

INHOUD

HOOFDSTUK I	TOEPASSINGSGEBIED	3
HOOFDSTUK II	ALGEMENE BEPALINGEN BETREFFENDE DE LOGISTIEKE ARBEID EN DE LOGISTIEKE WERKNEMER MET VEILIGHEIDSCERTIFICAAT	
Afdeling 1	Algemeen	5
Afdeling 2	Controlecommissie logistiek	7
Afdeling 3	Aanvraag logistieke werknemer met veiligheidscertificaat	9
Afdeling 4	Wettelijke lastgeving	11
Afdeling 5	Toezicht	13
HOOFDSTUK III	ARBEIDSDUUR EN UURREGELING	15
HOOFDSTUK IV	BEROEPSCATEGORIEËN	
Afdeling 1	Algemeen	17
Afdeling 2	Taakomschrijving magazijnarbeider	19
Afdeling 3	Taakomschrijving fruitsorteerder	21
Afdeling 4	Taakomschrijving fruitpakker	23
Afdeling 5	Interimarbeid	25
HOOFDSTUK V	LONEN	
Afdeling 1	Algemeen	27
Afdeling 2	Specifieke bepalingen	29
HOOFDSTUK VI	SOCIALE VOORDELEN	
Afdeling 1	Werkkledij en persoonlijke beschermingsmiddelen	33
Afdeling 2	Herverdelingsdagen fruitsorteerders	37
Afdeling 3	Eindejaarsconjunctuurpremie	39
Afdeling 4	Anciënniteitsvakantie	43
Afdeling 5	Werkgeverstegemoetkoming in de vervoerskosten	45
Afdeling 6	Geschenken in speciën	49
Afdeling 7	Verminderd arbeidsgeschikte magazijnarbeiders en fruitsorteerders	51
Afdeling 8	Klein verlet	53
Afdeling 9	Vergoeding voor betaalde feestdagen	58
Afdeling 10	■Verlof om dwingende redenen■	59
Afdeling 11	Hospitalisatieverzekering	61
Afdeling 12	Werkloosheid om economische redenen	63
Afdeling 13	Bijpassing bij arbeidsongeschiktheid	65
Afdeling 14	Andere afwezigheden	67
HOOFDSTUK VII	ARBEIDSONGESCHIKTHEID	70
HOOFDSTUK VIII	ONTSLAG	71
HOOFDSTUK IX	VOORKOMING EN BESLECHTING VAN GESCHILLEN: VERZOENINGSPROCEDURE	73
HOOFDSTUK X	ADMINISTRATIEVE BEPALINGEN	
Afdeling 1	Veiligheidscertificaat	79
Afdeling 2	Afkortingen en codes	81
Afdeling 3	Aanwezigheidslijsten	83
Afdeling 4	Vakantieregeling	85
Afdeling 5	Tijdstip en termijn van betaling van het loon	87

HOOFDSTUK XI	MISBRUIK VAN ROESMIDDELEN: ALCOHOL- EN DRUGSBELEID	89
HOOFDSTUK XII	DADEN DIE PSYCHOSOCIALE RISICO'S INHOUDEN, MET INBEGRIIP VAN STRESS GEWELD, PESTERIJEN EN ONGEWENST SEKSUEEL GEDRAG OP HET WERK	91
■HOOFDSTUK XIII	GEBRUIK SOCIALE MEDIA■	■99■
■HOOFDSTUK XIV	SLOTBEPALINGEN■	■100■

HOOFDSTUK I TOEPASSINGSGEBIED
--

Artikel 1

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 logistieke werknemers met veiligheidscertificaat die zij tewerkstellen.



HOOFDSTUK II

ALGEMENE BEPALINGEN BETREFFENDE DE LOGISTIEKE ARBEID EN DE LOGISTIEKE WERKNEMER MET VEILIGHEIDSCERTIFICAAT

AFDELING 1 - ALGEMEEN

Artikel 2

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

Artikel 3 - 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.

De logistieke werknemers met veiligheidscertificaat verrichten arbeid in de zin van artikel 1 van het vermelde koninklijk besluit van 12 januari 1973 op locaties waar goederen ter voorbereiding van hun verdere distributie of verzending een transformatie ondergaan die indirect leidt tot een aanwijsbare toegevoegde waarde.

Artikel 4 – 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.





AFDELING 2 - CONTROLECOMMISSIE LOGISTIEK

Artikel 5

De werkgever dient een aanvraag tot toelating om logistieke werknemers met veiligheidscertificaat in dienst te nemen in bij de Administratieve Commissie van het paritair subcomité met het standaardformulier.

Artikel 6

De controlecommissie logistiek, opgericht in de schoot van het paritair subcomité, bestaat uit 3 leden van werkgeverszijde en 3 leden van werknemerszijde. Er worden geen plaatsvervangers voorzien. Het voorzitterschap wordt waargenomen door de voorzitter van Cepa (zonder stemrecht). Cepa zorgt voor het secretariaat.

Artikel 7

De controlecommissie werkt als volgt:

- Zij wordt samengeroepen door de voorzitter.
- De beslissingen worden getroffen bij consensus.
- De controlecommissie treft een beslissing omtrent nieuwe aanvraagdossiers binnen de 2 maanden na de indiening. In het tegengestelde geval, wordt de aanvraag goedgekeurd.
- De beslissing van de controlecommissie wordt schriftelijk gemeld aan de werkgever door de Administratieve Commissie.

Artikel 8

Indien geen consensus mogelijk is, wordt de aanvraag voorgelegd aan een arbitragecommissie in de schoot van het paritair subcomité, voorgezeten door de voorzitter van dit subcomité.

De arbitragecommissie bestaat uit 3 leden van werkgeverszijde en 3 leden van werknemerszijde, telkens aangevuld met de leden van de controlecommissie.

De beslissingen van de arbitragecommissie worden getroffen binnen de 2 maanden volgend op de beslissing van de controlecommissie en zijn bindend.

(Artikel 9 t.e.m. 10 vrij voor aanvulling)



AFDELING 3 - AANVRAAG LOGISTIEKE WERKNEMER MET VEILIGHEIDSCERTIFICAAT

Artikel 11

De werkgever neemt logistieke werknemers met veiligheidscertificaat in dienst met een geschreven arbeidsovereenkomst conform de wet op de arbeidsovereenkomsten van 3 juli 1978 en overeenkomstig het model dat deel uitmaakt van deze collectieve arbeidsovereenkomst. De werkgever geeft onverwijld kennis aan de Administratieve Commissie van het begin en van het einde van de arbeidsovereenkomst.

Artikel 12

De werkgever is verplicht de nodige aandacht en zorg te besteden aan het onthaal van de pas aangeworven logistieke werknemer met veiligheidscertificaat in de specifieke context van de haven. Hiertoe laat hij de pas aangeworven logistieke werknemer met veiligheidscertificaat deelnemen aan een door de sector georganiseerde onthaaldag.

Tijdens de eerstvolgende door de sector georganiseerde onthaaldag worden onder andere de volgende inlichtingen aan de pas aangeworven logistieke werknemer verstrekt:

- de voorwaarden inzake arbeid, bezoldiging, uurregeling en cao-normen;
- de maatregelen betreffende de arbeidsveiligheid en –gezondheid;
- de rol van de werknemersvertegenwoordiging;
- de benaming van het paritair comité waaronder de onderneming ressorteert.

Cepa organiseert en coördineert de verschillende aspecten van het onthaal van de pas aangeworven logistieke werknemer. De sectorale onthaaldag waarop de pas aangeworven logistieke werknemers van de verschillende bedrijven aanwezig zijn, wordt periodiek georganiseerd.

(Artikel 13 t.e.m. 14 vrij voor aanvulling)



AFDELING 4 – WETTELIJKE LASTGEVING

Artikel 15

De werkgevers die logistieke werknemers met veiligheidscertificaat tewerkstellen dienen zich in orde te stellen met artikel 3 bis van de Wet betreffende de havenarbeid van 08-06-1972, ingevoegd bij wet van 17 juli 1985 (BS van 31-08-1985).

Het periodiek medisch toezicht overeenkomstig het K.B. van 28 mei 1983 wordt 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.

(Artikel 16 t.e.m. 17 vrij voor aanvulling)



AFDELING 5 – TOEZICHT

Artikel 18

Bij het verplaatsen van de door de Controlecommissie goedgekeurde logistieke activiteiten naar een andere locatie, zal het Bestendig Bureau onverwijld verwittigd worden d.m.v. fax of e-mail.

Artikel 19

De controle op de tewerkstelling geschiedt door de afgevaardigden hiertoe gemachtigd door het Paritair Subcomité voor de Haven van Antwerpen waarbij overtredingen worden overgemaakt aan het Bestendig Bureau.

(Artikel 20 t.e.m. 21 vrij voor aanvulling)



HOOFDSTUK III ARBEIDSDUUR EN UURREGELING

Artikel 22

De logistieke werknemer met veiligheidscertificaat kan voltijds of deeltijds tewerkgesteld worden. In beide gevallen is de dagelijkse arbeidsduur 7.15 uur. Ingeval hij voltijds tewerkgesteld wordt, bedraagt de wekelijkse arbeidsduur 36.15 uur. Ingeval hij deeltijds tewerkgesteld wordt, wordt het arbeidsregime overeengekomen tussen de werkgever en de werknemer.

De normale weekprestatie ingeval van voltijdse tewerkstelling bedraagt 36.15 uur gespreid over de eerste vijf dagen van de week, van maandag tot en met vrijdag a rato van 7.15 uur per dag.

De normale dagprestatie kan zowel bij voltijdse als bij deeltijdse tewerkstelling gepresteerd worden tussen 6 en 22 uur, mits het respecteren van een rusttijd van 9 uur tussen twee shiften.

De uurregeling wordt overeengekomen tussen de werkgever en de werknemer.

Voor de magazijnarbeiders dienen volgende beginuren gerespecteerd te worden: 06.00 u., 08.00 u., 10.00 u., 12.00 u., 14.00 u. en 22.00 u.

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

Artikel 23

Een schafttijd van 30 minuten dient voorzien te worden na een prestatie van vier uur onafgebroken arbeid.

Voor de fruitsorteerders kan maximum 30 minuten onderbreking per shift als schafttijd worden voorzien.

Artikel 24

Specifieke arbeidsregelingen kunnen enkel ingevoerd worden mits een bedrijfsakkoord getekend door de betrokken werkgever en de representatieve werknemersorganisaties.

Artikel 25

De werkgevers zijn verplicht ofwel een aanwezigheidslijst te voorzien, ofwel een automatische aanwezigheidsregistratie telkens met vermelding van het beginuur van de shift.

(Artikel 26 t.e.m. 30 vrij voor aanvulling)





HOOFDSTUK IV BEROEPSCATEGORIEËN
--

AFDELING 1 – ALGEMEEN

Artikel 31

De logistieke werknemers met veiligheidscertificaat zijn ingedeeld in volgende beroepscategorieën:

- logistieke arbeider:
 - ongeschoolde
 - geschoolde of polyvalente
 - ploegbaas
- magazijnarbeider
- fruitsorteerder
- fruitpakker.

Artikel 32

De logistieke werknemers met veiligheidscertificaat dienen voor het besturen van mechanische toestellen door de externe dienst voor preventie en bescherming geschikt bevonden te worden voor het uitoefenen van een veiligheidsfunctie.

(Artikel 33 t.e.m. 34 vrij voor aanvulling)



AFDELING 2 – TAAKOMSCHRIJVING MAGAZIJNARBEIDER

Artikel 35

De magazijnarbeiders verrichten arbeid in de zin van artikel 1 van het vermelde koninklijk besluit van 12 januari 1973 op locaties waar goederen ter voorbereiding van hun verdere distributie/verzending een transformatie ondergaan die indirect leidt tot een aanwijsbare toegevoegde waarde.

Daarenboven mogen zij niet-watergebonden goederen behandelen. Dit zijn de goederen die niet over water aan- of afgevoerd worden.

Artikel 36

De behandeling van droge petrochemische derivaten / niet-vloeibare aardolieproducten is een logistieke activiteit die uitgeoefend dient te worden door een magazijnarbeider, zelfs indien deze goederen in vloeibare vorm worden aan- of afgeleverd.

(Artikel 37 t.e.m. 38 vrij voor aanvulling)



AFDELING 3 – TAAKOMSCHRIJVING FRUITSORTEERDER

Artikel 39

De fruitsorteerders voeren een visuele controle uit op de kwaliteit van fruit. Zij verwijderen fruit dat niet beantwoordt aan de kwaliteitsnormen.

(Artikel 40 t.e.m. 41 vrij voor aanvulling)



AFDELING 4 – TAAKOMSCHRIJVING FRUITPAKKER

Artikel 42

“Fruitpakken” is het herverpakken van gesorteerd fruit, fruitsappen, groenten en specerijen bestemd voor consumptie.

Fruitpakkers hebben als taak het herverpakken (manueel of machinaal) en behandelen van door de fruitbehandelaars of fruithandelaars aangeboden fruit, groenten, fruitsappen en specerijen bestemd voor de bevoorrading (verdere verdeling) naar groothandel en grootwarenhuizen, alsook alle aanvullende en bijkomende operaties zoals het omplooien van karton, etiketteren, nieten, aanbrengen van labels (merken), opbouwen van het eindproduct en het verwijderen van de oude verpakking. Ook de aflevering van de herverpakte en behandelde goederen wordt hieronder begrepen indien deze integraal deel uitmaakt van de behandelingen die in het pakstation worden uitgevoerd.

Onder "pakstation" wordt verstaan: iedere voor hogergenoemde activiteiten uitgeruste en afgebakende ruimte. Een plan van het pakstation wordt bij elke aanvraag neergelegd bij het Paritair Subcomité.

(Artikel 43 t.e.m. 44 vrij voor aanvulling)



AFDELING 5 – INTERIMARBEID

Artikel 45

Bij uitzonderlijke vermeerdering van het werk mag de tewerkstelling van interimarbeiders maximum 15% van het personeelsbestand van de logistieke werknemers met veiligheidscertificaat uitmaken bij de betrokken firma op voorwaarde dat geen werkloosheid in het logistiek gebeuren bij de firma van toepassing is. Indien deze tewerkstelling langer dan 2 maanden duurt, wordt de interimarbeider een arbeidsovereenkomst als logistieke werknemer met veiligheidscertificaat aangeboden
Mits gemotiveerd verzoek van de werkgever kan het Bestendig Bureau afwijkingen toestaan.

De werkgever die beroep doet op interimarbeiders, moet voor de aanvang van de tewerkstelling het Bestendig Bureau hiervan in kennis stellen.

De wettelijk bepalingen inzake interimarbeid dienen toegepast te worden.

(Artikel 46 t.e.m. 47 vrij voor aanvulling)



HOOFDSTUK V

LONEN

AFDELING 1 – ALGEMEEN

Artikel 48

De urenlonen gelden voor elke tewerkstelling op de gewone werkdagen van maandag tot en met vrijdag tussen 6 en 22 uur en beperkt tot 7.15 uur.

Toeslagen:

- voor nachtwerk (op werkdagen tussen 22 en 6 uur): + 50%
- voor zaterdagwerk (tussen 6 uur en 22 uur): + 50%
- voor zon- en feestdagwerk: + 100%
(tussen 22 uur van de voorafgaande dag tot 6 uur de volgende dag)
- overwerk: + 50% of een andere regeling op bedrijfsvlak overeen te komen. Het overuurloon wordt berekend op basis van het individueel uurloon en betaald per uur.
- flexibiliteitspremie: voor ondernemingen die geen flexibiliteitspremie betalen of ondernemingen die geen toeslag betalen voor ploegwerk wordt er ten laatste op 01-01-2009 een flexibiliteitspremie van € 0,10 ingevoerd voor al de gepresteerde uren, wanneer de normale shift aanvangt vóór 7 uur of eindigt na 19 uur.

Op basis van bedrijfsakkoorden kunnen looncategorieën en functietoeslagen worden vastgelegd.

Artikel 49

De basisuurlonen 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 basisuurlonen in dezelfde zin met 1,6% naar boven of naar onder aangepast worden.

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

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 50

De logistieke werknemers met veiligheidscertificaat ontvangen per taak een maaltijdcheque met een bedrag van 6,70 EUR (€ 5,61 werkgeversbijdrage en € 1,09 werknemersbijdrage).

De maaltijdcheques worden aan de werknemers in elektronische vorm toegekend.

De werknemer die geniet van het voordeel van maaltijdcheques in elektronische vorm, krijgt gratis een elektronische kaart ter beschikking gesteld.

In geval van verlies of diefstal van de elektronische kaart, zal de werknemer de kost van vervanging van de kaart dragen, die gelijk zal zijn aan de nominale waarde van een maaltijdcheque. Behoudens in geval van betwisting door de werknemer, zal deze kost afgehouden worden van de eerstvolgende netto verloning die hem verschuldigd is.

(Artikel 51 t.e.m. 55 vrij voor aanvulling)



AFDELING 2 – SPECIFIEKE BEPALINGEN

Artikel 56 – Loon

■ De lonen van de logistieke werknemers met veiligheidscertificaat staan vermeld in volgende tabel:

LONEN VANAF DE MORGENSHIFT VAN 6 JANUARI 2023

INDEXCIJFER VAN 123,64 TOT 125,61 PUNTEN

MAGAZIJNARBEIDERS				
	shift	uur	overuur	functie- toeslag
6 uur	126,30	17,42	26,13	152,43
8 uur	120,28	16,59	24,89	145,17
10 uur	125,26	17,28	25,92	151,18
12 uur	128,99	17,79	26,69	155,68
14 uur	138,33	19,08	28,62	166,95
22 uur	180,45	24,89	37,34	217,79
zaterdag	180,45	24,89	37,34	217,79
zon-/feestdag	240,56	33,18	49,77	290,33
Nachtshift voorafgaand aan zon- en feestdag is zondagloon				
N.B.: + € 1,26 vaste premie				

FRUITSORTEERDERS				
	shift	uur	overuur	functie- toeslag
MORGENSHIFT	117,52	16,21	24,32	141,84
DAGSHIFT	111,94	15,44	23,16	135,10
NAMIDDAGSHIFT	128,76	17,76	26,64	155,40
NACHTSHIFT	167,91	23,16	34,74	202,65
ZATERDAGSHIFT	167,91	23,16	34,74	202,65
ZON-/FEESTDAGSHIFT	223,88	30,88	46,32	270,20
Nachtshift voorafgaand aan zon- en feestdag is zondagloon				
N.B.: + € 1,17 vaste premie				

LOGISTIEKE ARBEIDERS												
	DAG			NACHT			ZATERDAGSHIFT			ZONDAGSHIFT		
	shift	uur	overuur	shift	uur	overuur	shift	uur	overuur	shift	uur	overuur
ONGESCHOOOLDE	106,00	14,62	21,93	158,99	21,93	32,90	158,99	21,93	32,90	211,99	29,24	43,86
POLYVALENTE OF GESCHOOOLDE	112,96	15,58	23,37	169,43	23,37	35,06	169,43	23,37	35,06	225,91	31,16	46,74
PLOEGBAAS	119,48	16,48	24,72	179,22	24,72	37,08	179,22	24,72	37,08	238,96	32,96	49,44
FRUITPAKKERS	106,00	14,62	21,93	158,99	21,93	32,90	158,99	21,93	32,90	211,99	29,24	43,86
Nachtshift voorafgaand aan zon- en feestdag is zondagloon												



Tabel berekeningswijze lonen

magazijnarbeiders	shift	uurloon	overuur	functietoeslag
Morgenshift Dagshift 10 uur	uurloon x 7,25 uurloon x 7,25 (5,25 x uurloon dag) + (2 x uurloon namiddag)	basisuurloon + 5 % basisuurloon shiftloon / 7,25	uurloon + 50% uurloon + 50% uurloon + 50%	shiftloon + overuur shiftloon + overuur shiftloon + overuur
12 uur	(3,75 x uurloon dag) + (3,5 x uurloon namiddag)	shiftloon / 7,25	uurloon + 50%	shiftloon + overuur
Namiddagshift Nachtshift Zaterdag Zon- en feestdag	uurloon x 7,25 uurloon x 7,25 uurloon x 7,25 uurloon x 7,25	basisuurloon + 15 % basisuurloon + 50 % basisuurloon + 50 % basisuurloon + 100 %	uurloon + 50% uurloon + 50% uurloon + 50% uurloon + 50%	shiftloon + overuur shiftloon + overuur shiftloon + overuur shiftloon + overuur
fruitpakkers	shift	uurloon	overuur	
Dagshift Nachtshift Zaterdag Zon- en feestdag	uurloon x 7,25 uurloon x 7,25 uurloon x 7,25 uurloon x 7,25	basisuurloon basisuurloon + 50 % basisuurloon + 50 % basisuurloon + 100 %	uurloon + 50% uurloon + 50% uurloon + 50% uurloon + 50%	
fruitsorteerders	shift	uurloon	overuur	functietoeslag
Dagshift Morgenshift Namiddagshift Nachtshift Zaterdag Zon- en feestdag	uurloon x 7,25 uurloon x 7,25 uurloon x 7,25 uurloon x 7,25 uurloon x 7,25 uurloon x 7,25	basisuurloon basisuurloon + 5% basisuurloon + 15% basisuurloon + 50% basisuurloon + 50% basisuurloon + 100%	uurloon + 50% uurloon + 50% uurloon + 50% uurloon + 50% uurloon + 50% uurloon + 50%	shiftloon + overuur shiftloon + overuur shiftloon + overuur shiftloon + overuur shiftloon + overuur shiftloon + overuur
logistieke arbeiders	shift	uurloon	overuur	
Dagshift Nachtshift Zaterdag Zon- en feestdag	uurloon x 7,25 uurloon x 7,25 uurloon x 7,25 uurloon x 7,25	basisuurloon categorie basisuurloon + 50 % basisuurloon + 50 % basisuurloon + 100 %	uurloon + 50% uurloon + 50% uurloon + 50% uurloon + 50%	

Artikel 57 – Loon magazijnarbeider

Volgende shifttoeslagen zijn van toepassing:

morgenshift: basisuurloon + 5%
namiddagshift: basisuurloon + 15%
nachtshift: basisuurloon + 50%

Voor de shiften die om 10.00 u. of om 12.00 u. beginnen, ontvangen de magazijnarbeiders voor de uren gepresteerd tot 15.45 u. het uurloon voor de dagshift en voor de uren daarna het uurloon voor de namiddagshift:

10.00 u.: 5,25 x uurloon dagshift + 2 x uurloon namiddagshift
12.00 u.: 3,75 x uurloon dagshift + 3,5 x uurloon namiddagshift

Per magazijn kan 1 magazijnverantwoordelijke worden aangeduid wiens loon verhoogd wordt met 1 overuurloon van de magazijnarbeider.

Voor iedere gepresterde shift ontvangt de magazijnarbeider een forfaitaire vaste premie van € 1,26.

Het overwerk van de magazijnarbeiders wordt bepaald op basis van het uurloon van de respectieve shift, verhoogd met 50% en wordt beperkt tot maximum 2 uren.

Artikel 58 – Loon gedurende opleidingsperiode voor de behandeling droge petrochemische derivaten / niet-vloeibare aardolieproducten

Gedurende de opleidingsperiode van 3 maanden ontvangt de magazijnarbeider een loon gelijk aan 70% van het basisloon van een havenarbeider algemeen werk. Deze opleidingsperiode gaat in op het ogenblik van het begin van de tewerkstelling bij de werkgever, ongeacht het type van arbeidsovereenkomst.

Artikel 59 – Loon fruitsorteerder

De fruitsorteerders ontvangen een forfaitaire verplaatsingsvergoeding van € 4,35.

Bij voorbereidend of aanvullend werk dat effectief besteld en gepresteerd werd, wordt een loontoeslag gelijk aan 1 overuurloon uitbetaald. Het voorbereidend of aanvullend werk kan insgelijks bestaan uit telkens 2 halve uren.

De fruitsorteerders ontvangen een functietoeslag gelijk aan 1 overuurloon voor de overeenstemmende shift, wanneer zij de leiding van een ploeg op zich nemen of andere arbeiders aanwerven.

Voor iedere gepresteerde shift ontvangt de fruitsorteerder een forfaitaire vaste premie van € 1,17.

(Artikel 60 t.e.m. 64 vrij voor aanvulling)



HOOFDSTUK VI

SOCIALE VOORDELEN

AFDELING 1 – WERKKLEDIJ EN PERSOONLIJKE BESCHERMINGSMIDDELEN

Artikel 65 – Algemeen

De werkgever dient de wettelijke voorzieningen van de Welzijnswet toe te passen wat betreft de toekenning, de was en het onderhoud van de werkkledij.

Specifieke maatregelen kunnen via een ondernemingsakkoord vastgelegd worden.

Artikel 66 – Basispakketten

De fruitsorteerders hebben bij aanvang van hun tewerkstelling recht op een basispakket bestaande uit overall, thermovest, wintervest, winterbretelbroek en damesschoenen.

De werkgever stelt winterkledij ter beschikking van de fruitsorteerders die in temperatuurgekoelde loods en tewerkgesteld worden.

De overige logistieke werknemers met veiligheidscertificaat hebben bij aanvang van hun tewerkstelling recht op één van volgende basispakketten:

1. basispakket logistiek binnenwerk: bretelbroek, werkvest, hoge schoenen type 1, lederen handschoenen type 2 en magazijnhandschoenen.
2. basispakket logistiek binnenwerk koel: bretelbroek, werkvest, thermovest, thermobroek, wintervest, winterbretelbroek, hoge schoenen type 1, lederen handschoenen type 2 en magazijnhandschoenen.
3. basispakket logistiek binnen- en buitenwerk: bretelbroek, werkvest, thermovest, thermobroek, wintervest, winterbretelbroek, regenvest ademend, regenbroek ademend, hoge schoenen type 1, lederen handschoenen type 2 en magazijnhandschoenen.

De veiligheids- en beschermingsuitrusting wordt aan magazijnarbeiders en fruitsorteerders bedeld 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.

PUNTEN PER BEROEPSCATEGORIE EN PER TAAK:

686	20,01
681-682	26,83

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
307	binnenvest Flex uitneembare mouwen.....	1835
303	regenbroek Flex	850
304	regenvest PVC	679
305	regenjas PVC	1082
306	regenbroek PVC.....	519

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
407	PVC-laarzen.....	529
408	damesschoeisel	1853
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
415	lederen laars zonder rits met voering	2285
416	lederen laars zonder rits zonder voering	2257
417	lage schoenen type 3 antislip.....	1837
418	veiligheidssandalen.....	1837
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
509	handschoenen voor magazijnwerk	142
510	handschoenen voor licht werk	61
511	kuipershandschoenen Powerflex.....	149
512	kecoate handschoenen.....	64
513	snijbestendige handschoenen.....	358
514	flip-top handschoenen.....	238
515	anti-plet handschoenen.....	253

6. HELMEN

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
631	helm geel	460

7. ALLERLEI

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

Voor de reiniging en het onderhoud van de werkkledij hebben de magazijnarbeider en de fruitsorteerder recht op 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 67

Als een arbeider de helm niet draagt wanneer deze volgens de voorschriften van het Gemeenschappelijk Comité voor Preventie en Bescherming verplicht is, mag hij het werk niet aanvatten of moet hij het werk onmiddellijk stopzetten.

(Artikel 68 t.e.m. 69 vrij voor aanvulling)





AFDELING 2 – HERVERDELINGSDAGEN FRUITSORTEERDERS

Artikel 70

Na 25 effectief gewerkte dagen zijn de fruitsorteerders gehouden 1 herverdelingsdag op te nemen.

Artikel 71

De herverdelingsdagen worden vergoed met het basisloon van de dagshift en de vaste premie.

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

Artikel 72

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

Artikel 73

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

Artikel 74

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

Artikel 75

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

De fruitsorteerder kan de herverdelingsdag, na het verstrijken van 2 weken na het bereiken van de 25 rechtgevende dagen, opnemen mits akkoord van de werkgever.

Alle fruitsorteerders 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 fruitsorteerders en de werkgevers hiervan schriftelijk in kennis stellen.

Artikel 76

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

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 schorsing of einde van de arbeidsovereenkomst als fruitsorteerder blijft het recht op een vergoeding voor de nog niet opgenomen herverdelingsdagen, behouden.

(Artikel 77 t.e.m. 78 vrij voor aanvulling)



AFDELING 3 – EINDEJAARSCONJUNCTUURPREMIE

Artikel 79

Tenzij anders bepaald hebben de logistieke werknemers met veiligheidscertificaat recht op een eindejaarspremie die wordt berekend door een dagbedrag te vermenigvuldigen met het aantal tijdens het referentiejaar gewerkte of gelijkgestelde dagen.

Het dagbedrag is gelijk aan 8,33 % van het (individuele uurloon x 7,25 + € 5,35) op 30 september van het premiejaar.

Artikel 80

Voor de magazijnarbeiders echter wordt de dagelijkse premie bekomen door het gemiddeld shiftloon van de magazijnarbeiders in voege op 30 september van het premiejaar, verhoogd met € 5,35, te vermenigvuldigen met de breuk 21/230. Het gemiddeld shiftloon is gelijk aan:

$$\frac{\text{basisloon dagshift (8u.)} + \text{loon morgenshift (6u.)}}{2}$$

Artikel 81

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

Artikel 82

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

Artikel 83

Komen in aanmerking als rechtgevende dagen:

- de gewerkte dagen;
- de vergoede dagen gewaarborgd loon verzekering inzake arbeidsongevallen;
- de gelijkgestelde dagen wegens een arbeidsongeval of beroepsziekte;
- de vergoede dagen gewaarborgd loon ziekte of ongeval van gemeen recht;
- de wegens hospitalisatie gelijkgestelde dagen ziekte of ongeval van gemeen recht;
- de dagen klein verlet;
- herverdelingsdagen;
- de dagen dokterscontrole verzekering arbeidsongevallen;
- de dagen gedekt door een verbrekingsvergoeding;
- de anciënniteitsvakantiedagen;
- de dagen ■verlof om dwingende redenen■;
- de dagen werkloosheid wegens economische redenen;
- de dagen verleend ingevolge de wetgeving op het ■Vlaams opleidingsverlof■;
- de dagen her- en bijscholing

De gelijkgestelde dagen wegens zwangerschapsrust, borstvoedingsverlof en ouderschapsverlof komen eveneens in aanmerking als rechtgevende dagen, maar verhoudingsgewijs berekend op de volgende wijze:

het aantal gewerkte dagen, herverdelingsdagen en werkloosheidsdagen samentellen, dit totaal delen door het aantal gewerkte dagen en herverdelingsdagen en vervolgens de dagen zwangerschapsrust, borstvoedingsverlof, ouderschapsverlof delen door het quotiënt van de vorige bewerking

Voor de magazijnarbeiders komen ook de gelijkgestelde dagen ziekte of ongeval van gemeen recht in aanmerking als rechtgevendende dagen maar verhoudingsgewijs berekend overeenkomstig bovenstaande wijze.

Artikel 84

Bij ontslag door de werkgever (behoudens dringende reden in hoofde van de werknemer) wordt de verworven eindejaarspremie uitbetaald.

In geval zij zelf ontslag nemen, behouden zij enkel het recht op de premie op voorwaarde dat zij aanspraak kunnen maken op de erkenning als havenarbeider.

Artikel 85

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

Artikel 86

De arbeiders die ingevolge tijdelijke volledige arbeidsongeschiktheid wegens arbeidsongeval of beroepsziekte gedurende het ganse referentiejaar arbeidsongeschikt 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 87

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 arbeidsovereenkomst in de loop van het referentiejaar geschorst wordt wegens meer dan 1 jaar ziekte of ongeval van gemeen recht.

Voor het referentiejaar waarin de arbeiders terug in het bedrijf komen, na een hierboven bedoelde premie ontvangen te hebben, 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.

De rechthebbenden van arbeiders die overlijden in de loop van het referentiejaar waarin hun arbeidsovereenkomst 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 88

De logistieke werknemers met veiligheidscertificaat hebben recht op een eindejaarspremie ten laste van de werkgever vanaf de datum van indiensttreding bij de werkgever.

De taken gepresteerd als interimarbeider komen niet in aanmerking voor de berekening van de eindejaarspremie. Enkel indien hij/zij geen recht heeft op een eindejaarspremie van het Sociaal Fonds voor de Uitzendkrachten voor de prestaties geleverd als interimarbeider om reden dat de periode van tewerkstelling gespreid is over verschillende referteperiodes voorzien in de reglementering van uitzendarbeid (1 april t.e.m. 31 maart), worden deze toch in aanmerking genomen voor de eindejaarspremie ten laste van de werkgever.

(Artikel 89 t.e.m. 93 vrij voor aanvulling).



AFDELING 4 – ANCIENNITEITSVAKANTIE

Artikel 94

Na 5 jaar anciënniteit als logistieke werknemer met veiligheidscertificaat wordt een eerste anciënniteitsvakantiedag toegekend. Na elke volgende periode van 5 jaar wordt een bijkomende anciënniteitsvakantiedag toegekend.

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

■ De anciënniteit wordt in aanmerking genomen vanaf de laatste datum van inschrijving als logistieke werknemer met veiligheidscertificaat 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;
- tijdskrediet en thematische verloven. ■

Artikel 95

De arbeiders dienen deze vakantiedagen in overleg met hun werkgever vast te leggen.

Artikel 96

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.

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

Artikel 97

De werkgever die een logistieke werknemer met veiligheidscertificaat ontslaat zal diens anciënniteitsvakantiegeld pro rata temporis van het reeds verlopen jaar ten laste nemen. Hierbij zullen de reeds opgenomen anciënniteitsvakantiedagen echter wel in mindering worden gebracht.

Artikel 98

Voor de logistieke werknemers met veiligheidscertificaat die gebruik maken van het stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering of de specifieke regeling voor werknemers vanaf 50 jaar zal het recht op anciënniteitsvakantiedagen niet geproratiseerd worden.

Artikel 99

De magazijnarbeiders die overgaan naar het stelsel der verminderd arbeidsgeschikten dienen hun anciënniteitsvakantie voorafgaandelijk op te nemen.

Artikel 100

De logistieke werknemers met veiligheidscertificaat hebben 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 94, derde alinea. ■

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

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

(Artikel 101 t.e.m. 102 vrij voor aanvulling)

AFDELING 5 – WERKGEVERSTUSSENKOMST IN DE VERVOERSKOSTEN

Artikel 103

De logistieke werknemers met veiligheidscertificaat die een sociaal abonnement genieten, ontvangen bij wijze van voorschot de 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 104

Voor de logistieke werknemers met veiligheidscertificaat die geen gebruik maken van het openbaar vervoer om zich te verplaatsen voor het woon-werkverkeer, zijn de modaliteiten van de werkgeverstussenkomst als volgt bepaald:

- de werknemer legt bij de indiensttreding aan zijn werkgever een ondertekende verklaring voor waarin hij in eer en geweten bevestigt dat hij voor de verplaatsingen tussen woonplaats en de plaats van tewerkstelling gebruik maakt van een ander dan gemeenschappelijk vervoermiddel. Hij dient iedere wijziging van deze toestand onmiddellijk mee te delen aan de werkgever.
- de werkgever mag op elk ogenblik nagaan of deze verklaring met de werkelijkheid strookt.

De tussenkomst in de verplaatsingskosten wordt per taak voor de logistieke werknemers met veiligheidscertificaat (met uitzondering van de fruitsorteerders), die geen sociaal abonnement genieten en een privé-vervoermiddel gebruiken, toegekend op basis van de reële afstand woon-werk:

<u>AFSTAND WOONPLAATS/WERK</u>	<u>TUSSENKOMST</u>	<u>AFSTAND WOONPLAATS/WERK</u>	<u>TUSSENKOMST</u>
0 km. - 5 km.	€ 1,24	19 km.	€ 2,40
6 km.	€ 1,32	20 km.	€ 2,48
7 km.	€ 1,38	21 km.	€ 2,56
8 km.	€ 1,46	22 km.	€ 2,64
9 km.	€ 1,54	23 km.	€ 2,74
10 km.	€ 1,62	24 km.	€ 2,82
11 km.	€ 1,72	25 km.	€ 2,88
12 km.	€ 1,80	26 km.	€ 3,00
13 km.	€ 1,88	27 km.	€ 3,06
14 km.	€ 1,96	28 km.	€ 3,12
15 km.	€ 2,04	29 km.	€ 3,24
16 km.	€ 2,14	30 km.	€ 3,30
17 km.	€ 2,22	31 km. - 33 km.	€ 3,44
18 km.	€ 2,30	34 km. - 36 km.	€ 3,72
		37 km. - 39 km.	€ 3,94
		40 km. - of meer	€ 4,20

Voor de fruitsorteerders die geen sociaal abonnement genieten en een privé-vervoermiddel gebruiken wordt per taak volgende tussenkomst in de verplaatsingskosten 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), Wolveterm, 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 105

Een fietsvergoeding wordt toegekend voor de verplaatsingen woon-werkverkeer met de fiets en wordt bepaald op ■0,27■ EUR per km. Zij geniet fiscale vrijstelling. Betrokken werknemer dient een verklaring op eer te ondertekenen voor een minimale duur van zes maanden. (01-04 tot en met 30-09 en/of 01-10 tot en met 31-03).

De fietsvergoeding 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:

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

De cumulatie van de vergoeding sociaal abonnement met bovenop de fietsvergoeding voor eenzelfde gedeelte van het traject woon-werkverkeer is niet toegelaten.

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

Artikel 106

Bovenvermelde tussenkomsten in de vervoerskosten worden per week uitbetaald.

(Artikel 107 t.e.m. 108 vrij voor aanvulling)



AFDELING 6 – GESCHENKEN IN SPECIËN

Artikel 109

Overeenkomstig de wettelijke modaliteiten terzake ontvangen de logistieke werknemers met veiligheidscertificaat ter gelegenheid van hun pensionering een geschenk in speciën ten bedrage van € 40 per jaar anciënniteit en dit met een maximum van € 1.000. ■ De anciënniteit wordt berekend zoals bepaald in artikel 94, derde alinea. ■

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

(Artikel 110 t.e.m. 111 vrij voor aanvulling)



AFDELING 7 – VERMINDERD ARBEIDSGESCHIKTE MAGAZIJNARBEIDERS EN FRUITSORTEERDERS

Artikel 112

De magazijnarbeiders en fruitsorteerders 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 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.

Zij hebben geen recht op aanwezigheidsvergoeding.

Artikel 113

De aanvraag wordt ingediend bij het Paritair Subcomité.

(Artikel 114 t.e.m. 115 voor aanvulling)



AFDELING 8 – KLEIN VERLET

Artikel 116

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

Artikel 117

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 echtgeno(o)t(e) 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 echtgeno(o)t(e) 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.

7. Plechtige communie van een wettig, gewettigd, aangenomen of natuurlijk erkend kind van de werknemer of van 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 118

De vergoeding wordt ook toegekend in volgende gevallen:

1. Samenwonenden worden volledig gelijkgesteld met gehuwden. Onder "samenwonenden" 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.
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, voor het periodiek medisch onderzoek voor veiligheidsfuncties: de dag van de oproeping.
10. 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 werknemers die blootgesteld zijn aan een risico voor beroepsziekte door di-isocyanaten: de dag van de oproeping.
11. Oproeping als getuige bij de onderzoeksrechter of de gerechtelijke politie: de dag van de oproeping.
12. Deelneming door de militanten van de drie respectievelijke syndicale organisaties aan statutaire syndicale congressen.
13. 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.
14. 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 berokken bestuursleden aan de Centrale der Werkgevers aan de Haven van Antwerpen overmaken.

15. 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 119

■ 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 aanvraag gebeurt bij de werkgever.

De werknemer ontvangt voor de eerste 3 dagen van het geboorteverlof de vergoeding zoals vermeld in artikel 116. 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 120**

a) individueel krediet

Voor het onthaal van een minderjarig kind in het gezin in het kader van een adoptie hebben logistieke werknemers met veiligheidscertificaat 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 116. 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 121 t.e.m. 122 vrij voor aanvulling)

AFDELING 9 – VERGOEDING VOOR BETAALDE FEESTDAGEN

Artikel 123

De vergoeding voor betaalde feestdagen is gelijk aan het loon van de dagshift of voor een normale dagprestatie. Wanneer een betaalde feestdag samenvalt met een zaterdag of met een zondag, wordt hij vervangen op een tijdstip dat op bedrijfsvlak wordt vastgelegd in het arbeidsreglement. Indien er geen regeling is op bedrijfsvlak dan wordt de betaalde feestdag vervangen door de daaropvolgende maandag.

(Artikel 124 t.e.m. 125 vrij voor aanvulling)

■ **Afdeling 10 - VERLOF OM DWINGENDE REDENEN**

Artikel 126

Werknemers 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 2 wordt verstaan onder:

- 1° gezinslid: elke persoon die samenwoont met de werknemer;
- 2° familielid: de echtgenoot van de werknemer of de persoon met wie de werknemer wettelijk samenwoont, zoals geregeld door de artikelen 1475 en volgende van het oud Burgerlijk Wetboek, alsook de bloedverwanten tot de eerste graad van de werknemer;
- 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 werknemer die gebruik wenst te maken van het recht op zorgverlof stelt zijn werkgever hier vooraf schriftelijk van in kennis.

De werknemer 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.

Artikel 127

In afwijking van hetgeen bepaald is in artikel 126 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 te verwittigen.

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

Artikel 128

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

Artikel 129

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 130 t.e.m. 133 vrij voor aanvulling)■



AFDELING 11 – HOSPITALISATIEVERZEKERING

Artikel 134

Voor de logistieke werknemers met veiligheidscertificaat wordt een hospitalisatieverzekering afgesloten.

(Artikel 135 t.e.m. 136 vrij voor aanvulling)



AFDELING 12 – WERKLOOSHEID OM ECONOMISCHE REDENEN

Artikel 137

De werkgever die overweegt de arbeidsovereenkomst wegens economische redenen te schorsen, zal dit voorafgaandelijk op ondernemingsvlak aan de representatieve werknemersorganisaties moeten voorleggen.

In geval van werkloosheid wegens economische redenen dient de werkgever aan de logistieke arbeider, als surplus aan de hoofdvergoeding werkloosheid, een bijkomende dagelijkse vergoeding uit te betalen tot maximaal 66% van het categorieloon (basisdagtaakloon van de categorie waartoe de werknemer behoort).

Voor de magazijnarbeider dient de werkgever, in geval van economische werkloosheid, een dagelijkse vergoeding te betalen, zodat de totale bestaanszekerheidsvergoeding (werkloosheidsvergoeding en aanwezigheidsvergoeding samen) gelijk is aan 75 % van de bestaanszekerheidsvergoeding der havenarbeiders algemeen werk.

De werkgever is geen bijpassing verschuldigd bovenop de werkloosheidsvergoeding toegekend aan de fruitsorteerders of fruitpakkers in geval van werkloosheid om economische redenen.

Indien de aanwezigheidsvergoeding waarop de logistieke werknemers met veiligheidscertificaat in voorkomend geval recht hebben minder bedraagt dan 2 EUR per dag tijdelijke werkloosheid, hebben zij recht op een werkloosheidstoeslag. Het totaal bedrag van deze aanwezigheidsvergoeding en werkloosheidstoeslag bedraagt minimum 2 EUR.

(Artikel 138 t.e.m. 139 vrij voor aanvulling)



Afdeling 13 – BIJPASSING BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Artikel 140

Ingeval van tijdelijke volledige arbeidsongeschiktheid 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 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;

Artikel 141

Voor periodes van arbeidsongeschiktheid ingevolge ziekte of ongeval van gemeen recht die aanvangen vanaf 1 januari 2008 en voor zover recht op gewaarborgd loon bestaat, wordt een forfaitaire vergoeding van 17 EUR per werkdag toegekend vanaf de 31^e kalenderdag arbeidsongeschiktheid gedurende een termijn van maximum 12 maanden te rekenen vanaf het begin van de arbeidsongeschiktheid.

(Artikel 142 t.e.m. 143 vrij voor aanvulling)



Afdeling 14 – ANDERE AFWEZIGHEDEN

Artikel 144

a) De arbeidsovereenkomst van een logistieke werknemer met veiligheidscertificaat kan geschorst worden voor:

1. Palliatief verlof: de logistieke werknemers met veiligheidscertificaat 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 logistieke werknemers met veiligheidscertificaat 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 kan het recht op volledige schorsing ook opgenomen worden in periodes van 1, 2 of 3 weken.
3. Ouderschapsverlof: de logistieke werknemers met veiligheidscertificaat 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, 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, op te nemen in periodes van een maand
- 20 maanden vermindering met 1/5^e
- 40 maanden vermindering met 1/10^e.

4. Mantelzorgverlof: de logistieke werknemers met veiligheidscertificaat 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 1/2^e of met 1/5^e op te nemen in periodes van 2 maanden of een veelvoud hiervan

Over de hele loopbaan kan een logistieke werknemer met veiligheidscertificaat maximum 6 maanden voltijds of 12 maanden deeltijds mantelzorgverlof nemen.■

- b) 1. Tijdskrediet met motief zorg: recht op maximaal 51 maanden voor logistieke werknemers met veiligheidscertificaat 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 logistieke werknemer met veiligheidscertificaat geen beroepsloopbaan als loontrekkende van minstens 5 jaar aantonen; ■ hij moet wel minstens 24 maanden ingeschreven zijn als logistieke werknemer met veiligheidscertificaat. 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 logistieke werknemers met veiligheidscertificaat 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 ingeschreven zijn als logistieke werknemer met veiligheidscertificaat. 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 logistieke werknemers met veiligheidscertificaat 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 logistieke werknemers met veiligheidscertificaat worden de afwezigheidsdagen bepaald op een vaste weekdag op het ogenblik van de goedkeuring van het recht op tijdskrediet.

(Artikel 145 t.e.m. 154 vrij voor aanvulling)

HOOFDSTUK VII ARBEIDSONGESCHIKTHEID
--

Artikel 155

De logistieke werknemer met veiligheidscertificaat 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.

■De logistieke werknemer met veiligheidscertificaat heeft driemaal per jaar de mogelijkheid om afwezig te zijn van het werk wegens ziekte of ongeval van gemeen recht zonder dat ze een doktersattest moeten voorleggen voor de eerste dag van arbeidsongeschiktheid. In dat geval is hij verplicht zijn werkgever onmiddellijk, en zo mogelijk telefonisch, op de hoogte te brengen ingeval van arbeidsongeschiktheid. Bovendien moet hij eveneens onmiddellijk een melding sturen via de e-loket-app door gebruik te maken van het ingevulde standaardformulier "ziekte zonder attest.■

Artikel 156

In geval van ziekte of ongeval van gemeen recht, beroepsziekte of een arbeidsongeval, genieten de logistieke werknemers met veiligheidscertificaat de wettelijke waarborgen inzake gewaarborgd loon.

(Artikel 157 t.e.m. 158 vrij voor aanvulling)



HOOFDSTUK VIII
ONTSLAG

Artikel 159

■

a) Werknemers die in dienst komen vanaf 01/01/2014:

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 werknemers in dienst vóór 01/01/2014 wordt de opzeggingstermijn berekend in twee delen die samengeteld worden. Een 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
< 6 maanden	4 weken	28 kalenderdagen
6 maanden < 5 jaar	5 weken	40 kalenderdagen
5 jaar < 10 jaar	6 weken	48 kalenderdagen
10 jaar < 15 jaar	8 weken	64 kalenderdagen
15 jaar < 20 jaar	12 weken	97 kalenderdagen
Vanaf 20 jaar	16 weken	129 kalenderdagen



Opzegging door werknemer:

Anciënniteit t/m 31/12/2013	Opzeggingstermijn
< 6 maanden	2 weken
6 maanden < 20 jaar	2 weken
Vanaf 20 jaar	4 weken

De som van de twee delen ingeval van opzegging door de werknemer mag 13 weken niet overschrijden.

■ c) Voor arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur gelden volgende opzeggingstermijnen tijdens de eerste helft van de duurtijd (evenwel beperkt tot 6 maanden):

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

■

Artikel 160

De werkgever dient onverwijld het einde van de arbeidsovereenkomst te melden aan Cepa.

Artikel 161

De logistieke werknemers met veiligheidscertificaat die uit de pool van havenarbeiders gerekruteerd werden, worden bij het beëindigen van de individuele arbeidsovereenkomst als logistieke werknemers met veiligheidscertificaat opnieuw overgeplaatst naar hun vroegere beroepscategorie van de pool. Indien uit de pool gerekruteerd, worden de prestaties als logistieke werknemer met veiligheidscertificaat meegerekend voor de overheveling als havenarbeider van de pool van rang B naar rang A.

(Artikel 162 t.e.m. 166 vrij voor aanvulling)

HOOFDSTUK IX

VOORKOMING EN BESLECHTING VAN GESCHILLEN: VERZOENINGSPROCEDURE

Artikel 167

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

Artikel 168

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 169

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 170

Het mandaat van de leden eindigt:

- wanneer de organisaties die hen hebben voorgedragen hun vervanging vragen
- ambtshalve wanneer hun mandaat als lid van het Paritair Subcomité eindigt.

Zij blijven in functie tot hun opvolgers zijn aangeduid.

Artikel 171

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.

Artikel 172

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.

Artikel 173

Ingeval van een geschil rond de Wet betreffende de havenarbeid of de collectieve arbeidsovereenkomsten geldt volgende procedure, onafgezien of deze collectieve arbeidsovereenkomsten afgesloten werden in de Nationale Arbeidsraad, het Paritair Comité voor het Havenbedrijf of het Paritair Subcomité voor de haven van Antwerpen:

Er dient steeds een regeling op de werkplaats gezocht te worden. Is zulke regeling mogelijk, dan dienen de werkgever en het Bestendig Bureau schriftelijk in kennis gesteld te worden door de werknemersorganisaties van het geschil (met een klachtenformulier waarop "geregeld op de werkplaats" vermeld wordt) en geeft het Bestendig Bureau geen verder gevolg aan deze klacht.

Indien het geschil niet onmiddellijk op de werkplaats geregeld kan worden, kunnen de werknemersorganisaties klacht neerleggen bij het Bestendig Bureau, dat vervolgens over het geschil oordeelt en bepaalt of er een overtreding op de Wet betreffende de havenarbeid of de toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomsten heeft plaats gevonden.

Artikel 174

Klachten worden schriftelijk gesteld en worden uiterlijk binnen de 10 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 175

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.

Artikel 176

Het onderzoek van de klacht gebeurt in aanwezigheid van de belanghebbende partijen, behoudens in het geval voorzien in het volgende artikel.

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 177

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 178

Na het onderzoek van de klacht tracht het Bestendig Bureau, rekening houdende met de regelingen en gebruiken die van toepassing zijn, de belanghebbende partijen te verzoenen en zo nodig wordt een verzoeningsvoorstel geformuleerd, dat onmiddellijk uitvoerbaar is.

Ingeval de partijen zich niet verzoenen, beslist het Bestendig Bureau onmiddellijk, rekening houdende met de regelingen en gebruiken die van toepassing zijn.

Artikel 179

Het Bestendig Bureau kan beslissen de behandeling van de bij haar ingediende klacht te verwijzen naar het Paritair Subcomité.

Artikel 180

De verzoening kan bestaan in een voorstel aan de werkgever tot het betalen van een aanvullende bijdrage, waarvan het bedrag vastgesteld wordt door de Codex, ter vrijwaring van de sociale vrede.

Het door de partijen aanvaarde verzoeningsvoorstel van het Bestendig Bureau wordt schriftelijk bevestigd aan de belanghebbende partij.

In voorkomend geval wordt het bedrag van de lonen, vergoedingen of aanvullende bijdragen, die aan de werkgever ter betaling werden voorgelegd met het oog op de vrijwaring van de sociale vrede, vermeld.

Artikel 181

Enkel het Bestendig Bureau kan als verzoeningsvoorstel aanvullende bijdragen formuleren. Indien reeds de bijdrage aan het Compensatiefonds voor Bestaanszekerheid betaald is, wordt deze niet meer toegepast als aanvullende bijdrage.

Artikel 182

Indien de overtreding opnieuw begaan wordt tijdens dezelfde shift na regeling op de werkplaats of tijdens de volgende shift hebben de werknemersorganisaties de vrijheid de volgens hen passende maatregelen te treffen.

In geval van een overtreding tegen eenzelfde bepaling van de Codex binnen een tijdspanne van één maand na vaststelling van de overtreding is er sprake van hervalling en kan de aanvullende bijdrage verdubbeld worden.

Als hervalling wordt ook beschouwd het begaan van dezelfde overtreding waarvoor de eerste keer een regeling op de werkplaats werd getroffen.

Artikel 183

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 .

Artikel 184

De werkgever die niet ingaat op een beslissing of verzoeningsvoorstel van het Paritair Subcomité of het Bestendig Bureau, wordt geacht de sociale vrede te verstoren en kan bijgevolg de bescherming van het Paritair Subcomité niet verder invoeren.

De werkgever die de aanvullende bijdragen niet vereffent binnen de maand, wordt geacht de sociale vrede te verstoren en kan de bescherming van het Paritair Subcomité niet meer invoeren. De werknemersorganisaties mogen bijgevolg ingeval van overtreding de volgens hen passende maatregelen treffen.

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 185

De werkgever stort de aanvullende bijdragen op het financiële rekeningnummer van het Opleidingscentrum voor havenarbeiders. Het Paritair Subcomité beslist over de aanwending van de aanvullende bijdragen.

Artikel 186

De werkgevers- en werknemersorganisaties 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 Logistiek en nemen de verbintenis aan zich te onderwerpen aan de besluiten door dit Comité genomen.

Artikel 187

Het toezicht op de uitvoering van de Codex logistieke werknemer met veiligheidscertificaat 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 werknemers die niet op die werkplaatsen tewerkgesteld zijn.

Artikel 188

Volgende aanvullende bijdragen worden voorzien voor werkgevers die logistieke werknemers met veiligheidscertificaat tewerkstellen:

1. Ten onrechte tewerkstellen van andere werknemers dan logistieke werknemers met veiligheidscertificaat.

Sanctie: per ten onrechte tewerkgestelde werknemer en per shift een aanvullende bijdrage gelijk aan 1 x het dagtaakloon van een magazijnarbeider.

Opm.: hier wordt ook onder verstaan het tewerkstellen van interimarbeiders zonder melding aan het Bestendig Bureau of het overschrijden van het maximumpercentage van 15%.

2. Dubbele shift.

Sanctie: per dubbele shift een aanvullende bijdrage gelijk aan 1 x het dagtaakloon van een magazijnarbeider.

3. Niet naleven van de rusttijd van 9u. tussen 2 shiften zonder voorafgaandelijke afspraak met de werknemersafgevaardigden of secretaris.

Sanctie: per niet-naleving van de rusttijd zonder voorafgaandelijke afspraak een aanvullende bijdrage gelijk aan 1 x het dagtaakloon van een magazijnarbeider.

4. Ontbrekende of onvolledige aanwezigheidslijst.

Sanctie: per geval een aanvullende bijdrage van € 38, behalve indien de werkgever een geautomatiseerde aanwezigheidsregistratie heeft.

5. Tewerkstellen van een logistieke werknemer met veiligheidscertificaat als havenarbeider in een logistieke locatie.

Sanctie: per ten onrechte tewerkgestelde werknemer en per shift een aanvullende bijdrage gelijk aan 2 x het shiftloon van de functie die in overtreding wordt uitgevoerd + 1,5 x de bijdrage aan het Compensatiefonds voor Bestaanszekerheid. Bij hervalling zal de sanctie voorzien in punt 6 worden toegepast.

6. Tewerkstellen van een logistieke werknemer met veiligheidscertificaat als havenarbeider op andere plaatsen.

Sanctie: per ten onrechte tewerkgestelde werknemer en per shift een aanvullende bijdrage gelijk aan 3 x het shiftloon van de functie die in overtreding wordt uitgevoerd + 1,5 x de bijdrage aan het Compensatiefonds voor Bestaanszekerheid.

7. Niet naleven van de verhouding vastgesteld door de Controlecommissie (Controlecommissie heeft geen trafiekgebonden beslissing genomen).

Sanctie: aan de betrokken werkgever wordt door de Controlecommissie een termijn van 30 kalenderdagen meegedeeld binnen dewelke hij zich in regel moet stellen of een nieuwe aanvraag bij het NPDCHA moet indienen. Indien de werkgever niet binnen de gestelde termijn reageert dan zal de verkregen toelating om logistieke werknemers met veiligheidscertificaat tewerk te stellen worden ingetrokken door de Controlecommissie.

Procedure:

- de voorzitter van het NPDCHA wordt schriftelijk op de hoogte gebracht van vaststellingen dat werkgevers de verhouding vastgelegd door de Controlecommissie niet naleven. De voorzitter van de Controlecommissie ontvangt een kopie van deze brief.
- de voorzitter van de Controlecommissie legt zo snel mogelijk een vergadering van de Controlecommissie vast waarop de betrokken werkgever wordt uitgenodigd.
- de Controlecommissie verwittigt de betrokken werkgever dat hij vanaf de datum van de vergadering 30 kalenderdagen de tijd heeft om zich in regel te stellen. Dit wordt hem nog eens schriftelijk bevestigd door het NPDCHA.
- indien de betrokken werkgever niet ingaat op de uitnodiging voor de vergadering dan beslist de Controlecommissie bij verstek.
- indien de betrokken werkgever zich binnen de gestelde termijn niet in regel heeft gesteld verliest hij zijn toelating om logistieke werknemers met veiligheidscertificaat tewerk te stellen en verbreekt de sociale vrede.

(Artikel 189 t.e.m. 193: vrij voor aanvulling)



HOOFDSTUK X ADMINISTRATIEVE BEPALINGEN

AFDELING 1 – VEILIGHEIDSCERTIFICAAT

Artikel 194

Bij verlies van het veiligheidscertificaat door de werknemer zijn de kosten van de hernieuwing, ten belope van € 35, te zijner laste.

Artikel 195

De werkgever of zijn aangestelde is verplicht de ingevulde aanwezigheidslijsten van de tewerkgestelde logistieke werknemers met veiligheidscertificaat te tonen aan de personen die door het Paritair Subcomité gemachtigd zijn deze documenten te controleren.

Deze controle moet kunnen geschieden op de plaatsen van de werkzaamheden.

Artikel 196

De logistieke werknemers met veiligheidscertificaat krijgen een personeelsnummer bij Cepa.

In het personeelsbestand komen de logistieke werknemers voor onder dit personeelsnummer

Artikel 197

Bij CEPA berust de lijst van de aangesloten werkgevers waarop naam, adres, verzekeringsmaatschappij en polisnummer inzake arbeidsongevallen vermeld staan.

Artikel 198

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

(Artikel 199 t.e.m. 200 vrij voor aanvulling)



AFDELING 2 – AFKORTINGEN EN CODES

Artikel 201

De volgende afkortingen en codes worden gebruikt om de beroepscategorieën aan te duiden:

Afkorting	Omschrijving	Code
FR	Fruitsorteerder	686
FP	Fruitpakker	687
MAG	Magazijnarbeider	681
MAG	Magazijnarbeider ex-algemeen contingent	682
LOG	Logistieke arbeider ongeschoold	683
LOG	Logistieke arbeider geschoold/polyvalent	684
LOG	Logistieke arbeider ploegbaas	685

(Artikel 202 t.e.m. 203 vrij voor aanvulling)



AFDELING 3 – AANWEZIGHEIDSLIJSTEN

Artikel 204

Op iedere plaats van tewerkstelling wordt een aanwezigheidsregistratie bijgehouden met vermelding van het aanvangsuur van de tewerkstelling. Deze aanwezigheidsregistratie moet uiterlijk 1.30u. na het begin van de taak aanwezig zijn.

Artikel 205

De aanwezigheidslijsten moeten volgende gegevens vermelden:

- naam werkgever;
- datum;
- shift;
- plaats van het werk;
- aard van werk;
- personeelsnummer van de logistieke werknemers met veiligheidscertificaat en, in voorkomend geval, erkenningsnummer en code van de beroepscategorie van alle tewerkgestelde havenarbeiders.

Artikel 206

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.■

(Artikel 207 t.e.m. 208 vrij voor aanvulling)



AFDELING 4 – VAKANTIEREGELING

Artikel 209

De logistieke werknemers met veiligheidscertificaat dienen het tijdstip van hun vakantie rechtstreeks in overleg met hun werkgever af te spreken.

Cepa dient hiervan in kennis gesteld te worden.

Artikel 210

Behalve indien de overheid andere betalingsmodaliteiten voorziet, wordt het vakantiegeld uitbetaald door overschrijving in de loop van de 3^o week van mei.

(Artikel 211 t.e.m. 212 vrij voor aanvulling)



AFDELING 5 – TIJDSTIP EN TERMIJN VAN BETALING VAN HET LOON

Artikel 213

De uitbetaling van het loon gebeurt door middel van overschrijving op een bankrekening.

Artikel 214

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).

Artikel 215

Ten laatste op het tijdstip van de inschrijving in het personeelsregister geeft de werknemer het nummer van zijn bankrekening 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 bekomen 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 216

CEPA betaalt het loon wekelijks.

Artikel 217

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 218

Uiterlijk bij het einde van iedere werkweek 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, magazijn, 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 219

Op het rekeninguittreksel van de financiële instelling 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 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 arbeidsovereenkomst 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 220

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 - 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 221 t.e.m. 225 vrij voor aanvulling)

HOOFDSTUK XI

MISBRUIK VAN ROESMIDDELEN: ALCOHOL- EN DRUGSBELEID

■ Artikel 226 – Alcohol- en drugsbeleid

Het gebruik van roesmiddelen (alcoholische dranken en drugs) op het werk is verboden. Arbeiders die onder invloed van roesmiddelen zijn, mogen het werk niet aanvangen of moeten van het werk verwijderd worden.

Eenzijds bij vaststelling door de werkgever van disfunctionerend gedrag en/of verlies van controle van daden en anderzijds in het kader van preventie, kunnen de betrokken werknemer(s) gevraagd worden zich te laten testen. 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). Het blijft de werknemer vrij om aan deze testen mee te werken, maar een weigering schept wel het onweerlegbaar vermoeden van onder invloed van alcohol en/of drugs te zijn en wordt in deze procedure dan verder beschouwd als positief. De testen worden afgenomen tijdens de arbeidstijd, dus niet in de rustpauzes.

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. De testen kunnen worden afgenomen door alle leden van de hiërarchische lijn van de onderneming steeds in aanwezigheid van de preventieadviseur van de Gemeenschappelijke Interne Dienst voor Preventie en Bescherming. De preventieadviseurs gerekruteerd uit de pool van havenarbeiders komen hiervoor niet in aanmerking.

Indien de testresultaten negatief zijn, dan wordt deze procedure gestopt maar moet de werkgever zelf beoordelen of de werknemer op dat moment verder zijn werk kan uitoefenen. Indien één of beide testen positief zijn, wordt de werknemer 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 een afspraak met de preventieadviseur-arbeidsarts die een formulier gezondheidsbeoordeling opmaakt met zijn bevindingen. ■

(Artikel 227 t.e.m. 231 vrij voor aanvulling)





HOOFDSTUK XII

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

Artikel 232 - 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 233 - Begrippen

Psychosociale risico's op het werk: de kans dat één of meer logistieke werknemers met veiligheidscertificaat 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 lastiggevalen, bedreigd of aangevallen bij de uitvoering van het werk.

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

Ongewenst seksueel gedrag op het werk: elke vorm van verbaal, niet-verbaal of lichamelijk gedrag van seksuele aard waarvan degene die er zich schuldig aan maakt, weet of zou moeten weten dat het afbreuk doet aan de waardigheid van vrouwen en mannen op het werk of dat een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd.

Artikel 234 - Aanduiding preventieadviseur psychosociale aspecten

De preventieadviseurs psychosociale aspecten die Cepa aangesteld heeft en die men op vertrouwelijke basis kan raadplegen, werken bij Mediwet:

Mail: psychosociaal@mediwet.be

Tel. 03- 205 69 70

De contactgegevens van de aangestelde vertrouwenspersoon (of -personen) binnen de specifieke onderneming waar het probleem zich voordoet, kan men opvragen bij de onderneming zelf of zijn via Mediwet te bekomen.

Artikel 235 - Klachtenprocedure

De logistieke werknemer met veiligheidscertificaat 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 de werkgever of zijn hiërarchisch meerdere aanspreken.



Heeft deze tussenkomst niet tot het gewenste resultaat geleid of wenst de logistieke werknemer met veiligheidscertificaat 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 logistieke werknemer met veiligheidscertificaat zich tot de psychosociale preventieadviseur.

De psychosociale preventieadviseur hoort de logistieke werknemer met veiligheidscertificaat binnen de 10 kalenderdagen na het eerste contact en geeft de eerste informatie over de verschillende interventiemogelijkheden. De logistieke werknemer met veiligheidscertificaat 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 logistieke werknemer met veiligheidscertificaat 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, inzonderheid 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 logistieke werknemer met veiligheidscertificaat 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 logistieke werknemer met veiligheidscertificaat zijn wil geuit heeft aan de psychosociale preventieadviseur om een verzoek tot formele psychosociale interventie in te dienen, dient hij binnen de tien kalenderdagen een individueel gesprek te krijgen met de psychosociale preventieadviseur. De logistieke werknemer met veiligheidscertificaat 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 logistieke werknemer met veiligheidscertificaat het verzoek tot formele psychosociale interventie indienen. De inhoud van het verzoek en de wijze waarop de logistieke werknemer met veiligheidscertificaat 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 logistieke werknemer met veiligheidscertificaat verzoekt tot formele interventie de datum en zijn handtekening te bevatten. Inhoudelijk neemt de logistieke werknemer met veiligheidscertificaat 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 logistieke werknemer met veiligheidscertificaat 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 logistieke werknemer met veiligheidscertificaat 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 logistieke werknemer met veiligheidscertificaat 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 logistieke werknemer met veiligheidscertificaat 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 logistieke werknemer met veiligheidscertificaat een ondertekende kopie van het verzoek tot formele interventie als ontvangstbewijs.

Indien het verzoek werd verzonden bij aangetekende brief, wordt zij geacht te zijn ontvangen de derde werkdag na de verzendingsdatum.

2. Aanvaarding of weigering van het verzoek tot formele psychosociale interventie

Binnen een termijn van tien kalenderdagen na ontvangst van het verzoek tot formele psychosociale interventie aanvaardt of weigert de psychosociale preventieadviseur het verzoek van de logistieke werknemer met veiligheidscertificaat tot formele psychosociale interventie.

De psychosociale preventieadviseur weigert het verzoek wanneer de situatie zoals de logistieke werknemer met veiligheidscertificaat ze in het verzoek omschrijft kennelijk geen psychosociale risico's op het werk inhoudt.

Binnen dezelfde termijn stelt de psychosociale preventieadviseur de logistieke werknemer met veiligheidscertificaat 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 logistieke werknemer met veiligheidscertificaat zijn verzoek als aanvaard beschouwen.

B. Fase van onderzoek, advies en maatregelen inzake het verzoek tot formele psychosociale interventie

Zodra de psychosociale preventieadviseur 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 logistieke werknemers met veiligheidscertificaat. De procedure verschilt naargelang het individueel dan wel het hoofdzakelijk collectief karakter van het verzoek.

Het verzoek tot formele psychosociale aspecten voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk wordt altijd als een hoofdzakelijk individueel verzoek behandeld.

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 logistieke werknemer met veiligheidscertificaat een bijzondere rechtsbescherming tegen represailles vanwege de werkgever.

De psychosociale preventieadviseur informeert de werkgever en/of de Administratieve Commissie over het feit dat een verzoek werd ingediend, 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 gedateerde en ondertekende 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 alvorens zijn advies te overhandigen aan de werkgever.

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. Deze informatie kan opgenomen worden in gedateerde en ondertekende getuigenverklaringen.

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 alsook van de voorstellen van preventiemaatregelen en de verantwoording ervan.

1.3. Maatregelen ingevolge het verzoek tot formele psychosociale interventie met individueel karakter

1.3.1. De werkgever en/of de Administratieve Commissie treft maatregelen ingevolge het voorstel van de psychosociale preventieadviseur tot bewarende maatregelen

De werkgever en/of de Administratieve Commissie die, in het kader van een verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, 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

Wanneer de werkgever en/of de Administratieve Commissie naar aanleiding van het ontvangen advies overweegt om individuele maatregelen te treffen ten aanzien van een logistieke werknemer met veiligheidscertificaat, dient hij deze logistieke werknemer met veiligheidscertificaat hiervan binnen de maand schriftelijk op de hoogte te brengen. Zodra deze maatregelen een wijziging inhouden van de arbeidsvoorwaarden van de logistieke werknemer met veiligheidscertificaat, ontvangt de betrokken logistieke werknemer met veiligheidscertificaat 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 logistieke werknemer met veiligheidscertificaat 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 belast met de leiding van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk 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 in het kader van een verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk

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 logistieke werknemer met veiligheidscertificaat 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 logistieke werknemer met veiligheidscertificaat en de werkgever en/of de Administratieve Commissie schriftelijk op de hoogte van het feit dat een verzoek tot psychosociale interventie met een hoofdzakelijk collectief karakter werd ingediend.

Aan de werkgever en/of de Administratieve Commissie wordt hierbij de identiteit van de verzoeker niet meegedeeld. Dezelfde kennisgeving vermeldt eveneens op welke wijze het verzoek moet behandeld worden en tegen wanneer de werkgever en/of de Administratieve Commissie een beslissing dient te nemen over de gevolgen die hij aan het verzoek geeft.

De werkgever licht het Gemeenschappelijk Comité voor Preventie en Bescherming in over het verzoek tot psychosociale interventie met hoofdzakelijk collectief karakter. Het Comité adviseert de werkgever en/of de Administratieve Commissie over de aanpak van het verzoek.

De werkgever en/of de Administratieve Commissie 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. In dat geval deelt hij de resultaten van deze risicoanalyse mee aan het Comité.

Vervolgens vraagt de werkgever het Comité een advies over de gevolgen die aan het verzoek worden gegeven.

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 logistieke werknemer met veiligheidscertificaat 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.

Binnen een termijn van drie maanden vanaf de kennisgeving aan de werkgever en/of de Administratieve Commissie kan de psychosociale preventieadviseur bewarende maatregelen voorstellen aan de werkgever en/of de Administratieve Commissie ter preventie van een ernstige aantasting van de gezondheid van de logistieke werknemer met veiligheidscertificaat.

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 voorstel van de psychosociale preventieadviseur tot bewarende maatregelen

De werkgever en/of de Administratieve Commissie geeft zo snel mogelijk gevolg aan het voorstel van de psychosociale preventieadviseur tot bewarende maatregelen ter preventie van een ernstige aantasting van de gezondheid van de logistieke werknemer met veiligheidscertificaat

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

Binnen de drie - of zes maanden indien de werkgever en/of de Administratieve Commissie een risicoanalyse met naleving van de bepalingen van artikel 6 van het Koninklijk Besluit van 10 april 2014 heeft ingesteld - deelt hij zijn gemotiveerde beslissing schriftelijk mee aan de psychosociale preventieadviseur

(die de logistieke werknemer met veiligheidscertificaat op de hoogte brengt van de beslissing), aan het Comité en eventueel aan de preventieadviseur belast met de leiding van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk. 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 236 - 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 permanent 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. Dit register wordt bijgehouden door de vertrouwenspersoon of de preventieadviseur psychosociale aspecten. De verklaringen omvatten een beschrijving van de feiten en de data van die feiten. De identiteit van de werknemer wordt er niet in opgenomen, tenzij wanneer de werknemer hier zelf mee instemt.

Artikel 237 - Externe procedure

De logistieke werknemer met veiligheidscertificaat 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, de politie, het arbeidsauditoraat of de Arbeidsrechtbank.

Artikel 238 - 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. De psychosociale preventieadviseur is gebonden door het beroepsgeheim.

Artikel 239 - Psychologische ondersteuning

De werkgever en/of de Administratieve Commissie waakt er over dat de logistieke werknemers met veiligheidscertificaat en de daarmee gelijkgestelde personen die het slachtoffer zijn van een daad van geweld een passende psychologische ondersteuning krijgen van gespecialiseerde diensten of instellingen.

De betrokken logistieke werknemer met veiligheidscertificaat kan bij Mediwet vzw, externe dienst voor preventie en bescherming op het werk, kantoor Brouwersvliet 33, 2000 Antwerpen een passende psychologische ondersteuning krijgen.

Artikel 240 - 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 241 t/m ■244■: vrij voor aanvulling)



HOOFDSTUK XIII

GEBRUIK SOCIALE MEDIA

Artikel 245

"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.■

■(artikel 246 t/m 250: vrij voor aanvulling)■



HOOFDSTUK XIV SLOTBEPALINGEN

Artikel 251

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 01-01-2018.

Zij is gesloten voor onbepaalde tijd, uitgezonderd artikel 79, 80 en 100 die tot en met ■31-03-2023■ van toepassing zijn en artikel 112 dat tot en met ■31-12-2024■ van toepassing is.

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.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 6 december 2004 (registratienummer 74130) betreffende de loon- en arbeidsvoorwaarden van de havenarbeiders van het logistiek contingent genaamd "Codex logistiek contingent".

3010100
PARITAIR SUBCOMITE VOOR DE HAVEN
VAN ANTWERPEN, 'NATIONAAL
PARITAIR COMITE DER HAVEN VAN
ANTWERPEN' GENAAMD

Tijdens de vergadering van 12 december 2017.

Tussen de volgende organisaties vertegenwoordigd in het Paritair Comité werd de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten:

Collectieve arbeidsovereenkomst van 12 december 2017 betreffende de loon- en arbeidsvoorwaarden van de logistieke werknemers met veiligheidscertificaat genaamd "Codex Logistiek".

3010100
SOUS-COMMISSION PARITAIRE POUR LE
PORT D'ANVERS, DENOMMEE
NATIONAAL PARITAIR COMITE DER
HAVEN VAN ANTWERPEN'

En sa séance du 12 décembre 2017.

Entre les organisations suivantes représentées au sein de la Commission paritaire, la convention collective de travail a été conclue:

Convention collective de travail du 12 décembre 2017 portant les conditions de travail et de rémunération des travailleurs logistiques avec certificat de sécurité dénommé "Codex Logistiek".

WERKGEVERSVERBOND DER BELGISCHE HAVENS FEDERATION PATRONALE DES PORTS BELGES	Vertegenwoordigd door / représenté par G. VANKRUNKELSVEN Directeur
ALGEMEEN BELGISCH VAKVERBOND FEDERATION GENERALE DU TRAVAIL DE BELGIQUE	Vertegenwoordigd door / représenté par M. VERBEECK Secretaris «Vakgroep Haven van Antwerpen»- BELGISCHE TRANSPORTBOND Secrétaire Département Port d'Anvers »- UNION BELGE DU TRANSPORT
ALGEMEEN CHRISTELIJK VAKVERBOND VAN BELGIE CONFEDERATION DES SYNDICATS CHRETIENS DE BELGIQUE	Vertegenwoordigd door / représenté par J. KERKHOFS Secretaris haven van Antwerpen- ACV-TRANSPORT EN COMMUNICATIE Secrétaire port d'Anvers de la CSC-TRANSPORT ET COMMUNICATION
ALGEMENE CENTRALE DER LIBERALE VAKBONDEN VAN BELGIE CENTRALE GENERALE DES SYNDICATS LIBERAUX DE BELGIQUE	Vertegenwoordigd door / représenté par E. QUISTHOUDT Nationaal Sectoraal Verantwoordelijke Havens Responsable national sectoriel Ports