

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

Neerlegging-Dépôt: 25/06/2012  
Regist.-Enregistr.: 19/07/2012  
N°: 110223/CO/301.01

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 18 juni 2012 houdende wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de loon- en arbeidsvoorwaarden van de havenarbeiders van het algemeen contingent van 6 december 2004, "Codex Algemeen 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 algemeen 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 algemeen contingent, "Codex Algemeen contingent" genaamd, laatst gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 21 december 2011 met registratienummer 108098/CO/3010100.

**Art. 3.** Artikel 5 punt 2 wijzigt als volgt:

"2. Medisch geschikt verklaard zijn door de arbeidsgeneeskundige dienst voor havenarbeid waarbij de lasthebber zoals bepaald in art.1 van het KB van 4 september 1985, aangesloten is."

**Art. 4.** Artikel 6 wijzigt als volgt:

"Kandidaten die niet slagen in een psycho-technische proef, kunnen nadien deelnemen aan een herkansingsproef. Kandidaten die niet slagen in deze herkansingsproef kunnen na het verstrijken van een periode van 2 jaar opnieuw voorgedragen worden, voor zover zij op dat ogenblik nog voldoen aan alle gestelde voorwaarden. De proef kan slechts driemaal afgelegd worden (herkansing inbegrepen)."

**Art. 5.** In artikel 14 wijzigt punt b) als volgt:

b) de erkenning als havenarbeider kan tevens geschorst worden voor:

1. Palliatief verlof: de havenarbeiders hebben recht op palliatief verlof om palliatieve zorgen te verstrekken. Gedurende één maand (verlengbaar met een maand) kunnen de

prestaties volledig geschorst worden ofwel halftijds verminderd worden of verminderd worden met 1/5e.

2. Medische bijstand: de havenarbeiders hebben de mogelijkheid 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 1/5<sup>e</sup>.
3. Ouderschapsverlof: de havenarbeiders hebben recht op het ouderschapsverlof naar aanleiding van de geboorte van hun kind of de adoptie van een kind tot het 12 jaar wordt. 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 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
- 8 maanden halftijdse vermindering
- 20 maanden vermindering met 1/5<sup>e</sup>.

**Art. 6.** In artikel 14 wijzigt punt c) als volgt:

De erkenning van een havenarbeider kan ingevolge het specifieke stelsel van het tijdskrediet volledig geschorst worden of verminderd worden tot een halftijdse betrekking. Hiervoor gelden volgende regelingen:

1. Tijdskrediet zonder motief: de duurtijd voor een niet-gemotiveerd tijdskrediet wordt beperkt tot een equivalent van 12 maanden volledige schorsing van de arbeidsprestaties, dat wil zeggen:
  - 12 maanden volledige schorsing van de arbeidsprestaties;
  - 24 maanden vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking;
  - 60 maanden 1/5-tijdskrediet;
  - of een combinatie (maximaal het voltijds equivalent van 12 maanden).

Om recht te hebben op een niet-gemotiveerd tijdskrediet moet de havenarbeider, op het moment van de schriftelijke aanvraag, aan twee voorwaarden voldoen:

- een beroepsloopbaan als loontrekkende van minstens 5 jaar aantonen
- minstens 2 jaar anciënniteit als havenarbeider hebben.

Er wordt voorzien in een mechanisme om gelijktijdige afwezigheden ingevolge tijdskrediet zonder motief te beperken. Dit beperkingsmechanisme wordt toegepast van zodra meer dan 5% van het aantal havenarbeiders gelijktijdig het recht op tijdskrediet wensen op te nemen.

Voor de losse havenarbeiders wordt de drempel vastgelegd per categorie en per aanwervingszitting. Voor de havenarbeiders in vast dienstverband wordt de beperking van de afwezigheden geregeld op ondernemingsvlak. Van zodra de drempel bereikt is, zullen nieuwe aanvragen uitgesteld worden tot er een plaats vrijkomt.

2. Tijdskrediet met motief zorg en opleiding: het recht op tijdskrediet wordt uitgebreid met een bijkomend recht van in totaal maximaal 36 maanden voor havenarbeiders 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 een door de Gemeenschappen of de sector erkende opleiding te volgen die voldoet aan bepaalde voorwaarden.

Het bijkomend recht wordt niet proportioneel verrekend bij opname in een deeltijdse formule.

Voor het bekomen van dit bijkomend recht moet de havenarbeider geen beroepsloopbaan als loontrekkende van minstens 5 jaar aantonen; hij moet wel minstens 2 jaar anciënniteit hebben.

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.

3. Tijdskrediet met motief verzorging zwaar ziek of gehandicapt kind: het recht op tijdskrediet wordt uitgebreid met een bijkomend recht van maximaal 48 maanden voor havenarbeiders die hun arbeidsprestaties volledig schorsen of verminderen:

- om zorg te dragen voor hun gehandicapt kind tot de leeftijd van 21 jaar;
- voor het verlenen van bijstand of verzorging aan hun zwaar ziek kind of aan een zwaar ziek kind dat gezinslid is.

Het bijkomend recht wordt niet proportioneel verrekend bij de opname in een deeltijdse formule.

Voor het bekomen van dit bijkomend recht moet de havenarbeider geen beroepsloopbaan als loontrekkende van minstens 5 jaar aantonen; hij moet wel minstens 2 jaar anciënniteit hebben.

De duur van het recht wordt verminderd met de maanden tijdskrediet met motief zorg en opleiding.

4. Bijzonder stelsel 55+: oudere havenarbeiders 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.

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

Bij de vermindering van de prestaties tot een halftijdse betrekking dienen de afwezigheidsdagen voor de losse havenarbeiders aaneensluitend te zijn. De losse havenarbeiders ingedeeld in de derde aanwervingszitting zullen in dit geval van shift moeten veranderen.

**Art. 7.** Artikel 143 wordt toegevoegd:

#### **Artikel 143**

Een havenarbeider algemeen werk kan met wederzijds akkoord, in vast dienstverband aangeworven worden op full containerterminals (PSA, DP World, MSC Home Terminal). Aan de havenarbeiders algemeen werk/vast dienstverband (HA/VD) wordt een minimale tewerkstelling gegarandeerd van 104 RSZ-dagen per semester en 6 RSZ-dagen per periode van 2 weken, exclusief de weekendtaken. In uitzonderlijke omstandigheden kan dit aantal gewijzigd worden, na paritair overleg op sector- of op

bedrijfsvlak.

Voor het bepalen van de werkgarantie, gelden volgende semesters:

- van 1/1 tot en met 30/06
- van 1/7 tot en met 31/12

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 deze aanwezigheidsvergoeding waarop de havenarbeider algemeen werk in vast dienstverband recht hebben minder bedraagt dan 2 EUR per dag tijdelijke werkloosheid, hebben zij vanaf 1 januari 2012 recht op een werkloosheidstoeslag. Het totaal bedrag van deze aanwezigheidsvergoeding en werkloosheidstoeslag bedraagt minimum 2 EUR.

De werkgever die de havenarbeider algemeen werk in dienst wenst te nemen, dient hiervoor onverwijld kennis te geven aan de Administratieve Commissie. Deze kennisgeving gebeurt schriftelijk, tegengetekend voor akkoord door de betrokken havenarbeider algemeen werk. Het beëindigen van de arbeidsovereenkomst wordt door de werkgever eveneens meegedeeld aan de Administratieve Commissie. De betrokken werknemer wordt dan opnieuw ingedeeld in de groep van losse havenarbeiders algemeen werk.

**Art. 8.** In artikel 151 wordt volgende paragraaf geschrapt:

"Kandidaat erkende havenarbeiders die niet slagen in de psycho-technische proef, kunnen na het verstrijken van een periode van minstens 2 jaar opnieuw deelnemen aan een proef op voorwaarde dat zij aan alle gestelde voorwaarden voldoen. De proef kan slechts driemaal afgelegd worden (herkansing inbegrepen). Kandidaten buiten contingent, die niet slagen in de psycho-technische proef, kunnen nadien deelnemen aan een herkansingsproef. Kandidaten die niet slagen in deze herkansingsproef kunnen na het verstrijken van een periode van 2 jaar opnieuw voorgedragen worden, voor zover zij op dat ogenblik nog voldoen aan alle gestelde voorwaarden. De proef kan slechts driemaal

afgelegd worden (herkansing inbegrepen)."

**Art. 9.** Artikel 151 § 4 wijzigt als volgt:

"De containermarkeeders dienen eveneens de module stukgoed met succes te volgen en erkend te worden als polyvalent markeerder. De containermarkeeders in vast dienstverband dienen deze module slechts te volgen na het beëindigen van hun arbeidsovereenkomst. De stukgoedmarkeeders die na 01-01-2012 erkend werden, dienen eveneens de module containermarkage met succes te volgen en erkend te worden als polyvalent markeerder. Containermarkeeders en stukgoedmarkeeders die niet voldoen aan deze verplichting, worden ingedeeld in de beroepscategorie havenarbeider algemeen werk (indien zij voldoen aan alle erkenningsvoorwaarden)."

**Art. 10.** Artikel 156 wijzigt als volgt:

"Een containermarkeerder of polyvalent markeerder kan met wederzijds akkoord, in vast dienstverband aangeworven worden als containermarkeerder/vast dienstverband (CMA/VD) op full containerterminals (PSA, DP World, MSC Home Terminal). Aan de containermarkeeders/vast dienstverband wordt een minimale tewerkstelling gegarandeerd van 104 RSZ-dagen per semester en 6 RSZ-dagen per periode van 2 weken, exclusief de weekendtaken. In uitzonderlijke omstandigheden kan dit aantal gewijzigd worden, na paritair overleg op sector- of op bedrijfsvlak.

Voor het bepalen van de werkgarantie, gelden volgende semesters:

- van 1/1 tot en met 30/06
- van 1/7 tot en met 31/12

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 deze aanwezigheidsvergoeding waarop de containermarkeeders in vast dienstverband recht hebben minder bedraagt dan 2 EUR per dag tijdelijke werkloosheid, hebben zij vanaf 1 januari 2012 recht op een werkloosheidstoeslag. Het totaal bedrag van deze aanwezigheidsvergoeding en werkloosheids-

toeslag bedraagt minimum 2 EUR.

De werkgever die de containermarkeerder in dienst wenst te nemen, dient hiervoor onverwijld kennis te geven aan de Administratieve Commissie. Deze kennisgeving gebeurt schriftelijk, tegengetekend voor akkoord door de betrokken containermarkeerder. Het beëindigen van de arbeidsovereenkomst wordt door de werkgever eveneens meegedeeld aan de Administratieve Commissie. De betrokken werknemer wordt dan opnieuw ingedeeld in de groep van losse markeerders.

**Art. 11.** In artikel 171 worden volgende zinnen geschrapt:

“Kandidaten die niet slagen in de psycho-technische proef kunnen na het verstrijken van een periode van minstens 2 jaar opnieuw deelnemen aan een proef op voorwaarde dat zij aan alle gestelde voorwaarden voldoen. De proef kan slechts driemaal afgelegd worden.”

**Art. 12.** Artikel 200 wordt toegevoegd:

### **Artikel 200**

Een kuiper kan met wederzijds akkoord ook in vast dienstverband aangeworven worden als kuiper/vast dienstverband (K/VD) op full containerterminals (PSA, DP World, MSC Home Terminal). Aan de kuipers/vast dienstverband wordt een minimale tewerkstelling gegarandeerd van 104 RSZ-dagen per semester en 6 RSZ-dagen per periode van 2 weken, exclusief de weekendtaken. In uitzonderlijke omstandigheden kan dit aantal gewijzigd worden, na paritair overleg op sector- of op bedrijfsvlak.

Voor het bepalen van de werkgarantie, gelden volgende semesters:

- van 1/1 tot en met 30/06
- van 1/7 tot en met 31/12

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 deze aanwezigheidsvergoeding waarop de kuipers in vast dienstverband recht hebben minder bedraagt dan 2 EUR per dag tijdelijke

werkloosheid, hebben zij vanaf 1 januari 2012 recht op een werkloosheidstoelage. Het totaal bedrag van deze aanwezigheidsvergoeding en werkloosheidstoelage bedraagt minimum 2 EUR.

De werkgever die de kuiper in dienst wenst te nemen, dient hiervoor onverwijld kennis te geven aan de Administratieve Commissie. Deze kennisgeving gebeurt schriftelijk, tegengetekend voor akkoord door de betrokken kuiper. Het beëindigen van de arbeidsovereenkomst wordt door de werkgever eveneens meegedeeld aan de Administratieve Commissie. De betrokken werknemer wordt dan opnieuw ingedeeld in de groep van losse kuipers.

**Art. 13.** In artikel 211 worden volgende zinnen geschrapt:

“Kandidaten die niet slagen in de psycho-technische proef kunnen na het verstrijken van een periode van minstens 2 jaar opnieuw deelnemen aan een proef op voorwaarde dat zij aan alle gestelde voorwaarden voldoen. De proef kan slechts driemaal afgelegd worden.”

**Art. 14.** Aan artikel 278 wordt een tweede paragraaf toegevoegd:

“Indien deze aanwezigheidsvergoeding waarop de havenarbeiders in vast dienstverband recht hebben minder bedraagt dan 2 EUR per dag tijdelijke werkloosheid, hebben zij vanaf 1 januari 2012 recht op een werkloosheidstoelage. Het totaal bedrag van deze aanwezigheidsvergoeding en werkloosheidstoelage bedraagt minimum 2 EUR.”

**Art. 15.** Aan artikel 297 wordt een tweede paragraaf toegevoegd:

“Indien deze aanwezigheidsvergoeding waarop de havenarbeiders in vast dienstverband recht hebben minder bedraagt dan 2 EUR per dag tijdelijke werkloosheid, hebben zij vanaf 1 januari 2012 recht op een werkloosheidstoelage. Het totaal bedrag van deze aanwezigheidsvergoeding en werkloosheidstoelage bedraagt minimum 2 EUR.”

**Art. 16.** Artikel 300 bis wordt toegevoegd:

#### **Artikel 300bis**

Aan de WK's die in vast dienstverband aangeworven worden op full containerterminals (PSA, DP World, MSC Home Terminal) wordt een minimale tewerkstelling gegarandeerd van



104 RSZ-dagen per semester en 6 RSZ-dagen per periode van 2 weken, exclusief de weekendtaken. In uitzonderlijke omstandigheden kan dit aantal gewijzigd worden, na paritair overleg op sector- of op bedrijfsvlak.

Voor het bepalen van de werkgarantie, gelden volgende semesters:

- van 1/1 tot en met 30/06
- van 1/7 tot en met 31/12

De werkgever die de WK's in dienst wenst te nemen, dient hiervoor onverwijld kennis te geven aan de Administratieve Commissie. Deze kennisgeving gebeurt schriftelijk, tegengetekend voor akkoord door de betrokken WK. Het beëindigen van de arbeidsovereenkomst wordt door de werkgever eveneens meegedeeld aan de Administratieve Commissie. De betrokken werknemer wordt dan opnieuw ingedeeld in de groep van losse havenarbeiders algemeen werk.

**Art. 17.** Aan artikel 306 wordt een tweede paragraaf toegevoegd:

“Indien deze aanwezigheidsvergoeding waarop de havenarbeiders in vast dienstverband recht hebben minder bedraagt dan 2 EUR per dag tijdelijke werkloosheid, hebben zij vanaf 1 januari 2012 recht op een werkloosheidstoelage. Het totaal bedrag van deze aanwezigheidsvergoeding en werkloosheidstoelage bedraagt minimum 2 EUR.”

**Art. 18.** Artikel 309 wordt toegevoegd:

**Artikel 309**

Aan de WK/ST's die in vast dienstverband aangeworven worden op full containerterminals (PSA, DP World, MSC Home Terminal) wordt een minimale tewerkstelling gegarandeerd van 104 RSZ-dagen per semester en 6 RSZ-dagen per periode van 2 weken, exclusief de weekendtaken. In uitzonderlijke omstandigheden kan dit aantal gewijzigd worden, na paritair overleg op sector- of op bedrijfsvlak.

Voor het bepalen van de werkgarantie, gelden volgende semesters:

- van 1/1 tot en met 30/06
- van 1/7 tot en met 31/12

De werkgever die de WK/ST in dienst wenst te nemen, dient hiervoor onverwijld kennis te geven aan de Administratieve Commissie. Deze kennisgeving gebeurt schriftelijk, tegengetekend voor akkoord door de betrokken WK/ST. Het

4

beëindigen van de arbeidsovereenkomst wordt door de werkgever eveneens meegedeeld aan de Administratieve Commissie. De betrokken werknemer wordt dan opnieuw ingedeeld in de groep van losse havenarbeiders algemeen werk.

**Art. 19.** Aan artikel 326 wordt een tweede paragraaf toegevoegd:

“Indien deze aanwezigheidsvergoeding waarop de havenarbeiders in vast dienstverband recht hebben minder bedraagt dan 2 EUR per dag tijdelijke werkloosheid, hebben zij vanaf 1 januari 2012 recht op een werkloosheidstoelage. Het totaal bedrag van deze aanwezigheidsvergoeding en werkloosheidstoelage bedraagt minimum 2 EUR.”

**Art. 20.** Artikel 328 wordt toegevoegd:

### **Artikel 328**

Aan de DAK/ST's die in vast dienstverband aangeworven worden op full containerterminals (PSA, DP World, MSC Home Terminal) wordt een minimale tewerkstelling gegarandeerd van 104 RSZ-dagen per semester en 6 RSZ-dagen per periode van 2 weken, exclusief de weekendtaken. In uitzonderlijke omstandigheden kan dit aantal gewijzigd worden, na paritair overleg op sector- of op bedrijfsvlak.

Voor het bepalen van de werkgarantie, gelden volgende semesters:

- van 1/1 tot en met 30/06
- van 1/7 tot en met 31/12

De werkgever die de DAK/ST in dienst wenst te nemen, dient hiervoor onverwijld kennis te geven aan de Administratieve Commissie. Deze kennisgeving gebeurt schriftelijk, tegengetekend voor akkoord door de betrokken DAK/ST. Het beëindigen van de arbeidsovereenkomst wordt door de werkgever eveneens meegedeeld aan de Administratieve Commissie. De betrokken werknemer wordt dan opnieuw ingedeeld in de groep van losse DA's.

**Art. 21.** Aan artikel 493 bis wordt een vierde punt toegevoegd:

“- Ploegsamenstelling uniforme partijen buizen aangeslagen met 8 haken (enkel box-type schepen met aan- en afslagbaar stukgoed): foreman, dekman, 4 havenarbeiders algemeen werk aanslag, 2 havenarbeiders algemeen werk afslag).”

**Art. 22.** Artikel 503 wordt als volgt vastgesteld:

“Ploegsamenstelling Heavy Lifts/ Project Cargo:

Voor carriers die zich richten op project lading die samengesteld is uit volumineuze goederen (vanaf > 9 x metend) en/of Heavy Lifts (> 100 mts uw) met de daarbij horende volglading, en die daarenboven specifieke technische ondersteuning vereisen voor het zeeschip, meer bepaalde Heavy Lifts-schepen met speciaal daartoe uitgeruste boordkranen, gepaard gaande met ballastpomping, geldt volgende afwijking van het ploegenstelsel:

a) Heavy Lifts/volumineuze goederen met volglading:

- o 1 foreman leidinggevend
- o 1 dekman boordkraan
- o 4 havenarbeiders algemeen werk, tewerkgesteld op de plaats van noodwendigheid binnen het kraanbereik. De uitvoering van de hijswerkzaamheden en coördinatie tussen de pompen en hieven gebeurt in coördinatie met de foreman en de stuurman van het schip.
- o Volglading en volumineuze lading van hetzelfde project kan gebeuren met de walkraan, in dezelfde shift met behoud van hetzelfde ploegenstelsel.

b) Heavy Lifts zonder volglading

- o 1 foreman leidinggevend
- o 1 dekman boordkraan
- o 2 havenarbeiders algemeen werk, tewerkgesteld op de plaats van noodwendigheid binnen het kraanbereik. De uitvoering van de hijswerkzaamheden en coördinatie tussen de pompen en hieven gebeurt in coördinatie met de foreman en de stuurman van het schip.

Ingeval van overgang naar andere activiteiten wordt de ploeg aangepast volgens de Codex van toepassing op het algemeen contingent.

De lashing moet uitgevoerd worden door erkende havenarbeiders van de beroepscategorie kuiper.

Definitie volglading: lading die zich in hetzelfde schip bevindt, behorend tot hetzelfde project en dezelfde bestemming.”

**Art. 23.** Artikel 507 wijzigt als volgt:

“Laden en lossen van coasters bij box-type vessels met rechtstreeks aan- en afslagbaar

stukgoed in 1 beweging tot 4000 BRT:

- o 1 foreman
- o 1 dekman
- o 4 havenarbeiders algemeen werk binnen kraanbereik"

**Art. 24.** Afdeling 12. – “Verbrekingsvergoeding” wijzigt in “Afdeling 12. Verbrekingsvergoeding en opzeggingstermijnen”

**Art. 25.** Artikel 788 wordt artikel 789.

**Art. 26.** Een nieuw artikel 788 wordt ingevoegd:

“Wanneer een havenarbeider (met uitzondering van de ceelbazen, chef-markeerders, assistent-chef-markeerders en conterbazen) die tewerkgesteld is met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur, ontslagen wordt, zijn volgende opzeggingstermijnen van toepassing:

Voor havenarbeiders met een arbeidsovereenkomst die ingaat vóór 1 januari 2012:

- Bij een anciënniteit van minder dan 20 jaar: 28 dagen;
- Bij een anciënniteit van meer dan 20 jaar: 56 dagen.

Voor havenarbeiders met een arbeidsovereenkomst die ingaat vanaf 1 januari 2012:

- Bij een anciënniteit van minder dan 20 jaar: 32 dagen;
- Bij een anciënniteit van meer dan 20 jaar: 64 dagen.”

**Art. 27.** In artikel 851 worden volgende afkortingen en codes toegevoegd:

- o HAVD – 458
- o KVD – 467

**Art. 28.** Artikel 877 § 2 wijzigt als volgt:

“Alleen de dagen van de 3<sup>e</sup> en 4<sup>e</sup> vakantieweek kunnen afzonderlijk genomen worden, maar niet in juli en augustus en evenmin op dagen waarop het paritair toegelaten aantal vakantiegangers overschreden wordt. De havenarbeiders die ingedeeld werden in de derde aanwervingszitting kunnen enkel de 4<sup>e</sup> vakantieweek afzonderlijk nemen.”

**Art. 29.** In artikel 879 worden de woorden ‘of circulaire check’ geschrapt.

**Art. 30.** Artikel 970, paragrafen 6 t.e.m. 9 wijzigt als volgt:

"Het Bestendig Bureau kan de werknemer dan rechtstreeks doorverwijzen naar de arbeidsgeneeskundige dienst voor havenarbeid waarbij de lasthebber zoals bepaald in art.1 van het KB van 4 september 1985, aangesloten is, of 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 de betreffende arbeidsgeneeskundige dienst voor havenarbeid. 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 de arbeidsgeneeskundige dienst voor havenarbeid 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 de arbeidsgeneeskundige dienst voor havenarbeid, verder over eventuele disciplinaire maatregelen.

**Art. 31.** Artikel 973 wijzigt als volgt:

"Havenarbeiders die toch het slachtoffer zouden worden van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk kunnen voor opvang en bijstand, en voor het indienen van een klacht, terecht bij de vertrouwenspersoon en/of de preventieadviseur:

mevrouw Caroline Lanckriet  
Brouwersvliet 33  
2000 Antwerpen  
Tel. 03-211 98 11 - email:

psychosociaal@mediwet.be

mevrouw Ann Verhaeghe  
Brouwersvliet 33  
2000 Antwerpen  
Tel. 03-221 98 11 – email:  
psychosociaal@mediwet.be

**Art. 32.** Artikel 976 § 2 wijzigt als volgt:

Zij is gesloten voor onbepaalde tijd, uitgenomen voor wat betreft de artikelen 14 a), 570, 643, 672, 679, 800 die tot 31-03-2013 van toepassing zijn en de artikelen 741, 742, 743 die tot 31-12-2014 van toepassing zijn.

**Art. 33.** Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 18 juni 2012 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.