

INHOUD

HOOFDSTUK I	TOEPASSINGSGEBIED	3
HOOFDSTUK II	TAAKOMSCHRIJVING	5
HOOFDSTUK III	INSCHRIJVING	7
HOOFDSTUK IV	ARBEIDSDUUR	11
HOOFDSTUK V	LONEN	13
HOOFDSTUK VI	ARBEIDSONGESCHIKTHEID	17
HOOFDSTUK VII	SOCIALE VOORDELEN	
Afdeling 1	Werkkledij en persoonlijke beschermingsmiddelen	19
Afdeling 2	Herverdelingsdagen	23
Afdeling 3	Eindejaarsconjunctuurpremie	25
Afdeling 4	Anciënniteitsvakantie	29
Afdeling 5	Tussenkomst in de verplaatsingskosten	31
Afdeling 6	Jaarlijkse premie en geschenken in speciën	33
Afdeling 7	Verminderd arbeidsgeschikte vaklui	35
Afdeling 8	Klein verlet	37
Afdeling 9	Vergoeding voor betaalde feestdagen	42
Afdeling 10	■Verlof om dwingende redenen■	43
Afdeling 11	Hospitalisatieverzekering	45
Afdeling 12	Bijpassing bij arbeidsongeschiktheid	47
Afdeling 13	Werkloosheid om economische redenen	49
HOOFDSTUK VIII	ONTSLAG	51
HOOFDSTUK IX	ADMINISTRATIEVE BEPALINGEN	
Afdeling 1	Inschrijvingsnummer, inschrijvings- en identificatiekaarten	53
Afdeling 2	Afkortingen en codes	55
Afdeling 3	Vakantieregeling	57
Afdeling 4	Tijdstip en termijn van betaling van het loon	59
HOOFDSTUK X	MISBRUIK VAN ROESMIDDELEN: ALCOHOL- EN DRUGSBELEID	63
HOOFDSTUK XI	DADEN DIE PSYCHOSOCIALE RISICO'S INHOUDEN, MET INBEGRIIP VAN STRESS, GEWELD, PESTERIJEN EN ONGEWENST SEKSUEEL GEDRAG OP HET WERK	65
HOOFDSTUK XII	PLOEGENSTELSE	73
HOOFDSTUK XIII	GEBRUIK SOCIALE MEDIA	75
HOOFDSTUK XIV	SLOTBEPALINGEN	77

* * *





HOOFDSTUK I

TOEPASSINGSGBIED

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 vaklui die zij tewerkstellen.



HOOFDSTUK II

TAAKOMSCHRIJVING

Artikel 1

Vaklui mogen geen havenarbeid verrichten.

Artikel 2

Vaklui zijn werknemers die behandelingstuigen en materieel gericht op havenarbeid vervaardigen, onderhouden of herstellen binnen het territoriaal bevoegdheidsgebied van het Nationaal Paritair Comité der Haven van Antwerpen.

Zij mogen voor zover tobogans, fruitelevatoren, zuigers, transportbanden en soortgelijke tuigen slechts moeten aan- en afgezet worden, deze taken vervullen.

De bediening van de hogergenoemde tuigen dient te gebeuren door erkende havenarbeiders.

De functie van vakman mag enkel uitgevoerd worden door erkende havenarbeiders en ingeschreven vaklui.

In geval de vakman wordt tewerkgesteld aan havenarbeid, wordt de werkgever een aanvullende bijdrage opgelegd gelijk aan 3 x het shiftloon + 1,5 x de bijdrage aan het Compensatiefonds voor Bestaanszekerheid.

(Artikel 3 t/m 5: vrij voor aanvulling)



HOOFDSTUK III

INSCHRIJVING

Artikel 6

De werkgevers die werknemers in vast dienstverband aanwerven als vaklui, dienen hiervan onverwijld kennis te geven aan de Administratieve Commissie met het oog op de inschrijving van de betrokken werknemers als vaklui.

Deze kennisgeving gebeurt door een exemplaar van de arbeidsovereenkomst, volgens het paritair overeengekomen model, neer te leggen bij de Administratieve Commissie door tussenkomst van CEPA.

Artikel 7

Om als vakman ingeschreven te worden, dient de kandidaat:

- a) ofwel erkend te zijn als havenarbeider;
- b) ofwel te voldoen aan de volgende voorwaarden:
 1. minimum 18 jaar oud zijn of niet meer onderworpen zijn aan de voorschriften inzake de voltijdse leerplicht zoals bepaald bij de Wet van 29 juni 1983 betreffende de leerplicht;
 2. voorheen niet het voorwerp zijn geweest van een intrekking van de erkenning als havenarbeider, behoudens wegens medische redenen;
 3. een presentatiebewijs voorleggen waaruit blijkt dat de betrokkene één van de werknemersorganisaties, vertegenwoordigd in het Nationaal Paritair Comité der Haven van Antwerpen, aangaande zijn rechten en plichten geraadpleegd heeft.

Artikel 8

Vaklui worden in vast dienstverband aangeworven en zij mogen enkel door hun werkgever tewerkgesteld worden.

Artikel 9

De erkenning van de havenarbeiders die op hun verzoek ingeschreven worden als vakman, wordt geschorst.

De prestaties als vakman worden in dit geval meegerekend voor de overheveling van rang B naar rang A.

Bij het einde van de tewerkstelling als vakman, worden zij op eenvoudig verzoek opnieuw opgenomen als erkende havenarbeider en hersteld in de rechten die zij hadden vóór hun overplaatsing, behoudens administratief onderzoek in het geval de arbeidsovereenkomst verbroken is wegens dringende reden in hoofde van de werknemer.

Artikel 10

a) De inschrijving als vakman kan geschorst worden voor:

1. Palliatief verlof: De vaklui 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 vaklui 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 vaklui 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 vaklui die erkend mantelzorger zijn, hebben recht op mantelzorgverlof om een als zorgbehoevende erkende persoon bij te staan.

Dit verlof kan opgenomen worden in één van volgende vormen:

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

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

b) 1. Tijdskrediet met motief zorg: recht op maximaal 51 maanden voor vaklui 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 vakman geen beroepsloopbaan als loontrekkende van minstens 5 jaar aantonen; ■ hij moet wel minstens 24 maanden ingeschreven zijn als vakman. 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 vaklui 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 vakman. 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 vaklui 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 1/5e ten belope van 1 dag per week op voorwaarde dat zij voorafgaand een beroepsloopbaan van tenminste 28 jaar doorlopen hebben.

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

Artikel 11

Het periodiek medisch toezicht overeenkomstig het K.B. van 28 mei 1983 alsmede de medische onderzoeken bij erkenning en naar aanleiding van een wijziging van beroepscategorie worden uitgevoerd door de externe dienst voor preventie en bescherming waarbij de lasthebber zoals bepaald in art. 1 van het K.B. van 4 september 1985, aangesloten is. De inschrijving van vaklui die weigeren te verschijnen op het jaarlijkse medisch onderzoek kan worden geschorst totdat zij opnieuw medisch geschikt worden bevonden.

(Artikel 12 t/m 15: vrij voor aanvulling)





HOOFDSTUK IV

ARBEIDSDUUR

Artikel 16

De dagelijkse en wekelijkse arbeidssduur worden respectievelijk vastgesteld op 7.15 u. per dag en 36.15 u. per week.

De arbeidssduur van 36.15 u. per week is gespreid over de eerste vijf werkdagen van de week en ligt begrepen tussen maandag 06.00 u. en zaterdag 05.45 u.

De werkuren van de shiften zijn vastgesteld als volgt:

- dag: van 08.00 u. tot 15.45 u.
- morgen: van 06.00 u. tot 13.45 u.
- namiddag: van 14.00 u. tot 21.45 u.
- nacht: van 22.00 u. tot 05.45 u.

Andere uurregelingen kunnen worden overeengekomen tussen de werkgever en de vakman. De uurregeling kan maximum 30 minuten onderbreking per shift als schaftijd voorzien.

Artikel 17

Voor overwerk van maximum 2 u. wordt een toeslag betaald van 50 %. Voor overwerk dat wegens overmacht langer dan 2 u. duurt, wordt minimum het loon van de lopende shift betaald.

Artikel 18

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

- na de dagshift : vanaf de volgende morgenshift
- na de morgenshift : vanaf de volgende morgenshift
- na de namiddagshift : vanaf de volgende dagshift
- na de nachtsift : vanaf de volgende nachtsift.

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

Artikel 19

Vaklui mogen nooit meer dan twee opeenvolgende shiften verrichten, tenzij in geval van overmacht.

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

Artikel 20

Ogeheven

(Artikel 20 t/m 25: vrij voor aanvulling)





HOOFDSTUK V

LOON

Artikel 26

Het basisuurloon van de vaklui is het minimumuurloon van de dagshift van de vakman buiten categorie.

De minimumuurlonen in dagshift van geschoolde vaklui, geoefende vaklui en ongeschoolde vaklui bedragen respectievelijk € 0,37, € 0,92 en € 1,49 minder dan het minimumuurloon van een vakman buiten categorie in dagshift.

Men verstaat onder:

- a) ongeschoolde: de vakman die over geen bijzondere kennis noch bijzondere lichamelijke bekwaamheid moet beschikken en die eenvoudige taken uitvoert waarvoor geen scholing vereist is.
- b) geoefende: de vakman die in staat is taken uit te voeren waarvoor bepaalde kennis verworven door ervaring of een eindexamen (A 4 of A 3 of gelijkwaardig) vereist is.
- c) geschoolde: de vakman die in staat is taken uit te voeren waarvoor beroepskennis verworven op school (A 2 of A 1 of gelijkwaardig) vereist is.
- d) vakman buiten categorie: de vakman die in staat is om in volledige onafhankelijkheid kwaliteitswerk af te leveren waarvoor een hoge graad van beroepsbekwaamheid, verworven op school of via een ervaring van meerdere jaren vereist is.

Artikel 27

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

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

Alle andere bedragen worden berekend op afgeronde cijfers.

De loonaanpassingen treden in voege de morgenshift van de 7^o 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 28

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



Shifttoeslagen en werk op zater-, zon- en feestdag

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

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

Artikel 29

Opgeheven.

Artikel 30

De lonen zijn vastgesteld in volgend barema:

■ Lonen geldig vanaf de morgenshift van 07/10/2024 (indexcijfer van 129,67 tot 131,73)

	shift	uurloon	overuur
ongeschoolde			
dagshift	127,67	17,61	26,42
morgenshift	134,05	18,49	27,74
namiddagshift	146,81	20,25	30,38
nachtshift	191,55	26,42	39,63
zaterdag	191,55	26,42	39,63
zon- en feestdag	255,35	35,22	52,83
geofende			
dagshift	131,81	18,18	27,27
morgenshift	138,40	19,09	28,64
namiddagshift	151,60	20,91	31,37
nachtshift	197,71	27,27	40,91
zaterdag	197,71	27,27	40,91
zon- en feestdag	263,61	36,36	54,54
geschoolde			
dagshift	135,79	18,73	28,10
morgenshift	142,61	19,67	29,51
namiddagshift	156,17	21,54	32,31
nachtshift	203,73	28,10	42,15
zaterdag	203,73	28,10	42,15
zon- en feestdag	271,59	37,46	56,19
buiten categorie			
dagshift	138,48	19,10	28,65
morgenshift	145,44	20,06	30,09
namiddagshift	159,28	21,97	32,96
nachtshift	207,71	28,65	42,98
zaterdag	207,71	28,65	42,98
zon- en feestdag	276,95	38,20	57,30

Nachtshift voorafgaand aan zon- en feestdagloon is zondagloon.

NB: + vaste premie 5,28 EUR ■



Tabel berekeningswijze lonen

	ongeschoolde	geoeffende	geschoolde	buiten categorie
uurloon dagshift	basis – € 1,49	basis – € 0,92	basis – € 0,37	basisuurloon
uurloon morgenshift	dag + 5%	dag + 5%	dag + 5%	dag + 5%
uurloon namiddagshift	dag + 15%	dag + 15%	dag + 15%	dag + 15%
uurloon nachtshift	dag + 50%	dag + 50%	dag + 50%	dag + 50%
uurloon zaterdag	dag + 50%	dag + 50%	dag + 50%	dag + 50%
uurloon zon- en feestdag	dag + 100%	dag + 100%	dag + 100%	dag + 100%
shiftloon	uurloon x 7,25	uurloon x 7,25	uurloon x 7,25	uurloon x 7,25
overuur	uurloon + 50%	uurloon + 50%	uurloon + 50%	uurloon + 50%

Artikel 31

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

Artikel 32

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

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

Artikel 33

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

- brooddoos : ■€ 7,76■
- kopzak of sporttas : ■€ 18,60 ■
- thermos : ■€ 18,60 ■

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

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

Artikel 34

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

Deze vergoeding "walking time" genaamd bedraagt:

- voor de vaklui die deze vergoeding reeds vóór 01-01-2006 ontvingen € 4,70 per shift;
- voor de vaklui die deze vergoeding op 01-01-2006 niet ontvingen € 1,35 per shift.



Artikel 35

De vaklui ontvangen per taak een maaltijdcheque met een bedrag van € 4,00 (€ 2,91 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 36 t/m 40: vrij voor aanvulling)



HOOFDSTUK VI

ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Artikel 41

De vakman is verplicht zijn werkgever onmiddellijk, en zo mogelijk telefonisch, op de hoogte te brengen in geval van arbeidsongeschiktheid.

Binnen de twee 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 vakman 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 42

De vakman die arbeidsongeschikt wordt tijdens een periode van jaarlijkse vakantie behoudt vanaf 1 januari 2024 de wettelijke vakantiedagen die samenvallen met de arbeidsongeschiktheidsdagen op voorwaarde dat de vakman binnen de 2 werkdagen vanaf het begin van de arbeidsongeschiktheid aan CEPA het daartoe specifiek voorziene medische attest, volledig ingevuld door de behandelende arts, bezorgt. Deze attestatie gebeurt bij voorkeur via de eLoket-app. De vakman die zich hierop wil beroepen zal tevens zijn verblijfplaats dienen op te geven.

De regeling "ziekte zonder attest" is niet van toepassing voor deze arbeidsongeschiktheden die aanvangen tijdens een periode van jaarlijkse vakantie.

Onder een periode van jaarlijkse vakantie wordt begrepen een periode van wettelijke vakantiedagen.

Artikel 43

De wettelijke vakantiedagen die de vakman op het einde van het vakantiejaar niet heeft kunnen opnemen omwille van de arbeidsonderbrekingen zoals opgenomen in het Koninklijk Besluit van 8 februari 2023, kunnen overgedragen worden naar de volgende twee kalenderjaren. ■

(Artikel 44 t/m 45: vrij voor aanvulling)





HOOFDSTUK VII

SOCIALE VOORDELEN

Afdeling 1. - WERKKLEDIJ EN PERSOONLIJKE BESCHERMINGSMIDDELDEN

Artikel 46

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

Artikel 47

De veiligheids- en beschermingsuitrusting wordt bedeed volgens een puntensysteem. Dit betekent dat per gewerkte taak een aantal punten wordt toegekend.

Voor de vaklui bedraagt dit 26,20 punten per taak.

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

Cepa houdt een bestand bij met alle gegevens betreffende de kledijbedeling per werknemer.

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

Artikel 48

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
121	vlamvertragende werkvesten.....	482
122	vlamvertragende werkbroeken.....	506
123	vlamvertragende bretelbroeken.....	633

2. WINTERKLEDIJ

201	thermovest.....	588
202	thermobroek.....	555
205	wintervest.....	1.286
206	winterbretelbroek	1.543
207	fleecevest.....	668
208	thermische T-shirt onderkledij.....	281
209	thermische broek onderkledij.....	254



3. REGENKLEDIJ

301	regenvest Flex	1.652
302	regenjas Flex	2.003
307	binnenvest Flex uitneembare mouwen.....	1.835
303	regenbroek Flex.....	850
304	regenvest PVC	679
305	regenjas PVC.....	1.082
306	regenbroek PVC	519

4. SCHOEISEL

401	lage schoenen type 1	907
402	hoge schoenen type 1	1.068
403	laarzen type 1	1.623
404	lage schoenen type 2	1.795
405	hoge schoenen type 2	1.833
406	laarzen type 2	2.901
409	lage schoenen type 3 zwart.....	1.340
410	lage schoenen type 3 bruin	1.959
411	hoge schoenen type 3 zwart.....	1.758
414	hoge schoenen type 3 bruin	1.837
417	lage schoenen type 3 antislip	1.837
415	lederen laars zonder rits met voering	2.285
416	lederen laars zonder rits zonder voering	2.257
418	veiligheidssandalen	1.837
408	damesschoeisel.....	1.853
407	PVC-laarzen	529
421	werksok Relax.....	113
428	hoge damesschoen Emma Anouk.....	1.853
429	hoge schoenen Caterpillar.....	1.758
430	hoge kuiperschoenen.....	2.054
431	winterlaars J alas.....	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	gecoate 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
618	UVEX Airwing helm korte klep.....	336
619	UVEX Airwing helm lange klep.....	336
620	protector zweetband	30



621	helm Protector met draaiknop.....	460
622	stootpet Hivizo.....	345
623	binnenwerk met draaiknop.....	269
624	Petzl helm vent vertex met kinriem.....	460
625	Petzl helm best vertex met kinriem.....	460
628	knit hat-cap cover.....	71
629	muts Balaclava.....	71
630	muts Beanie.....	71

7. ALLERLEI

118	T-shirt.....	762
119	hesje.....	142
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

Artikel 49

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

Artikel 50

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

(Artikel 51 t/m 55: vrij voor aanvulling)



Afdeling 2. - HERVERDELINGSDAGEN

Artikel 56

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

Artikel 57

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

Op een herverdelingsdag mag de arbeider geen arbeid verrichten.

Artikel 58

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

Artikel 59

De vergoeding voor verplaatsingskosten met eigen vervoer zijn niet verschuldigd.

Artikel 60

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

Artikel 61

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

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

Aangezien vaklui niet in het bezit zijn van een werkboek zal de werkgever aan Cepa de herverdelingsdagen doorgeven.

Alle vaklui 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 vaklui en de werkgevers hiervan schriftelijk in kennis stellen. CEPA zal maandelijks op de Administratieve Commissie een lijst deponeren met een stand van zaken in verband met de vaklui met meer dan 5 herverdelingsdagen.

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

Artikel 62

De arbeiders kunnen hun herverdelingsdagen nemen naar keuze van maandag tot en met vrijdag. Dit dient te gebeuren in akkoord met hun werkgever.



Artikel 63

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 het einde van de inschrijving als vakman blijft het recht op een vergoeding voor de nog niet opgenomen herverdelingsdagen behouden.

(Artikel 64 t/m 70: vrij voor aanvulling)



Afdeling 3. - EINDEJAARSCONJUNCTUURPREMIE

Artikel 71

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

Artikel 72

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

Hierbij is het gemiddeld shiftloon gelijk aan:

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

Artikel 73

De arbeiders die op het ogenblik van de uitbetaling ingeschreven zijn als vakman hebben recht op de eindejaarsconjunctuurpremie.

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

- met wettelijk pensioen gingen;
- overleden zijn;
- overgingen naar de bijzondere regeling voor verminderd arbeidsgeschikten van 58 tot 65 jaar;
- wiens inschrijving om medische redenen, na onderzoek door de externe dienst voor preventie en bescherming, geschorst of ingetrokken werd.

Artikel 74

Komen in aanmerking als rechtgevende dagen:

- de gewerkte dagen;
- de vergoede dagen gewaarborgd weekloon verzekering inzake arbeidsongevallen;
- de gelijkgestelde dagen wegens een arbeidsongeval of beroepsziekte;
- de vergoede dagen gewaarborgd weekloon ziekte of ongeval van gemeen recht;
- de wegens hospitalisatie gelijkgestelde dagen ziekte of ongeval van gemeen recht;
- de dagen klein verlet;
- de herverdelingsdagen;
- de dagen dokterscontrole verzekering arbeidsongevallen;
- de dagen gedekt door een verbrekingsvergoeding;
- de anciënniteitsvakantiedagen;
- de dagen ■verlof om dwingende redenen■;
- de dagen werkloosheid om economische redenen.



Artikel 75

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

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

Artikel 76

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

Artikel 77

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

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

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

Artikel 78

- a) Arbeiders die ingevolge ziekte of ongeval van gemeen recht gedurende het ganse referentiejaar arbeidsongeschikt blijven, hebben recht op het bedrag van de in het voorgaande jaar uitgekeerde premie op voorwaarde dat hun inschrijving in de loop van het referentiejaar geschorst wordt wegens meer dan 1 jaar ziekte of ongeval van gemeen recht.
- b) Voor het referentiejaar waarin de arbeiders terug in het bedrijf komen, na een premie ontvangen te hebben in toepassing van a), wordt een bedrag uitgekeerd gelijk aan de premie toegekend voor het jaar waarin de ziekte of het ongeval van gemeen recht begonnen is, tenzij de berekening van het in aanmerking te nemen referentiejaar op basis van prestaties en gelijkgestelde dagen voordeliger is.
- c) De rechthebbenden van arbeiders die overlijden in de loop van het referentiejaar waarin hun inschrijving 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 79

De erfgenamen van overleden vaklui of diegene die de begrafeniskosten betaald heeft, kunnen aanspraak maken op de eindejaarsconjunctuurpremie.



Artikel 80

De vaklui die door hun werkgever worden opgezegd behouden het recht op de premie voor de periode tewerkgesteld bij deze werkgever.

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 81

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

De nodige bewijsstukken ter rechtvaardiging van hun toestand dienen voorgelegd.

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

Artikel 82

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

(Artikel 83 t/m 90: vrij voor aanvulling)



Afdeling 4. - ANCIENNITEITSVAKANTIE

Artikel 91

■ Per jaar hebben de arbeiders recht op een aantal bijkomende vakantiedagen in functie van de anciënniteit. Deze anciënniteit wordt in aanmerking genomen vanaf de laatste datum van inschrijving 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;
- gedeeltelijke verminderde arbeidsgeschiktheid (G.V.A.).

Per jaar worden deze anciënniteitsvakantiedagen als volgt berekend:

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

Artikel 92

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

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

Artikel 93

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

Artikel 94

Het anciënniteitsvakantiegeld per dag is gelijk aan het loon dat betaald wordt voor de feestdag waarop niet gewerkt wordt.

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

Artikel 95

Bijzondere regelingen:

- De jaren tewerkstelling als buitenreeksarbeider (BR) worden in aanmerking genomen voor het berekenen van de anciënniteit op voorwaarde van voorlegging van een werkgeversattest waardoor de arbeider bewijst dat hij een functie uitoefende gelijkaardig aan die van walkraanman, vakman, magazijnarbeider of havenarbeider.

- De arbeiders die de anciënniteitsvakantie niet kunnen nemen ingevolge arbeidsonbekwaamheid ontstaan tijdens het vakantiejaar, behouden het recht op anciënniteitsvakantiegeld voor dat jaar.
- De arbeiders die de regeling voor verminderd arbeidsgeschikten hebben aangevraagd, dienen de anciënniteitsvakantie te nemen vooraleer zij het havenbedrijf verlaten.
- De rechthebbenden van overleden arbeiders kunnen aanspraak maken op het nog verschuldigde anciënniteitsvakantiegeld voor het vakantiejaar waarin de overledene nog gewerkt heeft
- Voor de vaklui die gebruik maken van het stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering, de specifieke regeling voor werknemers vanaf 50 jaar of gedeeltelijk verminderd arbeidsgeschiktheid zal het recht op anciënniteitsvakantiedagen niet geproratiseerd worden.

Artikel 96

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

Artikel 97

Er worden bijkomende anciënniteitsvakantiedagen toegekend aan de vaklui die beslissen om hun aanvraag om over te stappen naar het stelsel "Verminderde arbeidsgeschiktheid (VA)" uit te stellen. De vaklui die in het vakantiedienstjaar waarin zij 58 jaar worden geen aanvraag indienen om over stappen naar het VA-stelsel krijgen voor het overeenkomstige vakantiejaar 2 extra anciënniteitsvakantiedagen. Daarna krijgen zij per vakantiedienstjaar dat zij de overstap naar het VA-stelsel uitstellen 1 bijkomende anciënniteitsvakantiedag in het overeenkomstige vakantiejaar.

Artikel 98

Vanaf 1 januari 2007 wordt een anciënniteitspremie als volgt ingevoerd:

- 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 91, eerste alinea. ■

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

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

(Artikel 99 t/m 100: vrij voor aanvulling)



Afdeling 5. - TUSSENKOMST IN DE VERPLAATSKOSTEN

■ Artikel 101

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



De aldus bepaalde tussenkomst per taak mag voor de vaklui ingeschreven op 4 mei 2024 niet minder bedragen dan de tussenkomst vastgelegd op basis van de tabel 1: tussenkomst in de verplaatsingskosten vóór 4 mei 2024. Bij wijziging van de officiële woonplaats na 4 mei 2024 vervalt dit minimum bedrag.

Tabel 1: tussenkomst in de verplaatsingskosten vóór 4 mei 2024

	<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, Epegem, Hallaar, Hamme, Heist-op-den-Berg, Herentals, Itegem, Malderen, Nieuwenrode, Opdorp, Rijkvorsel, 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, Daknam, Denderbelle, Diegem, Donk, Eksaarde, Erps-Kwerps, Essen, Gijzegem, Grembergen, Grimbergen, Halsteren (NL) Hamme (Brabant), Heerle (NL), Herderssem, Hever, Hoogerheide (NL), Hulst (NL) Humbeek, Kampenhout, Keerbergen, Kobbegem, Koewacht (NL), Krabbendijke (NL), Kruiningen (NL), Lamswaarde (NL), Lebbeke, Lokeren, Machelen, Mariekerke, Mazenzele, Meise, Meldert, Melsbroek, Merchtem, Mespelare, Moerbeke, Moerzeke, Mollem, Moorsel, Morkhoven, Nederokkerzeel, Nederoverheembeek, Nispen (NL), Noorderwijk, Opwijk, Ossenis (NL), Oudegem, Perk, Peutie, Relegem, Rijmenam, Rilland-Bath (NL), Roosendaal (NL), Rotselaar, Rucphen (NL), Schijf (NL), Schoonaarde, Schriek, Sint-Gillis-Bij-Dendermonde, Sint-Jansteen (NL), Steenokkerzeel, Strombeek-Bever, Tildonk, Tremelo, Vilvoorde, Vogelwaarde (NL), Wachtebeke, Walsoorden (NL), Wambeek, Weert, Wemmel, Werchter, Wernhout (NL), Wespelaar, Wiekevorst, Wieze, Woensdrecht (NL), Wolvertem, Wouw (NL), Wouwse Plantage (NL), Zaamslag (NL), Zandberg (NL), Zuiddorpe (NL), Zundert (NL) 3,72

Affligem, Bekkerzeel, Betekom, Booischot, Dendermonde, Essene, Everberg, Evere, Ganshoren, Gierle, Groot-Bijgaarden, Haacht, Herent, Hofstade (O-VI), Hoogstraten, Hulshout, Kalken, Koekelberg, Kortenberg, Kruisland (NL), Laken, Meerbeek, Nossegem, Olen, Overmere, Poederlee, Sint-Stevens-Woluwe, Sprundel (NL), Uitbergen, Ulriks-Kapelle, Veltem Beisem, Vosselaar, Wezemaal, Wijgmaal, Winksele, Zegge (NL), Zele,

Zellik, Zeveneken 3,94

Overige 4,20

Artikel 102

Deze vergoeding wordt per week uitbetaald.

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

Artikel 103

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

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

Artikel 104

De vaklui hebben recht op een fietsvergoeding van ■€ 0,29■ per km. Deze fietsvergoeding is niet cumulatief met de tussenkomst in de verplaatsingskosten voorzien in artikel 101. Betrokken werknemer dient een verklaring op eer te ondertekenen voor een minimale duur van 6 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:

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

(Artikel 105 t/m 110: vrij voor aanvulling)



Afdeling 6. - JAARLIJKSE PREMIE EN GESCHENKEN IN SPECIËN

Artikel 111

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

De aangeslotene moet:

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

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

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

De bedragen zijn als volgt vastgesteld:

- vanaf 40 jaar : ■€ 1.018,35 ■;
- van 35 jaar tot minder dan 40 jaar : ■€ 975,71 ■;
- van 30 jaar tot minder dan 35 jaar : ■€ 933,05 ■;
- van 25 jaar tot minder dan 30 jaar : ■€ 906,37 ■;
- van 20 jaar tot minder dan 25 jaar : ■€ 869,20 ■;
- van 15 jaar tot minder dan 20 jaar : ■€ 836,18 ■.

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

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

Deze aanpassing gebeurt voor het eerst op 1 januari 2008.

Artikel 112

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

De arbeiders moeten voldoen aan de volgende voorwaarden:

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

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



De bedragen zijn als volgt vastgesteld :

vanaf 40 jaar	: ■€ 1.018,35 ■;
- van 35 jaar tot minder dan 40 jaar	: ■€ 975,71 ■;
- van 30 jaar tot minder dan 35 jaar	: ■€ 933,05 ■;
- van 25 jaar tot minder dan 30 jaar	: ■€ 906,37 ■;
- van 20 jaar tot minder dan 25 jaar	: ■€ 869,20 ■;
- van 15 jaar tot minder dan 20 jaar	: ■€ 836,18 ■.

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

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

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

1. de perioden van oproeping en wederoproeping onder de wapens met uitzondering van oproeping wegens tuchtrekenen;
2. de periode van schorsing van de inschrijving, indien tijdens deze periode de bijdrage voorzien voor het Premiefonds aan het Compensatiefonds voor Bestaanszekerheid - Haven van Antwerpen gestort werd of indien het de periode betreft tijdens dewelke de arbeider genoot van de bijzondere regeling voor verminderd arbeidsgeschikten van 58 tot 65 jaar;
3. de jaren tewerkgesteld bij Samga en Northern Shipping vóór 1 juli 1982 en in de kolensector. Het Compensatiefonds komt in de betaling van de premie tussen pro rata de periode waarvoor de voorziene bijdrage gestort werd."

Artikel 113

Overeenkomstig de wettelijke modaliteiten terzake ontvangen de vaklui ter gelegenheid van hun pensionering een geschenk in speciën ten bedrage van € 40 per jaar anciënniteit als vakman of havenarbeider en dit met een maximum van € 1.000. De anciënniteit wordt berekend zoals bepaald in artikel 91, eerste alinea.

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

(Artikel 114 t/m 120: vrij voor aanvulling)



Afdeling 7. - VERMINDERD ARBEIDSGESCHIKTE VAKLUI

Artikel 121

De vaklui die de leeftijd van 58 jaar bereikt hebben, kunnen op hun verzoek opgenomen worden in het stelsel der verminderd arbeidsgeschikten, op voorwaarde dat deze toestand bevestigd wordt door de externe dienst voor preventie en bescherming waarbij de lasthebber zoals bepaald in art. 1 van het KB van 4 september 1985, aangesloten is. Om opgenomen te worden in het stelsel der verminderd arbeidsgeschikten moet de vakman vanaf 1 januari 2025 voldoen aan een anciënniteitsvoorwaarde van minimaal 10 jaar ononderbroken ingeschreven te zijn geweest.

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

De vaklui met 15 jaar dienst als havenarbeider of vakman ontvangen een dagelijkse vergoeding van ■€ 24,36■ ten laste van de werkgever. Deze vergoeding wordt jaarlijks op 1 januari aangepast met een percentage gelijk aan de stijging van het rekenkundig gemiddeld indexcijfer der consumptieprijzen beschouwd over de periode van oktober tot oktober volgens onderstaande formule :

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

De vergoeding wordt enkel toegekend aan de vaklui die nog geen beroepsloopbaan van 14.040 voltijdse loopbaandagen hebben bereikt. De vaklui 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, wordt de uitkering van de vergoeding vanaf de wettelijke minimumpensioenleeftijd (of uitzonderingsleeftijd bij lange loopbaan) geschorst.

De vaklui 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 vaklui een beroepsloopbaan hebben van 14.040 voltijdse loopbaandagen wordt de vergoeding niet langer uitgekeerd.

Artikel 122

Bij overgang naar het stelsel der verminderd arbeidsgeschikten ontvangen de vaklui een dagelijkse bijpassing bij het vervangingsinkomen gedurende de eerste 20 werkdagen.

Deze dagelijkse bijpassing varieert in functie van de ononderbroken anciënniteit zoals bepaald in artikel 91, eerste alinea (beperkt tot 25 jaar) als vakman bij dezelfde werkgever en wordt als volgt berekend:

basisbedrag van ■€ 1,82■ vermenigvuldigd met het aantal ononderbroken dienstjaren, rekenkundig afgerond.

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

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



Artikel 123

De vaklui die de leeftijd van 58 jaar bereikt hebben en van wie de gedeeltelijke verminderde arbeidsgeschiktheid door de externe dienst voor preventie en bescherming waarbij de lasthebber zoals bepaald in art. 1 van het KB van 4 september 1985, aangesloten is, bevestigd wordt, kunnen overgaan naar een regime van één of twee inactiviteitsdagen per week. Deze inactiviteitsdagen worden in onderling overleg tussen werkgever en werknemer vastgelegd. ■ Om van deze gedeeltelijke verminderde arbeidsgeschiktheid voor vaklui te kunnen gebruik maken moet de vakman voldoen aan een anciënniteitsvoorwaarde van minimaal 10 jaar ononderbroken ingeschreven te zijn geweest. De periodes van erkenning als havenarbeider van het algemeen contingent, van het logistiek contingent en van inschrijving als vakman of logistieke werknemer met veiligheidscertificaat worden voor deze anciënniteit in aanmerking genomen voor zover ze ononderbroken en aaneensluitend zijn. ■

(Artikel 124 t/m 130: vrij voor aanvulling)



Afdeling 8. - KLEIN VERLET

Artikel 131

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

1. Huwelijk van de werknemer.
Twee dagen door de werknemer te kiezen tijdens de week waarin de gebeurtenis plaatsgrijpt of tijdens de daaropvolgende week.
2. Huwelijk van een wettig, gewettigd, aangenomen of natuurlijk erkend kind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e), van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, van de vader, moeder, schoonvader, stiefvader, schoonmoeder, stiefmoeder, van een kleinkind van de werknemer.
De dag van het huwelijk.
3. Priesterwijding of intrede in het klooster van een wettig, gewettigd, aangenomen of natuurlijk erkend kind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e), van een broer, zuster, schoonbroer of schoonzuster van de werknemer.
De dag van de plechtigheid.

■4.a) Overlijden van echtgenoot of echtgenote, van een wettig, gewettigd, aangenomen of natuurlijk erkend kind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e), van een pleegkind in het kader van een langdurige pleegzorg op het moment van overlijden of in het verleden.
Drie dagen door de werknemer te kiezen tijdens de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt met de dag van de begrafenis; en zeven dagen door de werknemer te kiezen binnen het jaar na de dag van het overlijden.

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

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

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

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

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

De dag van de begrafenis.

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

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

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

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

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

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

9. ■Opgeheven.■

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

De nodige tijd met een maximum van vijf dagen.

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

De nodige tijd.

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

De nodige tijd met een maximum van vijf dagen.

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

De nodige tijd met een maximum van vijf dagen.

Artikel 132

De vergoeding wordt ook toegekend in volgende gevallen:

1. Samenwonende partners worden volledig gelijkgesteld met gehuwden. Onder "samenwonende partners" wordt verstaan personen die op hetzelfde adres ingeschreven staan in het bevolkingsregister en hiervan de nodige officiële bewijzen kunnen voorleggen. Het kind van de samenwonende partner wordt gelijkgesteld met een wettig kind.

2. Huwelijk of overlijden van halfbroer of halfzuster wordt respectievelijk gelijkgesteld met huwelijk of overlijden van broer of zuster.

3. Oproeping voor de rechtbank wegens verkeersovertreding begaan in dienst van een werkgever: de dag van de oproeping.



4. Oproeping tot regeling van arbeidsongevallen voor wat betreft de betwisting inzake toekenning van de invaliditeit, deskundig onderzoek door dokter, wetsdokter, rechtbank: de dag van de oproeping.
5. Oproeping door een officiële instantie, andere dan het NPCHA, in verband met betwisting of sociale problemen met betrekking tot de beroepsactiviteit: de dag van de oproeping.
6. Oproeping voor de jeugdkamer van de familierechtbank als ouder of voogd van een minderjarig kind: de dag van de oproeping.
7. Oproeping voor de rechtbank voor adoptie of nationaliteitskeuze van een kind: de nodige tijd.
8. Oproeping door de externe dienst voor preventie en bescherming waarbij de lasthebber zoals bepaald in art. 1 van het KB van 4 september 1985, aangesloten is, van arbeiders die blootgesteld zijn aan een risico voor beroepsziekte door di-isocyanaten: de dag van de oproeping.
9. Oproeping als getuige bij de onderzoeksrechter of de gerechtelijke politie: de dag van de oproeping.
10. Deelneming door de militanten van de 3 respectievelijke syndicale organisaties aan statutaire syndicale congressen.
11. 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 beroeps categorie: de dag van de oproeping.
12. Bijwonen van syndicale activiteiten door bestuursleden van de werknemersorganisaties aan de haven van Antwerpen onder de volgende voorwaarden: maximum 15 dagen per jaar per bestuurslid zonder dat het totaal aantal dagen voor alle bestuursleden samen meer dan 600 mag bedragen. Dit maximum is van toepassing voor alle arbeiders waarvan de loon- en arbeidsvoorwaarden bepaald worden in het paritair subcomité voor de haven van Antwerpen "Nationaal Paritair Comité der Haven van Antwerpen.

De werknemersorganisaties vertegenwoordigd in het Paritair Subcomité zullen telkens de lijst van de betrokken bestuursleden aan de Centrale der Werkgevers aan de Haven van Antwerpen overmaken.
13. 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 133

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

Artikel 134

■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 vaklui dienen steeds het akkoord te hebben van hun werkgever.

De werknemer ontvangt voor de eerste 3 dagen van het geboorteverlof de vergoeding zoals vermeld in artikel 133. 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 135**

a) individueel krediet

Voor het onthaal van een minderjarig kind in het gezin in het kader van een adoptie hebben vaklui 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 133. 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 136 t/m 140: vrij voor aanvulling)

Afdeling 9. - VERGOEDING VOOR BETAALDE FEESTDAGEN

Artikel 141

De vergoeding voor betaalde feestdagen is gelijk aan het dagshiftloon.

(Artikel 142 t/m 145: vrij voor aanvulling)



■Afdeling 10 - VERLOF OM DWINGENDE REDENEN

Artikel 146

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 147

In afwijking van hetgeen bepaald is in artikel 146 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 148

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



Artikel 149

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 150 t/m 155: vrij voor aanvulling)■



Afdeling 11. - HOSPITALISATIEVERZEKERING

Artikel 156

Voor de vaklui en de verminderd arbeidsgeschikte vaklui wordt een hospitalisatieverzekering afgesloten.

(Artikel 157 t/m 160: vrij voor aanvulling)





Afdeling 12. – BIJPASSING BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Artikel 161

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

- de vergoeding wordt toegekend aan werknemers die meer dan 30 kalenderdagen arbeidsongeschikt zijn;
- het bedrag van de supplementaire vergoeding is gelijk aan het brutodagshiftloon 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 162

Opgeheven.■

Artikel 163

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 22 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 164 t/m 165: vrij voor aanvulling)





Afdeling 13. – WERKLOOSHEID OM ECONOMISCHE REDENEN

Artikel 166

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

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

(Artikel 167 t/m 170: vrij voor aanvulling)





HOOFDSTUK VIII

ONTSLAG

Artikel 171

- 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 172

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

1. Het ontslag wordt medegedeeld aan de Administratieve Commissie; de periode gedekt door de verbrekingsvergoeding wordt genoteerd en eventueel ook de vermelding dat het bedrag van de verbrekingsvergoeding betwist wordt.
2. De dagen gedekt door een verbrekingsvergoeding worden éénmaal meegeteld voor de berekening van de eindejaarsconjunctuurpremie en voor het recht op herverdelingsdagen.

(Artikel 173 t/m 175: vrij voor aanvulling)

HOOFDSTUK IX

ADMINISTRATIEVE BEPALINGEN

Afdeling 1. - INSCHRIJVINGSNUMMER, INSCHRIJVINGS- EN IDENTIFICATIEKAARTEN

Artikel 176

De werkgever is verantwoordelijk voor de hem toevertrouwde inschrijvingskaarten. Bij verlies door toedoen van de werkgever zijn de kosten van hernieuwing, ten belope van € 6,20 te zijner laste.

Bij verlies door de werknemer zal hijzelf de hernieuwingskosten, ten belope van € 6,20 dragen.

Artikel 177

De werkgever of zijn aangestelde is verplicht de inschrijvingskaarten van de tewerkgestelde vaklui te tonen aan de personen die door het Paritair Subcomité gemachtigd zijn deze documenten te controleren.

Deze controle kan geschieden op de plaatsen van de werkzaamheden.

Artikel 178

Bij einde van de inschrijving als vakman, dient de kaart op het Paritair Subcomité afgegeven te worden.

Artikel 179

Aan de vaklui wordt een inschrijvingsnummer toegekend.

De maandelijkse loonafrekening en het overzicht van de jaartotalen vormen samen de wettelijk voorgeschreven individuele rekening (toepassing KB 18-02-1983).

De codes die in de kolom "werkgever" voorkomen op de loonafrekening, verwijzen naar het inschrijvingsnummer waaronder de betrokken werkgever bij CEPA, Centrale der Werkgevers aan de Haven van Antwerpen, bekend is.

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

Artikel 180

Het inschrijvingsnummer dient beschouwd te worden als inschrijvingsnummer bij de Bijzondere Verrekenkas voor Gezinsvergoedingen en het Vakantiefonds van de Belgische zeehavens.

In het personeelsbestand komen de arbeiders voor onder het inschrijvingsnummer vermeld op de inschrijvingskaart.



Artikel 181

Iedere vakman ontvangt een identificatiekaart, die hij steeds bij zich moet hebben tijdens het werk.

De identificatiekaart dient voorgelegd te worden op verzoek van de daartoe door het Nationaal Paritair Comité der Haven van Antwerpen gemachtigde personen.

Bij verlies zijn de hernieuwingskosten, ten belope van € 35,00 ten laste van de werknemer.

Artikel 182

In het kader van de ISPS-code is de vakman verplicht zijn identificatiekaart te tonen aan de bevoegde personen.

Artikel 183

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

(Artikel 184 t/m 185: vrij voor aanvulling)

Afdeling 2. - AFKORTINGEN EN CODES

Artikel 186

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

Afkorting	Omschrijving	Code
VAK	Vakman	557
VAK	Vakman ex-Havenarbeider	558
VA	Verminderd arbeidsgeschikte vakman	017

(Artikel 187 t/m 190: vrij voor aanvulling)





Afdeling 3. - VAKANTIEREGELING

Artikel 191

Het vakantiejaar loopt van 1 januari tot en met 31 december.

Artikel 192

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

Artikel 193

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

Artikel 194

De vaklui die hun vakantiedagen niet volledig opnemen, dienen aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening de werkloosheidsvergoeding terug te betalen van een aantal dagen gelijk aan het aantal niet opgenomen vakantiedagen.

(Artikel 195 t/m 200: vrij voor aanvulling)



Afdeling 4. - TIJDSTIP EN TERMIJN VAN BETALING VAN HET LOON

Artikel 201

De uitbetaling van het loon gebeurt in giraal geld door middel van overschrijving op een bank- of postchequerekening.

Artikel 202

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 203

Ten laatste op het tijdstip van de inschrijving in het personeelsregister geeft de werknemer het nummer van zijn bank- of postrekening op aan CEPA, Brouwersvliet 33, Bus 7 te 2000 Antwerpen. Ten einde onderbrekingen in de betaling van het loon te vermijden, geeft de werknemer elke wijziging van dit nummer onmiddellijk door aan CEPA.

In overeenstemming met de Wet van 8 december 1992 betreffende de bescherming van de persoonlijke levenssfeer worden alle gegevens van de arbeiders die in het personeelsregister ingeschreven zijn opgenomen in een geautomatiseerde verwerking/manueel bestand waarvan CEPA, de Centrale der Werkgevers aan de Haven van Antwerpen cvba, Brouwersvliet 33, bus 7 te 2000 Antwerpen 1, de houder is. De bewerker is de Afdeling Haven.

Deze gegevens worden verzameld met het oog op de personeels- en loonadministratie en de toepassing van de arbeids- en sociale zekerheidswetgeving.

Aanvullende inlichtingen kunnen bekomen worden bij het openbaar register van geautomatiseerde verwerkingen van de Commissie voor de bescherming van de persoonlijke levenssfeer, Ministerie van Justitie, Bestuur Burgerlijke en Criminele Zaken, Dienst Rechten van de Mens, Poelaertplein 3, 1000 Brussel. De arbeiders hebben het recht op toegang tot en verbetering van de gegevens.

Artikel 204

CEPA betaalt het loon wekelijks.

Artikel 205

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^o kalenderdag na het verstrijken van de arbeidsperiode, voor zover de loonopgave tijdig is overgemaakt aan CEPA.

(Artikel 206: vrij voor aanvulling)

Artikel 207

Uiterlijk bij het einde van iedere shift dient de werkgever aan de arbeider een loonbewijs te overhandigen, als bewijs voor de arbeider van zijn recht op loon.

De loonbewijzen dienen volgende gegevens te vermelden: firma, datum, naam of inschrijvingsnummer van de vakman, kaai, gepresteerde shift, loon en overuren, toeslagen en kledijvergoedingen.

Al deze gegevens moeten overeenstemmen met deze vermeld op de loonopgaven van de werkgever aan CEPA.

Het is de arbeider verboden looncijfers, data of andere vermeldingen op de loonbewijzen te veranderen.

Artikel 208

- 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 erkenning toegang tot deze elektronische archiveringsdienst.
- De loonafrekening vermeldt de toestand in verband met herverdelingsdagen en werkuitrusting.
- De belastingsfiche en de individuele rekening worden jaarlijks vóór het einde van het eerste kwartaal bezorgd op dezelfde wijze als de loonafrekening.

Artikel 209

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 210 t/m 214: vrij voor aanvulling)





HOOFDSTUK X

MISBRUIK VAN ROESMIDDELEN: ALCOHOL- EN DRUGSBELEID

■ Artikel 214 –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 aanvatten 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 scheidt 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. ■



HOOFDSTUK XI

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

Artikel 216 - 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 217 - Begrippen

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

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

Pesterijen op het werk: elk onrechtmatig 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 218 - 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 219 - Klachtenprocedure

De vakman 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 vakman 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 vakman zich tot de psychosociale preventieadviseur.

De psychosociale preventieadviseur hoort de ■vakman■ binnen de 10 kalenderdagen na het eerste contact en geeft de eerste informatie over de verschillende interventiemogelijkheden. De vakman 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 vakman 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 vakman 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 vakman 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 vakman 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 vakman het verzoek tot formele psychosociale interventie indienen. De inhoud van het verzoek en de wijze waarop de vakman 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 vakman verzoekt tot formele interventie de datum en zijn handtekening te bevatten. Inhoudelijk neemt de vakman 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 vakman 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 vakman 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 vakman 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 vakman 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 vakman 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 vakman tot formele psychosociale interventie.

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

Binnen dezelfde termijn stelt de psychosociale preventieadviseur de vakman 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 vakman 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 vakmannen. 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 vakman 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 vakman, dient hij deze vakman hiervan binnen de maand schriftelijk op de hoogte te brengen. Zodra deze maatregelen een wijziging inhouden van de arbeidsvoorwaarden van de vakman, ontvangt de betrokken vakman 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 vakman 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 vakman 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 vakman 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 vakman 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 vakman.

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 vakman.

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 vakman 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 220 - 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 preventie maatregelen 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 221 - Externe procedure

De vakman 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 222 – 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 beroesgeheim.

Artikel 223 - Psychologische ondersteuning

De werkgever en/of de Administratieve Commissie waakt er over dat de vakmannen 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 vakman kan bij Mediwet vzw, externe dienst voor preventie en bescherming op het werk, kantoor Brouwersvliet 33, 2000 Antwerpen een passende psychologische ondersteuning krijgen.

Artikel 224 – 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 225: vrij voor aanvulling)



HOOFDSTUK XII

PLOEGENSTELSEL

Artikel 226 - Opzakking

De volgende bepalingen zijn van toepassing op het opzakken, zowel voor het stockeren in een magazijn als voor het rechtstreeks of via toboggan in een zeeschip:

- de bulkgoederen worden aangebracht per spoorwagen, per kamion of via lichter, coaster, zeeschip, enz. en worden in de trechter gestort: vaklui;
- opstarten van de installatie: vaklui;
- herstellen van machines: vaklui.

Artikel 227 – Bijzondere paritaire beslissing

Voor het opstarten van rollend materiaal dat geladen of gelost moet worden, mag beroep gedaan worden op arbeiders andere dan vaklui.

(Artikel 228 t/m ■229■: vrij voor aanvulling)



■ HOOFDSTUK XIII

GEBRUIK SOCIALE MEDIA

Artikel 230

"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. ■





HOOFDSTUK XIII

SLOTBEPALINGEN

Artikel 231

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

Zij is gesloten voor onbepaalde tijd, uitgezonderd artikel 98 dat tot en met ■31-03-2023■ van toepassing is en artikelen 97, 121 en 122 die t.e.m. ■31-12-2024■ van toepassing zijn.

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

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 6 december 2004 (registratienummer 73712) betreffende de loon- en arbeidsvoorwaarden van de vaklui genaamd "Codex vaklui".

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

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

Tijdens de vergadering van 12 december 2017.

En sa séance du 12 décembre 2017.

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

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

Collectieve arbeidsovereenkomst van 12 december 2017 betreffende de loon- en arbeidsvoorwaarden van de vaklui genaamd "Codex Vaklui".

Convention collective de travail du 12 décembre 2017 portant les conditions de travail et de rémunération des gens de métier dénommé "Codex Gens de métier".

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