



**Paritair subcomité voor de haven van Antwerpen, "Nationaal Paritair Comité der Haven van Antwerpen" genaamd**

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 14 januari 2009 houdende wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de loon- en arbeidsvoorwaarden van de havenarbeiders van het logistiek contingent van 6 december 2004, "Codex Logistiek contingent" genaamd.*

**Art. 1.** 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 van het logistiek contingent die zij tewerkstellen.

**Art. 2.** Deze collectieve arbeidsovereenkomst wijzigt de collectieve arbeidsovereenkomst van 6 december 2004 betreffende de loon- en arbeidsvoorwaarden van de havenarbeiders van het logistiek contingent, "Codex Logistiek contingent" genaamd.

**Art. 3.** In de inhoudstafel wordt "HOOFDSTUK XIV. GEWELD, PESTERIJEN EN ONGEWENST SEKSUEEL GEDRAG OP HET WERK" gewijzigd in:  
"HOOFDSTUK XV. GEWELD, PESTERIJEN EN ONGEWENST SEKSUEEL GEDRAG OP HET WERK";  
het "HOOFDSTUK XV. SLOTBEPALINGEN" wordt gewijzigd in "HOOFDSTUK XVI. SLOTBEPALINGEN" en een nieuw Hoofdstuk 14 wordt als volgt ingevoerd:  
"HOOFDSTUK XIV. ALCOHOL- EN DRUGSBELEID".

**Art. 4.** Artikel 131 wordt aangevuld met de volgende bepaling:  
"De uitbetaling van dit geschenk in speciën gebeurt in de maand volgend op de maand waarin de havenarbeiders op pensioen gaan."

**Art. 5.** Het artikel 182 wordt opgeheven

**Art. 6.** In artikel 267 wordt het tweede gedachtestreepje aangevuld met de volgende bepaling:

"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 tót vijf jaar na het einde van de erkenning toegang tót deze elektronische archiveringsdienst."

**Art. 7.** De titel "HOOFDSTUK XIV. GEWELD, PESTERIJEN EN ONGEWENST SEKSUEEL GEDRAG OP HET WERK" wordt gewijzigd in de titel:

"HOOFDSTUK XV. GEWELD, PESTERIJEN EN ONGEWENST SEKSUEEL GEDRAG OP HET WERK".

**Art. 8.** Een nieuw Hoofdstuk XIV wordt als volgt ingevoerd onder het artikel 280:

#### **"HOOFDSTUK XIV**

#### **MISBRUIK VAN ROESMIDDELEN: ALCOHOL- EN DRUGSBELEID**

#### **Artikel 280 - Procédure bij alcohol- en drugsmisbruik**

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 worden verwijderd.

Bij vaststelling door de werkgever van storend gedrag en/of verlies van contrôle van daden op de werkplaats van een havenarbeider komt één van de preventieadviseurs niveau I van de Gemeenschappelijke Dienst op verzoek van de werkgever ter plaatse om betrokkene te laten blazen (Dràger Alcotest) en te testen op drugs via een speekseltest (Dràger DrugCheck).

Het blijft de werknemer vrij om aan deze testen mee te werken maar een weigering scheidt wel een vermoeden van dronken of onder invloed van drugs te zijn en wordt in deze procédure dan verder beschouwd als positief.

Indien beide testen een negatief resultaat geven wordt deze procédure 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 maakt de werkgever een klacht over aan het Bestendig Bureau.

Het Bestendig Bureau kan de werknemer dan rechtstreeks doorverwijzen naar Medimar maar kan de klacht ook doorverwijzen naar de Administratieve Commissie waar de werknemer dan wordt uitgenodigd voor verdere behandeling.

Na ondertekening van de verklaring "Toelating medische testen" op de zitting van de Administratieve Commissie wordt de werknemer uitgenodigd bij Medimar. Via medische onderzoeken door de arbeidsgeneesheer en een gesprek met de preventieadviseur psychologische aspecten wordt de ernst van het middelenmisbruik bepaald alsook verdere afspraken gemaakt met betrekking tot de opvolging en de begeleiding van de werknemer. Vervolgens kan er al dan niet doorverwezen worden naar een gespecialiseerde instelling.

Het verloop van deze externe begeleiding wordt dan geëvalueerd door de preventieadviseur psychologische aspecten van Medimar die rapporteert aan de Administratieve Commissie of de werknemer al dan niet regelmatig verschijnt voor zijn begeleiding.

De Administratieve Commissie oordeelt vervolgens in functie van, enerzijds de ernst en het herhalingskarakter van de vastgestelde feiten, en anderzijds met de 'Evaluatierapporten' en de 'Formulieren voor Gezondheidsbeoordeling' van Medimar, verder over eventuele disciplinaire maatregelen.

**Art. 9.** De titel "HOOFDSTUK XV. SLOTBEPALINGEN" wordt gewijzigd in de titel: "HOOFDSTUK XVI. SLOTBEPALINGEN".

**Art. 10.** Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in voege op 01-01-2008 en is gesloten voor onbepaalde duur tenzij anders is bepaald.

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.