitvoeren:

- het af- en aanleggen van luiken;
- het stellen van laadbomen en geien;
- het drijven van alle winchen en alle dekkranen;
- het behoorlijk plaatsen en bergen van luiken, wires, touwen, gebinten en gereedschappen;
- het houden van toezicht tijdens de werkzaamheden op wires, touwwerk en haken;
- het uitwijzen voor de kraanman;
- het bijsturen van de lading.

Dekmannen mogen noch de functie van de beroepscategorie havenarbeider algemeen werk uitvoeren, noch functies die aan andere beroepscategorieën voorbehouden zijn, behalve bij officieel vastgesteld tekort bij deze beroepscategorieën ■ of ingeval van toepassing van artikel 127. ■

Bij niet-naleving van deze bepaling wordt de werkgever een aanvullende bijdrage opgelegd, gelijk aan het shiftloon indien de tewerkgestelde persoon een havenarbeider is of gelijk aan 3 x het shiftloon + 1,5 x de bijdrage aan het Compensatiefonds voor Bestaanszekerheid indien de tewerkgestelde persoon geen havenarbeider is.

Artikel 213 - Loon

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

Dekmannen moeten minstens 45 minuten vóór de aanvang van de taak op de aangeduide werkplaats aanwezig zijn om alle voorbereidend werk uit te voeren.

De dekman die tijdens de schafttijd moet stellen, wordt vergoed overeenkomstig het overuurloon van de havenarbeider algemeen werk.

Afdeling 8. Opgeheven

■ Afdeling 9. Opgeheven ■

■ Afdeling 10. Opgeheven ■

(Artikel 214 t/m 270: vrij voor aanvulling)

Afdeling 11. - CONTAINERSCHADEVASTSTELLERS (CSV)

Erkenning

Artikel 271

De containerschadevaststellers worden in vast dienstverband aangeworven uit het algemeen contingent havenarbeiders.

Artikel 272

Werkgevers die werknemers wensen in dienst te nemen als containerschadevaststellers, dienen deze te rekruteren uit het algemeen contingent havenarbeiders.

Wanneer de Administratieve Commissie vaststelt dat in dit algemeen contingent geen kandidaten beschikbaar zijn, kan zij de rekrutering toestaan uit het logistiek contingent of, indien in dit contingent evenmin kandidaten beschikbaar zijn, de rekrutering van andere personen toestaan, mits zij voldoen aan de erkenningsvoorwaarden als havenarbeider en een presentatiebewijs van een werknemersorganisatie vertegenwoordigd in het Paritair Subcomité voorleggen.

Artikel 273

Werkgevers die containerschadevaststellers in dienst nemen, dienen hiervan onverwijld kennis te geven aan de Administratieve Commissie, evenals van het einde van de arbeidsovereenkomst.

Deze kennisgeving gebeurt schriftelijk, tegengetekend voor akkoord door de betrokken werknemer.

De rechten en plichten als containerschadevaststeller nemen een aanvang de 2° maandag volgend op de zitting van de Administratieve Commissie waarop de kennisgeving geacteerd werd, en vervallen bij het einde van de arbeidsovereenkomst.

Artikel 274

Bij het einde van de arbeidsovereenkomst als containerschadevaststeller, wordt de werknemer opnieuw overgeplaatst naar zijn vroegere beroepscategorie.

Artikel 275

Indien de containerschadevaststeller niet uit het algemeen contingent havenarbeiders werd gerekruteerd, wordt hij bij het einde van de arbeidsovereenkomst overgeplaatst naar de beroepscategorie havenarbeider algemeen werk (rang A of B rekening houdend met de voorziene normen voor overheveling) indien hij medisch geschikt bevonden wordt door de ■ externe dienst voor preventie en bescherming. ■

Artikel 276 - Taak

Containerschadevaststellers zijn werknemers die de technische inspectie verrichten bij ontvangst of aflevering van een container, complementair aan de markagewerkzaamheden zoals voorzien door deze Codex, met in algemene zin:

- de vervollediging van de transfertdocumenten (EIR - equipment interchange receipts) der containers met vastlegging onder gecodeerde vorm van alle zichtbare schade;
- de verwerking en verstrekking van alle transfertinformatie aan de diensten belast met het beheer van de containerdepots.

De opleiding tot het uitvoeren van deze taken valt ten laste van de individuele werkgever.

Deze taken behoren tot de havenarbeid en dienen uitgevoerd te worden door containerschadevaststellers, markeerders, assistent-chef-markeerders of chef-markeerders.

Bij ontstentenis van havenarbeiders behorende tot deze beroepscategorieën, dient dit werk alleszins te worden voorbehouden aan andere havenarbeiders.

Containerschadevaststellers mogen noch de functie van havenarbeider algemeen werk uitvoeren, noch functies die aan andere beroepscategorieën voorbehouden zijn, behalve bij officieel vastgesteld tekort bij deze beroepscategorieën.

Bij niet-naleving van deze bepaling wordt de werkgever een aanvullende bijdrage opgelegd gelijk aan het shiftloon indien de tewerkgestelde persoon een havenarbeider is of gelijk aan 3 x het shiftloon + 1,5 x de bijdrage aan het Compensatiefonds voor Bestaanszekerheid indien de tewerkgestelde persoon geen havenarbeider is.

■ Bovenstaande alinea's staan de toepassing van artikel 127 niet in de weg. ■

Artikel 277 - Loon

Het loon is gelijk aan het loon van de havenarbeider algemeen werk.

Artikel 278

Ingeval van economische werkloosheid, dient de werkgever een dagelijkse vergoeding te betalen gelijk aan het verschil tussen de bestaanszekerheidsvergoeding (werkloosheidsvergoeding + aanwezigheidsvergoeding) van een havenarbeider algemeen werk en de werkloosheidsvergoeding die zij ontvangen ingevolge economische werkloosheid.

Indien deze aanwezigheidsvergoeding waarop de containerschadevaststellers recht hebben minder bedraagt dan 2 EUR per dag tijdelijke werkloosheid, hebben zij vanaf 1 januari 2012 recht op een werkloosheidstoeslag. Het totaal bedrag van deze aanwezigheidsvergoeding en werkloosheidstoeslag bedraagt minimum 2 EUR.

Artikel 279

De containerschadevaststellers mogen eveneens tewerkgesteld worden van 10.00 u. tot 14.00 u. en van 14.30 u. tot 17.45 u. In dat geval hebben zij recht op het dagshiftloon tot 15.45 u. (5.15 u.) en vanaf 15.45 u. (2 u.) op het namiddagshiftloon.

Artikel 280

De containerschadevaststeller is verplicht zijn werkgever onmiddellijk, en zo mogelijk telefonisch, op de hoogte te brengen ingeval van arbeidsongeschiktheid.

Binnen de 2 werkdagen vanaf het begin van de arbeidsongeschiktheid, bezorgt hij aan CEPA het daartoe geëigend aangifteformulier, volledig ingevuld door de behandelende arts.

Deze verplichtingen gelden ook ingeval van hervalling of verlenging van de arbeidsongeschiktheid.

(Artikel 281 t/m 290: vrij voor aanvulling).



Afdeling 12. - BESTUURDERS VAN SPECIALE TUIGEN

a) WALKRAANMANNEN (WK)

Artikel 291 - Erkenning

De walkraanmannen worden in vast dienstverband aangeworven uit het algemeen contingent of uit het logistiek contingent.

Bij gebrek aan kandidaten kan de rekrutering - mits toestemming van de Administratieve Commissie - gebeuren buiten de erkende havenarbeiders.

De kandidaten uit het algemeen contingent moeten medisch geschikt bevonden worden door de externe dienst voor preventie en bescherming.

De kandidaten uit het logistiek contingent of de kandidaten van buiten de contingenten moeten voldoen aan de erkenningsvoorwaarden als havenarbeider algemeen werk en medisch geschikt bevonden worden als walkraanman.

Na schriftelijke aanvraag van de werkgever, tegengetekend voor akkoord door de werknemer, wordt de betrokkene via de Administratieve Commissie in het bezit gesteld van een erkenningskaart als walkraanman en van een werkboek waarop de naam van de firma vermeld staat.

Walkraanmannen dienen minstens 21 jaar oud te zijn.

Artikel 292

Na het beëindigen van de individuele arbeidsovereenkomst als walkraanman, worden de betrokkenen overgeplaatst naar hun vroegere categorie in het algemeen contingent indien de walkraanman werd gerekruteerd uit dit algemeen contingent.

Indien de walkraanman niet uit het algemeen contingent werd gerekruteerd, wordt hij bij het einde van de arbeidsovereenkomst overgeplaatst naar de beroepscategorie havenarbeider algemeen werk (rang A of B rekening houdend met de voorziene normen voor overheveling).

Artikel 293 - Taak

- a) Walkraanmannen besturen en onderhouden uitsluitend walkranen of mobiele kranen met gelijkaardige eigenschappen. Zij mogen deze eveneens herstellen.

Deze taak mag ook uitgevoerd worden door DAK, WK/ST of DAK/ST.

- b) Walkraanmannen mogen toezicht uitoefenen op de transportbanden bij het laden van zakken met behulp van tobogan met telescopische arm.

- c) Walkraanmannen mogen noch de functie van de beroepscategorie havenarbeider algemeen werk uitvoeren, noch functies die aan andere beroepscategorieën voorbehouden zijn, behalve bij officieel vastgesteld tekort bij deze beroepscategorieën.

■ Bovenstaande leden staan de toepassing van artikel 127 niet in de weg. ■

Bij niet-naleving van deze bepaling wordt de werkgever een aanvullende bijdrage opgelegd gelijk aan het shiftloon van een DAK indien de tewerkgestelde persoon een havenarbeider is of gelijk aan 3 x het shiftloon van een DAK + 1,5 x de bijdrage aan het Compensatiefonds voor Bestaanszekerheid indien de tewerkgestelde persoon geen havenarbeider is.



Artikel 294

Walkraanmannen mogen niet tewerkgesteld worden bij een andere werkgever op de dagen dat deze werkgever walkraanmannen economisch werkloos heeft gesteld.

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

Artikel 295 - Loon

Het loon is gelijk aan het loon van de havenarbeider algemeen werk voor de overeenstemmende shift, verhoogd met 2 overuurlonen van de havenarbeider algemeen werk voor de overeenstemmende shift.

Artikel 296 - Arbeidsduur en uurregeling

De dagelijkse en wekelijkse arbeidsduur is gelijk aan die van de havenarbeider algemeen werk, vermeerderd met 1 u. per dag voor voorbereidend en/of aanvullend werk.

Hieronder wordt verstaan het in orde brengen van de kraan, het onderhoud en eventueel de hulp met de kraan bij het open- en dichtleggen van de ruimen.

De uurregeling is gelijk aan die van de havenarbeider algemeen werk.

Artikel 297

Ingeval van economische werkloosheid, dient de werkgever een dagelijkse vergoeding te betalen gelijk aan het verschil tussen de bestaanszekerheidsvergoeding (werkloosheidsvergoeding + aanwezigheidsvergoeding) van een havenarbeider algemeen werk en de werkloosheidsvergoeding die zij ontvangen ingevolge economische werkloosheid.

Indien deze aanwezigheidsvergoeding waarop de walkraanmannen recht hebben minder bedraagt dan 2 EUR per dag tijdelijke werkloosheid, hebben zij vanaf 1 januari 2012 recht op een werkloosheidstoeslag. Het totaal bedrag van deze aanwezigheidsvergoeding en werkloosheidstoeslag bedraagt minimum 2 EUR.

Artikel 298

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

- a) de functie van foreman, ceelbaas, walkraanman of walkraanman/speciale tuigen gedurende minstens 15 jaar bekleed heeft;
- b) de aanvraag tot overgang naar de beroepscategorie dekman indient bij de Administratieve Commissie, via een representatieve syndicale organisatie, binnen 1 maand na het einde van de arbeidsovereenkomst;
- c) medisch geschikt bevonden wordt door de ■ externe dienst voor preventie en bescherming ■
- d) de cursus voor dekman ingericht door het Opleidingscentrum voor Havenarbeiders met succes gevolgd heeft indien dit na het afleggen van een vaardigheidstest noodzakelijk blijkt.

Overgang naar de beroepscategorie dekman is reeds mogelijk na 10 jaar tewerkstelling als ceelbaas, foreman, walkraanman of walkraanman/speciale tuigen, na onderzoek door de Administratieve Commissie en na vaststelling door de arbeidsgeneeskundige dienst van medische redenen in verband met het uitoefenen van de functie havenarbeider algemeen werk.

Artikel 299

De walkraanman is verplicht zijn werkgever onmiddellijk en zo mogelijk telefonisch, op de hoogte te brengen ingeval van arbeidsongeschiktheid.

Binnen de 2 werkdagen vanaf het begin van de arbeidsongeschiktheid, bezorgt hij aan CEPA het daartoe geëigend aangifteformulier, volledig ingevuld door de behandelende arts.

Dezelfde verplichtingen gelden ook ingeval van hervalling of van verlenging van de arbeidsongeschiktheid.

Artikel 300

Met het oog op een aanstelling als walkraanman, kan de werkgever een stageperiode van maximum 6 maanden met een havenarbeider overeenkomen.

De procedure verloopt als volgt:

1. De werkgever vraagt via CEPA het statuut stagiair-walkraanman aan voor een bepaalde losse havenarbeider die voor akkoord meetekent.
2. Deze aanvraag wordt op de eerstvolgende vergadering van de Administratieve Commissie van het Paritair Subcomité voor de Haven van Antwerpen voorgelegd.
3. De betrokken havenarbeider wordt medisch gekeurd door de arbeidsgeneeskundige dienst als walkraanman.
4. De werkgever wordt schriftelijk van de beslissing van de Administratieve Commissie in kennis gesteld.
5. Op de erkenningskaart wordt de aanduiding "stage WK" aangebracht.
6. Tijdens de stage mag de betrokken havenarbeider door deze werkgever als zelfstandig werkend walkraanman tewerkgesteld worden. Deze wordt dan als walkraanman betaald.
7. Na afloop van deze periode wordt door CEPA met de werkgever contact opgenomen. Naargelang het geval wordt de havenarbeider al dan niet door de Administratieve Commissie erkend als walkraanman en in vaste dienst genomen van de werkgever.
8. Zowel werkgever als havenarbeider kunnen op ieder ogenblik de stage beëindigen door schriftelijke melding aan de andere partij, die geacteerd wordt door de Administratieve Commissie.

Artikel 300bis

Aan de WK's die in vast dienstverband aangeworven worden op full containerterminals ■■ wordt een minimale tewerkstelling gegarandeerd van 104 RSZ-dagen per semester en 6 RSZ-dagen per periode van 2 weken, exclusief de weekendtaken. In uitzonderlijke omstandigheden kan dit aantal gewijzigd worden, na paritair overleg op sector- of op bedrijfsvlak.

Voor het bepalen van de werkgarantie, gelden volgende semesters:

- van 1/1 tot en met 30/06
- van 1/7 tot en met 31/12

De werkgever die de WK's in dienst wenst te nemen, dient hiervoor onverwijld kennis te geven aan de Administratieve Commissie. Deze kennisgeving gebeurt schriftelijk, tegengetekend voor akkoord door de betrokken WK. Het beëindigen van de arbeidsovereenkomst wordt door de werkgever eveneens meegedeeld aan de Administratieve Commissie. De betrokken werknemer wordt dan opnieuw ingedeeld in de groep van losse havenarbeiders algemeen werk.

b) WALKRAANMANNEN/SPECIALE TUIGEN (WK/ST)

Artikel 301 – Erkenning

De walkraanmannen/speciale tuigen worden in vast dienstverband aangeworven uit het algemeen contingent havenarbeiders, met prioriteit voor de beroepscategorie der dokautovoerders-kraanmannen en dokautovoerders.

De rekruteringsprocedure verloopt als volgt:

- Indien de werkgever een dokautovoerder-kraanman of dokautovoerder in vast dienstverband neemt voor het bedienen van speciale tuigen, bekomt deze arbeider een erkenning als dokautovoerder-kraanman/speciale tuigen.
- Indien de werkgever in deze beroepscategorie geen kandidaten geschikt of bereid vindt voor het bedienen van speciale tuigen, wordt een bericht van plaatsaanbieding bekend gemaakt op de volgende plaatsen: op de zetel van het Nationaal Paritair Comité der Haven van Antwerpen, bij CEPA, bij de 3 syndicale organisaties, in het aanwervingsbureau en in het Opleidingscentrum.

Deze aankondiging richt zich tot alle havenarbeiders van het algemeen contingent, met prioriteit voor de dokautovoerders-kraanmannen en dokautovoerders.

- De kandidaten die zich bij de werkgever aanbieden, moeten zich met een bewijs van aanbieding op het Nationaal Paritair Comité der Haven van Antwerpen melden.
- Na verloop van 14 dagen na bekendmaking van de vacature, maakt de werkgever een keuze uit de havenarbeiders die zich hebben aangeboden.

De redenen die door de werkgever aangehaald worden om een kandidaat niet in aanmerking te nemen, worden door de Administratieve Commissie geëvalueerd.

- Bij gebrek aan geschikte dokautovoerder-kraanmannen of dokautovoerders, mag de werkgever een walkraanman in zijn dienst of een andere havenarbeider als WK/ST laten erkennen.
- Indien in het algemeen contingent geen geschikte of geïnteresseerde kandidaten gevonden worden, kan de Administratieve Commissie een arbeider die niet tot dit algemeen contingent behoort, rechtstreeks erkennen als WK/ST, op voorwaarde dat betrokkene aan alle wettelijke en conventionele erkenningsvoorwaarden voldoet, waarbij hij medisch en psycho-technisch geschikt moet bevonden worden als havenarbeider algemeen werk en medisch geschikt bevonden worden als WK/ST.

Artikel 302

Na het beëindigen van de individuele arbeidsovereenkomst als WK/ST, worden de betrokkenen overgeplaatst naar hun vroegere beroepscategorie.

Indien de WK/ST niet uit het algemeen contingent havenarbeiders werd gerekruteerd, wordt hij bij het einde van de arbeidsovereenkomst overgeplaatst naar de beroepscategorie havenarbeider algemeen werk (rang A of B rekening houdend met de voorziene normen voor overheveling). Zij dienen na het einde van de arbeidsovereenkomst geen opleidingscursus als havenarbeider algemeen werk te volgen.

Artikel 303 - Taak

De walkraanmannen/speciale tuigen bedienen en onderhouden volgende mechanische tuigen: walkranen, transtainers, locomotieven, bulldozers, straddle-carriers, side-loaders, tug-masters, rolbruggen, pay-loaders, gantry-kranen, mobiele kranen van meer dan 20 ton hefvermogen en forkliften van meer dan 20 ton hefvermogen.

Zij mogen de toestellen die zij bedienen, eveneens herstellen.

Zij mogen tevens toezicht uitoefenen op de transportbanden bij het laden van zakken met behulp van tobogan met telescopische arm.

Zij mogen geen boordkranen bedienen.

De walkraanmannen/speciale tuigen mogen noch de functie van de beroepscategorie havenarbeider algemeen werk uitvoeren, noch functies die aan andere beroepscategorieën voorbehouden zijn, behalve bij officieel vastgesteld tekort bij deze beroepscategorieën ■ of ingeval van toepassing van artikel 127. ■

Bij niet-naleving van deze bepaling wordt de werkgever een aanvullende bijdrage opgelegd gelijk aan het shiftloon van een DAK indien de tewerkgestelde persoon een havenarbeider is, of gelijk aan 3 x het shiftloon van een DAK + 1,5 x de bijdrage aan het Compensatiefonds voor Bestaanszekerheid indien de tewerkgestelde persoon geen havenarbeider is.

Artikel 304 - Loon

Het loon is gelijk aan het loon van de havenarbeider algemeen werk voor de overeenstemmende shift, verhoogd met 2 overuurlonen van de havenarbeider algemeen werk voor de overeenstemmende shift.

Artikel 305 - Arbeidsduur

De arbeidsduur is gelijk aan die van de havenarbeider algemeen werk, met toevoeging van 1 u. per shift voor voorbereidend en/of aanvullend werk.

Artikel 306

Ingeval van economische werkloosheid, dient de werkgever een dagelijkse vergoeding te betalen gelijk aan het verschil tussen de bestaanszekerheidsvergoeding (werkloosheidsvergoeding + aanwezigheidsvergoeding) van een havenarbeider algemeen werk en de werkloosheidsvergoeding die zij ontvangen ingevolge economische werkloosheid.

Indien deze aanwezigheidsvergoeding waarop de walkraanmannen/speciale tuigen recht hebben minder bedraagt dan 2 EUR per dag tijdelijke werkloosheid, hebben zij vanaf 1 januari 2012 recht op een werkloosheidstoeslag. Het totaal bedrag van deze aanwezigheidsvergoeding en werkloosheidstoeslag bedraagt minimum 2 EUR.

Artikel 307

De walkraanman/speciale tuigen is verplicht zijn werkgever onmiddellijk, en zo mogelijk telefonisch, op de hoogte te brengen ingeval van arbeidsongeschiktheid.

Binnen de 2 werkdagen vanaf het begin van de arbeidsongeschiktheid, bezorgt hij aan CEPA het daartoe geëigend aangifteformulier, volledig ingevuld door de behandelende arts.

Dezelfde verplichtingen gelden ook ingeval van hervalling of van verlenging van de arbeidsongeschiktheid.

Artikel 308

Bij ontslag heeft een walkraanman/speciale tuigen recht op erkenning als dekman of als dokautovoerder-kraanman, op voorwaarde dat hij:

- a) de functie van foreman, ceelbaas, walkraanman of walkraanman/speciale tuigen gedurende minstens 15 jaar bekleed heeft; deze termijn wordt herleid tot 10 jaar tewerkstelling, na onderzoek door de Administratieve Commissie en na vaststelling door de arbeidsgeneeskundige dienst van medische redenen in verband met het uitoefenen van de functie havenarbeider algemeen werk;
- b) de aanvraag tot overgang naar de beroepscategorie dekman of dokautovoerder-kraanman indient bij de Administratieve Commissie, via een representatieve syndicale organisatie, binnen één maand na het einde van de arbeidsovereenkomst;
- c) medisch geschikt bevonden wordt door de externe dienst voor preventie en bescherming
- d) de cursus voor dekman of voor dokautovoerder-kraanman ingericht door het Opleidingscentrum voor Havenarbeiders met succes gevolgd heeft indien dit na het afleggen van een vaardigheidstest noodzakelijk blijkt.

Artikel 309

Aan de WK/ST's die in vast dienstverband aangeworven worden op full containerterminals ■■ wordt een minimale tewerkstelling gegarandeerd van 104 RSZ-dagen per semester en 6 RSZ-dagen per periode van 2 weken, exclusief de weekendtaken. In uitzonderlijke omstandigheden kan dit aantal gewijzigd worden, na paritair overleg op sector- of op bedrijfsvlak.

Voor het bepalen van de werkgarantie, gelden volgende semesters:

- van 1/1 tot en met 30/06
- van 1/7 tot en met 31/12

De werkgever die de WK/ST in dienst wenst te nemen, dient hiervoor onverwijld kennis te geven aan de Administratieve Commissie. Deze kennisgeving gebeurt schriftelijk, tegengetekend voor akkoord door de betrokken WK/ST. Het beëindigen van de arbeidsovereenkomst wordt door de werkgever eveneens meegedeeld aan de Administratieve Commissie. De betrokken werknemer wordt dan opnieuw ingedeeld in de groep van losse havenarbeiders algemeen werk.

(Artikel 310 t/m 320: vrij voor aanvulling).

c) DOKAUTOVOERDERS-KRAANMANNEN/SPECIALE TUIGEN (DAK/ST)

Artikel 321 - Erkenning

De DAK/ST worden in vast dienstverband aangeworven uit de beroepscategorie dokautovoerders-kraanmannen of de beroepscategorie dokautovoerders.

Artikel 322

Na het beëindigen van de arbeidsovereenkomst, wordt de havenarbeider opnieuw ingedeeld in de beroepscategorie DAK of de beroepscategorie DA.

Artikel 323 - Taak

De havenarbeiders die behoren tot de beroepscategorie DAK/ST bedienen en onderhouden alle mechanische toestellen, uitgenomen de toestellen voorbehouden aan de dekmannen.

Onder mechanische toestellen wordt verstaan: alle toestellen die gebruikt worden voor het slepen, trekken, scheppen en verplaatsen van goederen.

Dokautovoerders-kraanmannen/speciale tuigen mogen noch de functie van de beroepscategorie havenarbeider algemeen werk uitvoeren, noch functies die aan andere beroepscategorieën voorbehouden zijn, behalve bij officieel vastgesteld tekort bij deze beroepscategorieën ■ of ingeval van toepassing van artikel 127. ■

Bij het uitoefenen van hun werk wordt onder normale bezigheden verstaan: het aan- en afpikken van hijsen, sleden, paletten, schitsen, krengen, wagons en aanhangwagens, kortom elke hulp die kan verleend worden om het werk van de havenarbeiders te vergemakkelijken.

Zij mogen de toestellen die zij bedienen, eveneens herstellen.

Bij niet-naleving van deze bepaling wordt de werkgever een aanvullende bijdrage opgelegd gelijk aan het shiftloon van een DAK indien de tewerkgestelde persoon een havenarbeider is of gelijk aan 3 x het shiftloon van een DAK + 1,5 x de bijdrage aan het Compensatiefonds voor Bestaanszekerheid indien de tewerkgestelde persoon geen havenarbeider is.

Artikel 324 - Loon

Het loon is gelijk aan het loon van de havenarbeider algemeen werk voor de overeenstemmende shift, verhoogd met 2 overuurlonen van de havenarbeider algemeen werk voor de overeenstemmende shift.

Artikel 325 - Arbeidsduur

De arbeidsduur is gelijk aan die van de havenarbeider algemeen werk, met toevoeging van 1 u. voor voorbereidend en/of aanvullend werk.

Artikel 326

Ingeval van economische werkloosheid, dient de werkgever een dagelijkse vergoeding te betalen gelijk aan het verschil tussen de bestaanszekerheidsvergoeding (werkloosheidsvergoeding + aanwezigheidsvergoeding) van een havenarbeider algemeen werk en de werkloosheidsvergoeding die zij ontvangen ingevolge economische werkloosheid.

Indien deze aanwezigheidsvergoeding waarop de dokautovoerders-kraanmannen/speciale tuigen recht hebben minder bedraagt dan 2 EUR per dag tijdelijke werkloosheid, hebben zij vanaf 1 januari 2012 recht op een werkloosheidstoeslag. Het totaal bedrag van deze aanwezigheidsvergoeding en werkloosheidstoeslag bedraagt minimum 2 EUR.

Artikel 327

De dokautovoerder-kraanman/speciale tuigen is verplicht zijn werkgever onmiddellijk en zo mogelijk telefonisch, op de hoogte te brengen ingeval van arbeidsongeschiktheid.

Binnen de 2 werkdagen vanaf het begin van de arbeidsongeschiktheid, bezorgt hij aan CEPA het daartoe geëigend aangifteformulier, volledig ingevuld door de behandelende arts.

Dezelfde verplichtingen gelden ook ingeval van hervalling of van verlenging van de arbeidsongeschiktheid.

Artikel 328

Aan de DAK/ST's die in vast dienstverband aangeworven worden op full containerterminals ■■ wordt een minimale tewerkstelling gegarandeerd van 104 RSZ-dagen per semester en 6 RSZ-dagen per periode van 2 weken, exclusief de weekendtaken. In uitzonderlijke omstandigheden kan dit aantal gewijzigd worden, na paritair overleg op sector- of op bedrijfsvlak.

Voor het bepalen van de werkgarantie, gelden volgende semesters:

- van 1/1 tot en met 30/06
- van 1/7 tot en met 31/12

De werkgever die de DAK/ST in dienst wenst te nemen, dient hiervoor onverwijld kennis te geven aan de Administratieve Commissie. Deze kennisgeving gebeurt schriftelijk, tegengetekend voor akkoord door de betrokken DAK/ST. Het beëindigen van de arbeidsovereenkomst wordt door de werkgever eveneens meegedeeld aan de Administratieve Commissie. De betrokken werknemer wordt dan opnieuw ingedeeld in de groep van losse DA's of DAK's.

(Artikel 329 t/m 340: vrij voor aanvulling).

Afdeling 13 - KADERPERSONEEL

a) ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 341

Om als lid van het kaderpersoneel erkend te worden, dient de havenarbeider minstens 6 maanden tot de rang A te behoren.

■ Om als foreman of foreman-kuiper erkend te worden, dient men bovendien de opleiding voor nieuwe forelieden te volgen op het Opleidingscentrum voor Havenarbeiders. ■

Artikel 342

Het kaderpersoneel valt onder toepassing van de algemene bepalingen van deze Codex. Alle bijkomende voordelen die aan de havenarbeiders algemeen werk worden toegekend, zijn automatisch door het kaderpersoneel verworven.

Artikel 343

Het lid van het kaderpersoneel mag geen herberg uitbaten, noch zijn echtgenote of de vrouw waarmee hij gezin vormt.

Artikel 344

De werkgever moet:

1. een schriftelijke aanvraag, tegengetekend voor akkoord door de betrokken havenarbeider, indienen bij het Paritair Subcomité, met vermelding van naam, geboortedatum, werkboeknummer en aangevraagde beroepscategorie;
2. de verbintenis aangaan de reglementen en akkoorden inzake de loon- en arbeidsvoorwaarden voor het kaderpersoneel na te leven. Het is verboden arbeiders als lid van het kaderpersoneel te laten erkennen met het doel deze uitsluitend in de ploeg in te delen.

Artikel 345

Het Paritair Subcomité levert een speciale erkenningskaart af aan de arbeiders die erkend werden als lid van het kaderpersoneel.

Artikel 346

De arbeidsovereenkomst als lid van het kaderpersoneel treedt in voege op de 2° maandag volgend op de datum van de erkenning door de Administratieve Commissie.

De rechten en de plichten van het kaderpersoneel vervallen bij het einde van de arbeidsovereenkomst.

Artikel 347

Het lid van het kaderpersoneel is verplicht zijn werkgever onmiddellijk en zo mogelijk telefonisch, op de hoogte te brengen in geval van arbeidsongeschiktheid.

Binnen de 2 werkdagen vanaf het begin van de arbeidsongeschiktheid, bezorgt hij aan CEPA het daartoe geëigend aangifteformulier, volledig ingevuld door de behandelende ■ arts ■ .

Dezelfde verplichtingen gelden ook in geval van hervalling of van verlenging van de arbeidsongeschiktheid.

Artikel 348

De werkgever dient een afschrift van de ontslagbrief binnen de 48 u. na de betekening ervan aan het kaderlid of na de ontvangst ervan aan het Paritair Subcomité over te maken.

De secretaris van dit organisme legt deze afschriften voor op de eerstvolgende zitting van de Administratieve Commissie.

Aan de leden van het kaderpersoneel die wegens economische redenen of reorganisatie van het bedrijf ontslagen werden, wordt een voorkeurrecht bij nieuwe aanwervingen door dezelfde werkgever toegekend gedurende de periode van 1 jaar na het ontslag.

Artikel 349

De erkenningskaart als lid van het kaderpersoneel moet door de betrokken havenarbeiders ingeleverd worden op het Paritair Subcomité ten laatste bij het verstrijken van de opzeggingstermijn of in geval van dringende reden, bij het verbreken van de overeenkomst.

De betrokkene wordt dan terug in het bezit gesteld van een erkenningskaart als havenarbeider van de categorie waartoe hij behoorde vóór zijn erkenning als lid van het kaderpersoneel.

Artikel 350

Indien een lid van het kaderpersoneel in dezelfde hoedanigheid wenst over te gaan naar een andere firma, blijft het geven van een vooropzeg van kracht. In zulk geval dient een door de werkgever tegengetekend afschrift van de opzeggingsbrief, alsmede een aanvraag van de nieuwe werkgever, toe te komen op het Paritair Subcomité in de loop van de opzeggingstermijn. Deze documenten zullen voorgelegd worden op de eerstvolgende zitting van de Administratieve Commissie.

Aan de betrokkene wordt een nieuwe erkenningskaart uitgereikt.

Artikel 351

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

Deze vaststelling geschiedt door het Paritair Subcomité.

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

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

Artikel 352

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

Deze mag de veiligheidsfunctie van dekman niet uitoefenen.

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

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

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

Artikel 353

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

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

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

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

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

Artikel 354

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

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

Artikel 355

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

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

Artikel 356

Kaderleden mogen niet meer dan één functie gelijktijdig uitoefenen.

Artikel 357

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

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

Artikel 358

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

Artikel 359

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

Artikel 360

De ceelbazen, kuiper-ceelbazen en chef-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.

■ ■

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 tijdscrediet, 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 ■€ 2,32■ 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 dekmán 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.

BIJZONDERE BEPALINGEN

Artikel 375

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

- a) de functie van foreman, ceelbaas, walkraanman of walkraanman/speciale tuigen gedurende minstens 15 jaar bekleed heeft;
- b) de aanvraag tot overgang naar de beroepscategorie dekman indient bij de Administratieve Commissie, via een representatieve syndicale organisatie, binnen 1 maand vanaf het einde van de arbeidsovereenkomst;
- c) de cursus voor dekman ingericht door het Opleidingscentrum voor Havenarbeiders met succes gevolgd heeft indien dit na het afleggen van een vaardigheidstest noodzakelijk blijkt.

Overgang naar de beroepscategorie dekman is reeds mogelijk na 10 jaar tewerkstelling als ceelbaas, foreman, walkraanman of walkraanman/speciale tuigen, na onderzoek door de Administratieve Commissie en na vaststelling door de externe dienst voor preventie en bescherming, waarbij de lasthebber zoals bepaald in art. 1 van het KB van 4 september 1985, aangesloten is, van medische redenen in verband met het uitoefenen van de functie havenarbeider algemeen werk.

Artikel 376

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

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

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

Artikel 391 - Taak

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

Een ceelbaas mag geen twee of meer schepen terzelfdertijd bedienen.

Bij niet-naleving van deze bepaling wordt de werkgever een aanvullende bijdrage opgelegd gelijk aan het shiftloon indien de tewerkgestelde persoon een havenarbeider is of 3 x het shiftloon + 1,5 x de bijdrage aan het Compensatiefonds voor Bestaanszekerheid indien de tewerkgestelde persoon geen havenarbeider is.

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

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

De hulp-ceelbaas wordt als ceelbaas betaald.

Bij niet-naleving van deze bepalingen wordt de werkgever een aanvullende bijdrage opgelegd gelijk aan het shiftloon indien de tewerkgestelde persoon een havenarbeider is of gelijk aan 3 x het shiftloon + 1,5 x de bijdrage aan het Compensatiefonds voor Bestaanszekerheid indien de tewerkgestelde persoon geen havenarbeider is.

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

Artikel 392

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

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

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

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

Artikel 393 - Loon

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

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

Artikel 394

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

BIJZONDERE BEPALINGEN

Artikel 395

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

- a) de functie van ceelbaas, foreman, walkraanman of walkraanman/speciale tuigen gedurende minstens 15 jaar bekleed heeft;
- b) de aanvraag tot overgang naar de beroepscategorie dekman indient bij de Administratieve Commissie, via een representatieve syndicale organisatie, binnen 1 maand vanaf het einde van de arbeidsovereenkomst;
- c) de cursus voor dekman ingericht door het Opleidingscentrum voor Havenarbeiders met succes gevolgd heeft indien dit na het afleggen van een vaardigheidstest noodzakelijk blijkt.

Overgang naar de beroepscategorie dekman is reeds mogelijk na 10 jaar tewerkstelling als ceelbaas, foreman, walkraanman of walkraanman/speciale tuigen, na onderzoek door de Administratieve Commissie en na vaststelling door de externe dienst voor preventie en bescherming, waarbij de lasthebber zoals bepaald in art. 1 van het KB van 4 september 1985, aangesloten is, van medische redenen in verband met het uitoefenen van de functie havenarbeider algemeen werk.

Artikel 396

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

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

d) ASSISTENT-CHEF-MARKEERDERS (ACM)

Artikel 411 - Erkenning

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

Deze voorwaarde wordt tot nader order geschorst.

Artikel 412 - Taak

Assistent-chef-markeerders mogen uitsluitend markagewerkzaamheden verrichten.

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

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

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

Artikel 413 - Loon

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

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

e) CHEF-MARKEERDERS (CM)

Artikel 421 - Erkenning

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

Deze voorwaarde wordt tot nader order geschorst.

Artikel 422 - Taak

Chef-markeerders mogen uitsluitend markagewerkzaamheden verrichten.

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

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

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

Artikel 423

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

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

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

Artikel 424 - Loon

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

Artikel 425 - Arbeidsduur

Inzake arbeidsduur geldt volgende afwijking:

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

Bij niet-naleving van deze bepaling wordt de werkgever een aanvullende bijdrage opgelegd gelijk aan het shiftloon indien de tewerkgestelde persoon een havenarbeider is of gelijk aan 3 x het shiftloon + 1,5 x de bijdrage aan het Compensatiefonds voor Bestaanszekerheid, indien de tewerkgestelde persoon geen havenarbeider is.

(Artikel 426 t/m 430: vrij voor aanvulling).

f) CONTERBAZEN (CB)

Artikel 431 - Taak

De conterbaas mag geen havenarbeider van een andere beroepscategorie vervangen.

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

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

■ Bovenstaande alinea's staan de toepassing van artikel 127 niet in de weg. ■

Bij niet-naleving van deze bepaling wordt de werkgever een aanvullende bijdrage opgelegd gelijk aan het shiftloon indien de tewerkgestelde persoon een havenarbeider is of gelijk aan 3 x het shiftloon + 1,5 x de bijdrage aan het Compensatiefonds voor Bestaanszekerheid, indien de tewerkgestelde persoon geen havenarbeider is.

Artikel 432 - Loon

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

Artikel 433 - Arbeidsduur

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

Artikel 434

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

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

De overgang naar de beroepscategorie markeerder is reeds mogelijk na 10 jaar tewerkstelling als conterbaas, na onderzoek door de Administratieve Commissie en na vaststelling door de externe dienst voor preventie en bescherming, waarbij de lasthebber zoals bepaald in art. 1 van het KB van 4 september 1985, aangesloten is, van medische redenen in verband met het uitoefenen van de functie havenarbeider algemeen werk.

(Artikel 435 t/m 479: vrij voor aanvulling).

■ HOOFDSTUK VI

PLOEGENSTELSELS

Afdeling 1 – ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 480 - Algemeen

De ploegenstelsels die in de Codex opgenomen zijn, moeten vlot kunnen vastgesteld en aangepast worden met respect voor de veiligheid, de efficiënte arbeidsorganisatie en de arbeidsbeleving van de havenarbeiders.

Deze ploegenstelsels moeten op een objectieve, transparante en rationele manier vastgelegd worden. Hierbij wordt onder andere uitgegaan van de risicoanalyse opgemaakt door de hiertoe bevoegde interne dienst voor preventie & bescherming.

De in de Codex opgenomen ploegenstelsels waarborgen in belangrijke mate de veiligheid van de havenarbeiders bij de uitvoering van hun werk.

Artikel 481 - Evaluatie

De bevoegde werkgroep van het paritair subcomité evalueert om de 5 jaar de ploegenstelsels zoals vastgesteld in dit hoofdstuk

Artikel 482 - Individuele afwijkingen van het ploegenstelsel

§ 1. Wijze en termijnen inzake aanpassing van de ploegenstelsels:

1. De werkgever dient een gemotiveerde aanvraag in bij de bevoegde interne dienst voor preventie & bescherming. Een kopie wordt tegelijkertijd overgemaakt aan de representatieve werknemersorganisaties en aan de voorzitter van het paritair subcomité.
2. De bevoegde interne dienst voor preventie & bescherming beschikt over een termijn van maximaal 15 werkdagen om een risicoanalyse op te stellen. Deze termijn kan verlengd worden, wanneer de activiteit niet onmiddellijk bezichtigd kan worden om redenen buiten de wil van de bevoegde interne dienst voor preventie & bescherming of in geval van overmacht gemotiveerd door de voorzitter van het paritair subcomité.
3. Binnen een volgende termijn van maximaal 15 werkdagen wordt de risicoanalyse technisch besproken met de representatieve werknemersorganisaties waarna een gemotiveerde beslissing wordt uitgebracht. Deze termijn kan eveneens verlengd worden in geval van overmacht gemotiveerd door de voorzitter van het paritair subcomité.
4. De bevoegde werkgroep van het paritair subcomité behandelt vervolgens de aanvraag tot aanpassing van het ploegenstelsel met respect voor de veiligheid, de efficiënte arbeidsorganisatie en de arbeidsbeleving van de havenarbeiders en beslist binnen een termijn van maximaal 15 werkdagen. Onmiddellijk aansluitend brengt het paritair subcomité de werkgever op de hoogte van de beslissing.
5. In geval van gemotiveerde verlenging van de termijnen zal de voorzitter van het paritair subcomité de werkgever hiervan schriftelijk op de hoogte brengen.

6. Na een proefperiode van 6 maanden zal de bevoegde werkgroep van het paritair subcomité een evaluatie maken op basis van een rapport van de bevoegde interne dienst voor preventie & bescherming dat rekening houdt met de analyse van de arbeidsbeleving en eventuele gesignaleerde problemen.
7. In geval van positieve evaluatie zullen de wijzigingen opgenomen worden in de codex. Bij een negatieve evaluatie kunnen de nodige aanpassingen voorgesteld worden en/of de proefperiode verlengd worden.

§ 2. Geschillenregeling:

Wanneer tussen de partijen omtrent de toepassing van dit hoofdstuk een geschil ontstaat, dan kan de meest gerede partij het initiatief nemen de bevoegde werkgroep van het paritair subcomité bijeen te roepen. Aansluitend roept de voorzitter van het paritair subcomité deze werkgroep samen binnen de 10 werkdagen.

Artikel 483

Bij niet-naleving van het ploegenstelsel wordt de werkgever een aanvullende bijdrage opgelegd van 3 x het shiftloon + 1,5 x de bijdrage aan het Compensatiefonds voor Bestaanszekerheid voor elke uitgespaarde havenarbeider en 1 x het shiftloon voor elke havenarbeider die het werk verricht dat niet tot de taakomschrijving van zijn beroepscategorie behoort.

(Artikel 484 t/m 489: vrij voor aanvulling)

Afdeling 2. - BEHANDELING VAN ZEESCHEPEN

2.1. CONTAINERBEHANDELING

Artikel 490 - Containerbehandeling

Voor het laden en lossen van containers die automatisch aan- en afgeslagen worden aan volcontainerschepen, alsmede aan andere types van schepen met één of meer volcontainerruimen, geldt onderstaande regeling.

- a) Bij scheepsoperaties, dat wil zeggen alle werk aan het schip en het aanbrengen en wegzetten van de containers:
1. per schip:
 - 1 ceelbaas, voor zover met meer dan 1 ploeg aan het schip wordt gewerkt, met dien verstande dat deze ceelbaas ook de leiding heeft over de arbeid aan feeders welke gelijktijdig aan zijn schip werken.
 2. per kraan:
 - 1 foreman;
 - 1 havenarbeider algemeen werk aan dek die instaat voor het radiocontact met de kraan en de aanduiding van de plaatsing der containers;
 - 1 markeerder aan de wal.

Dit ploegenstelsel mag eveneens toegepast worden voor het laden en lossen van containers die automatisch worden aan- en afgeslagen aan dek, voor zover dit een volledige shift duurt.

3. overige tewerkstelling:

- DA, DAK, DAK/ST en WK/ST worden tewerkgesteld naargelang de noodwendigheden.
- De lashing en securing gebeurt door kuipers bij het zeewaardig maken van het schip, dat wil zeggen het definitief vastzetten van de containers.
- Het plaatsen en wegnemen van "potten" bij containerstapeling, evenals het vastzetten van de twistlocks, hoeft niet noodzakelijk uitgevoerd te worden door kuipers, doch mag gebeuren door havenarbeiders algemeen werk.
- Voor bijkomend werk aan dek of aan de wal worden havenarbeiders algemeen werk tewerkgesteld naargelang de noodwendigheden.

b) Voor de pleinoperaties is volgende regeling van toepassing:

- De nodige mechanische tuigen worden ingezet naargelang de noodwendigheden. Zij worden bestuurd door DA, DAK, DAK/ST en WK/ST.
- Voor het radiocontact en de tuigenbegeleiding worden havenarbeiders volgens noodwendigheden geplaatst.

c) De coördinatie en de rapportering der uitvoering wordt zowel voor de scheepsoperaties als voor de pleinoperaties als volgt geregeld:

- een chef-markeerder per terminal en per shift;
- een assistent-chef-markeerder per schip en per shift;
een assistent-chef-markeerder dient niet voorzien te worden wanneer de containerterminal voor landverkeer gesloten is en slechts aan 1 schip (+ eventueel feeder) wordt gewerkt;
- een markeerder per ploeg en per shift.

(Artikel 491 t/m 494: vrij voor aanvulling)

2.2. STUKGOEDBEHANDELING

Artikel 495 – Behandelen van aanslagklaar stukgoed

Wanneer voor het laden en lossen van stukgoederen (inclusief ijzer en staal) alleen moet aan- en afgeslagen worden, wordt de ploeg als volgt samengesteld: 6 havenarbeiders algemeen werk, 1 dekman en 1 foreman. De havenarbeiders algemeen werk tewerkgesteld buiten boord blijven onder kraanbereik.

Daarbij moet rekening gehouden worden met volgende zaken:

- het plaatsen van de goederen gebeurt enkel met behulp van mechanische tuigen.
- ingeval daarbij de goederen in het schip en/of aan de wal moeten aan- of afgevoerd, worden hiervoor alleen de nodige mechanische tuigen ingezet.
- indien er goederen moeten gelicht worden, moeten aan boord 6 havenarbeiders algemeen werk tewerkgesteld worden in plaats van 4.
- indien eenheidsladingen moeten ontbonden of samengesteld worden, moeten 6 of 8 havenarbeiders algemeen werk aan boord worden ingezet naargelang de tonnenmaat van het schip kleiner of groter is dan 4.000 BRT.

Taakomschrijving:

a) Arbeid buiten boord

Onder "buiten boord" wordt verstaan: aan de wal, in lichter, coaster, duwbak, lash-barge, enz. voor zover de arbeiders dezelfde werkzaamheden onder dezelfde omstandigheden dienen uit te voeren zoals hieronder omschreven. De havenarbeiders algemeen werk buiten boord mogen enkel tewerkgesteld worden:

- onder het bereik van het hefwerktuig;
- om het aanslagmateriaal te manipuleren;
- om de goederen aan- of af te slaan.

b) Arbeid aan boord

De havenarbeiders algemeen werk aan boord mogen alleen tewerkgesteld worden:

- om de goederen aan- of af te slaan;
- om het aanslagmateriaal te manipuleren;
- om de goederen te begeleiden, dat wil zeggen om het normale stuw en ontstuw van de goederen te verrichten, met daarin begrepen het bijkomende werk tot het plaatsen van de goederen met uitzondering van kuiperswerk.

Het kuiperswerk aan boord van schepen wordt voorbehouden aan erkende kuipers.

De regelingen in voege die gunstiger zijn dan hierboven aangehaald, blijven van toepassing.

Artikel 496 – Uitbreiding op het ploegenstelsel behandelen van aanslagklaar stukgoed

Indien tijdens de shift hoofdzakelijk onderstaande commodities behandeld worden, dan moeten er meer havenarbeiders algemeen werk ingezet worden:

- scheepsplaten vanaf 12 meter: 8 havenarbeiders algemeen werk;
- cast iron pipes (d.i. geen uniforme partij in box-type schepen) van zodra er aangeslagen wordt met 8 haken: 8 havenarbeiders algemeen werk;
- losse drums: 8 havenarbeiders algemeen werk.
- losse buizen: Indien in het ruim de buizen door mankracht onderin moeten worden gerold, ook al gebeurt dit sporadisch, 8 havenarbeiders algemeen werk, waarvan 6 in het ruim tewerkgesteld.

Artikel 497 – Vermindering op het ploegstelsel behandelen van aanslagklaar stukgoed

Onderstaande ploegstelsels zijn van toepassing onder kraanbereik.

a) Lossen van hout (pre-slung)

De ploeg wordt samengesteld als volgt: 4 havenarbeiders algemeen werk, 1 dekman en 1 foreman.

- De pakken hout dienen samengesteld te zijn
- Het aanslagen gebeurt rechtstreeks vanop de rustplaats
- De pakken moeten onderin niet uitgetrokken worden
- Er worden geen mechanische toestellen in het ruim gebruikt
- Bij lossing van hout als deklading dient naargelang de noodwendigheden al dan niet een dekman geplaatst te worden.

b) Laden of lossen van coils, tinplates, wire-rods en slabs

De ploeg wordt samengesteld als volgt: 4 havenarbeiders algemeen werk, 1 dekman en 1 foreman.

De havenarbeiders algemeen werk mogen enkel tewerkgesteld worden om het aanslagmateriaal te manipuleren en om de goederen aan of af te slaan.

c) Laden van auto's met autowieg vast verbonden aan een stuurbare haak

De ploeg wordt samengesteld als volgt: 4 havenarbeiders algemeen werk aan boord, 1 dekman en 1 foreman.

d) Lossen van boomstammen

De ploeg wordt samengesteld als volgt: 4 havenarbeiders algemeen werk in het ruim, 1 havenarbeider algemeen werk-afslager, 1 dekman en 1 foreman.

- Per luikhoofd mag in principe slechts met één ploeg gewerkt worden
- Bij overslag in lichter dient een dekman te worden bijgeplaatst.
- Indien boomstammen moeten gelicht worden met een hefwerktuig aan boord, zal daartoe een dekman worden bijgevoegd.
- Bij lossing van hout als deklading dient naargelang de noodwendigheden al dan niet een dekman geplaatst te worden.

e) Lossen van boomstammen met bomenklem aan kabelkraan

De ploeg wordt samengesteld als volgt: 1 havenarbeider algemeen werk, 1 dekman, 1 foreman leidinggevend.

De taak van de havenarbeider algemeen werk is onder andere:

- toezicht op de afgebakende zone
- begeleiding van de chauffeurs
- radiocontact met de kraanman en dekman
- opkuisen van de kaai
- aan- en afkoppelen van de bomenklem

f) Laden van rollen papier met containerflat

De ploeg wordt samengesteld als volgt: 3 havenarbeiders algemeen werk, 1 dekman en 1 foreman.

g) Lossen met containerflat (permanent vast aan automatische spreader) van goederen die niet manueel behandeld moeten worden

De ploeg wordt samengesteld als volgt: 2 havenarbeiders algemeen werk, 1 dekman en 1 foreman.

h) Laden van containers op fruitschepen met spreader met automatische ver- en ontgrendeling

De ploeg wordt samengesteld als volgt: 3 havenarbeiders algemeen werk, 1 dekman en 1 foreman.

i) Laden met containerflat (permanent vast aan automatische spreader) van goederen on skids die niet manueel behandeld moeten worden.

De ploeg wordt samengesteld als volgt: 3 havenarbeiders algemeen werk, 1 dekman en 1 foreman.

- Het is de taak van een markeerder om toe te zien op de verdeling van de gewichten op de containerflat.
- Het bouwen van stoelen in de zijde van het schip is kuiperswerk.
- Het leggen van beddingplanken gebeurt door de havenarbeiders algemeen werk in het luik.
- Er mag in het luik met maximaal één vorklift gewerkt worden.
- De skids mogen maximum één hoog geplaatst worden in de containerflat.
- De flat wordt gestreken in een afgebakende veiligheidszone (afgebakend met voldoende kegels en/of gespannen linten).
- De dekman die toezicht uitoefent op de werkzaamheden in het luik houdt tevens toezicht op het hieven van de containerflat aan de wal mits dit zonder veiligheidsproblemen en in vlotte werkomstandigheden verloopt.

j) Laden of lossen van units-balen pâte met automatisch afslagsysteem

1. Laden of lossen van units-balen pâte met automatisch afslagsysteem, gekoppeld aan een brugkraan aan boord van een zeeschip (Munck-loader): 4 havenarbeiders algemeen werk en 1 foreman-dekman (radiocontact).
2. Laden of lossen van units-bales pâte met automatisch afslagsysteem, gekoppeld aan een wal/gantrykraan of een mobiele kraan met gelijkaardige eigenschappen in of uit een zeeschip: 4 havenarbeiders algemeen werk aan de aanslag, 1 dekman en 1 foreman.

k) Laden en lossen van coasters bij box-type vessels met rechtstreeks aan- en afslagbaar stukgoed in 1 beweging tot 4000 BRT:

De ploeg wordt samengesteld als volgt: 4 havenarbeiders algemeen werk, 1 dekman en 1 foreman.

l) Lossen van coils uit box-shaped coasters

De ploeg wordt samengesteld als volgt: 4 havenarbeiders algemeen werk, 1 dekman en 1 foreman.

Deze vermindering geldt wanneer maximum twee coils per hijs behandeld worden.

m) Laden/lossen van box-shaped coasters met coils met volautomatische coilklem met mobiele kraan (met voorzetapparatuur vast aan de giek).

De ploeg wordt samengesteld als volgt: Bij het lossen: 1 foreman (leidinggevend), 1 dekman, 1 havenarbeider algemeen werk in het ruim, 1 havenarbeider algemeen werk aan de wal. Bij het laden: 1 foreman (leidinggevend), 1 dekman, 2 havenarbeiders algemeen werk in het ruim, 1 havenarbeider algemeen werk aan de wal. Het aanbrengen/afvoeren van de coils moet gebeuren met voorgevormde wagens.

n) Laden/lossen van homogene blokken (non-ferro) bij coasters met volautomatische klem aan mobiele kraan (met voorzetapparatuur vast aan de giek).

De ploeg wordt samengesteld als volgt: 1 havenarbeider algemeen werk per tuig in het luik in het kader van de tuigbegeleiding, 1 dekman, 1 foreman leidinggevend. Het afstellen van de klem moet gebeuren door een vakman samen met de kraanman. De gebundelde pakken mogen niet buiten de afmetingen van de klem komen.

- o) Laden of lossen van pulp/papierrollen met behulp van vacuümgestel
De ploeg wordt samengesteld als volgt: 1 havenarbeider algemeen werk, 1 havenarbeider algemeen werk (radiocontact) en 1 foreman. In geval van bijkomend werk worden extra havenarbeiders algemeen werk naar behoefte ingezet.
- p) Lossen van pakken hout met houtspreader met automatisch openende haken op een kraan (met voorzetapparatuur vast aan de giek)
De ploeg wordt samengesteld als volgt: 4 havenarbeiders algemeen werk in het ruim, 1 havenarbeider algemeen werk aan de wal binnen kraanbereik, 1 dekman en 1 foreman.
-

Artikel 498 - Laden van zakken met behulp van tobogan met telescopische arm

De ploeg per tobogan wordt samengesteld als volgt: 3 havenarbeiders algemeen werk, waarvan 1 de tobogan bestuurt met een draagbaar bedieningspaneel en 1 foreman.

- Wanneer de tobogan niet tot aan de overzijde van het schip reikt en de zakken bijgevolg uitgedragen moeten worden, dienen 2 bijkomende havenarbeiders algemeen werk per tobogan tewerkgesteld te worden, met een maximum van 4 voor het ganse schip.
- Voor het ganse schip dienen aan de transportbanden 2 havenarbeiders tewerkgesteld te worden. Zij mogen tot de beroepscategorie WK of WK/ST behoren en mogen enkel gelast worden met toezicht.

Artikel 499 - Lossen van gepalettiseerd fruit

Voor het lossen van gepalettiseerd fruit geldt volgend ploegenstelsel:

- a) met paletkooi: 4 havenarbeiders algemeen werk aan boord - bedienaars van de transpaletten, 1 dekman – uitwijzer en 1 foreman – leidinggevend.
- Per schip 1 havenarbeider algemeen werk buiten boord onder kraanbereik;
 - Vanaf er aan het schip 3 toestellen (gecombineerd) gebruikt worden, dient er een 2e havenarbeider algemeen werk tewerkgesteld te worden onder kraanbereik;
 - Bij gebruik van een kraan met niet zelfsturende haak: een havenarbeider algemeen werk per toestel buiten boord onder kraanbereik;
 - Deze regeling geldt voor het werken met één kooi per hijstoestel. Eén hijs mag maximum 8 paletten bevatten.
- b) met paletswinger: 4 havenarbeiders algemeen werk aan boord – bedienaars van de transpaletten, 1 dekman in de paletswinger en 1 foreman – leidinggevend
- Per schip 1 havenarbeider algemeen werk aan de wal onder kraanbereik;
 - Vanaf er aan het schip 3 toestellen (gecombineerd) gebruikt worden, dient er een 2e havenarbeider algemeen werk tewerkgesteld te worden onder kraanbereik.

Opmerking: Indien de paletten in het ruim moeten samengesteld worden, dienen 8 havenarbeiders algemeen werk per ruim toegevoegd te worden.

Voor het lossen van gepalettiseerd fruit met kooien geldt volgend ploegenstelsel bij kleine hoeveelheden: 2 havenarbeiders algemeen werk, aan te vullen met havenarbeiders algemeen werk volgens behoeften, 1 dekman en 1 foreman – leidinggevend.

Opmerking:

- de afwijking wordt beperkt tot één ploeg;
- de afwijking mag enkel toegepast worden bij het afwerken van een zeeschip;
- géén overwerk toegelaten;
- maximum 400 paletten

Artikel 500 - Laden en lossen van gepalettiseerde goederen in of uit daartoe speciaal gebouwde schepen

Buiten de dokautovoerders en de foreman kunnen naargelang de noodwendigheden havenarbeiders algemeen werk worden ingezet.

Artikel 501 – Heavy lifts / Project Cargo

Voor carriers die zich richten op project lading die samengesteld is uit volumineuze goederen (vanaf > 9 x metend) en/of Heavy Lifts (> 100 mts uw) met de daarbij horende volglading, en die daarenboven specifieke technische ondersteuning vereisen voor het zeeschip, meer bepaalde Heavy Lifts-schepen met speciaal daartoe uitgeruste boordkranen, gepaard gaande met ballastpomp, geldt volgend ploegenstelsel:

- a) Heavy Lifts/volumineuze goederen met volglading:
- 1 foreman leidinggevend
 - 1 dekman boordkraan
 - 4 havenarbeiders algemeen werk, tewerkgesteld op de plaats van noodwendigheid binnen het kraanbereik. De uitvoering van de hijswerkzaamheden en coördinatie tussen de pompen en hieven gebeurt in coördinatie met de foreman en de stuurman van het schip.
 - Volglading en volumineuze lading van hetzelfde project kan gebeuren met de walkraan, in dezelfde shift met behoud van hetzelfde ploegenstelsel.
- b) Heavy Lifts zonder volglading
- 1 foreman leidinggevend
 - 1 dekman boordkraan
 - 2 havenarbeiders algemeen werk, tewerkgesteld op de plaats van noodwendigheid binnen het kraanbereik. De uitvoering van de hijswerkzaamheden en coördinatie tussen de pompen en hieven gebeurt in coördinatie met de foreman en de stuurman van het schip.

Ingeval van overgang naar andere activiteiten wordt de ploeg aangepast volgens de Codex van toepassing op het algemeen contingent.

De lashing moet uitgevoerd worden door erkende havenarbeiders van de beroepscategorie kuiper.

Definitie volglading: lading die zich in hetzelfde schip bevindt, behorend tot hetzelfde project en dezelfde bestemming.

(Artikel 502 t/m 509: vrij voor aanvulling)

2.3. STORTGOEDERENBEHANDELING

Artikel 510 - Basisprincipe

De havenarbeiders die stortgoederen behandelen vallen onder toepassing van de algemene bepalingen van de Codex voor zover van de volgende artikelen niet wordt afgeweken. In dit laatste geval primeren de artikelen van het hoofdstuk "stortgoederenbehandeling".

Artikel 511 - Definitie

Worden als stortgoederen beschouwd: alle losse, onverpakte goederen die behandeld worden door middel van automatische los- en laadtoestellen waarbij de goederen niet moeten aan- of afgeslagen worden.

Artikel 512

Wanneer er uitsluitend stortgoederen gelost of geladen worden, is 1 ceelbaas per terminal voldoende. Deze regeling geldt ook wanneer stortgoederen opgezakt worden en aansluitend geladen worden met tobogan.

Aan een terminal waar slechts 1 zeeschip behandeld wordt, is geen ceelbaas vereist maar volstaat 1 leidinggevende foreman.

Wanneer zowel zeeschepen met conventionele goederen als zeeschepen met stortgoederen op eenzelfde terminal behandeld worden, dient 1 ceelbaas voorzien te worden per schip met conventionele goederen en 1 ceelbaas voor de andere stortgoedschepen samen.

(Artikel 513 t/m 514: vrij voor aanvulling)

2.3.1. STORTGOEDERENBEHANDELING MET GRIJPER

Artikel 515 - Stortgoederenbehandeling aan zeeschepen

- a) Er zijn geen havenarbeiders in het ruim tewerkgesteld en de bedienaar van het toestel heeft onvoldoende zicht op de werkzaamheden in het ruim:
1 foreman/dekman per ruim.
- b) Er zijn havenarbeiders in het ruim tewerkgesteld:
 - 1 foreman per zeeschip en 1 dekman per toestel bij directe overslag naar lichter;
 - 1 foreman per zeeschip en 1 dekman per toestel bij directe overslag uit lichter;
 - 1 foreman per zeeschip en 1 dekman per toestel bij directe overslag naar spoorwagon;
 - 1 foreman of dekman per toestel bij volledige lossing op kaai mits continu-toezicht op de werkzaamheden in het ruim.

Havenarbeiders algemeen werk volgens noodwendigheden.

Artikel 516 - Grijpertoeslag

Wanneer er ertsen of andere stortgoederen behandeld worden, zal de arbeid geschieden aan het shiftloon zoals vastgesteld door de Codex, vermeerderd met de bijzondere toeslag voor werk in het ruim.

Worden als ertsen beschouwd:

Antimoon;
Arseen erts;
Zinkerts (zinkblende);
Bauxiet (aluminiumerts);
Chroom;
Calamine (zinkoxide);
Chalcosine;
Cassiteriet (natuurlijk tindioxide);
Kopercement (poeder of spons);
Goudbevattend erts (mineraal aurifère);
Ilmeniet erts of ilmeniet (gemengd titaanijzeroxide);
Koperslakken;
Kopererts;
Kopermatte;
Looderts;
Loodmatte;
Loodbezinksel;
Loodoxide;
Lepidoliet (lithiummineraal, lithiumsilicaat);
Middlings;
Mangaanerts;
Mangaancarbonaat;
Magnetiet (ijzeroxide);
Nikkelerts;
Pyriet (ijzersulfide);
Lood-, zink-, pyrietresidu;
Gesinterde concentraten;
Speiss (arseenbevattend residu);
Scheeliet (calciumwolframaat);
Sillimaniet;
Tinmatte;
Wolfram;
Ijzererts;
Ijzermangaanerts;
Ijzermatte;
Ijzeroxide;
Zinkgrauw (geraffineerd zinkstof);
Zinkmatte;
Zinkoxide;
Zinkconcentraat;
Zirkonium.

(Artikel 517 t/m 519: vrij voor aanvulling)

2.3.2. STORTGOEDERENBEHANDELING MET ZUIGER, TRIMMACHINE OF POMP

Artikel 520 - Lossen van zeeschepen met graanzuigers

- Bij graanzuigers met rechte koppen geldt volgend ploegenstelsel:
1 foreman/dekman (bedienaar van de draagbare bedieningspanelen) per ruim en aan dek en havenarbeiders algemeen werk volgens noodwendigheden.
- Bij graanzuigers met kromme koppen/flexibels geldt volgend ploegenstelsel:
1 foreman/dekman (bedienaar van de draagbare bedieningspanelen) per ruim en aan dek 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).
- Bij alle graanzuigers:
 - opkuis: bijkomende havenarbeiders volgens noodwendigheden;
 - opensnijden zakken: een aparte ploeg havenarbeiders algemeen werk.

Artikel 521 - Laden van zeeschepen

Laden zonder trimmachine

1 havenarbeider algemeen werk of foreman per ruim voor het bedienen van de beladingsinstallatie.

Laden met trimmachine

Voor het laden van schepen met granen, zaden en derivaten in bulk wordt, wanneer dit gebeurt met mechanisch gedreven trimmachines, volgend personeel ingezet:

- a) trimmachine verbonden met laadbuis en elektrisch op afstand bedienbaar met één of meer draagbare bedieningspanelen:
1 havenarbeider algemeen werk voor het bedienen van de beladingsinstallatie en de trimmachine. Er moet 1 foreman voor het ganse schip tewerkgesteld worden.
- b) trimmachine niet verbonden met laadbuis:
1 foreman voor het bedienen van het heftoestel en 1 havenarbeider algemeen werk voor het bedienen van de beladingsinstallatie en de trimmachine.

Artikel 522 – Lossen van bulkcement met pompvrachtwagen of pompboot

- Voor de ganse duur van de werkzaamheden: 1 foreman per shift.
- Voor de opkuis in het ruim: DA's, DAK's en havenarbeiders algemeen werk naar behoefte.

(Artikel 523 t/m 524: vrij voor aanvulling)

Afdeling 3. - BEHANDELING VAN LICHTERS

Artikel 525 - Laden en lossen van lichters

Pontons of bakken aangevoerd met moederschepen worden met lichters gelijkgesteld.

- a) laden en lossen van general cargo: 6 havenarbeiders algemeen werk en 1 foreman;
- b) goederen die enkel moeten aan- en afgeslagen worden: 4 havenarbeiders algemeen werk en 1 foreman;
- c) forest products: 3 havenarbeiders algemeen werk en 1 foreman;
- d) laden en lossen van containers met behulp van automatische spreaders: 1 havenarbeider algemeen werk die instaat voor het contact met de kraanman, 1 markeerder aan de wal indien er gemarkeerd moet worden en 1 foreman;
- e) laden en lossen van volcontainerlichters met behulp van automatische spreader: 1 markeerder indien er gemarkeerd moet worden en 1 foreman die instaat voor het contact met de kraanman. Ingeval van extra manueel werk, bijvoorbeeld het leggen van potten, wordt 1 havenarbeider algemeen werk ingezet.
- f) laden en lossen van units – balen pâte met automatisch afslagsysteem, gekoppeld aan een kraan met een gestel vast aan de giek: 2 havenarbeiders algemeen werk en 1 foreman. Per hijs maximaal 3 units.
- g) laden of lossen van wire-rods met automatisch afslagsysteem, gekoppeld aan een kraan met een gestel vast aan de giek: 1 havenarbeider algemeen werk en 1 foreman.
- h) behandelen van coils met volautomatische coilklem met mobiele kraan (met voorzetapparatuur vast aan de giek). Bij het lossen: 1 foreman (leidinggevend aan dek met toezicht op het luik en constante opvolging van de werkzaamheden) + 1 havenarbeider algemeen werk in het ruim. Bij het laden: 1 foreman (leidinggevend aan dek met toezicht op het luik en constante opvolging van de werkzaamheden) + 2 havenarbeiders algemeen werk in het ruim. Het aanbrengen/afvoeren van de coils moet gebeuren met voorgevormde wagens.
- i) laden/lossen van (non-ferro) metalen met automatische klem aan hydraulische kraan aan lichters. 1 foreman (leidinggevend aan dek met toezicht op het luik en constante opvolging van de werkzaamheden) en 1 havenarbeider algemeen werk in het ruim. Het afstellen van de klem moet gebeuren door een vakman samen met de kraanman. De gebundelde pakken mogen niet buiten de afmetingen van de klem komen.
- j) lossen van Pont-à-Mousson buizen met vacuümgestel uit box-shaped lichters: 1 foreman leidinggevend en 1 havenarbeider algemeen werk aan de wal onder kraanbereik. Voor het verwijderen van de bedding uit de lichter dienen 2 havenarbeiders algemeen werk bijgeplaatst te worden.

- 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)

HOOFDSTUK VIII

LONEN

Artikel 541

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

Artikel 542

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

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

Alle andere bedragen worden berekend op afgeronde cijfers.

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

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

Artikel 543

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

Shifttoeslagen en werk op zater-, zon- en feestdag

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

Extra shiften:

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

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

Samenstelling categorielonen

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

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

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

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

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

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

■ ■

■ ■

BEREKENINGSWIJZE LONEN

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

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

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

Artikel 544

■Opgeheven■

Artikel 545

Opgeheven.

Artikel 546

De lonen zijn vastgesteld in volgend barema:

■ **LONEN VANAF DE MORGENSHIFT VAN 6 JANUARI 2023**

INDEXCIJFER VAN 123,64 TOT 125,61 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	163,76	22,59	33,89	171,95	23,72	35,58	188,32	25,98	38,97	245,64	33,88	50,82	245,64	33,88	50,82	327,52	45,18	67,77
F-CB-ACM	204,70	28,23	42,35	214,94	29,65	44,48	235,40	32,47	48,71	307,05	42,35	63,53	307,05	42,35	63,53	409,40	56,47	84,71
C-CM	245,64	33,88	50,82	257,93	35,58	53,37	282,48	38,96	58,44	368,46	50,82	76,23	368,46	50,82	76,23	491,28	67,76	101,64
D-DA-DAK	197,65	27,26	40,89	207,53	28,62	42,93	227,29	31,35	47,03	296,46	40,89	61,34	296,46	40,89	61,34	395,29	54,52	81,78
WK-WK/ST-DAK/ST	231,54	31,94	47,91	243,11	33,53	50,30	266,26	36,73	55,10	347,28	47,90	71,85	347,28	47,90	71,85	463,06	63,87	95,81
ERTSBEHANDELING																		
HA	164,48	22,69	34,04	172,70	23,82	35,73	189,15	26,09	39,14	246,72	34,03	51,05	246,72	34,03	51,05	328,96	45,37	68,06
F-CB-ACM	205,60	28,36	42,54	215,88	29,78	44,67	236,44	32,61	48,92	308,40	42,54	63,81	308,40	42,54	63,81	411,20	56,72	85,08
C-CM	246,72	34,03	51,05	259,05	35,73	53,60	283,73	39,14	58,71	370,08	51,05	76,58	370,08	51,05	76,58	493,44	68,06	102,09

CMA/VD EXTRA SHIFT			
	shift	uur	overuur
week	170,56	23,53	35,30
zaterdag	255,84	35,29	52,94
zon-/feestdag	341,12	47,05	70,58

Nachtshift voorafgaand aan zon- en feestdag is zondagloon

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

Artikel 547

Bovenop het verdiende loon ontvangen alle havenarbeiders een forfaitaire vergoeding voor de verplaatsing van het aanwervingsbureau naar de plaats van tewerkstelling.

Deze vergoeding "walking time" genaamd, bedraagt € 4,70 per shift.

Artikel 548

Voor iedere gepresteerde shift ontvangen de havenarbeiders een forfaitaire vaste premie van € 5,28.

Artikel 549

Overwerk wordt betaald pro rata per uur, op basis van het loon der respectieve shift met een verhoging van 50 %.

Voor overwerk dat wegens overmacht langer dan 2 uren duurt, wordt voor de havenarbeiders, het loon van de lopende shift betaald.

Artikel 550

Arbeiders die tijdens het werk een ongeval oplopen, hebben recht op het loon dat aan de andere arbeiders van de ploeg voor de betrokken shift wordt uitbetaald.

Wanneer het ongeval tijdens het overwerk gebeurt, dient buiten het verdiende dagshiftloon, het aantal overuren betaald waarop de andere arbeiders van de ploeg recht hebben.

Artikel 551

Voor averijwerk wordt een toeslag toegekend van 50 % op het verdiende loon.

Onder averijwerk wordt verstaan het behandelen van geavarieerde goederen, rechtstreeks uit geavarieerde schepen en in zover de behandeling bijzondere bijkomende moeilijkheden oplevert.

Naargelang het geval, wordt deze toeslag berekend op een halve of op een hele shift.

Een toeslag van 100 % wordt betaald op het volledig shiftloon voor het behandelen op stroom van goederen aan schepen die in staat van averij zijn.

Artikel 552

Ingeval de staat van de verpakking der goederen schade veroorzaakt, kan een schadevergoeding worden toegekend door het Bestendig Bureau van het Paritair Subcomité.

Artikel 553

Voor de behandeling van volgende goederen worden loontoeslagen als volgt toegekend:

<u>Goederen</u>	<u>Toeslag per shift in €</u>
Ammoniumnitraat in zakken	■5,21
Dragen van goederen:	
a) boven de 75 kg	3,07
b) boven de 100 kg	5,21
Hout, mijnhout, papierhout, triplex (los): ontvangst op kade, in boot of in lichter, laden van kade in lichter, in boot, op wagon of op spoorwagen	6,53
Hout (gezaagd) aan de slengers van houtboten als er wordt geraapt	3,07
Koper met braam	3,07
Lossen van granen uit tankschepen	4,37
Oude meubelen (scrap) uitgenomen als stortgoed	5,21
Pitch (pek of pik) - los goed:	
a) zomermaanden: 1 april - 30 september (nachtshift)	32,46
b) wintermaanden: 1 oktober - 31 maart	26,07
Veiligheidsmunitie in kisten	4,37
Vlees (bevroren):	
a) al degenen die het behandelen	4,01
b) in de vriesruimen	7,81
Werk in het vriesruim	4,01
Werk in niet-mobiele installaties van diepkoeling	4,01■

De toekenning geschiedt per halve shift.

Wanneer twee of meer van deze goederen behandeld worden tijdens een halve shift, dient de hoogste loontoeslag toegekend te worden.

Artikel 554

De markeerders, DA, DAK, DAK/ST en WK/ST hebben recht op een loontoeslag voor de volgende bijzondere goederen:

<u>Goederen</u>	<u>Toeslag per shift in €</u>
Ammoniumnitraat in zakken	■5,21
Pitch (pek of pik) - los goed	
a) zomermaanden: 1 april - 30 september (nachtshift)	32,46
b) wintermaanden: 1 oktober - 31 maart	26,07
Veiligheidsmunitie in kisten	4,37
Werk in vriesruim	4,01
Werk in niet-mobiele installaties van diepkoeling	4,01■

Artikel 555

Deze loontoeslagen worden jaarlijks op 1 januari aangepast met een percentage gelijk aan de stijging van het rekenkundig gemiddelde 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 :

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

Voor de zaterdag- en de nachtshiften dient een toeslag van 50 % op deze bedragen toegekend te worden.

Voor de zon- en feestdagshift dient een toeslag van 100 % op deze bedragen toegekend te worden.

Deze verhoging van de loontoeslagen geldt echter niet voor pitch (pek of pik) waarvoor een bijzondere regeling in de tabel werd voorzien.

Artikel 556 - Grijpertoeslag

Wanneer er stortgoederen behandeld worden, zal de arbeid geschieden aan het shiftloon zoals vastgesteld door de Codex, vermeerderd met de bijzondere toeslag voor werk in het ruim. Deze bijzondere toeslag bedraagt voor alle categorieën van havenarbeiders in alle shiften ■ € 11,13 ■. Deze toeslag wordt 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:

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

Artikel 557 - Schadeloosstelling voor beschadigde persoonlijke voorwerpen

Ingeval van beschadiging van de volgende persoonlijke voorwerpen kan de werkgever na tussenkomst van het Bestendig Bureau volgend bedrag terugbetalen:

- brooddoos : ■ € 7,24 ■
- kopzak of sporttas : ■ € 17,36 ■
- thermos : ■ € 17,36 ■
- haak of pan : ■ € 36,23 ■

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:

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

(Artikel 558 t/m 567: vrij voor aanvulling).

HOOFDSTUK IX

INDELING IN RANGEN

Artikel 568

De havenarbeiders zijn onderverdeeld in twee rangen, A of B, volgens de bepalingen van deze Codex, door toedoen van de Administratieve Commissie.

Artikel 569

De havenarbeiders worden onmiddellijk na hun erkenning ambtshalve ingedeeld in rang B, met het oogmerk zich vertrouwd te maken met de havenarbeid en een zekere beroepsbekwaamheid te verwerven.

Artikel 570

Havenarbeiders die een erkenning van bepaalde duur hebben voor 1 jaar worden automatisch overgeheveld van rang B naar A op het ogenblik dat zij een erkenning van onbepaalde duur verwerven.

Artikel 571

De havenarbeiders B die voorheen tot de rang A behoorden, komen in aanmerking om opnieuw de rang A te verwerven indien zij niet langer het voorwerp uitmaken van een disciplinaire maatregel van tijdelijke rangverlaging of indien zij na een terugzetting in rang B voor onbepaalde duur, opnieuw voldoen aan de normen voor overheveling naar rang A.

De volgende regeling is van toepassing:

- a) De havenarbeiders die teruggezet zijn naar rang B kunnen ten vroegste na een wachtperiode van 18 maanden na de datum van terugzetting terug overgeheveld worden naar rang A.
- b) Om na te gaan of de havenarbeiders het gemiddeld aantal taken van de beroepscategorie waartoe zij behoren, gepresteerd hebben, wordt een referteperiode van 15 maanden genomen. Deze periode begint de 1^e van de maand volgend op deze van de terugzetting. Ook de eventuele gelijkgestelde dagen worden over dezelfde 15 maanden beschouwd.
- c) Indien de betrokken havenarbeider gedurende deze referteperiode het aantal vereiste taken niet behaalt, worden de oorspronkelijke referteperiode van 15 maanden en de wachtperiode van 18 maanden, telkens met 1 maand verschoven.
- d) Bij het vaststellen van het aantal gewerkte taken zal met de gelijkgestelde dagen van ziekte proportioneel op basis van de gewerkte en werkloosheidsdagen rekening gehouden worden.

De gelijkgestelde dagen wegens ziekte en de dagen verleend ingevolge de wetgeving op het ■Vlaams opleidingsverlof■ komen eveneens in aanmerking als rechtgevende dagen, maar verhoudingsgewijs berekend op de volgende wijze:

het aantal gewerkte dagen en werkloosheidsdagen samentellen; dit totaal delen door het aantal gewerkte dagen en vervolgens de dagen ziekte of ■Vlaams opleidingsverlof■ (5-dagenstelsel) delen door het quotiënt van de vorige bewerking.

- e) De Administratieve Commissie en de vakbonden worden minstens 15 dagen op voorhand ingelicht over de normen van de maandelijkse overheveling en over de rechthebbende en de niet-rechthebbende havenarbeiders.

Artikel 572

De havenarbeiders A behouden deze rang indien zij verder de havenarbeid aanvaarden en uitvoeren volgens het gedegen vakmanschap in overeenstemming met de overeenkomsten en de gebruiken in het havenbedrijf en indien zij voldoen aan de minimumprestatienormen van de beroepscategorie waarbij zij zijn ingedeeld.

(Artikel 573 t/m 580: vrij voor aanvulling).

HOOFDSTUK X

DISCIPLINAIRE MAATREGELEN TEGENOVER HAVENARBEIDERS

Artikel 581

De volgende disciplinaire maatregelen kunnen door toedoen van de Administratieve Commissie opgelegd worden:

- aan de havenarbeiders rang B: de terechtwijzing en de wijziging van aanwervingszitting bij tuchtmaatregel;
- voor havenarbeiders rang A: de terechtwijzing, de terugzetting in de rang B en de wijziging aanwervingszitting bij tuchtmaatregel.

Artikel 582

De Administratieve Commissie oefent de bevoegdheden inzake disciplinaire maatregelen slechts uit nadat zij kennis heeft genomen van de besluiten van het orgaan dat bevoegd is om over te gaan tot de intrekking van de erkenning als havenarbeider.

Zoals vermeld in artikel 15 kan tegen de beslissingen van de administratieve commissie, 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, 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 583

De Administratieve Commissie volgt bij het uitoefenen van de disciplinaire bevoegdheden, een procedureregeling die identiek is aan deze voorzien in artikel 10 van het KB van 05-07-2004 betreffende de erkenning van havenarbeiders in de havengebieden die onder het toepassingsgebied vallen van de wet van 8 juni 1972 betreffende de havenarbeid.

Artikel 584

Havenarbeiders kunnen wegens tekortkomingen, naargelang het geval, het voorwerp uitmaken van de volgende disciplinaire maatregelen:

1. terugzetting in de rang B voor onbepaalde duur, met eventuele mogelijkheid om de rang A opnieuw te verwerven volgens de criteria voorzien voor overheveling zoals bepaald in artikel 571 of wijziging van aanwervingszitting voor onbepaalde duur;
2. tijdelijke terugzetting in de rang B voor een periode van 6 maanden of wijziging van aanwervingszitting voor een periode van 6 maanden;
3. tijdelijke terugzetting in de rang B voor een periode van 3 maanden tot 1 maand of wijziging van aanwervingszitting voor een periode van 3 maanden;
4. terechtwijzing.

Artikel 585

Wanneer een disciplinaire maatregel wordt opgelegd, bedoeld in artikel 584, 1. of 2., wordt de havenarbeider bij het einde van de disciplinaire sanctie opnieuw opgeroepen voor de Administratieve Commissie.

Wanneer op dat ogenblik opnieuw tekortkomingen worden vastgesteld, kan onmiddellijk een nieuwe disciplinaire maatregel worden opgelegd.

Artikel 586

Wanneer een havenarbeider die reeds het voorwerp was van een disciplinaire maatregel, opnieuw ter verantwoording wordt opgeroepen, kan de disciplinaire sanctie, bedoeld in artikel 584, 2. of 3., verdubbeld worden.

Artikel 587

De volgende disciplinaire maatregelen kunnen genomen worden ten overstaan van havenarbeiders A, die niet langer aantonen dat zij bereid zijn havenarbeid te aanvaarden en uit te voeren volgens de overeenkomsten en gebruiken in het havenbedrijf:

1. Onvoldoende prestaties: wanneer havenarbeiders rang A niet voldoen aan de minimum prestatienormen van de beroepscategorie waartoe zij behoren, zoals voorzien bij het KB van 05-07-2004 betreffende de erkenning van havenarbeiders in de havengebieden die onder het toepassingsgebied vallen van de wet van 8 juni 1972 betreffende de havenarbeid, kunnen zij het voorwerp uitmaken van de disciplinaire maatregelen voorzien in artikel 584.

Voor de havenarbeiders die gebruik maken van het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering of de specifieke regeling voor werknemers vanaf 50 jaar zullen de minimum prestatienormen pro rata berekend worden. Dit houdt in dat voor deze werknemers de minimum prestatienormen, berekend overeenkomstig de wijze voorzien in artikel 13 van het KB van 05-07-2004 betreffende de erkenning van havenarbeiders in de havengebieden die onder het toepassingsgebied vallen van de wet van 8 juni 1972 betreffende de havenarbeid, dienen vermenigvuldigd te worden met volgende breuk:

Teller: het aantal werkdagen van de betrokken werknemer

Noemer: het aantal werkdagen van een voltijdse werknemer

2. Ongewettigde afwezigheden: havenarbeiders rang A die dagen van "blanco's" oplopen kunnen het voorwerp uitmaken van disciplinaire maatregelen voorzien in artikel 584. Onder dagen van "blanco's" dient verstaan te worden de werkdagen waarop de havenarbeider rang A zich niet ter beschikking gesteld heeft van het havenbedrijf, daarvoor geen enkele geldige reden kan invoeren en derhalve ongewettigd afwezig is geweest.
3. Havenarbeiders rang A die zich in het aanwervingsbureau ter beschikking hebben gesteld van het havenbedrijf, maar nadien noch aangeworven worden, noch werkloos blijven, kunnen het voorwerp uitmaken van disciplinaire maatregelen voorzien in artikel 584.
4. Afwezigheid op het werk: havenarbeiders rang A die aangeworven worden en zonder geldige reden van het aangeduide werk afwezig blijven, kunnen het voorwerp zijn van de disciplinaire maatregelen voorzien in artikel 584, 2., 3., of 4.

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

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

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

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

8. Wangedrag:

■ a) havenarbeiders rang A die:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artikel 588

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

Artikel 589

De Administratieve Commissie kan disciplinaire maatregelen herzien indien:

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

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

■- 112ter -■

HOOFDSTUK XI

SOCIALE VOORDELEN

Afdeling 1. - WERKKLEDIJ EN PERSOONLIJKE BESCHERMINGSMIDDELEN

Artikel 601

Bij hun erkenning als havenarbeider hebben de betrokkenen recht op werkkledij, werkhandschoenen, veiligheidsschoenen, regenkledij, winterkledij en veiligheidshelm.

Bij overgang naar een andere beroepscategorie bekomen de betrokkenen automatisch de aangepaste veiligheids- en beschermingsuitrusting.

Artikel 602

De veiligheids- en beschermingsuitrusting wordt bedeed volgens een puntensysteem. Dit betekent dat per gepresteerde taak een aantal punten toegekend wordt (in functie van het werk van de categorie).

Met deze punten kan de arbeider de veiligheids- en beschermingsuitrusting krijgen in overeenstemming met zijn persoonlijke behoeften.

CEPA houdt een bestand bij met alle gegevens betreffende de kledijbedeling per arbeider.

Wekelijks worden de verworven punten bijgeteld en de maandelijkse loonafrekening vermeldt de stand van het puntentotaal.

Artikel 603

PUNTEN PER BEROEPSCATEGORIE EN PER TAAK:

001-161	31.49
002-162	21.92
003-163	21.92
004-164	26.62
007-167	38.98
008-168	20.18
■ ■	
■ ■	
217	38.98
220-240	18.35
222	14.69
■ ■	
321-331-341	31.49
323-333	14.69
324-334	17.85
327-337	38.98
■ ■	
453	15.06
455	16.80
456	21.92
457	20.18
458	31.49
467	38.98
468	20.18

Artikel 604

PUNTEN PER ARTIKEL:

1. WERKKLEDIJ

107	bretelbroek.....	599
108	bretelbroek met knielapzakken.....	633
109	werkbroek	472
110	werkbroek met knielapzakken	506
111	werkvest.....	482
112	overall	811
113	overall met knielapzakken	845
114	stofjas	659
115	knielap	88
116	bodyoverall	834
117	bodyoverall met knielapzakken	868

2. WINTERKLEDIJ

201	thermovest.....	588
202	thermobroek.....	555
205	wintervest.....	1286
206	winterbretelbroek	1543
207	fleecevest.....	668
208	thermische T-shirt onderkledij.....	281
209	thermische broek onderkledij.....	254

3. REGENKLEDIJ

301	regenvest Flex	1652
302	regenjas Flex	2003
303	regenbroek Flex.....	850
304	regenvest PVC	679
305	regenjas PVC.....	1082
306	regenbroek PVC	519
307	binnenvest Flex uitneembare mouwen.....	1853

4. SCHOEISEL

401	lage schoenen type 1	907
402	hoge schoenen type 1	1068
403	laarzen type 1	1623
404	lage schoenen type 2	1795
405	hoge schoenen type 2	1833
406	laarzen type 2	2901
409	lage schoenen type 3 zwart.....	1340
410	lage schoenen type 3 bruin	1959
411	hoge schoenen type 3 zwart.....	1758
414	hoge schoenen type 3 bruin	1837
417	lage schoenen type 3 antislip	1837
415	lederen laars zonder rits met voering	2285
416	lederen laars zonder rits zonder voering	2257
418	veiligheidssandalen	1837
408	damesschoeisel.....	1853
407	PVC-laarzen	529
421	werksok Relax.....	113
428	hoge damesschoen Emma Anouk.....	1.853
429	hoge schoenen Caterpillar.....	1.758
430	hoge kuiperschoenen.....	2.054
431	winterlaars Jalas.....	3.160

5. HANDSCHOENEN

502	synthetische handschoenen	121
503	fluorescerende handschoenen	182
504	winterhandschoenen	238
505	binnenhandschoenen	26
507	lederen (kevlar) handschoenen type 2	99
508	splitlederen handschoenen type 1	55
511	kuipershandschoenen Powerflex	149
512	gecoate handschoenen	64
513	snijbestendige handschoenen	358
514	Flip-Top handschoenen	238
515	anti-plet handschoenen	253
509	handschoenen voor magazijnwerk	142
510	handschoenen voor licht werk	61

6. HELMEN

618	UVEX Airwing helm korte klep	336
619	UVEX Airwing helm lange klep	336
607	reflecterende strip	6
608	zelfklevende zweetband (PU)	9
611	badstof zweetband	59
615	UVEX-zweetband	16
620	Protector zweetband	30
621	helm Protector met draaiknop	460
622	stootpet Hivizo	345
623	binnenwerk met draaiknop	269
624	Petzl helm vent vertex met kinriem	460
625	Petzl helm best vertex met kinriem	460
628	knit hat-cap cover	71
629	muts Balaclava	71
630	muts Beanie	71

7. ALLERLEI

709	gehoorbeschermers	485
703	stofbril	215
704	stofzonnebril	254
705	overzetbril	255
706	briletui	124
■118.1	T-shirt-I	762■
■118.2	T-shirt-II	110■
119	hesje	142
712	oorkap Peltor	608
713	hygiëne set oorkap Peltor	219
714	oorkap Optime	608
716	fluitje Classic	108
717	oranje nekkoord	36

8. ANTIREFLECTIEKLEDIJ

0801	groene overall	706
------	----------------------	-----

Artikel 605 - Veiligheidskledij buiten puntensysteem

Behoudens de havenarbeiders ingedeeld bij de beroepscategorie chef-markeerder, heeft elke havenarbeider bij zijn erkenning recht op 5 T-shirts-II en na telkens 75 effectief gepresteerde taken recht op 1 T-shirt-II. Cepa zal dit aantal taken registreren en communiceren zoals vermeld in artikel 602 laatste alinea.

Artikel 606 - Veiligheids- en werkkledij

Havenarbeiders mogen als zichtbare werkkledij en persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM), uitsluitend de veiligheidskledij dragen die Cepa in het kledijbedelingcentrum (Cepa Kledijbedeling) verdeelt (oranje fluo-reflecterende kledij boven- en onderlichaam, veiligheidsschoenen en helm). Personen die hieraan niet voldoen kunnen niet tewerkgesteld worden en/of het werk verderzetten.

Voor bestuurders van toestellen gelden specifieke regels:

- wanneer zij tijdens hun werk hinder ondervinden van reflectie van de veiligheidskledij, mogen zij in hun cabine andere kledij dragen
- ■ wanneer zij hun toestel kunnen bereiken zonder zich te voet in de operationele zone te begeven, volstaat het dragen van veiligheidsschoenen en het oranje fluo-reflecterende hesje ■
- wanneer zij hun toestel verlaten in de operationele zone, moeten zij volledig voldoen aan de kledij- en PBM-voorschriften (oranje fluo-reflecterende boven- en onderlichaam, veiligheidsschoenen, helm)
- bijkomende uitzonderingen kunnen alleen mits positief advies van de Gemeenschappelijke Interne Diens voor Preventie en Bescherming (GIDPB) en na advies van het Gemeenschappelijk Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk. Ze zijn alleen mogelijk op basis van een risicoanalyse van de werkzaamheden.

De ceelbaas, de foreman, de assistent-chef-markeerder en de chef-markeerder, hierna genoemd “de hiërarchische lijn” die tevens een voorbeeldfunctie heeft, controleert de naleving van de kledij- en PBM-voorschriften bij aanvang van de shift en gedurende de shift.

Wanneer een lid van de hiërarchische lijn vaststelt dat een havenarbeider de kledij- en PBM-voorschriften niet opvolgt, dan spreekt hij de betrokkene hierover aan en geeft hij hem/haar de kans zich onmiddellijk in orde stellen.

Kan betrokkene zich niet onmiddellijk in orde stellen, dan biedt de werkgever ter plaatse vervangkledij aan in de vorm van een bretelbroek en/of fleece zodat hij/zij het werk kan aanvatten in overeenstemming met de kledijvoorschriften. Hiertoe stelt de werkgever deze kledij in een beperkt aantal maten op het bedrijf beschikbaar.

De werkgever meldt deze bedeling, met een door de betrokkene ondertekend standaarddocument, aan Cepa Kledijbedeling. Cepa Kledijbedeling brengt het overeenkomstig puntenaantal bij betrokkene in mindering en registreert deze als een eerste bedeling.

Stelt Cepa Kledijbedeling vast dat het een tweede bedeling voor dezelfde persoon binnen het jaar betreft, dan nodigt de GIDPB en de betrokken vakbond de havenarbeider uit voor een motiverend gesprek.

Bij een derde bedeling voor dezelfde persoon binnen het jaar, dient de werkgever een schriftelijke klacht in bij het Bestendig Bureau. Tevens brengt hij CEPA (Afdeling Haven) en het gemeenschappelijk vakbondsfront op de hoogte.

Na 365 kalenderdagen wordt de registratie van een eerste melding, zoals vermeld in alinea 6 van dit artikel, automatisch geschrapt.

Een havenarbeider die gedurende de shift niet meer in orde is, wordt door de HL aangesproken waarop betrokkene zich opnieuw in orde stelt.

Bij weigering om de vervangkledij te dragen en/of het zich in orde stellen, kan de betrokkene het werk niet aanvatten. De werkgever dient schriftelijk klacht in bij het Bestendig Bureau. Tevens brengt hij CEPA (Afdeling Haven) en het gemeenschappelijk vakbondsfront op de hoogte.

Een havenarbeider die zich aanbiedt in veiligheidskledij die zodanig versleten en/of vervuild is dat er nog nauwelijks sprake is van fluo/reflectie, krijgt hiervoor een verwittiging van de HL. Betrokkene stelt zich in orde tegen de volgende shift. Bij herhaalde verwittigingen nodigt de GIDPB betrokkene uit voor een motiverend gesprek in aanwezigheid van zijn vakbond.

Artikel 607 - Veiligheidshelmen

Opgeheven

Artikel 608 - Was en onderhoud

Voor de reiniging en het onderhoud van de werkkledij ontvangt iedere havenarbeider een vergoeding van ■ € 1,49 ■ per taak. Deze vergoeding wordt 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:

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

(Artikel 609 t/m 620: vrij voor aanvulling).

Afdeling 2. - HERVERDELINGSDAGEN

Artikel 621

Na ■ 25 ■ effectief gewerkte dagen zijn de havenarbeiders van het algemeen contingent gehouden 1 herverdelingsdag op te nemen.

Artikel 622

De herverdelingsdagen worden vergoed met het basisloon van de dagshift en de vaste premie van de beroepscategorie waartoe de arbeider behoort, met uitsluiting van de walking time.

Op een herverdelingsdag mag de arbeider geen arbeid verrichten en kan hij geen aanspraak maken op werkloosheidsvergoeding.

Artikel 623

De herverdelingsdagen worden in aanmerking genomen voor het berekenen van de eindejaarsconjunctuurpremie en van het aantal gepresteerde taken.

Artikel 624

De vergoeding voor was en onderhoud van de werkkledij, noch de vergoeding voor verplaatsingskosten met eigen vervoer zijn verschuldigd.

Artikel 625

De herverdelingsdagen worden niet meegerekend voor de vervanging van de veiligheids- en beschermingsuitrusting.

Artikel 626

De herverdelingsdagen worden gelijkgesteld met gewerkte dagen voor de berekening van de bijkomende vakantie ten laste van het Compensatiefonds voor Bestaanszekerheid.

Artikel 627

De maandelijkse loonafrekening vermeldt het aantal herverdelingsdagen waarop de arbeider recht heeft.

De arbeider kan zich, na het verstrijken van 2 weken na het bereiken van de ■ 25 ■ rechtgevendende dagen, aanbieden bij de Centrale der Werkgevers voor de afstempeling van zijn werkboek tot vastlegging van de gekozen datum, uiterlijk vóór de aanwervingszitting waarin hij ingedeeld is, mits inachtnaam van het sluitingsuur van de Centrale der Werkgevers aan de Haven van Antwerpen.

Alle havenarbeiders met recht op meer dan 6 herverdelingsdagen zullen de 6de herverdelingsdag dienen op te nemen binnen de maand die volgt op de maand na het verwerven van deze 6de dag, rekening houdend met de bestaande reglementering.

CEPA zal de havenarbeiders hiervan schriftelijk in kennis stellen, evenals de werkgevers van havenarbeiders in vast dienstverband.

CEPA zal maandelijks op de Administratieve Commissie een lijst deponeren met een stand van zaken in verband met de havenarbeiders met meer dan 5 herverdelingsdagen.

De havenarbeiders die nalaten hun boventallige herverdelingsdagen op te nemen worden opgeroepen door de Administratieve Commissie en op de dag van oproeping wordt een herverdelingsdag vastgelegd.

Artikel 628

De arbeiders in vast dienstverband dienen hun herverdelingsdagen in akkoord met hun werkgever op te nemen.

Artikel 629

De arbeiders kunnen hun herverdelingsdagen nemen naar keuze van maandag tot en met vrijdag.

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

In geval van betwisting worden de aanvragen beoordeeld door de Administratieve Commissie.

Het maximum aantal losse havenarbeiders die per dag afwezig mogen zijn ingevolge vakantie, anciënniteitsvakantie of herverdelingsdagen bedraagt 1.500.

Ingeval van langdurige periode van arbeidsongeschiktheid ingevolge ziekte, ongeval van gemeen recht of arbeidsongeval blijft het recht op de herverdelingsdagen behouden tot na de werkhervatting.

Na intrekking, schorsing of einde van de erkenning als havenarbeider blijft het recht op een vergoeding voor de nog niet opgenomen herverdelingsdagen behouden.

(Artikel 630 t/m 640: vrij voor aanvulling).

Afdeling 3. - EINDEJAARCONJUNCTUURPREMIE

Artikel 641

De eindejaarsconjunctuurpremie wordt berekend door een dagelijkse premie te vermenigvuldigen met het aantal tijdens het referentiejaar verkregen rechtgevende dagen.

Artikel 642

Deze dagelijkse premie wordt bekomen door het gemiddelde shiftloon voor havenarbeider algemeen werk op 30 september van het premiejaar verhoogd met de vaste premie, te vermenigvuldigen met de breuk 21/230ste, zijnde het gemiddeld aantal maandelijks werkdagen op de mogelijke jaarlijkse werkdagen.

Hierbij is het gemiddeld shiftloon gelijk aan:

$$\frac{\text{basisloon dagshift} + \text{loon morgenshift} + \text{loon namiddagshift}}{3}$$

Artikel 643

Hebben recht op de eindejaarsconjunctuurpremie: de arbeiders die op het ogenblik van de uitbetaling van de premie erkend zijn als havenarbeider.

Behouden eveneens het recht op de eindejaarsconjunctuurpremie: de arbeiders die niet meer erkend zijn op het ogenblik van de uitbetaling van de premie, maar in de loop van het referentiejaar :

- met wettelijk pensioen gingen;
- overleden zijn;
- overgingen naar de bijzondere regeling voor verminderd arbeidsgeschikten van 55 tot 65 jaar;
- wiens erkenning of inschrijving om medische redenen, na onderzoek door de externe dienst voor preventie en bescherming, geschorst of ingetrokken werd.
- toegelaten werden tot de regeling van tijdelijke afwezigheid.

Artikel 644

Komen in aanmerking als rechtgevende dagen:

- de gewerkte dagen;
- de vergoede dagen gewaarborgd weekloon verzekering inzake arbeidsongevallen;
- de gelijkgestelde dagen wegens een arbeidsongeval of beroepsziekte;
- de gelijkgestelde dagen wegens ongeval op weg van en naar het aanwervingsbureau;
- de vergoede dagen gewaarborgd weekloon ziekte of ongeval van gemeen recht;
- de wegens hospitalisatie gelijkgestelde dagen ziekte of ongeval van gemeen recht;
- de dagen klein verlet;
- de herverdelingsdagen;
- de dagen opleiding als dokautovoerder-kraanman, als dekman en als kuiper;
- de dagen dokterscontrole verzekering arbeidsongevallen;
- de dagen gedekt door een verbrekiingsvergoeding;
- de anciënniteitsvakantiedagen;
- de dagen ■verlof om dwingende redenen■.

Artikel 645

De gelijkgestelde dagen wegens zwangerschapsrust, borstvoedingsverlof, ouderschapsverlof, ziekte of ongeval van gemeen recht en de dagen verleend ingevolge de wetgeving op het ■Vlaams opleidingsverlof■ komen eveneens in aanmerking als rechtgevendende dagen, maar verhoudingsgewijs berekend op de volgende wijze:

het aantal gewerkte dagen en werkloosheidsdagen samentellen, dit totaal delen door het aantal gewerkte dagen en vervolgens de dagen zwangerschapsrust, borstvoedingsverlof, ouderschapsverlof, ziekte of ■Vlaams opleidingsverlof■ (5-dagenstelsel) delen door het quotiënt van de vorige bewerking.

Artikel 646

Het referentiejaar voor het berekenen van de premie begint op 1 oktober van het jaar dat de uitbetaling van de premie voorafgaat en eindigt op 30 september van het premiejaar.

Artikel 647

De arbeiders die ingevolge tijdelijke volledige werkonbekwaamheid wegens arbeidsongeval of beroepsziekte gedurende het ganse referentiejaar werkonbekwaam blijven, ontvangen een premie tot aan de werkhervatting of consolidatie van de invaliditeit.

Deze premie is gelijk aan de dagelijkse premie in voege op 30 september x 230.

Bij overlijden wordt de premie op maandbasis berekend, waarbij een begonnen maand als een volledige geldt.

Artikel 648

- a) Arbeiders die ingevolge ziekte of ongeval van gemeen recht gedurende het ganse referentiejaar arbeidsongeschikt blijven, hebben recht op het bedrag van de in het voorgaande jaar uitgekeerde premie op voorwaarde dat hun erkenning in de loop van het referentiejaar geschorst wordt wegens meer dan 1 jaar ziekte of ongeval van gemeen recht.
- b) Voor het referentiejaar waarin de arbeiders terug in het bedrijf komen, na een premie ontvangen te hebben in toepassing van a), wordt een bedrag uitgekeerd gelijk aan de premie toegekend voor het jaar waarin de ziekte of het ongeval van gemeen recht begonnen is, tenzij de berekening van het in aanmerking te nemen referentiejaar op basis van prestaties en gelijkgestelde dagen voordeliger is.
- c) De rechthebbenden van arbeiders die overlijden in de loop van het referentiejaar waarin hun erkenning zou geschorst worden wegens meer dan 1 jaar ziekte of ongeval van gemeen recht, hebben recht op het bedrag van de in het voorgaande jaar uitgekeerde premie tot de maand van het overlijden, waarbij een begonnen maand als een volledige geldt.

Artikel 649

De erfgenamen van overleden arbeiders of diegene die de begrafenis kosten betaald heeft, kunnen aanspraak maken op de eindejaarsconjunctuurpremie.

Artikel 650

Het kaderpersoneel, de walkraanmannen, de walkraanmannen/speciale tuigen, de dokautovoerders-kraanmannen/speciale tuigen, de containermarkeerders in vast dienstverband en de containerschadevaststellers behouden bij ontslag het recht op de premie voor de periode tewerkgesteld bij hun werkgever, op voorwaarde dat zij op het ogenblik van de uitbetaling van de premie erkend zijn als havenarbeider van het algemeen contingent, ofwel tewerkgesteld zijn bij een werkgever die ressorteert onder het Paritair Comité nr. 301 of nr. 226.

Artikel 651

■ opgeheven. ■

Artikel 652

Alle arbeiders die op het ogenblik van de betaling van de premie niet meer erkend zijn, maar aanspraak kunnen maken op de premie, dienen hun aanvraag te richten tot de Centrale der Werkgevers aan de Haven van Antwerpen.

De nodige bewijsstukken ter rechtvaardiging van hun toestand dienen voorgelegd.

Jaarlijks zal een lijst met de namen en werkboeknummers van de arbeiders die meer dan 1 jaar werkonbekwaam zijn ingevolge ziekte of ongeval van gemeen recht aan de 3 representatieve syndicale organisaties overgemaakt worden.

Artikel 653

De betaling van de eindejaarsconjunctuurpremie geschiedt op 10 december van het premiejaar. Het premiejaar is het kalenderjaar waarin de premie wordt uitbetaald.

(Artikel 654 t/m 670: 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 geproratiseerd 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 5. - TUSSENKOMST IN DE VERPLAATSINGSKOSTEN

Artikel 691

Overeenkomstig de aanbeveling vervat in het Interprofessioneel Akkoord van 10 februari 1975, om een tussenkomst in de verplaatsingskosten te betalen aan de werknemers die een privévervoermiddel gebruiken, wordt aan de havenarbeiders die geen sociaal abonnement genieten, per taak en per gecontroleerde werkloosheidsdag, de volgende tussenkomst toegekend naargelang de woonplaats:

	<u>Per dag in €</u>
Antwerpen, Antwerpen-Linkeroever, Antwerpen-Luchtbal	1,24
Antwerpen-Kiel, Merksem	1,32
Berchem, Borgerhout, Burcht, Deurne, Hoboken, Wilrijk, Zwijndrecht	1,38
Borsbeek, Ekeren, Melsele	1,46
Edegem, Mortsel	1,54
Hove, Kontich, Schoten, Wijnegem, Wommelgem	1,62
Aartselaar, Boechout, Hemiksem, Kruibeke	1,72
Brasschaat, Hoevenen, Schelle, Vremde	1,80
Beveren, Ranst	1,88
Bazel, Kapellen, Lint, Waarloos	1,96
's Gravenwezel, Kallo, Niel	2,04
Boom, Broechem, Schilde, Steendorp	2,14
Lier, Oelegem, Rupelmonde	2,22
Duffel, Haasdonk, Reet, Terhagen, Vrasene	2,30
Halle, Ruisbroek, Stabroek, St-Job-in-'t Goor, Walem	2,40
Berendrecht, Blaasveld, Emblem, Lillo, Massenhoven, Nieuwkerken-Waas, Putte (NL), Rumst, Viersel, Willebroek, Zandvliet	2,48
Temse	2,56
Breendonk, Kessel, Koningshooikt, Nijlen, St-Katelijne-Waver	2,64
Doel, Mechelen, St-Niklaas, Tisselt, Zandhoven	2,74
Berlaar, Heindonk, Kalmthout, St-Gillis-Waas, Verrebroek, Westmalle	2,82
Brecht, Heffen, Liezele, Tielrode, Zoersel	2,88
Gestel, Leest, Lippelo, Pulderbos, Puurs, Ramsdonk, Wuustwezel	3,00
Bevel, Elversele, Hingene, Londerzeel, Muizen, Oostmalle, Oppuurs, Pulle, Putte, St-Pauwels	3,06
Belsele, Bouwel, Hofstade, Hombeek, Kieldrecht, O.L.V.-Waver	3,12
Beerzel, Bonheiden, Bornem, Herenthout, Kapelle-op-den-Bos, Kemzeke, Meerdonk, Sinaai, Zemst	3,24
De Klinge, Grobbendonk, Loenhout, Nieuw-Namen (NL), Ossendrecht (NL), St-Amands, St-Lenaarts	3,30
Clinge (NL), Elewijt, Eppegem, Hallaar, Hamme, Heist-op-den-Berg, Herentals, Itegem, Malderen, Nieuwenrode, Opdorp, Rijkevorsel, Steenhuffel, Stekene, Vlimmeren, Vorselaar, Waasmunster, Wechelderzande Weerde	3,44
Achtmaal (NL), Appels, Axel (NL), Baal, Baardegem, Baasrode, Beerse, Begijnendijk, Beigem, Berg, Bergen-Op-Zoom (NL), Berlare, Boortmeerbeek, Buggenhout, Buken, Dakman, Denderbelle, Diegem, Donk, Eksaarde,	

Erps-Kwerps, Essen, Gijzegem, Grembergen, Grimbergen, Halsteren (NL) Hamme (Brabant), Heerle (NL), Herdersem, Hever, Hoogerheide (NL), Hulst (NL) Humbeek, Kampenhout, Keerbergen, Kobbegem, Koewacht (NL), Krabbendijke (NL), Kruiningen (NL), Lamswaarde (NL), Lebbeke, Lokeren, Machelen, Mariekerke, Mazenzele, Meise, Meldert, Melsbroek, Merchtem, Mespelare, Moerbeke, Moerzeke, Mollem, Moorsel, Morkhoven, Nederokkerzeel, Nederoverheembeek, Nispen (NL), Noorderwijk, Opwijk, Ossenis (NL), Oudegem, Perk, Peutie, Relegem, Rijmenam, Rilland-Bath (NL), Roosendaal (NL), Rotselaar, Rucphen (NL), Schijf (NL), Schoonaarde, Schriek, Sint-Gillis-Bij-Dendermonde, Sint-Jansteen (NL), Steenokkerzeel, Strombeek-Bever, Tildonk, Tremelo, Vilvoorde, Vogelwaarde (NL), Wachtebeke, Walsoorden (NL), Wambeek, Weert, Wemmel, Werchter, Wernhout (NL), Wespelaar, Wiekevorst, Wieze, Woensdrecht (NL), Wolvertem, Wouw (NL), Wouwse Plantage (NL), Zaamslag (NL), Zandberg (NL), Zuiddorpe (NL), Zundert (NL)	3,72
Affligem, Bekkerzeel, Betekom, Booischot, Dendermonde, Essene, Everberg, Evere, Ganshoren, Gierle, Groot-Bijgaarden, Haacht, Herent, Hofstade (O-VI), Hoogstraten, Hulshout, Kalken, Koekelberg, Kortenberg, Kruisland (NL), Laken, Meerbeek, Nossegem, Olen, Overmere, Poederlee, Sint-Stevens-Woluwe, Sprundel (NL), Uitbergen, Ulriks-Kapelle, Veltem Beisem, Vosselaar, Wezemaal, Wijgmaal, Winksele, Zegge (NL), Zele, Zellik, Zeveneken	3,94
Overige	4,20

■ ■.

Artikel 692

Deze vergoeding wordt per week uitbetaald.

Op zijn maandelijkse loonafrekening wordt per dag opgave gedaan van het bedrag waarop de arbeider recht heeft.

Artikel 693

De tussenkomst in de verplaatsingskosten wordt tweemaal uitbetaald voor iedere tewerkstelling tijdens de nachtshift.

Artikel 694

De havenarbeiders die een sociaal abonnement genieten, ontvangen bij wijze van voorschot de hogervermelde vergoeding voor verplaatsingskosten met eigen vervoermiddel.

Na voorlegging van het sociaal abonnement en van de maandelijkse loonafrekening aan de Centrale der Werkgevers aan de Haven van Antwerpen, wordt het verschil bijgepast ten belope van 75% van de prijs van het sociaal abonnement.

(Artikel 695 t/m 700: 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 | : ■ € 950,66 ■; |
| - van 35 jaar tot minder dan 40 jaar | : ■ € 910,85 ■; |
| - van 30 jaar tot minder dan 35 jaar | : ■ € 871,03 ■; |
| - van 25 jaar tot minder dan 30 jaar | : ■ € 846,13 ■; |
| - van 20 jaar tot minder dan 25 jaar | : ■ € 811,43 ■; |
| - van 15 jaar tot minder dan 20 jaar | : ■ € 780,60 ■. |

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	: ■ € 950,66 ■;
- van 35 jaar tot minder dan 40 jaar	: ■ € 910,85 ■;
- van 30 jaar tot minder dan 35 jaar	: ■ € 871,03 ■;
- van 25 jaar tot minder dan 30 jaar	: ■ € 846,13 ■;
- van 20 jaar tot minder dan 25 jaar	: ■ € 811,43 ■;
- van 15 jaar tot minder dan 20 jaar	: ■ € 780,60 ■.

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:

- ■€ 1.087,94■ per 5 jaar anciënniteit als havenarbeider; en
- ■€ 1.087,94■ per 5 jaar tussen de leeftijd waarop de erkenning wordt ingetrokken en de leeftijd van 65 jaar; en
- ■€ 1.087,94■ 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 bereikt 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.

■ ■

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 bereikt 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:

- ■ € 1.571,52■ vanaf 10 jaar en minder dan 15 jaar anciënniteit;
- ■ € 2.095,55■ vanaf 15 jaar en minder dan 20 jaar anciënniteit;
- ■ € 2.619,19■ 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).

Afdeling 10. - KLEIN VERLET

Artikel 771

In de gevallen voorzien in het Koninklijk Besluit van 28 augustus 1963 betreffende het behoud van het normaal loon voor afwezigheidsdagen ter gelegenheid van familiegebeurtenissen of voor de vervulling van staatsburgerlijke verplichtingen of van burgerlijke opdrachten, wordt de vergoeding voor het klein verlet toegekend:

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

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

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

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

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

De dag van de begrafenis.

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

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

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

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

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

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

9. ■Opgeheven.■

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

De nodige tijd met een maximum van vijf dagen.

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

De nodige tijd.

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

De nodige tijd met een maximum van vijf dagen.

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

De nodige tijd met een maximum van vijf dagen.

Artikel 772

De vergoeding wordt ook toegekend in volgende gevallen:

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

4. Oproeping tot regeling van arbeidsongevallen voor wat betreft de betwisting inzake toekenning van de invaliditeit, deskundig onderzoek door dokter, wetsdokter, rechtbank: de dag van de oproeping.
5. Oproeping door een officiële instantie, andere dan het NPCHA, in verband met betwisting of sociale problemen met betrekking tot de beroepsactiviteit: de dag van de oproeping.
6. Oproeping voor de jeugdkamer van de familierechtbank als ouder of voogd van een minderjarig kind: de dag van de oproeping.
7. Oproeping voor de rechtbank voor adoptie of nationaliteitskeuze van een kind: de nodige tijd.
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. Het recht op 15 dagen geboorteverlof wordt opgetrokken tot 20 dagen voor de geboortes die plaatsvinden vanaf 1 januari 2023.

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 20 dagen geboorteverlof. Het recht op geboorteverlof komt hierbij in dalende volgorde toe aan de werknemer die op het ogenblik van geboorte:

- 1° wettelijk samenwoont met de moeder van het kind, en bij wie het kind zijn hoofdverblijfplaats heeft;
- 2° 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.

De voorwaarde vermeld onder 1° en 2° inzake de hoofdverblijfplaats van het kind is niet van toepassing wanneer het kind levenloos geboren wordt. ■

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.

■ Deze 12 dagen worden opgetrokken tot 17 dagen voor de geboortes die plaatsvinden vanaf 1 januari 2023. ■

■ **Artikel 775**

a) individueel krediet

Voor het onthaal van een minderjarig kind in het gezin in het kader van een adoptie hebben havenarbeiders recht op adoptieverlof voor een basisperiode van maximum 6 weken.

b) kind met een handicap

De duur van de basisperiode van maximum 6 weken 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.

c) gelijktijdige adoptie van meerdere minderjarige kinderen

Het individueel krediet waarvan sprake in a) kan met 2 weken verlengd worden bij gelijktijdige adoptie van meerdere minderjarige kinderen.

d) bijkomend krediet te verdelen onder de adoptieouders

Het individueel krediet voor een basisperiode van maximum 6 weken wordt opgetrokken met 3 weken voor de betrokken ouder of voor beide ouders samen. Ingeval van 2 adoptieouders moeten deze bijkomende weken onderling tussen hen verdeeld worden.

e) andere modaliteiten

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.

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 vroeger aanvangen.

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).

Afdeling 11. - VERGOEDING VOOR BETAALDE FEESTDAGEN

Artikel 786

De vergoeding voor betaalde feestdagen is gelijk aan het dagshiftloon van de beroepscategorie, uitgenomen voor de volgende beroepscategorieën:

- havenarbeider algemeen werk, kuiper en markeerder: dagshiftloon + ■ € 3,55 ■ (jaarlijks op 1 januari aangepast volgens de aanpassing van de loontoeslagen - zie Art. 555);
- dokautovoerder, dokautovoerder-kraanman, walkraanman, walkraanman/speciale tuigen en dokautovoerder-kraanman/speciale tuigen: dagshiftloon + € 4,70 (walking time).

(Artikel 787: vrij voor aanvulling).

Afdeling 12. – VERBREKINGSVERGOEDING EN OPZEGGINGSTERMIJNEN

Artikel 788

■ a) Wanneer een havenarbeider die vanaf 01/01/2014 in dienst gekomen is en tewerkgesteld is met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur ontslagen wordt, zijn volgende opzeggingstermijnen van toepassing:

Anciënniteit	Termijn werkgever	Termijn werknemer
< 3 maanden	1 week	1 week
Van 3 tot 4 maanden	3 weken	2 weken
Van 4 tot 5 maanden	4 weken	2 weken
Van 5 tot 6 maanden	5 weken	2 weken
Van 6 tot 9 maanden	6 weken	3 weken
Van 9 tot 12 maanden	7 weken	3 weken
Van 12 tot 15 maanden	8 weken	4 weken
Van 15 tot 18 maanden	9 weken	4 weken
Van 18 tot 21 maanden	10 weken	5 weken
Van 21 tot 24 maanden	11 weken	5 weken
Van 2 tot 3 jaar	12 weken	6 weken
Van 3 tot 4 jaar	13 weken	6 weken
Van 4 tot 5 jaar	15 weken	7 weken
Van 5 tot 6 jaar	18 weken	9 weken
Van 6 tot 7 jaar	21 weken	10 weken
Van 7 tot 8 jaar	24 weken	12 weken
Van 8 tot 20 jaar	3 weken extra per jaar	13 weken
Van 20 tot 21 jaar	2 weken extra per jaar	13 weken
Vanaf 21 jaar	1 week extra per jaar	13 weken

b) Voor havenarbeiders (uitgezonderd ceelbazen, chef-markeerders, assistent-chef-markeerders en conterbazen) in dienst vóór 01/01/2014 wordt de opzeggingstermijn berekend in twee delen. Eén deel betreffende de anciënniteit gerekend vanaf 01/01/2014 volgens de tabel onder a). Een tweede deel voor de anciënniteit tot en met 31/12/2013 volgens onderstaande regels:

Opzegging door werkgever:

Anciënniteit t/m 31/12/2013	In dienst vóór 01/01/2012	In dienst vanaf 01/01/2012
< 20 jaar	28 kalenderdagen	32 kalenderdagen
vanaf 20 jaar	56 kalenderdagen	64 kalenderdagen

Opzegging door werknemer:

Anciënniteit t/m 31/12/2013	Opzeggingstermijn
< 20 jaar	14 kalenderdagen
Vanaf 20 jaar	28 kalenderdagen

De som van de twee delen mag 13 weken niet overschrijden.

c) Voor ceelbazen, chef-markeerders, assistent-chef-markeerders en conterbazen in dienst vóór 01/01/2014 wordt de opzeggingstermijn berekend in twee delen. Eén deel betreffende de anciënniteit gerekend vanaf 01/01/2014 volgens de tabel onder a). Een tweede deel voor de anciënniteit tot en met 31/12/2013 volgens onderstaande regels:

Opzegging door werkgever:

Jaarloon < 32.254 euro op 31/12/2013	3 maanden per begonnen 5 jaar anciënniteit
Jaarloon >= 32.254 euro op 31/12/2013	1 maand per begonnen jaar anciënniteit (*)

(*) minimum 3 maanden

Opzegging door werknemer:

1,5 maand per begonnen 5 jaar anciënniteit met een maximum van

Jaarloon < 32.254 euro op 31/12/2013	Maximum: 3 maanden
Jaarloon tussen 32.254 en 64.508 euro op 31/12/2013	Maximum: 4,5 maanden
Jaarloon > 64.508 euro op 31/12/2013	Maximum: 6 maanden

Indien het maximum bereikt is, dient het eerste deel niet bijgeteld. Is het maximum niet bereikt, dan worden de twee delen samengeteld maar het totaal mag de som van 13 weken niet overschrijden. ■

Artikel 789

Wanneer een havenarbeider die tewerkgesteld is met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur, ontslagen wordt en een verbrekingsvergoeding ontvangt, is de volgende procedure van toepassing:

1. Het ontslag wordt medegedeeld aan de Administratieve Commissie; de periode gedekt door de verbrekingsvergoeding wordt genoteerd en eventueel ook de vermelding dat het bedrag van de verbrekingsvergoeding betwist wordt.
2. De belanghebbende in het bezit van een werkboek dient zich aan te melden bij CEPA ten einde de nodige stempels in zijn werkboek te ontvangen.
3. Tijdens de periode gedekt door de verbrekingsvergoeding is de belanghebbende niet verplicht zich aan te bieden in het aanwervingsbureau.
4. Wanneer de belanghebbende zich aanmeldt in het aanwervingsbureau, kan hij aangeworven worden; hij heeft nochtans geen recht op werkloosheidsvergoeding, noch op aanwezigheidsvergoeding tijdens de periode, gedekt door de verbrekingsvergoeding.
5. De belanghebbende kan geen bijkomende sociale voordelen die specifiek voor havenarbeiders in los dienstverband werden uitgewerkt, genieten tijdens de periode gedekt door de verbrekingsvergoeding.
6. De dagen gedekt door een verbrekingsvergoeding worden éénmaal meegeteld voor de berekening van de eindejaarsconjunctuurpremie en voor het recht op herverdelingsdagen.

(Artikel 790 : vrij voor aanvulling).

■Afdeling 13 - VERLOF OM DWINGENDE REDENEN

Artikel 791

Havenarbeiders mogen afwezig zijn om dwingende redenen gedurende maximum 10 werkdagen per jaar.

In dit kader hebben zij recht op zorgverlof om van het werk afwezig te zijn gedurende maximaal vijf, al dan niet aaneensluitende, dagen per kalenderjaar, met het oog op het verlenen van persoonlijke zorg of steun aan een gezinslid of een familielid dat om een ernstige medische reden behoefte heeft aan aanzienlijke zorg of steun, volgens de voorwaarden en regels bepaald in de volgende alinea.

Voor de toepassing alinea 1 wordt verstaan onder:

- 1° gezinslid: elke persoon die samenwoont met de havenarbeider;
- 2° familielid: de echtgenoot van de havenarbeider of de persoon met wie de havenarbeider wettelijk samenwoont, zoals geregeld door de artikelen 1475 en volgende van het oud Burgerlijk Wetboek, alsook de bloedverwanten tot de eerste graad van de havenarbeider;
- 3° een ernstige medische reden als gevolg waarvan men behoefte heeft aan aanzienlijke zorg of steun: elke gezondheidstoestand, al dan niet het gevolg van een ziekte of medische ingreep, die door de behandelende arts als dusdanig wordt beschouwd en waarbij de arts oordeelt dat er behoefte is aan aanzienlijke zorg of steun;
- 4° zorg of steun: elke vorm van sociale, familiale of emotionele bijstand of verzorging.

De havenarbeider die gebruik wenst te maken van het recht op zorgverlof stelt zijn werkgever hier vooraf schriftelijk van in kennis.

De havenarbeider bezorgt de werkgever ter staving van zijn afwezigheid zo spoedig mogelijk een attest dat in het kalenderjaar waarin het zorgverlof wordt opgenomen door de behandelend arts van het betrokken gezinslid of familielid is afgeleverd en waaruit blijkt dat dit gezinslid of familielid om een ernstige medische reden behoefte heeft aan aanzienlijke zorg of steun. Dit attest mag de medische reden zelf niet vermelden.

Het recht op zorgverlof dat op basis van deze alinea wordt opgenomen, wordt aangerekend op het verlof om dwingende redenen bedoeld in alinea 1.

Met werkgever wordt bedoeld:

- de werkgever voor havenarbeiders in vast dienstverband en voor de havenarbeiders in los dienstverband die aangeworven werden
- het Paritair Subcomité voor de haven van Antwerpen via een representatieve syndicale organisatie voor de overige havenarbeiders in los dienstverband.

Artikel 792

In afwijking van hetgeen bepaald is in artikel 791 kan het verlof om dwingende redenen verder toegestaan worden gedurende de tijd die nodig is om dwingende maatregelen te nemen ingeval van:

- noodzakelijkheid van toezicht van de kinderen van de werknemer;
- aanzienlijke materiële schade aan de woning van de werknemer, waaraan reparatie dringend noodzakelijk is;
- administratieve formaliteiten die in geen geval buiten de werkdagen en -uren kunnen vervuld worden;
- het bevel tot verschijning in persoon in een rechtszitting wanneer de werknemer partij is in het geding.

De werknemers dienen zo spoedig mogelijk de werkgever (voor havenarbeiders in vast dienstverband en voor de havenarbeiders in los dienstverband die aangeworven werden) of het Paritair Subcomité voor de Haven van Antwerpen via een representatieve syndicale organisatie (voor de overige havenarbeiders in los dienstverband) te verwittigen.

De reden van de afwezigheid dient bewezen te worden aan de hand van een gepast document.

De havenarbeiders in vast dienstverband overhandigen het bewijsdocument aan de werkgever en de havenarbeiders in los dienstverband aan de Administratieve Commissie van het Paritair Subcomité voor de Haven van Antwerpen.

Artikel 793

Het verlof om dwingende redenen wordt gelijkgesteld met arbeidsdagen voor de regelingen inzake werkloosheid, kinderbijslag, ziekte- en invaliditeitsverzekering en pensioenen.

Artikel 794

De werknemers ontvangen per kalenderjaar voor de eerste twee gerechtvaardigde afwezigheidsdagen om dwingende redenen een vergoeding die gelijk is aan de vergoeding voor klein verlet. Voor de overige dagen is geen vergoeding verschuldigd.■

(Artikel 795 t.e.m. artikel 796 vrij voor aanvulling)

■ Afdeling 14. – MEDISCHE ONDERZOEKEN

Artikel 797

Het periodiek medisch toezicht overeenkomstig het K.B. van 28 mei 1983 alsmede de medische onderzoeken bij erkenning en naar aanleiding van een wijziging van beroepscategorie worden uitgevoerd door de externe dienst voor preventie en bescherming waarbij de lasthebber zoals bepaald in art. 1 van het K.B. van 4 september 1985, aangesloten is. ■

Afdeling 15. - VERZEKERINGEN

Artikel 798

De havenarbeiders worden via een verzekeringspolis gedekt tegen het ongevalrisico op weg van hun woonplaats naar het aanwervingsbureau en, indien zij niet aangeworven worden, op weg van het aanwervingsbureau terug naar de woonplaats.

Artikel 799

Voor de havenarbeiders en de verminderd arbeidsgeschikten wordt een hospitalisatieverzekering afgesloten.

Afdeling 16 - ARBEIDSONGESCHIKTHEID

■Artikel 800 - Ziekte of ongeval van gemeen recht

De havenarbeider in vast dienstverband en de havenarbeider in los dienstverband die reeds aangeworven of doorbesteld was, is verplicht zijn werkgever onmiddellijk, en zo mogelijk telefonisch, op de hoogte te brengen ingeval van arbeidsongeschiktheid.

Binnen de 2 werkdagen vanaf het begin van de arbeidsongeschiktheid, bezorgt elke havenarbeider aan CEPA een geldig attest, volledig ingevuld door de behandelende arts. Dat gebeurt bij voorkeur via de eLoket-app.

Deze verplichtingen gelden ook ingeval van hervalling of verlenging van de arbeidsongeschiktheid.

Een werknemer heeft driemaal per jaar de mogelijkheid om afwezig te zijn van het werk wegens ziekte of ongeval van gemeen recht zonder dat hij/zij een doktersattest moet voorleggen voor de eerste dag van arbeidsongeschiktheid.

Voor de havenarbeiders in los dienstverband wordt dit als volgt toegepast:

- a) de havenarbeider is al aangeworven en wordt ziek: er is een recht op afwezigheid zonder attest voor de havenarbeiders die ingedeeld zijn in de morgen- of de nachtschift. Zij moeten de ziekte vóór aanvang van de shift registreren via de eLoket-app. De havenarbeiders die ingedeeld zijn in de dag- of de namiddagshift kunnen geen gebruik maken van de mogelijkheid van afwezigheid door ziekte zonder attest;
- b) de havenarbeider is nog niet aangeworven of heeft zich nog niet beschikbaar gesteld voor de aanwerving en wordt ziek: er is een recht op afwezigheid zonder attest voor de arbeiders die ingedeeld zijn in de dag-, namiddag- of de nachtschift. Zij moeten de ziekte vóór aanvang van de aanweringszitting registreren via de eLoket-app. Voor de arbeiders die ingedeeld zijn in de morgenshift is dit niet van toepassing;
- c) de havenarbeider is doorbesteld en wordt ziek: er is een recht op afwezigheid zonder attest voor alle arbeiders op voorwaarde dat zij de ziekte vóór aanvang van de shift registreren via de eLoket-app.

De havenarbeider in los dienstverband die aangeworven of doorbesteld was en ziek wordt, is verplicht zijn werkgever onmiddellijk, en zo mogelijk telefonisch, op de hoogte te brengen ingeval van ziekte.

De havenarbeider in vast dienstverband is eveneens verplicht zijn werkgever onmiddellijk, en zo mogelijk telefonisch, op de hoogte te brengen ingeval van ziekte. Hij moet bovendien onmiddellijk een melding sturen via de eLoket-app door gebruik te maken van het ingevulde standaardformulier "ziekte zonder attest.■

Artikel 800bis

Voor periodes van arbeidsongeschiktheid ingevolge ziekte of ongeval van gemeen recht waarvoor recht op gewaarborgd loon bestaat, wordt een forfaitaire vergoeding van 27 EUR per werkdag toegekend vanaf de 31e kalenderdag arbeidsongeschiktheid gedurende een termijn van maximum 12 maanden te rekenen vanaf het begin van de arbeidsongeschiktheid.

Artikel 800ter - Arbeidsongeval

De havenarbeider in vast dienstverband en de havenarbeider in los dienstverband die reeds aangeworven of doorbesteld was, is verplicht zijn werkgever onmiddellijk, en zo mogelijk telefonisch, op de hoogte te brengen ingeval van arbeidsongeschiktheid.

Aan de havenarbeiders die tijdelijk volledig arbeidsongeschikt zijn ingevolge een arbeidsongeval wordt, ter compensatie van het loonverlies, volgens onderstaande modaliteiten een supplementaire dagelijkse vergoeding toegekend:

- de vergoeding wordt toegekend aan werknemers die meer dan 30 kalenderdagen arbeidsongeschikt zijn;
- het bedrag van de supplementaire vergoeding is gelijk aan het brutodagshiftloon van de categorie waartoe de betrokken werknemer behoort verminderd met het bedrag van de nettovergoeding uitgekeerd door de verzekeringsinstelling;
- er is geen begrenzing van het bedrag van de dagelijkse bijpassing;
- per maand is het bedrag van de bijpassing beperkt tot het maximaal aantal werkdagen;
- de bijpassing wordt maximaal 24 maanden toegekend.■

HOOFDSTUK XII

VOORKOMING EN BESLECHTING VAN GESCHILLEN

Artikel 801

In de schoot van het Paritair Subcomité wordt een verzoeningsbureau opgericht, "Bestendig Bureau" genaamd.

Artikel 802

Het Bestendig Bureau is samengesteld uit:

- een voorzitter;
- een secretaris;
- twee effectieve leden en één plaatsvervangend lid als vertegenwoordigers van de werkgevers;
- twee effectieve leden en één plaatsvervangend lid als vertegenwoordigers van de werknemers.

Artikel 803

Het voorzitterschap en het secretariaat van het Bestendig Bureau worden respectievelijk waargenomen door enerzijds de voorzitter of de ondervoorzitter en anderzijds de secretaris of de adjunct-secretaris van het Paritair Subcomité.

De leden worden respectievelijk door de werkgevers- en werknemersorganisaties die in het Paritair Subcomité zitting hebben, aangeduid onder de leden die hen in dit Comité vertegenwoordigen.

Artikel 804

Het mandaat van de leden duurt zo lang als hun mandaat in het Paritair Subcomité en eindigt eveneens wanneer de organisaties die hen aangeduid hebben, om hun vervanging verzoeken.

Zij blijven in functie tot hun opvolgers zijn aangeduid.

Artikel 805

De geschillen ontstaan tijdens de tewerkstelling naar aanleiding van de toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomsten in het Antwerpse havengebied, worden voorgelegd aan het Bestendig Bureau, onafgezien of deze collectieve arbeidsovereenkomsten afgesloten werden in de Nationale Arbeidsraad, in het Paritair Comité voor het Havenbedrijf of in het Paritair Subcomité voor de Haven van Antwerpen.

Wanneer een collectieve arbeidsovereenkomst bepaalde opdrachten toewijst aan de Administratieve Commissie, is het Bestendig Bureau onbevoegd om uitspraak te doen in geschillen die verband houden met deze opdrachten.

Artikel 806

De werkgevers gaan de verbintenis aan de wettelijke en reglementaire voorschriften die op het sociale vlak gelden in het Antwerpse havengebied, strikt na te leven.

Het niet-naleven door een werkgever, zijn aangestelde of lasthebber van een wettelijke of reglementaire bepaling die op het sociale vlak geldt in het Antwerpse havengebied is, onverminderd de bevoegdheid van hoven en rechtbanken, een unfaire sociale praktijk.

Het Bestendig Bureau kan in dat geval beslissen dat de werkgever een aanvullende bijdrage moet betalen, waarvan het bedrag vastgesteld wordt door de Codex.

Artikel 807

Klachten worden schriftelijk gesteld en worden uiterlijk binnen de 5 werkdagen volgend op het ontstaan van de moeilijkheden of de vermeende overtredingen, ingediend bij het Bestendig Bureau.

De klacht omschrijft de wettelijke, reglementaire of conventionele bepalingen die eventueel overtreden werden en geeft de datum, het uur, de lokalisatie van de feiten aan (kaai, schip, afdak, loods, laad-, los- of opslagplaats, magazijn), alsook een bondige omschrijving van de feiten.

Afschrift van de klacht wordt binnen dezelfde termijn overgemaakt aan de aangeklaagde werkgever of aan de drie representatieve syndicale organisaties.

Artikel 808

De belanghebbende partijen worden schriftelijk opgeroepen of verschijnen vrijwillig. In voorkomend geval vermeldt de oproepingsbrief de redenen van de uitnodiging om te verschijnen voor het Bestendig Bureau.

Zij zijn persoonlijk aanwezig of laten zich vertegenwoordigen door een lasthebber en kunnen zich laten bijstaan door een advocaat of een vertegenwoordiger van een organisatie die zetelt in het Paritair Subcomité.

Artikel 809

Het onderzoek van de klacht gebeurt in aanwezigheid van de belanghebbende partijen, behoudens in het geval voorzien in Artikel 810.

De belanghebbende partijen worden elk in hun middelen gehoord.

Het Bestendig Bureau kan, op eigen initiatief of op verzoek van een belanghebbende partij, beslissen getuigen te horen; zo nodig wordt dit verhoor overgelaten aan de voorzitter, de ondervoorzitter of de plaatsvervangende ondervoorzitter van het Paritair Subcomité.

Artikel 810

De aangeklaagde die voor twee opeenvolgende zittingen is opgeroepen en niet verschijnt of geen nadere uitleg verstrekt, wordt geacht zich neer te leggen bij de wijsheid van het Bestendig Bureau.

In dergelijk geval kan zonder verwijl uitspraak gedaan worden bij verstek op de eerstvolgende zitting.

Artikel 811

Na het onderzoek van de klacht tracht het Bestendig Bureau de belanghebbende partijen te verzoenen en zo nodig wordt een verzoeningsvoorstel geformuleerd.

In geval de partijen zich niet verzoenen, beslist het Bestendig Bureau onmiddellijk, als wijze mannen en rekening houdende met de regelingen en gebruiken die van toepassing zijn.

Artikel 812

Het Bestendig Bureau kan beslissen de behandeling van de bij haar ingediende klacht te verwijzen naar het Paritair Subcomité of naar de Administratieve Commissie.

Artikel 813

Het door de partijen aanvaarde verzoeningsvoorstel of, naargelang het geval, de beslissing van het Bestendig Bureau wordt schriftelijk bevestigd aan de belanghebbende partij.

Artikel 814

In voorkomend geval vermeldt de beslissing van het Bestendig Bureau het bedrag van de lonen, vergoedingen of aanvullende bijdragen die de werkgever dient te betalen.

Artikel 815

De beslissingen van het Bestendig Bureau zijn onmiddellijk uitvoerbaar en zijn niet vatbaar voor hoger beroep.

Alle aanvullende bijdragen worden uitsluitend opgelegd door het Bestendig Bureau. Indien reeds de bijdrage aan het Compensatiefonds voor Bestaanszekerheid betaald is, wordt deze niet meer toegepast als aanvullende bijdrage.

In geval van een overtreding tegen eenzelfde bepaling van de Codex binnen een tijdspanne van één maand na vaststelling van de overtreding, wordt de aanvullende bijdrage verdubbeld.

Artikel 816

De beslissing waarbij een partij wordt verwezen tot het betalen van lonen of vergoedingen, dient uitgevoerd te worden binnen de week na de schriftelijke kennisgeving van deze beslissing, door middel van een bijkomende opgavestaat aan de Centrale der Werkgevers.

De loonbewijzen die hierop betrekking hebben, worden door het Bestendig Bureau aan iedere rechthebbende overhandigd, op vertoon van de identiteitskaart, de erkenningskaart en het werkboek.

Artikel 817

De werkgever of de arbeider die zich niet onderwerpt aan een beslissing van het Paritair Subcomité, de Administratieve Commissie of het Bestendig Bureau, wordt geacht de sociale vrede te verstoren en kan bijgevolg de bescherming van het Paritair Subcomité niet verder inroepen.

Op verzoek van de andere partij wordt met het oog op het instellen van een rechtsvordering een afschrift van het dossier ter beschikking gesteld.

Artikel 818

Beide partijen verbinden zich de aanvullende bijdragen opgelegd aan hun leden op het financiële rekeningnummer van het ■ Opleidingscentrum voor havenarbeiders ■ te doen storten. Het Paritair Subcomité beslist over de aanwending van de aanvullende bijdragen.

Artikel 819

Beide partijen erkennen de bevoegdheid van het Paritair Subcomité en haar organen betreffende de geschillen die zouden kunnen ontstaan in verband met de toepassing van de Codex en nemen de verbintenis aan zich te onderwerpen aan de besluiten door dit Comité genomen.

Artikel 820

Het toezicht op de uitvoering van de Codex zal uitsluitend worden uitgeoefend door de personen daartoe gemachtigd door het Paritair Subcomité.

De aanwezigheid op de werkplaatsen in het havengebied is niet toegelaten aan havenarbeiders die niet op die werkplaatsen tewerkgesteld zijn.

Artikel 821

Het Uitgebreid Bestendig Bureau, bestaande uit de leden van het Bestendig Bureau uitgebreid met 3 werknemers- en 3 werkgeversafgevaardigden van het Paritair Subcomité, heeft als taak op verzoek van een werkgever en na onderzoek ter plaatse en beraadslaging, afwijkingen toe te staan inzake het ploegenstelsel.

Het onderzoek ter plaatse kan geschieden door een vrij samengestelde delegatie.

(Artikel 822 t/m 830: vrij voor aanvulling).

HOOFDSTUK XIII

ADMINISTRATIEVE BEPALINGEN

Afdeling 1. - ERKENNINGSKAARTEN, IDENTIFICATIEKAARTEN EN WERKBOEKEN

ERKENNINGSKAART

Artikel 831

Door het in ontvangst nemen van de erkenningskaart, erkent de havenarbeider dat hij het wettelijk, conventioneel en gebruikelijk statuut van de havenarbeider uitdrukkelijk en onvoorwaardelijk aanvaardt.

Artikel 832

De werkgever is verantwoordelijk voor de hem toevertrouwde erkenningskaarten. Bij verlies door toedoen van de werkgever zijn de kosten van hernieuwing, ten belope van € 6,20 te zijner laste.

Bij verlies door de werknemer zal hijzelf de hernieuwingskosten, ten belope van € 6,20 dragen.

Artikel 833

De werkgever of zijn aangestelde is verplicht de erkenningskaarten van de tewerkgestelde havenarbeiders samen met de werkboeken en de ingevulde aanwezigheidslijsten te tonen aan de personen die door het Paritair Subcomité gemachtigd zijn deze documenten te controleren.

Deze controle kan geschieden op de plaatsen van de werkzaamheden en in het aanwervingsbureau tijdens of na de aanwerving.

In geval van weigering wordt de werkgever een aanvullende bijdrage opgelegd van € 12,39 per arbeider.

Artikel 834

Bij intrekking, schorsing of einde van de erkenning als havenarbeider dient de kaart op het Paritair Subcomité afgegeven te worden.

WERKBOEK

Artikel 835

De havenarbeiders krijgen bij hun erkenning een werkboeknummer en werkboek.

Het werkboek vormt samen met de maandelijkse loonafrekening en met het overzicht van de jaartotalen, de wettelijk voorgeschreven individuele rekening (toepassing KB 18-02-1983).

De codes die in de kolom "werkgever" voorkomen in het werkboek en op de loonafrekening, verwijzen naar het inschrijvingsnummer waaronder de betrokken werkgever bij CEPA, Centrale der Werkgevers aan de Haven van Antwerpen, bekend is.

Bij CEPA berust de lijst der aangesloten werkgevers waarop naam, adres, verzekeringsmaatschappij en polisnummer inzake arbeidsongevallen vermeld staan.

Artikel 836

De werkboeken worden jaarlijks hernieuwd en worden opgesteld volgens modaliteiten bepaald door het Paritair Subcomité.

Het werkboeknummer dient beschouwd te worden als inschrijvingsnummer bij de Bijzondere Verrekenkas voor Gezinsvergoedingen en het ■ Vakantiefonds van de Belgische zeehavens ■.

In het ■ personeelsbestand ■ komen de arbeiders voor onder het werkboeknummer vermeld op het werkboek en/of de erkenningskaart.

Artikel 837

De arbeiders dienen de linkerbladzijde van het werkboek maandelijks af te scheuren en aan hun uitbetalingsinstelling te bezorgen wanneer hierop stempels en/of feestdagen voorkomen die recht geven op werkloosheidsvergoeding.

Het is de arbeider verboden:

- a) zelf of door onbevoegde personen veranderingen aan hun werkboek aan te brengen of te laten aanbrengen, behalve het schrappen van een werkloosheidsstempel bij tewerkstelling;
- b) van hun werkboek misbruik te maken of te laten maken;
- c) looncijfers, data of andere vermeldingen op de loonbewijzen te veranderen.

Artikel 838 - Erkenningsskaart

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

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

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

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

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

Artikel 839 - Identificatiekaart

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

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

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

Artikel 840 - Tolkaart Liefkenshoektunnel

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

(Artikel 841 t/m 850: vrij voor aanvulling).

Afdeling 2. - AFKORTINGEN EN CODES DER BEROEPSCATEGORIEËN

Artikel 851

De volgende afkortingen en codes worden gebruikt om de beroepscategorieën aan te duiden:

Afkorting	Omschrijving	Code	
		<u>Rang A</u>	<u>Rang B</u>
HA	Havenarbeider Algemeen Werk	001	161
DAK	Dokautovoerder-Kraanman	002	162
DA	Dokautovoerder	003	163
D	Dekman	004	164
K	Kuiper	007	167
MA	Markeerder	008	168
■ ■			
■ ■			
C	Ceelbaas	220	
CK	Ceelbaas-Kuiper	217	
C	Ceelbaas (geen dekwerk)	240	
CM	Chef-Markeerder	222	
■ ■			
F	Foreman	321	
FK	Foreman-Kuiper	327	
FK/SR	Foreman-Kuiper sociale regeling	337	
F	Foreman (geen dekwerk)	341	
F/SR	Foreman sociale regeling	331	
F/SR	Foreman sociale regeling (geen dekwerk)	332	
ACM	Assistent-Chef-Markeerder	323	
ACM/SR	Assistent-Chef-Markeerder sociale regeling	333	
CB	Conterbaas	324	
CB/SR	Conterbaas sociale regeling	334	
■ ■			
■ ■			
WK	Walkraanman	453	
WK/ST	Walkraanman/Speciale Tuigen	455	
DAK/ST	Dokautovoerder-Kraanman/ Speciale Tuigen	456	
CSV	Containerschadevaststeller	457	
CMA/VD	Containermarkeerder vast dienstverband	468	
GA	Gelegenheidsarbeider - algemeen werk	781	
VA	Verminderd arbeidsgeschikte havenarbeider A	015	
VA	Verminderd arbeidsgeschikte havenarbeider B	019	
HA/VD	Havenarbeider vast dienstverband	458	
K/VD	Kuiper vast dienstverband	467	

(Artikel 852 t/m 860: vrij voor aanvulling).

Afdeling 3. - AANWEZIGHEIDSLIJSTEN

Artikel 861

■De werkgever maakt per onderneming en voor iedere werkplaats afzonderlijk een aanwezigheidslijst op. Deze lijst moet uiterlijk 1.30 u. na het begin van de shift ter inzage liggen.■

Artikel 862

De aanwezigheidslijsten moeten volgende gegevens vermelden:

- naam werkgever;
- datum;
- shift;
- plaats van het werk (kaainummer);
- naam van schip of lichter;
- aard van werk (schip, lichter, terminal, wagon, kamion, magazijn);
- werkboeknummer en code van de beroepscategorie van alle tewerkgestelde havenarbeiders met aanduiding der losse havenarbeiders volgens aanwerving in het aanwervingsbureau of doorbestelling.

■ ■

Artikel 863

De lijsten moeten ter plaatse door de gemachtigde personen geraadpleegd kunnen worden en moeten minimum 14 dagen vanaf de datum van de gepresteerde taken door de werkgever ter plaatse of in het kantoor van waaruit de werkzaamheden geleid werden, bewaard blijven.

■Op eenvoudig verzoek van een gemachtigde persoon bezorgt de werkgever de aanwezigheidslijst van een specifieke shift per mail.■

Bij niet-naleving van deze bepaling wordt de werkgever een aanvullende bijdrage opgelegd gelijk aan € 247,89 per ontbrekende aanwezigheidslijst en aan € 37,18 per onvolledig ingevulde aanwezigheidslijst.

(Artikel 864 t/m 875: vrij voor aanvulling).

Afdeling 4. - VAKANTIEREGELING

Artikel 876

Het vakantiejaar loopt van 1 januari tot en met 31 december.

Artikel 877

Voor zover het paritair toegelaten aantal vakantiegangers per dag niet wordt overschreden, kan de vakantie genomen worden met periodes van 1, 2, 3 en 4 weken.

Alleen de dagen van de 3^e en 4^e vakantieweek kunnen afzonderlijk genomen worden, maar niet in juli en augustus en evenmin op dagen waarop het paritair toegelaten aantal vakantiegangers overschreden wordt. ■ ■

Artikel 878

(Opgeheven).

Artikel 879

Behalve indien de overheid andere betalingsmodaliteiten voorziet, wordt het vakantiegeld uitbetaald door overschrijving in de loop van de 3^e week van mei.

Artikel 880

De leden van het kaderpersoneel, walkraanmannen, walkraanmannen/speciale tuigen, dokautovoerders-kraanmannen/speciale tuigen, containerschadevaststellers en containermarkeerders in vast dienstverband dienen het tijdstip van hun vakantie rechtstreeks in overleg met hun werkgever af te spreken.

Bij elke aanvraag dient het akkoord van de werkgever voorgelegd te worden.

Artikel 881

Vrijstelling van aanwerving en werkloosheidscontrole wordt door de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening toegekend aan de havenarbeiders die wegens gepresteerde en/of gelijkgestelde dagen recht hebben op minder dan 20 wettelijke en/of bijkomende vakantiedagen.

Ook deze dagen zullen slechts toegekend worden voor zover het toegelaten aantal vakantiegangers per dag niet wordt overschreden.

De vrijstelling moet in haar geheel worden opgenomen.

Zij dient aan te sluiten aan de laatste dag wettelijke en/of bijkomende vakantie.

Arbeiders die recht hebben op minder dan 10 dagen wettelijke en/of bijkomende vakantie, kunnen de periode van vrijstelling naar keuze nemen, uitgezonderd in juli en augustus.

Artikel 882

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

Artikel 883

De havenarbeiders die hun vakantiedagen niet volledig opnemen, dienen aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening de werkloosheidsvergoeding terug te betalen van een aantal dagen gelijk aan het aantal niet opgenomen vakantiedagen.

De daarmee overeenstemmende aanwezigheidsvergoeding, uitgekeerd door het Compensatiefonds voor Bestaanszekerheid, zal door dit Fonds eveneens teruggevorderd worden.

(Artikel 884 t/m 895: vrij voor aanvulling).

Afdeling 5. - TIJDSTIP EN TERMIJN VAN BETALING VAN HET LOON

Artikel 896

■ De uitbetaling van het loon gebeurt in giraal geld door middel van overschrijving op een bank- of postcheckrekening. ■

Artikel 897

De betrokken werkgever dient de nodige financiële middelen ter beschikking te stellen van CEPA, organisatie van werkgevers die voor het Antwerpse havengebied bij Koninklijk Besluit van 4 september 1985 (BS 16-10-1985) erkend is bij toepassing van Art. 3bis van de Wet van 8 juni 1972 betreffende de havenarbeid, ingevoegd bij wet van 17 juli 1985 (BS 31-08-1985). De onderneming die niet aan deze verplichting voldoet, mag geen havenarbeiders aanwerven.

Artikel 898

Ten laatste op het tijdstip van de inschrijving in het personeelsregister geeft de werknemer het nummer van zijn bank- of postrekening op aan CEPA, Brouwersvliet 33, Bus 7 te 2000 Antwerpen. Ten einde onderbrekingen in de betaling van het loon te vermijden, geeft de werknemer elke wijziging van dit nummer onmiddellijk door aan CEPA.

In overeenstemming met de Wet van 8 december 1992 betreffende de bescherming van de persoonlijke levenssfeer worden alle gegevens van de arbeiders die in het personeelsregister ingeschreven zijn opgenomen in een geautomatiseerde verwerking/manueel bestand waarvan CEPA, de Centrale der Werkgevers aan de Haven van Antwerpen cvba, Brouwersvliet 33, bus 7 te 2000 Antwerpen 1, de houder is. De bewerker is de Afdeling Haven.

Deze gegevens worden verzameld met het oog op de personeels- en loonadministratie en de toepassing van de arbeids- en sociale zekerheidswetgeving.

■ Aanvullende inlichtingen kunnen verkregen worden bij het openbaar register van geautomatiseerde verwerkingen van de Commissie voor de bescherming van de persoonlijke levenssfeer, Drukpersstraat 35, 1000 Brussel. De arbeiders hebben het recht op toegang tot verbetering van de gegevens. ■

Artikel 899

CEPA betaalt het loon wekelijks.

Artikel 900

De uitbetaling van het loon geschiedt voor elke arbeidsperiode van één week van zaterdag 6.00 u. tot en met de volgende zaterdag om 5.45 u. en uiterlijk de 11^e kalenderdag na het verstrijken van de arbeidsperiode, voor zover de loonopgave tijdig is overgemaakt aan CEPA.

■ Artikel 901

Opgeheven ■

Artikel 902 - Loonbewijzen

Uiterlijk bij het einde van iedere shift dient de werkgever aan de arbeider een loonbewijs te overhandigen, als bewijs voor de arbeider van zijn recht op loon.

De loonbewijzen dienen volgende gegevens te vermelden: firma, datum, naam of werkboeknummer van de arbeider, schip of kaai, gepresteerde shift, loon en overuren, toeslagen en kledijvergoedingen.

Al deze gegevens moeten overeenstemmen met deze vermeld op de loonopgaven van de werkgever aan CEPA.

Artikel 903 - Maandelijkse loonafrekeningen

- Op het rekeninguittreksel van de financiële instelling of op de circulaire check, worden volgende gegevens vermeld:
 1. brutoloon;
 2. premies;
 3. RSZ-bijdrage;
 4. bedrijfsvoorheffing;
 5. andere afhoudingen;
 6. nettoloon;
 7. prestatieweek waarop deze bedragen betrekking hebben.
- De loonafrekening wordt maandelijks opgemaakt met gedetailleerde loongegevens.
- De loonafrekening wordt ofwel naar de arbeiders thuis gezonden, ofwel bij CEPA ter beschikking gehouden, ofwel bezorgd via de werkgever.
- De werknemer heeft de mogelijkheid om via zijn persoonlijke e-banking omgeving zijn loonafrekening elektronisch te raadplegen en eventueel af te drukken.
Voor de elektronische bewaring van de loonafrekening heeft de werkgever als erkend verlener van een elektronische archiveringsdienst "Unified Post nv" aangesteld. De werknemers die gebruik maken van deze mogelijkheid hebben tot vijf jaar na het einde van de erkenning toegang tot deze elektronische archiveringsdienst.
- De loonafrekening vermeldt de toestand in verband met herverdelingsdagen en werkuitrusting.
- De belastingsfiche en de individuele rekening worden jaarlijks vóór het einde van het eerste kwartaal bezorgd op dezelfde wijze als de loonafrekening.

Artikel 904 - Voorschotten

Wanneer de werknemer een tekort vaststelt in de opgegeven lonen, kan hij via CEPA een voorschot uitbetaald krijgen:

- als hij de loonbewijzen met betrekking tot de niet-betaalde prestaties voorlegt,
- als de werkgever deze prestaties in het werkboek afgestempeld heeft. Dit geldt enkel voor de havenarbeiders.
- als de werkgever - waarvoor de prestaties niet verwerkt werden - aan al zijn verplichtingen inzake de betaling van de CEPA-facturen voldaan heeft,
- als de werkgever - die reeds over een aansluitingsnummer bij CEPA beschikt en zijn activiteit herneemt - de voorziene provisie gestort heeft bij CEPA vooraleer tot aanwerving over te gaan.

Deze voorwaarden zijn cumulatief.

Het voorschot bedraagt 50 % van het bedrag dat aan de werknemer zou toegekomen zijn indien de ontbrekende prestaties normaal verwerkt waren.

(Artikel 905 t/m 915: vrij voor aanvulling).



HOOFDSTUK XIV

NATIEBAZEN

■Artikel 916

De werknemersorganisaties en de werkgeversorganisatie bevestigen dat in het kader van de wet op de havenarbeid enkel een erkende natiebaas in niet-ondergeschikt verband havenarbeid mag verrichten in het Antwerps havengebied, zoals hierna bepaald.

Artikel 917

Een natiebaas is elke natuurlijke persoon die werkend vennoot is in een natiebedrijf.

Een erkende natiebaas is een natiebaas die erkend werd door de Beroepsvereniging van de Naties aan de Haven van Antwerpen, hierna genoemd de "Beroepsvereniging".

Artikel 918

De erkenning als natiebaas geschiedt door de Beroepsvereniging volgens de normen van haar statuten en reglementen van inwendige orde, die minstens de voorwaarden gesteld in artikel 920 zullen bevatten.

Artikel 919

De Beroepsvereniging zal haar beslissing tot erkenning als natiebaas meedelen aan de gedelegeerd bestuurder van Cepa cvba.

Bij deze mededeling zal een verklaring van een bedrijfsrevisor worden gevoegd die, als neutraal en beëdigd persoon, bevestigt dat deze erkende natiebaas werkelijk aandeelhouder is in een natiebedrijf en voldoet aan de bij artikel 920 gestelde voorwaarden.

Bij ontstentenis van mededeling van de beslissing van de Beroepsvereniging aan de gedelegeerd bestuurder van Cepa cvba en/of bij ontstentenis van voormelde verklaring van een bedrijfsrevisor, zal de erkenning als natiebaas als niet-bestaande worden beschouwd en de betrokken natiebaas zal geen beroep kunnen doen op de voordelen die deze overeenkomst aan erkende natiebazen verleent.

Cepa cvba houdt een lijst bij van de erkende natiebazen. Deze lijst is ter inzage van de belanghebbenden bij deze overeenkomst.

Artikel 920

1. Voor wat betreft de personen die natiebaas zijn in een natie die lid is van de Beroepsvereniging op het ogenblik van het sluiten van deze overeenkomst, zal de Beroepsvereniging enkel die personen kunnen erkennen die vermeld worden op de lijst neergelegd bij Cepa cvba.

2. Opvolgers van de personen voorkomend op de in artikel 920, 1., vermelde lijst kunnen worden erkend door de Beroepsvereniging indien de opvolger het aandeel van zijn voorganger in het kapitaal van de natie geheel overneemt en eveneens werkend vennoot is.

3. Bijkomende natiebazen in een natie die lid van de Beroepsvereniging is op het ogenblik van het sluiten van deze overeenkomst, kunnen worden erkend door de Beroepsvereniging indien hun inbreng in het kapitaal van de natie minstens gelijk is aan het gemiddelde van dit der andere vennoten en zij tevens werkend vennoot zijn.

4. Natiebazen in nieuwe, op te richten naties of naties die geen lid van de Beroepsvereniging zijn op het ogenblik van het sluiten van deze overeenkomst, kunnen worden erkend door de Beroepsvereniging indien zij een inbreng in het kapitaal van de natie bewijzen van minstens € 18.600 en zij tevens werkend vennoot zijn.

5. In de gevallen 2., 3. en 4. dient een attest van een bedrijfsrevisor te bevestigen dat aan de voorwaarden van dit artikel werd voldaan.

Artikel 921

Een erkende natiebaas mag alleen of samen met andere erkende natiebazen in de haven van Antwerpen zelfstandig alle werk uitvoeren in alle functies, met uitzondering van werk in ondergeschikt verband of in ploegverband gemengd met havenarbeiders.

Hij mag wel de leiding en het toezicht uitoefenen op havenarbeiders die alleen of, mits de hiërarchische structuur in de havenarbeid wordt geëerbiedigd, in ploegverband havenarbeid verrichten.

Artikel 922

Een erkende natiebaas die zelf havenarbeid uitoefent zal, indien hij een veiligheidsfunctie uitoefent of mechanische tuigen bedient, moeten aantonen dat hij voldoet aan de medische en/of veiligheidsvereisten zoals die gesteld zijn voor havenarbeiders voor het uitoefenen van soortgelijk werk.

Een erkende natiebaas mag per etmaal maximaal één taak uitoefenen als havenarbeider belast met een veiligheidsfunctie.

Artikel 923

De erkende natiebaas zal steeds op eerste verzoek van een daartoe gerechtigde persoon een legitimatiebewijs van zijn statuut als erkende natiebaas moeten kunnen voorleggen.

Bij ontstentenis van geldige legitimatie zal de betrokkene onmiddellijk het werk dienen te onderbreken en zich dienen te verwijderen.

De tot de controle gerechtigde personen kunnen in voorkomend geval van hun bevindingen proces-verbaal opmaken.

De gedelegeerd bestuurder van Ceba cvba houdt een lijst bij van de personen gemachtigd tot voormelde controle, zoals deze worden voorgedragen door de werkgevers- en werknemersorganisaties.

Deze lijst is ter inzage van de belanghebbenden bij deze overeenkomst.

Artikel 924

Het in artikel 923 vermelde legitimatiebewijs bestaat uit een door de Beroepsvereniging uitgereikte kaart met vermelding van zijn naam, voornaam, geboortedatum, de naam van het natiebedrijf waarvan hij aandeelhouder is en de datum van uitreiking van deze kaart. Op deze kaart wordt een duidelijke foto van de erkende natiebaas aangebracht. Het model van dit legitimatiebewijs is neergelegd bij FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

Om geldig te zijn dient het legitimatiebewijs het visum van Ceba cvba te dragen.

De gedelegeerd bestuurder van Ceba cvba brengt dit visum aan op de legitimatiebewijzen van de erkende natiebazen, wier erkenning overeenkomstig artikel 919, voorzien van de verklaring van de bedrijfsrevisor, werd meegedeeld.

Dit visum zal geweigerd worden indien aan de voorwaarden van artikel 919 niet werd voldaan.

De gedelegeerd bestuurder van Ceba cvba geeft van zijn gemotiveerde weigeringsbeslissing kennis aan de Beroepsvereniging.

De geldigheidsduur van het visum is vijf jaar en wordt vermeld op het legitimatiebewijs.

Vóór het verstrijken van deze termijn kan verlenging van het visum worden bekomen door mededeling van een nieuw attest van een bedrijfsrevisor waarin wordt bevestigd dat de betrokkene sedert de datum van het vorig attest steeds werkend vennoot is gebleven in de natie en steeds heeft voldaan en nog voldoet aan de voorwaarden van artikel 920.

Artikel 925

Zodra een erkende natiebaas niet meer aan alle voorwaarden voldoet om in aanmerking te komen voor toekenning of behoud van dit statuut, dient hij onverwijld zijn legitimatiebewijs terug te bezorgen aan de Beroepsvereniging die dit onmiddellijk meldt aan de gedelegeerd bestuurder van Ceba cvba en aan de werknemersorganisaties.

Jaarlijks zal de Beroepsvereniging de bijgewerkte lijst vermeld in artikel 919 aan Ceba cvba overmaken.

Artikel 926

Het aantal erkende natiebazen is onbeperkt.

Artikel 927

Iedere natie die erkende natiebazen als aandeelhouder heeft, zal tevens een aantal stagiairs-natiebazen ter erkenning aan de Beroepsvereniging mogen voordragen.

De erkende stagiairs-natiebazen genieten van de voordelen van deze overeenkomst en zijn gebonden door dezelfde beperkingen en regels als de erkende natiebazen. Het artikel 920 is echter niet op hen van toepassing. Evenmin dient de mededeling van hun erkenning aan de gedelegeerd bestuurder van Ceva cvba te zijn vergezeld van een attest van een bedrijfsrevisor.

Het aantal erkende stagiairs-natiebazen mag per natie nooit meer bedragen dan één tiende van het aantal erkende natiebazen in deze natie, met een minimum echter van één erkende stagiair-natiebaas, per begonnen schijf van tien.

Partijen bij deze overeenkomst kunnen wegens uitzonderlijke omstandigheden in onderling akkoord afwijkingen toestaan op het aantal toegelaten erkende stagiairs-natiebazen per natie. Als uitzonderlijke omstandigheid wordt o.m. aangenomen het feit dat binnen een natie op korte termijn een aanzienlijk aantal erkende natiebazen het bedrijf zullen verlaten zodat in hun opvolging dient te worden voorzien. Van dergelijk akkoord wordt een afschrift aan de gedelegeerd bestuurder van Ceva cvba medegedeeld.

Artikel 928

De erkende stagiair-natiebaas die binnen een termijn van twee jaar niet erkend wordt als natiebaas verliest zijn erkenning.

Partijen bij deze overeenkomst kunnen wegens uitzonderlijke omstandigheden in onderling akkoord deze termijn van twee jaar verlengen.

Van dergelijk akkoord wordt een afschrift aan de gedelegeerd bestuurder van Ceva cvba medegedeeld.

In geen geval kan dergelijke verlenging aanleiding geven tot het verhogen van het aantal toegelaten erkende stagiairs-natiebazen per natie, met uitzondering van wat voorzien is in artikel 927.

Artikel 929

Aan de erkende stagiair-natiebaas wordt een legitimatiebewijs uitgereikt door de Beroepsvereniging. Dit legitimatiebewijs, volgens het model neergelegd bij FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, bevat naast dezelfde vermeldingen als op het legitimatiebewijs van erkende natiebaas tevens de datum van het einde van de stageperiode.

De gedelegeerd bestuurder van Ceva cvba voorziet het legitimatiebewijs van erkende stagiair-natiebaas van een visum. Zonder visum is dit legitimatiebewijs niet geldig.

Het visum zal geweigerd worden bij overtreding van artikelen 927 en 928 voor zover geen afwijkend akkoord werd medegedeeld.

De gedelegeerd bestuurder van Ceva cvba houdt een lijst bij van de erkende stagiairs-natiebazen. Deze lijst is ter inzage van de belanghebbenden bij deze overeenkomst.

Artikel 930

Alle interpretatieve geschillen waartoe het statuut van de natiebazen en de stagiairs-natiebazen aanleiding zou kunnen geven zullen behandeld worden door het Paritair Subcomité.

Alle overtredingen zullen behandeld worden door het Bestendig Bureau van het Paritair Subcomité.

(Artikel 931 t/m 955: vrij voor aanvulling). ■

HOOFDSTUK XV

VERZOENINGSPROCEDURE

Artikel 956

Ingeval van overtreding van de Wet op de havenarbeid of van de Codex geldt volgende procedure:

- a) Er dient steeds een regeling op de werkplaats gezocht te worden: is zulke regeling mogelijk, dan dient de werkgever schriftelijk in kennis gesteld te worden door de vakbonden van de overtreding (met een klachtenformulier waarop "geregeld op de werkplaats" vermeld wordt) en geeft het Bestendig Bureau geen verder gevolg aan deze klacht.
- b) Indien de overtreding niet onmiddellijk ter plaatse kan rechtgezet worden, leggen de vakbonden klacht neer bij het Bestendig Bureau, dat een aanvullende bijdrage oplegt.
- c) Indien de overtreding opnieuw begaan wordt tijdens dezelfde shift na regeling op de werkplaats of tijdens de volgende shift hebben de vakbonden de vrijheid de volgens hen passende maatregelen te treffen.
- d) Bij herhaling van dezelfde overtreding binnen de maand, leggen de vakbonden in ieder geval klacht neer bij het Bestendig Bureau. De aanvullende bijdragen die het Bestendig Bureau oplegt, worden bij hervalling verdubbeld.
Als hervalling wordt ook beschouwd het begaan van dezelfde overtreding waarvoor de eerste keer een regeling op de werkplaats werd getroffen.
- e) De werkgevers die de aanvullende bijdragen niet vereffenen binnen de maand, kunnen de bescherming van het Paritair Subcomité niet meer inroepen en de vakbonden mogen bijgevolg ingeval van overtreding de volgens hen passende maatregelen treffen.

(Artikel 957 t/m 960: vrij voor aanvulling).

HOOFDSTUK XVI

BIJZONDERE PARITAIRE BESLISSINGEN

Artikel 961 - Opstarten van rollend materieel

Voor het opstarten van rollend materieel dat geladen of gelost moet worden, mag beroep gedaan worden op arbeiders andere dan havenarbeiders.

(Bestendig Bureau 27-09-1989)

Artikel 962 - Shelter deck ships

Bij shelter deck ships wordt de grootste tonnemaat altijd in aanmerking genomen voor de bepaling van het ploegenstelsel, behalve indien de werkgever op de werkplaats kan aantonen dat het schip met open shelter deck vaart (kleinste tonnemaat).

(Bestendig Bureau 27-09-1989)

Artikel 963- Scheepsbevoorrading

Het aan boord brengen van gebruiksgoederen, dienstig voor de bemanning tijdens het verblijf aan boord, is scheepsbevoorrading en geen havenarbeid.

Artikel 964 - Controle van de goederen

Aangaande controle van goederen (kwaliteitscontrole) worden volgende principes weerhouden:

- het nemen van stalen is steeds havenarbeid;
- expertise bvb. in geval van averij is geen havenarbeid;
- de controle van goederen is in principe havenarbeid, behalve wanneer het wordt verricht met het oog op de waardebepaling van de goederen.

(Bestendig Bureau 18-10-1990)

Artikel 965 - Verhuisactiviteiten

Specifieke verhuisactiviteiten, met name persoonlijke goederen (nieuwe of oude) stockeren om te verschepen overzee, zijn geen havenarbeid. De behandeling van goederen bestemd voor handelsdoeleinden is wel havenarbeid.

(Bestendig Bureau 15-02-1990)

Artikel 966 - Aanbeveling in verband met de bediening van speciale tuigen

Wanneer een DAK of DA tewerkgesteld wordt aan het bedienen van toestellen voorzien in het statuut der WK/ST en die hij volgens zijn beroepscategorie mag bedienen, dient het loon van WK/ST betaald te worden.

(Bestendig Bureau 12-01-1988)

Artikel 967 - Onderaanneming

Bij onderaanneming is de firma die het loon betaalt, verantwoordelijk voor het naleven van de Wet betreffende de havenarbeid en de Codex.

(Bestendig Bureau 16-03-1989)

Artikel 968 - Mobiele kranen met meer dan 80 ton hefvermogen

Volgende regeling geldt enkel voor zware lasten die niet behandeld kunnen worden met de normalerwijze aan de haven gebruikte kranen:

Ingeval een havenbedrijf deze werkzaamheden laat uitvoeren door een gespecialiseerde firma die geen havenarbeiders tewerkstelt (de onderaannemer), wordt toelating verleend deze kranen te laten bedienen door andere werknemers dan erkende havenarbeiders. Deze toelating geldt ten voorlopigen titel en voor zover deze werkzaamheden een sporadisch karakter behouden.

De onderaannemer dient in zulk geval een forfaitaire bijdrage aan het Compensatiefonds voor Bestaanszekerheid - Haven van Antwerpen te betalen.

Deze forfaitaire bijdrage wordt per prestatie vastgesteld en is gelijk aan het basisloon van een dokautovoerder-kraanman.

De onderaannemer moet Cepa en de drie syndicale organisaties vóór de aanvang van de werkzaamheden, per fax inlichten over de plaats waar de werkzaamheden zullen uitgevoerd worden en over de precieze aard ervan.

Ook in het kader van deze regeling blijft de onderaannemer als werkgever verantwoordelijk voor het naleven van de wet betreffende de havenarbeid en de Codex.

Eventueel zal hij zich moeten verantwoorden ten overstaan van het Bestendig Bureau.

Artikel 969 - Containerherstelling

Op de watergebonden terminals, d.w.z. gelegen tussen kaai en de eerstvolgende openbare weg, zijn alle activiteiten in beginsel havenarbeid, met uitzondering van de activiteiten binnen de duidelijk afgebakende repairzones, inclusief het repairstockbeheer.

■ ■

■ HOOFDSTUK XVII

MISBRUIK VAN ROESMIDDELEN: ALCOHOL-EN DRUGSBELEID

Artikel 970 – Kader

Het gebruik van alcohol en drugs vóór en tijdens het werk heeft een negatieve weerslag op het veilig functioneren van de havenarbeiders. Het gebruik van roesmiddelen (alcoholische dranken en drugs) op het werk is dan ook verboden.

Arbeiders die onder invloed van roesmiddelen zijn, mogen het werk niet aanvatten of moeten van het werk worden verwijderd.

Deze cao legt enkel de krijtlijnen van het drugs- en alcoholbeleid vast met betrekking tot het testen op roesmiddelen en voert de principes van cao 100 van de Nationale Arbeidsraad van 1 april 2009 uit.

Afdeling 1 – PREVENTIEVE TESTEN

1.1. Organisatie van de testen

De werkgever kan preventief testen op alcohol en drugs via steekproefcontroles. Naar analogie met de testen die de verkeerspolitie uitvoert, wordt voor de test op alcohol een blaastest en voor de test op drugs een speekseltest gebruikt. Deze testen moeten voldoen aan volgende voorwaarden:

- preventieve testen moeten worden uitgevoerd op alle op de arbeidsplaats aanwezige personen. Het begrip “arbeidsplaats” kan hierbij gedefinieerd worden in functie van de grootte van het bedrijf (bijvoorbeeld ploeg, luik, schip, specifieke zone);
- elke werkgever kan op jaarbasis een maximaal aantal testen inlassen gelijk aan de gemiddelde dagelijkse tewerkstelling in het bedrijf maal 6;
- de testen worden afgenomen door de preventieadviseur van de Gemeenschappelijke Interne Dienst voor Preventie en Bescherming. De preventieadviseurs gerekruteerd uit de pool van havenarbeiders komen hiervoor niet in aanmerking. Het afnemen van de testen gebeurt steeds in aanwezigheid van een lid van de hiërarchische lijn van de onderneming boven het niveau van ceelbaas of chef-markeerder;
- de testen hebben betrekking op zowel alcohol als drugs en dienen door minstens 2 personen te worden afgenomen;
- voor wat betreft de stoffen die opgespoord worden en de maximaal toegelaten hoeveelheden wordt de verkeersreglementering als norm genomen. Dit betekent voor alcohol een limiet van 0,5 promille;
- de testen worden afgenomen buiten het gezichtsveld van derden;
- de testen worden afgenomen tijdens de arbeidstijd, dus niet in de rustpauzes;
- alle werkgevers maken gebruik van dezelfde testmiddelen om het resultaat van de test te bepalen;
- ingeval het resultaat van de test positief is, dan heeft de werknemer het recht om de test opnieuw te laten uitvoeren. Het resultaat van de tweede test is doorslaggevend. Bij het afnemen van een tweede test wordt uitsluitend voor de alcoholtest een pauze van 15 minuten voorzien tussen beide testen.

1.2. Gevolgen van een positief testresultaat

a) Positieve alcoholtest

Indien de werknemer positief test op alcohol, wordt hij van het werk verwijderd en dient een “document van onveilig werken” te worden opgemaakt. De werkgever stuurt dit document door naar de preventieadviseur-arbeidsarts via de werkgeversorganisatie. De werknemer maakt zo spoedig mogelijk een afspraak met de preventieadviseur-arbeidsarts die een formulier gezondheidsbeoordeling opmaakt met zijn bevindingen. Vervolgens roept het Bestendig Bureau de werknemer op om op basis van dit formulier het verdere traject te bepalen..

b) Positieve drugstest

Indien de werknemer positief test op drugs, wordt hij van het werk verwijderd en dient een “document van onveilig werken” te worden opgemaakt. De werkgever stuurt dit document door naar de preventieadviseur-arbeidsarts via de werkgeversorganisatie. Uitgezonderd wanneer de werknemer na twee positieve drugstesten gebruik maakt van de mogelijkheid vermeld in alinea twee, maakt de werknemer zo spoedig mogelijk een afspraak met de preventieadviseur-arbeidsarts die een formulier gezondheidsbeoordeling opmaakt met zijn bevindingen. Vervolgens roept het Bestendig Bureau de werknemer op om op basis van dit formulier het verdere traject te bepalen.

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

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

1.3. Weigering om de test af te leggen

Indien een werknemer weigert om de test af te leggen, dan wordt hem meegedeeld dat hij onweerlegbaar vermoed wordt onder invloed te zijn van alcohol en/of drugs en wordt dezelfde procedure gevolgd als in artikel 970 - 1.2.

Afdeling 2 – TESTEN BIJ DISFUNCTIONEREN

2.1. Organisatie van de testen

Bij vaststelling door de werkgever van disfunctionerend gedrag en/of verlies van controle van daden op de werkplaats kan een werknemer getest worden op het gebruik van alcohol of drugs. Naar analogie met de testen die de verkeerspolitie uitvoert, wordt voor de test op alcohol een blaastest en voor de test op drugs een speekseltest gebruikt. Deze testen moeten voldoen aan volgende voorwaarden:

- de testen worden afgenomen door de preventieadviseur van de Gemeenschappelijke Interne Dienst voor Preventie en Bescherming. De preventieadviseurs gerekruteerd uit de pool van havenarbeiders komen hiervoor niet in aanmerking. Het afnemen van de testen gebeurt steeds in aanwezigheid van een lid van de hiërarchische lijn van de onderneming boven het niveau van ceelbaas of chef-markeerder. Enkel buiten de reguliere kantooruren en bij afwezigheid van dergelijk lid van de hiërarchische lijn kunnen de testen ook afgenomen worden in aanwezigheid van een lid van het hoger kaderpersoneel;
- de testen hebben betrekking op zowel alcohol als drugs en dienen door minstens 2 personen te worden afgenomen;
- voor wat betreft de stoffen die opgespoord worden en de maximaal toegelaten hoeveelheden wordt de verkeersreglementering als norm genomen. Dit betekent voor alcohol een limiet van 0,5 promille;
- de testen worden afgenomen buiten het gezichtsveld van derden;
- de testen worden afgenomen tijdens de arbeidstijd, dus niet in de rustpauzes;
- alle werkgevers maken gebruik van dezelfde testmiddelen om het resultaat van de test te bepalen;
- ingeval het resultaat van de test positief is, dan heeft de werknemer het recht om de test opnieuw te laten uitvoeren. Het resultaat van de tweede test is doorslaggevend. Bij het afnemen van een tweede test wordt uitsluitend voor de alcoholtest een pauze van 15 minuten voorzien tussen beide testen.

2.2. Gevolgen van een positief testresultaat

a) Positieve alcoholtest

Indien de werknemer positief test op alcohol, wordt hij van het werk verwijderd en dient een "document van onveilig werken" te worden opgemaakt. De werkgever stuurt dit document door naar de preventieadviseur-arbeidsarts via de werkgeversorganisatie. De werknemer maakt zo spoedig mogelijk een afspraak met de preventieadviseur-arbeidsarts die een formulier gezondheidsbeoordeling opmaakt met zijn bevindingen. Vervolgens roept het Bestendig Bureau de werknemer op om op basis van dit formulier het verdere traject te bepalen.

b) Positieve drugstest

Indien de werknemer positief test op drugs, wordt hij van het werk verwijderd en dient een "document van onveilig werken" te worden opgemaakt. De werkgever stuurt dit document door naar de preventieadviseur-arbeidsarts via de werkgeversorganisatie. Uitgezonderd wanneer de werknemer na twee positieve drugstesten gebruik maakt van de mogelijkheid vermeld in alinea twee, maakt de werknemer zo spoedig mogelijk een afspraak met de preventieadviseur-arbeidsarts die een formulier gezondheidsbeoordeling opmaakt met zijn bevindingen. Vervolgens roept het Bestendig Bureau de werknemer op om op basis van dit formulier het verdere traject te bepalen.

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

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

2.3. Weigering om de test af te leggen

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

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 lichamenlijk 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:

- een nauwkeurige beschrijving van de feiten;
- het ogenblik en de plaats waarop elk van de feiten zich hebben voorgedaan;
- de identiteit van de aangeklaagde;
- het verzoek aan de werkgever om geschikte maatregelen te nemen om een einde te maken aan de feiten.

De havenarbeider bezorgt de brief per aangetekende zending of door persoonlijke overhandiging aan de psychosociale preventieadviseur of externe dienst voor preventie en bescherming op het werk. Hebben de vermeende feiten die voor de havenarbeider aanleiding zijn geweest om een verzoek in te dienen tot formele psychosociale interventie geen betrekking op feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk dan kan de havenarbeider er ook voor kiezen de brief per gewone post te versturen. Ontvangt de psychosociale preventieadviseur of preventiedienst de brief door overhandiging of per gewone post, dan bezorgt hij de havenarbeider een ondertekende kopie van het verzoek tot formele interventie als ontvangstbewijs.

2. Aanvaarding of weigering van het verzoek tot formele psychosociale interventie

Binnen een termijn van tien dagen na ontvangst van het verzoek tot formele psychosociale interventie aanvaardt of weigert de psychosociale preventieadviseur of de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk het verzoek van de havenarbeider tot formele psychosociale interventie.

De psychosociale preventieadviseur of de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk weigert het verzoek wanneer de situatie zoals de havenarbeider ze in het verzoek omschrijft kennelijk geen psychosociale risico's op het werk inhoudt.

Binnen dezelfde termijn stelt de psychosociale preventieadviseur of externe dienst voor preventie en bescherming op het werk de havenarbeider in kennis van zijn beslissing het verzoek te aanvaarden of te weigeren.

Indien er na de tiende dag geen kennisgeving is van aanvaarding of weigering van het verzoek tot formele psychosociale interventie mag de havenarbeider zijn verzoek als aanvaard beschouwen.

B. Fase van onderzoek, advies en maatregelen inzake het verzoek tot formele psychosociale interventie

Zodra de psychosociale preventieadviseur of de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk het verzoek tot formele interventie aanvaard heeft, beoordeelt hij of het verzoek betrekking heeft op individuele risico's, dan wel dat de risico's impact hebben op meerdere havenarbeiders. De procedure verschilt naargelang het individueel dan wel het hoofdzakelijk collectief karakter van het verzoek.

1. Onderzoek, advies en maatregelen inzake verzoek tot psychosociale interventie met hoofdzakelijk individueel karakter

1.1. Onderzoek van het verzoek tot formele psychosociale interventie met individueel karakter

1.1.1. Onderzoek van het verzoek tot formele psychosociale interventie met betrekking tot feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk

Vanaf het ogenblik dat het verzoek tot formele interventie wegens vermeende feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk aanvaard is, geniet de havenarbeider een bijzondere rechtsbescherming.

De psychosociale preventieadviseur informeert de werkgever en/of de administratieve commissie over de identiteit van de verzoeker en over het feit dat hij bescherming geniet.

Daarnaast deelt de psychosociale preventieadviseur ook zo snel mogelijk de ten laste gelegde feiten mee aan de aangeklaagde.

De psychosociale preventieadviseur onderzoekt het verzoek. Indien dit gepaard gaat met getuigenverklaringen brengt hij de werkgever en/of de administratieve commissie op de hoogte van de identiteit van deze personen en de bijzondere rechtsbescherming die zij genieten.

Indien de ernst van de feiten het vereist, stelt de psychosociale preventieadviseur bewarende maatregelen voor aan de werkgever en/of de administratieve commissie.

1.1.2. Onderzoek van het verzoek tot formele psychosociale interventie met individueel karakter met uitzondering van feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk

De psychosociale preventieadviseur brengt de werkgever en/of de administratieve commissie schriftelijk op de hoogte van de identiteit van de verzoeker en van het individueel karakter van het verzoek. Hij onderzoekt de specifieke arbeidssituatie, zo nodig aan de hand van informatie van andere personen.

1.2. Advies inzake verzoek tot formele psychosociale interventie met individueel karakter voor alle psychosociale risico's

Binnen de drie maanden vanaf de aanvaarding van het verzoek, onder bepaalde voorwaarden binnen de zes maanden, deelt de psychosociale preventieadviseur zijn advies mee aan de werkgever en/of de administratieve commissie conform de bepalingen van art. 26 t.e.m. 29 van het koninklijk besluit van 10 april 2014. Desgevallend brengt hij het advies ook over aan andere instanties. De psychosociale preventieadviseur brengt de verzoeker schriftelijk op de hoogte van deze kennisgeving aan de werkgever en/of de administratieve commissie en eventuele andere instanties alsook van de voorstellen van preventiemaatregelen en de verantwoording ervan.

1.3. Maatregelen ingevolge het verzoek tot formele psychosociale interventie met individueel karakter voor alle psychosociale risico's

1.3.1. De werkgever en/of de administratieve commissie treft maatregelen ingevolge advies van de psychosociale preventieadviseur tot bewarende maatregelen

De werkgever en/of de administratieve commissie die een advies tot bewarende maatregelen ontvangt van de psychosociale preventieadviseur deelt het gevolg dat hij hieraan zal verlenen schriftelijk en gemotiveerd mee aan de psychosociale preventieadviseur.

1.3.2. De werkgever en/of de administratieve commissie treft maatregelen ingevolge advies van de psychosociale preventieadviseur tot maatregelen zonder bewarend karakter

Wanneer de werkgever en/of de administratieve commissie naar aanleiding van het ontvangen advies overweegt om individuele maatregelen te treffen ten aanzien van een havenarbeider, dient hij deze havenarbeider hiervan binnen de maand schriftelijk op de hoogte te brengen. Zodra deze maatregelen een wijziging inhouden van de arbeidsvoorwaarden van de havenarbeider, ontvangt de betrokken havenarbeider een afschrift van het advies dat de werkgever en/of de administratieve commissie van de psychosociale preventieadviseur mocht ontvangen en heeft hij een individueel gesprek met de werkgever en/of de administratieve commissie. De havenarbeider kan zich gedurende dit gesprek laten bijstaan door een persoon naar zijn keuze.

Binnen de twee maanden na ontvangst van het advies ontvangen de verzoeker en andere rechtstreeks betrokken personen, de psychosociale preventieadviseur en eventueel de preventieadviseur van de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk waarvoor de psychosociale preventieadviseur zijn opdrachten vervult een schriftelijke en gemotiveerde beslissing van de werkgever en/of de administratieve commissie over de gevolgen die hij aan het formele psychosociale verzoek geeft.

1.3.3. De werkgever en/of de administratieve commissie treft geen maatregelen

Indien de werkgever en/of de administratieve commissie geen gevolg heeft verleend aan het verzoek van de psychosociale preventieadviseur om bewarende maatregelen te treffen, schakelt de psychosociale preventieadviseur de ambtenaar van het Toezicht op het Welzijn op het Werk in. Eveneens wordt een beroep gedaan op deze ambtenaar wanneer de werkgever en/of de administratieve commissie na ontvangst van het advies van de psychosociale preventieadviseur geen maatregelen heeft getroffen en de psychosociale preventieadviseur vaststelt dat de havenarbeider ernstig en onmiddellijk gevaar loopt of wanneer de aangeklaagde de werkgever en/of de administratieve commissie zelf is of deel uitmaakt van het leidinggevend personeel.

2. Onderzoek, advies en maatregelen inzake verzoek tot psychosociale interventie met hoofdzakelijk collectief karakter

2.1. Onderzoek van het verzoek tot formele psychosociale interventie met hoofdzakelijk collectief karakter

De psychosociale preventieadviseur brengt de havenarbeider en de werkgever en/of de administratieve commissie schriftelijk op de hoogte van het ingediend en aanvaard verzoek tot psychosociale interventie en van het hoofdzakelijk collectief karakter ervan. Aan de werkgever en/of de administratieve commissie wordt hierbij de identiteit van de verzoeker niet meegedeeld. Dezelfde kennisgeving vermeldt eveneens tegen wanneer de werkgever en/of de administratieve commissie een beslissing dient te nemen over de gevolgen die hij aan het verzoek geeft.

Binnen een termijn van drie maanden vanaf de kennisgeving aan de werkgever en/of de administratieve commissie onderzoekt de psychosociale preventieadviseur of hij beschermende maatregelen dient voor te stellen aan de werkgever en/of de administratieve commissie ter preventie van een ernstige aantasting van de gezondheid van de havenarbeider.

2.2. Advies inzake verzoek tot formele psychosociale interventie met hoofdzakelijk collectief karakter

In het geval beschermende maatregelen ter preventie van een ernstige aantasting van de gezondheid van de havenarbeider zich opdringen, stelt de psychosociale preventieadviseur maatregelen voor aan de werkgever en/of de administratieve commissie binnen de termijn van drie maanden vanaf de kennisgeving aan de werkgever en/of de administratieve commissie.

2.3. Maatregelen inzake het verzoek tot formele psychosociale interventie met hoofdzakelijk collectief karakter

2.3.1. De werkgever en/of de administratieve commissie treft maatregelen ingevolge een advies van de psychosociale preventieadviseur tot beschermende maatregelen

De werkgever en/of de administratieve commissie geeft zo snel mogelijk gevolg aan het advies van de psychosociale preventieadviseur tot beschermende maatregelen ter preventie van een ernstige aantasting van de gezondheid van de havenarbeider

De werkgever die met het oog op te treffen preventiemaatregelen een risicoanalyse uitvoert, doet dit met naleving van de bepalingen van artikel 6 van het Koninklijk Besluit van 10 april 2014.

2.3.2. De werkgever en/of de administratieve commissie treft maatregelen

De werkgever die met het oog op te treffen preventiemaatregelen ingevolge het formele verzoek tot psychosociale interventie een risicoanalyse uitvoert, doet dit met naleving van de bepalingen van artikel 6 van het Koninklijk Besluit van 10 april 2014.

De werkgever licht het Gemeenschappelijk Comité voor Preventie en Bescherming in over het verzoek tot psychosociale interventie met hoofdzakelijk collectief karakter en de naar aanleiding hiervan eventuele ingestelde risicoanalyse. Het comité adviseert de werkgever in de aanpak van het verzoek en in de gevolgverlening van de werkgever aan het verzoek. Binnen de drie maanden - of zes maanden indien de werkgever een risicoanalyse heeft ingesteld - deelt hij zijn gemotiveerde beslissing schriftelijk mee aan de psychosociale preventieadviseur en desgevallend aan het comité. Hij voert deze aangekondigde beslissing zo snel mogelijk uit.

2.3.3. De werkgever en/of de administratieve commissie treft geen maatregelen of treft deze niet tijdig of de verzoeker acht de maatregelen ontoereikend

Bij het niet of niet tijdig meedelen van preventiemaatregelen of bij beoordeling ervan door de verzoeker als 'niet aangepast aan zijn individuele situatie' en de werkgever bovendien geen risicoanalyse heeft ingesteld of de psychosociale preventieadviseur hierbij niet betrokken heeft, zal de psychosociale preventieadviseur een onderzoek opstarten volgens de bepalingen van artikel 25 tot 32 van het Koninklijk Besluit van 10 april 2014 over het formeel verzoek met een hoofdzakelijk individueel karakter zoals hoger beschreven. ■

■ Artikel 975 - Werknemer van buitenaf

Een werknemer van een onderneming of organisatie van buitenaf die meent het voorwerp te zijn van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk vanwege een werknemer in de onderneming of organisatie waar hij werkzaamheden uitvoert kan een beroep doen op de interne procedure van de werkgever bij wie de werkzaamheden worden uitgevoerd.

Indien individuele preventiemaatregelen zich opdringen, legt de werkgever in wiens onderneming of organisatie de werknemer van buitenaf werkzaamheden uitvoert de nodige contacten met de werkgever van deze laatste opdat de maatregelen daadwerkelijk kunnen getroffen worden.

Werknemers die in contact komen met het publiek kunnen, indien zij menen dat zij het slachtoffer zijn van een daad van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk een verklaring afleggen bij de werkgever. De werkgever is ertoe gehouden systematisch de verklaring van de werknemer te noteren in een register over feiten van geweld op het werk. De werkgever waakt erover dat de verklaringen meegedeeld worden aan de bevoegde psychosociale preventieadviseur. ■

■ Artikel 976 - Externe procedure

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 zich wenden tot de Inspectie van het Toezicht op het Welzijn op het Werk, het arbeidsauditoraat of de Arbeidsrechtbank. ■

■ Artikel 977 – Discrete omgang met klacht

Wanneer de werkgever en/of de administratieve commissie en/of de psychosociale preventieadviseur in kennis worden gesteld van de psychosociale risico's met inbegrip van daden van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, verbinden zij zich ertoe absolute discretie in acht te nemen betreffende de persoon van het slachtoffer, de feiten en de omstandigheden waarin de feiten zich hebben voorgedaan, tenzij de wetgeving ter zake hen de mogelijkheid biedt om onder bepaalde voorwaarden de informatie kenbaar te maken. ■

■ Artikel 978 - Psychologische ondersteuning

De werkgever en/of de administratieve commissie waakt er over dat de havenarbeiders en de daarmee gelijkgestelde personen die het slachtoffer zijn van een daad van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, een passende psychologische ondersteuning krijgen van gespecialiseerde diensten of instellingen.

De betrokken havenarbeider kan bij Mediwet vzw, externe dienst voor preventie en bescherming op het werk, kantoor Brouwersvliet 33, 2000 Antwerpen een passende psychologische ondersteuning krijgen. ■

■ Artikel 979 – Bestrafing

Diegene die zich schuldig heeft gemaakt aan geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk en degene die wederrechtelijk gebruik heeft gemaakt van de in art. 974 vermelde psychosociale interventie kan gestraft worden - na de nodige onderzoeksmaatregelen en nadat betrokkene is gehoord - met de straffen voorzien in de Codex. ■

(artikel 980 t/m 989: vrij voor aanvulling)

HOOFDSTUK XIX

OPHEFFINGS- EN SLOTBEPALINGEN

Artikel 990

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 12 juli 1989 gesloten in het Nationaal paritair subcomité der haven van Antwerpen betreffende de loon- en arbeidsvoorwaarden "Codex" genaamd, gewijzigd bij:

- collectieve arbeidsovereenkomst van 26-02-1990 houdende wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 12-07-1989 betreffende de loon- en arbeidsvoorwaarden "Codex" genaamd;
- collectieve arbeidsovereenkomst van 02-04-1990 houdende wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 12-07-1989 betreffende de loon- en arbeidsvoorwaarden "Codex" genaamd;
- collectieve arbeidsovereenkomst van 21-12-1990 houdende wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 12-07-1989 betreffende de loon- en arbeidsvoorwaarden "Codex" genaamd;
- collectieve arbeidsovereenkomst van 25-06-1991 houdende wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 12-07-1989 betreffende de loon- en arbeidsvoorwaarden "Codex" genaamd;
- collectieve arbeidsovereenkomst van 24-02-1992 houdende wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 12-07-1989 betreffende de loon- en arbeidsvoorwaarden "Codex" genaamd;
- collectieve arbeidsovereenkomst van 25-05-1992 houdende wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 12-07-1989 betreffende de loon- en arbeidsvoorwaarden "Codex" genaamd;
- collectieve arbeidsovereenkomst van 22-02-1993 houdende wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 12-07-1989 betreffende de loon- en arbeidsvoorwaarden "Codex" genaamd;
- collectieve arbeidsovereenkomst van 26-04-1993 houdende wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 12-07-1989 betreffende de loon- en arbeidsvoorwaarden "Codex" genaamd;
- collectieve arbeidsovereenkomst van 24-05-1993 houdende wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 12-07-1989 betreffende de loon- en arbeidsvoorwaarden "Codex" genaamd;
- collectieve arbeidsovereenkomst van 20-12-1993 houdende wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 12-07-1989 betreffende de loon- en arbeidsvoorwaarden "Codex" genaamd;
- collectieve arbeidsovereenkomst van 24-05-1994 houdende wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 12-07-1989 betreffende de loon- en arbeidsvoorwaarden "Codex" genaamd;
- collectieve arbeidsovereenkomst van 24-04-1995 houdende wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 12-07-1989 betreffende de loon- en arbeidsvoorwaarden "Codex" genaamd;
- collectieve arbeidsovereenkomst van 29-05-1995 houdende wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 12-07-1989 betreffende de loon- en arbeidsvoorwaarden "Codex" genaamd;

- collectieve arbeidsovereenkomst van 14-07-1998 houdende wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 12-07-1989 betreffende de loon- en arbeidsvoorwaarden "Codex" genaamd;
- collectieve arbeidsovereenkomst van 19-07-1999 houdende wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 12-07-1989 betreffende de loon- en arbeidsvoorwaarden "Codex" genaamd;
- collectieve arbeidsovereenkomst van 28-05-2001 houdende wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 12-07-1989 betreffende de loon- en arbeidsvoorwaarden "Codex" genaamd;
- collectieve arbeidsovereenkomst van 04-07-2002 houdende wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 12-07-1989 betreffende de loon- en arbeidsvoorwaarden "Codex" genaamd;
- collectieve arbeidsovereenkomst van 20-01-2003 houdende wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 12-07-1989 betreffende de loon- en arbeidsvoorwaarden "Codex" genaamd;
- collectieve arbeidsovereenkomst van 23-05-2003 houdende wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 12-07-1989 betreffende de loon- en arbeidsvoorwaarden "Codex" genaamd;
- collectieve arbeidsovereenkomst van 22-12-2003 houdende wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 12-07-1989 betreffende de loon- en arbeidsvoorwaarden "Codex" genaamd;
- collectieve arbeidsovereenkomst van 25-05-2004 houdende wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 12-07-1989 betreffende de loon- en arbeidsvoorwaarden "Codex" genaamd.

Artikel 991

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in voege op 01-01-2005.

Zij is gesloten voor onbepaalde tijd, uitgenomen voor wat betreft de artikelen 14 a), 570, 643, 672, 679, 800 die tot ■ 31-03-2023 ■ van toepassing zijn en de artikelen 678, 741, 742, 743 die tot ■ 31-12-2024 ■ van toepassing zijn.

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

* * *

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST van 06-12-2004
gesloten in het
NATIONAAL PARITAIR COMITE DER HAVEN VAN ANTWERPEN
betreffende de
LOON- EN ARBEIDSVORWAARDEN
VAN DE HAVENARBEIDERS VAN HET ALGEMEEN CONTINGENT
genaamd
“CODEX ALGEMEEN CONTINGENT”

Voor het WERKGEVERSVERBOND DER BELGISCHE HAVENS

M. VERMEERSCH
Voorzitter

Voor het ALGEMEEN BELGISCH VAKVERBOND

M. LORIDAN
Secretaris Haven Van Antwerpen van de BELGISCHE TRANSPORTARBEIDERSBOND

Voor het ALGEMEEN CHRISTELIJK VAKVERBOND

F. JACOBS
Nationaal Verantwoordelijke Havens van het ACV - TRANSPORT EN COMMUNICATIE

Voor de ALGEMENE CENTRALE DER LIBERALE VAKBONDEN VAN BELGIE

E. QUISTHOUDT
Nationaal Sectoraal Verantwoordelijke Havens
