

AANVULLING 34 – CODEX LOGISTIEK
--

PARITAIR SUBCOMITE VOOR DE HAVEN VAN ANTWERPEN		
	Te verwijderen	In te voegen
HOOFDSTUK V – LONEN AFDELING 2 – SPECIFIEKE BEPALINGEN	29-30	29-30
HOOFDSTUK VI – SOCIALE VOORDELEN AFDELING 8 – KLEIN VERLET	57-58	57-58
HOOFDSTUK IX – VOORKOMING EN BESLECHTING VAN GESCHILLEN: VERZOENINGSPROCEDURE	73-74	73-74

	Te verwijderen	In te voegen
HOOFDSTUK V – LONEN AFDELING 2 – SPECIFIEKE BEPALINGEN	29-30	29-30
HOOFDSTUK VI – SOCIALE VOORDELEN AFDELING 8 – KLEIN VERLET	57-58	57-58
HOOFDSTUK IX – VOORKOMING EN BESLECHTING VAN GESCHILLEN: VERZOENINGSPROCEDURE	73-74	73-74

STATUTEN		
	Te verwijderen	In te voegen
COMPENSATIEFONDS VOOR BESTAANSZEKERHEID	17-18	17-18

	Te verwijderen	In te voegen
COMPENSATIEFONDS VOOR BESTAANSZEKERHEID	17-18	17-18

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 7 MAART 2025
INDEXCIJFER VAN 131,74 TOT 133,84 PUNTEN

MAGAZIJNARBEIDERS				
	shift	uur	overuur	functie- toeslag
6 uur	134,56	18,56	27,84	162,40
8 uur	128,18	17,68	26,52	154,70
10 uur	133,48	18,41	27,62	161,10
12 uur	137,46	18,96	28,44	165,90
14 uur	147,39	20,33	30,50	177,89
22 uur	192,27	26,52	39,78	232,05
zaterdag	192,27	26,52	39,78	232,05
zon-/feestdag	256,36	35,36	53,04	309,40
Nachtshift voorafgaand aan zon- en feestdag is zondagloon				
N.B.: + € 1,26 vaste premie				

FRUITSORTEERDERS				
	shift	uur	overuur	functie- toeslag
MORGENSHIFT	125,28	17,28	25,92	151,20
DAGSHIFT	119,34	16,46	24,69	144,03
NAMIDDAGSHIFT	137,24	18,93	28,40	165,64
NACHTSHIFT	179,00	24,69	37,04	216,04
ZATERDAGSHIFT	179,00	24,69	37,04	216,04
ZON-/FEESTDAGSHIFT	238,67	32,92	49,38	288,05
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
ONGESCHOOIDE	112,96	15,58	23,37	169,43	23,37	35,06	169,43	23,37	35,06	225,91	31,16	46,74
POLYVALENTE OF GESCHOOIDE	120,35	16,60	24,90	180,53	24,90	37,35	180,53	24,90	37,35	240,70	33,20	49,80
PLOEGBAAS	127,31	17,56	26,34	190,97	26,34	39,51	190,97	26,34	39,51	254,62	35,12	52,68
FRUITPAKKERS	112,96	15,58	23,37	169,43	23,37	35,06	169,43	23,37	35,06	225,91	31,16	46,74
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 gepresteerde 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.

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 ■4■ weken voor de betrokken ouder of voor beide ouders samen. Ingeval van 2 adoptieouders moeten deze bijkomende weken onderling tussen hen verdeeld worden.

■Het bijkomend krediet 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.■

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)

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;
- drie effectieve leden en drie plaatsvervangende leden als vertegenwoordigers van de werkgevers;
- drie effectieve leden en drie plaatsvervangende leden 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.

b) ingevolge ziekte of ongeval van gemeen recht:

- € 1.683,42 bij een anciënniteit van meer dan 10 jaar en minder dan 15 jaar;
- € 2.244,76 bij een anciënniteit van meer dan 15 jaar en minder dan 20 jaar;
- € 2.805,68 bij een anciënniteit van meer dan 20 jaar.

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

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

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

3. Uitkeringsmodaliteiten:

De uitkering geschiedt door het FONDS.

§ 16. Afscheidspremie

1. Omschrijving:

Premie bij het verlaten van het havenbedrijf.

2. Toekenningsvoorwaarden:

Gerechtigd zijn op rustpensioen.

3. Bedrag:

€ 37,18.

§ 17. Bijzondere regeling ten gunste van oudere havenarbeiders

1. Omschrijving:

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

2. Toekenningsvoorwaarden:

De vergoeding wordt toegekend aan de havenarbeiders:

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

3. Behoud van de vergoeding:

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

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

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

Van zodra de havenarbeiders een beroepsloopbaan van 14.040 voltijdse loopbaandagen hebben keert het Fonds de vergoeding niet langer uit.

In geval van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval van gemeen recht behouden de verminderd arbeidsgeschikten het recht op aanwezigheidsvergoeding.

4. Bedrag:

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

■ ■

§ 18. Kosten voor medisch onderzoek

Het FONDS neemt de kosten van het medisch onderzoek ten laste waaraan de havenarbeiders zich verplicht moeten onderwerpen:

- tijdens de procedure tot erkenning als havenarbeider;
- tijdens de procedure tot wijziging van sommige beroepscategorieën;
- na een arbeidsongeschiktheid van meer dan 1 jaar.

§ 19. Kosten bij hospitalisatieverzekering van het "derdebetalersysteem"

De kosten verbonden aan het "derdebetalersysteem" in het kader van de hospitalisatieverzekering vallen ten laste van het Fonds en worden door dit laatste betaald.

§ 20. Voordelen bij sluiting van de onderneming

Bij sluiting van een onderneming die havenarbeiders tewerkstelt, worden aan de werknemers vernoemd in artikel 3 a) 1. en 2. van de statuten aan wie de werkgever zijn geldelijke verplichtingen niet nakomt, gelijkaardige voordelen toegekend als deze voorzien onder titel IV hoofdstuk II afdeling 3 van de Wet van 26 juni 2002 betreffende de sluiting van de ondernemingen.

De uitbetaling van deze voordelen valt ten laste en geschiedt door het FONDS VOOR BESTAANSZEKERHEID - HAVEN VAN ANTWERPEN.