

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST van 19-07-1999**  
gesloten in het  
**NATIONAAL PARITAIR COMITÉ DER HAVEN VAN ANTWERPEN**  
houdende het  
**SOCIAAL AKKOORD 1999 - 2000**  
voor de  
**HAVENARBEIDERS**

**ARTIKEL 1 - TOEPASSINGSGEBIED**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers die ressorteren onder de bevoegdheid van het Paritair Subcomité voor de Haven van Antwerpen, "Nationaal Paritair Comité der Haven van Antwerpen" genaamd, en op de havenarbeiders die zij tewerkstellen en wordt gesloten in uitvoering van sectie IV, hoofdstuk II van de wet van 26 maart 1999 betreffende het Belgisch actieplan voor werkgelegenheid 1998 en houdende diverse bepalingen en van het koninklijk besluit van 4 juni 1999 houdende de vormvoorwaarden waaraan de collectieve arbeidsovereenkomst en het akkoord betreffende vorming en tewerkstelling dienen te voldoen, als ook de procedure tot raadpleging van de werknemers die in acht dient genomen te worden bij de sluiting van een akkoord betreffende vorming en tewerkstelling.

**ARTIKEL 2 - DUURTIJD**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 01-01-1999. Zij is van toepassing tot en met 31-12-2000.

**ARTIKEL 3 - VASTE PREMIE**

De vaste premie per taak wordt met 65 BEF verhoogd vanaf 01-01-1999 en met 3 BEF vanaf 01-05-1999.

**ARTIKEL 4 • BESTAANSZEKERHEIDVERGOEDING**

Tijdens de duur van dit Akkoord is de bestaanszekerheidsvergoeding (werkloosheidsvergoeding + aanwezigheidsvergoeding samen) gelijk aan 66 % van het basisloon, behalve indien door de overheid maatregelen worden genomen waardoor de vergoeding van de werkloosheid zou verminderen.

In dit laatste geval zal het bedrag van de aanwezigheidsvergoeding op dat ogenblik door het Compensatiefonds voor Bestaanszekerheid - Haven van Antwerpen uitbetaald, onveranderd blijven tot en met 31-12-2000.

**ARTIKEL 5 - VERMINDERD ARBEIDSGESCHIKTEN**

Het stelsel van de verminderd arbeidsgeschikten vanaf 55 jaar wordt behouden voor de duur van dit Sociaal Akkoord.

Een anciënniteitsvoorwaarde van 20 jaar wordt ingevoerd vanaf 01-05-1999 wat betreft de bijpassing bovenop de werkloosheidsvergoeding in het kader van de regeling voor verminderd arbeidsgeschikten. De anciënniteit wordt berekend vanaf de datum van erkenning als havenarbeider of inschrijving als vakman.

## ARTIKEL 6 - ARBEIDSONGEVALLEN

Aan de havenarbeiders die meer dan 4 maanden tijdelijk volledig arbeidsongeschikt zijn ingevolge een arbeidsongeval, wordt in 1999 en in 2000 volgens onderstaande modaliteiten een supplémentaire dagelijkse vergoeding toegekend:

- de vergoeding wordt toegekend vanaf de 5de maand tijdelijke volledige arbeidsongeschiktheid en gedurende maximaal 12 maanden of tot consolidatie;
- de vergoeding wordt uitgekeerd voor maximaal 21 werkdagen per maand;
- het bedrag van de supplémentaire vergoeding is gelijk aan het verschil tussen het dagshiftloon van de catégorie waartoe de betrokken werknemer behoort en de vergoeding betaald door de verzekering (brutobedrag omgezet naar de 5-dagenweek) met een maximum van 1.000 BEF per werkdag.

Deze regeling geldt voor de arbeidsongevallen overkomen na 01-06-1999.

## ARTIKEL 7 - VERPLAATSINGSVERGOEDING

De werkgevers zullen een onderzoek wijden aan de vraag of de tussenkomst in de verplaatsingskosten kan worden toegekend op basis van de reële afstand woon-/werkplaats. Het resultaat van dit onderzoek wordt aan een paritaire werkgroep voorgelegd.

## ARTIKEL 8 - HUMANISERING VAN DE ARBEID

### a) VORMING EN OPLEIDING

De bijkomende inspanning ten belope van 0,5 % op de brutolonen ten behoeve van de opleiding, her- en bijscholing, zal in het licht van concrete maatregelen ter verbetering van de arbeidsorganisatie zoals voorzien door de CAO van 30-04-1999, gesloten in het Paritair Comité voor het Havenbedrijf, o.m. aangewend worden om een opleidingsprogramma voor leidinggevend personeel, een continue opleiding en een bijscholing van de DA-DAK's en de monitoren zelf uit te werken.

Het Opleidingscentrum voor Havenarbeiders zal hiertoe de nodige voorstellen formuleren, rekening houdend met het profiel van de toekomstige havenarbeider.

*De bijdrage van 0,5% op de brutolonen wordt geïnd door het Fonds voor Bestaanszekerheid. Kruisen van Ombuders*

### b) CARENSDAG

Bij arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval van gemeen recht van meer dan 7 kalenderdagen vervalt de carensdag voor de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

### c) SOCIALE VOORDELEN

- De voorziene vergoedingen toegekend aan havenarbeiders wiens erkenning wegens medische redenen (ziekte, ongeval, arbeidsongeval, beroepsziekte) wordt ingetrokken, worden 1,5x verhoogd.
- Een onderzoek wordt gewijd naar alternatieve mogelijkheden ter vrijwaring of ter vervanging van het huidige stelsel van de jaarlijkse premie aan gepensioneerden. Beide partijen zullen actief aan dit onderzoek meewerken, zodat de besluitvorming afgerond kan worden tegen 01-06-2000, met het oog op eventuele invoeging vanaf 01-01-2001.
- Een paritaire werkgroep zal de verwerking en opvolging van de dossiers inzake ziekte en arbeidsongeval verbeteren.

### d) SYNDICAAL VERLOF

- Het maximum van 500 dagen per jaar voor de drie werknemersorganisaties samen, blijft behouden.
- Het maximum van 10 dagen per jaar per bestuurslid wordt eveneens behouden.

## ARTIKEL 9 - HOSPITALISATIEVERZEKERING

Het principe van een hospitalisatieverzekering blijft voor onbepaalde duur **verworven**. De huidige voorwaarden van de hospitalisatiepolis blijven van kracht voor de duur van deze CAO.

## ARTIKEL 10 - TEWERKSTELLING

### a) HERVERDELINGSDAGEN

Teneinde een betere herverdeling van de beschikbare arbeid tot stand te brengen, bevestigen de partijen dat de herverdelingsdagen vlugger dienen opgenomen te worden. Alle havenarbeiders met recht op meer dan 6 herverdelingsdagen zullen de 6de herverdelingsdag dienen op te nemen binnen de maand die volgt op de maand na het verwerven van deze 6de dag, rekeninghoudend met de bestaande reglementering.

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

Cepa zal maandelijks op de Administratieve Commissie een lijst deponeren met een stand van zaken in verband met de havenarbeiders met meer dan 5 herverdelingsdagen. De havenarbeiders die nalaten hun boventallige herverdelingsdagen op te nemen worden opgeroepen door de Administratieve Commissie en op de dag van oproeping wordt een herverdelingsdag vastgelegd.

De regeling gaat in op 01-01-2000. Vôôr deze datum dient het aantal herverdelingsdagen boven 5 opgenomen te zijn op straffe van verplichte opname tijdens het 1ste trimester 2000.

### b) HERVERDELING VAN DE ARBEID

Beide partijen bevestigen de principes tot herverdeling van de beschikbare arbeid, zoals vastgelegd in de CAO van 14-07-1998, zowel betreffende de beperking van het aantal gewerkte taken, als de vermeldingen op de loonafrekening en de uitgesloten categorieën. Deze principes moeten blijven kaderen in het ruimere begrip van "arbeidsinzetbaarheid", zoals verduidelijkt in de CAO van 30-04-1999 gesloten in het Paritair Comité voor het Havenbedrijf.

### c) TAAKREGISTRATIE

Beide partijen zullen in de Werkgroep Aanwerving een doeltreffend systeem uitwerken voor een correcte taakregistratie op de werkplaats. In dit verband zullen praktisch haalbare alternatieve regelingen (zowel manuele als elektronische) voorgesteld worden tegen uiterlijk 30-09-1999.

## ARTIKEL 11 - PRO MEMORIE

Alle langlopende collectieve arbeidsovereenkomsten met betrekking tot de loon- en arbeidsvoorwaarden worden verder uitgevoerd.

## ARTIKEL 12 - SOCIALE VREDE

Uitgezonderd eventuele technische aangelegenheden zullen de ondertekende organisaties en hun leden tijdens de toepassingsperiode van dit Akkoord noch op het niveau van de bedrijfstak, noch op het niveau van de ondernemingen nieuwe eisen stellen en zullen zij het behoud van de sociale vrede in de Haven van Antwerpen waarborgen.

De syndicale premie zal slechts aan het Gemeenschappelijk Vakbondsfront van de Haven van Antwerpen uitbetaald worden, indien de sociale vrede volledig door de werknemers wordt nageleefd.

A

## PROTOCOL VAN AKKOORD

1. In geval geen volgend Sociaal Akkoord gesloten wordt vóór 01-01-2001, worden de op deze datum geldige sociale voordelen verlengd tot de datum van sluiting van een volgend Sociaal Akkoord en uiterlijk tot en met 30-04-2001.
  2. De partijen verklaren zich uitdrukkelijk bereid vóór 01-01-2000 onderhandelingen af te ronden over de totale eindeloopbaanproblematiek met het oog op de invoegetrede van een nieuwe regeling op 01-01-2001.
  3. Voor de beroepscategorieën waarvoor geen vaste premie wordt betaald, wordt eenzelfde koopkrachtverhoging in verhouding toegekend. Voor de magazijnarbeiders B betekent dit de invoering van een vaste premie van 49 BEF per taak vanaf 01-01-1999. Deze premie wordt met 2 BEF verhoogd vanaf 01-05-1999.
  4. De partijen gaan akkoord de voorwaarde van een rijbewijs CE te verwijzen naar de besprekingen van de Werkgroep "Profiel toekomstige havenarbeider (technische zuil)".
-

05-08-1999

01 10 1999

53 108

60/301.01-#

N

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL du 19-07-1999  
conclue au sein de la  
SOUS-COMMISSION PARITAIRE POUR LE PORT D'ANVERS,  
DÉNOMMÉE «NATIONAAL PARITAIR COMITÉ DER HAVEN VAN  
ANTWERPEN»  
portant VACCORD SOCIAL 1999-2000  
pour les TRAVAILLEURS PORTUAIRES

*Article 1<sup>er</sup> - Champ d'application*

La présente convention collective de travail **s'applique** aux employeurs ressortissant à la Sous-commission paritaire pour le port d'Anvers, dénommée «**Nationaal Paritair Comité der haven van Antwerpen**» et aux travailleurs portuaires qu'ils occupent. Elle est conclue en exécution de la section IV, chapitre II de la loi du 26 mars 1999 relative au plan d'action belge pour l'emploi 1998.

*Article 2 - Durée*

La présente convention collective de travail prend effet au 01-01-1999. Elle est en vigueur jusqu'au 31-12-2000 inclus.

*Article 3 - Prime fixe*

La prime fixe par tâche est augmentée de 65 F à partir du 01-01-1999 et de 3 F à partir du 01-05-1999.

*Article 4 - Indemnité de sécurité d'existence*

Au cours de la durée du présent accord, l'indemnité de sécurité d'existence (allocation de chômage + indemnité de présence), est égale à 66 % du salaire de base, sauf si des mesures diminuant les allocations de chômage sont prises par l'autorité publique. Dans ce cas, le montant de l'indemnité de présence, payé à ce moment par le Fonds de compensation pour la sécurité d'existence - Port d'Anvers, restera inchangé jusqu'au 31-12-2000 inclus.

*Article 5 - Personnes à capacité de travail réduite*

Le régime de capacité de travail réduite à partir de 58 ans est maintenu pour la durée du présent accord social.

Une condition d'ancienneté de 20 ans est instaurée à partir du 01-05-1999 en ce qui concerne le supplément en sus des allocations de chômage dans le cadre du régime pour personnes à capacité de travail réduite. L'ancienneté peut être calculée à partir de la date de reconnaissance comme travailleur portuaire ou d'inscription comme homme de métier.

## Article 6 - Accidents de travail

Aux travailleurs **portuaires** qui sont pendant plus de 4 mois en état **d'incapacité** de travail complète **temporaire**, suite à un accident de **travail**, une indemnité supplémentaire mensuelle est octroyée en 1999 et en 2000 selon les modalités suivantes:

- ÷ l'indemnité est octroyée à partir du 5<sup>e</sup> mois d'incapacité de travail complète temporaire et durant 12 mois maximum, ou jusqu'à consolidation;
- ÷ l'indemnité est versée pour 21 jours de travail par **mois**, au maximum;
- ÷ le montant de l'indemnité supplémentaire est égal à la différence entre le salaire de l'équipe de jour de la catégorie à laquelle appartient le travailleur concerné et l'indemnité payée par l'assurance (montant brut converti à la semaine de cinq jours), avec un maximum de 1 000 F par jour de travail.

Le présent règlement est valable pour les accidents de travail survenus après le 01-06-1999.

## Article 7 - Indemnités de transport

Les employeurs consacreront une étude à la question de savoir si l'intervention dans les frais de transport peut être octroyée sur la base de la distance réelle domicile-lieu de travail. Le résultat de cette étude sera soumis à un groupe de travail paritaire.

## Article 8 - Humanisation du travail

### a) Formation et apprentissage

L'effort supplémentaire aux fins de formation, de recyclage et de formation continue, à raison de 0,5 % des salaires bruts, sera utilisé, à la lumière de mesures concrètes visant à améliorer l'**organisation** du travail comme prévues par la C.C.T. du 30-04-1999, conclue au sein de la Commission paritaire des ports, notamment pour élaborer elle-même un programme de formation de personnel dirigeant, de formation continue et de recyclage de chauffeurs de docks et de chauffeurs de docks-grutiers et de moniteurs.

Le Centre de formation pour travailleurs portuaires proposera à cette fin les propositions nécessaires, en tenant compte du profil du futur travailleur portuaire.

La cotisation du 0,5 % sur les salaires bruts sera perçu par le Fonds de sécurité d'existence - Port **d'Anvers**.

### b) Jour de carence

En cas **d'incapacité** de travail pour maladie ou accident de droit commun de plus de 7 jours civils, le jour de carence est supprimé pour la durée de la présente convention collective de travail.

### c) Avantages sociaux

- ÷ Les indemnités prévues octroyées aux travailleurs portuaires dont la reconnaissance est retirée pour raisons médicales (maladie, accident, accident de travail, maladie professionnelle), sont multipliées par 1,5.

- ÷ Une étude sera consacrée aux moyens alternatifs de sauvegarder ou de remplacer le régime actuel de prime annuelle aux pensionnés. Les deux parties collaboreront activement à l'**étude** de sorte que la prise de décision puisse être achevée pour le 01-06-2000 en vue d'une éventuelle entrée en vigueur à partir du 01-01-2001.
- ÷ Un groupe de travail paritaire améliorera le traitement et le suivi des dossiers en matière de maladie et d'**accident** de travail.

d) Congé syndical

- ÷ Le maximum de 500 jours par an pour l'ensemble des trois organisations de travailleurs est maintenu.
- ÷ Le maximum de 10 jours par an par membre de la direction est également maintenu.

*Article 9 - Assurance hospitalisation*

Le principe de l'assurance hospitalisation reste acquis pour une durée indéterminée. Les conditions actuelles de la police hospitalisation restent en vigueur pour la durée de la présente C.C.T.

*Article 10 - Emploi*

a) Tours de redistribution du travail

Afin d'en arriver à une meilleure redistribution du travail **disponible**, les parties confirment que les jours de redistribution de travail doivent être pris plus vite.

Tous les gens de métier ayant droit à plus de 6 jours de redistribution de travail devront prendre le 6<sup>e</sup> jour de redistribution de travail dans le mois qui suit le mois après l'acquisition de cette 6<sup>e</sup> **journée**, tout en tenant compte de la réglementation existante.

CEPA en informera par écrit les travailleurs portuaires et leur employeur. CEPA déposera mensuellement auprès de la Commission administrative une liste avec un état des choses relatif aux travailleurs portuaires ayant plus de 5 jours de redistribution de travail.

Les travailleurs portuaires qui omettraient de prendre leurs jours de redistribution de travail surnuméraires seront convoqués par la Commission administrative; au jour de la convocation, un jour de redistribution de travail sera fixée.

Ce règlement prend ses effets au 01-01-2000. Avant cette **date**, le nombre de jours de redistribution de travail dépassant 5 devra être pris sous peine d'une prise obligatoire au **1<sup>er</sup> trimestre** 2000.

b) Redistribution du travail

Les deux parties confirment les principes de la redistribution du travail disponible, comme fixés à la C.C.T. du 14-07-1998, relative à la limitation tant du nombre de tâches travaillées que des mentions sur le relevé salarial et des catégories exclues. Ces principes doivent continuer à s'insérer dans la notion plus large de «disponibilité pour le **travail**», comme explicité à la C.C.T. du 30-04-1999 conclue à la Commission paritaire des ports.

c) Enregistrement des tâches.

les deux parties élaboreront, au sein du Groupe de travail **embauche**, un système efficace pour un enregistrement correcte des tâches sur le lieu de travail. Dans ce contexte, des systèmes alternatifs pratiquement réalisables (tant manuels **qu'électroniques**) seront présentés pour le 30-09-1999 au plus tard.

*Article 11 - Pour mémoire*

Toutes les conventions collectives de travail de longue durée concernant les conditions de salaire et de travail continuent à être exécutoires.

*Article 22 - Paix sociale*

À l'**exception** d'éventuelles matières techniques, les organisations signataires et leurs membres ne poseront pas de nouvelles exigences pendant la période d'application du présent accord, ni au niveau du secteur d'activités, ni au niveau des entreprises et elles garantiront le maintien de la paix sociale dans le port d'Anvers.

La prime syndicale ne sera payée au Front commun syndical du port d'**Anvers** qu'à condition que la paix sociale soit respectée entièrement par les travailleurs.