

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

Collectieve arbeidsovereenkomst van 22 juni 2016 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 met registratienummer 73552/CO/3010100 betreffende de loon- en arbeidsvoorwaarden van de havenarbeiders van het algemeen contingent, "Codex algemeen contingent" genaamd.

Art. 3. Artikel 604 punt 7. ALLERLEI wordt aangepast als volgt:

118.1 T-shirt-I.....762
118.2 T-shirt-II.....110

Art. 4. Een nieuw artikel 605 wordt ingevoerd als volgt:

"Artikel 605 – Veiligheidskledij buiten puntensysteem"
Behoudens de havenarbeiders ingedeeld bij de beroepscategorie chef-markeerder, heeft elke havenarbeider bij zijn erkenning recht op 5 T-shirts-II en na telkens 75 effectief gepresteerde taken recht op 1 T-shirt-II. Cepa zal dit aantal taken registreren en communiceren zoals vermeld in artikel 602 laatste alinea.

Art. 5. Een nieuw artikel 606 wordt ingevoerd als volgt:

"Artikel 606 - Veiligheids- en werkkledij

Havenarbeiders mogen als zichtbare werkkledij en persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM), uitsluitend de veiligheidskledij dragen die Cepa in het kledijbedelingcentrum (Cepa Kledijbedeling) verdeelt (oranje fluo-reflecterende kledij boven- en onderlichaam, veiligheidsschoenen en helm). Personen die hieraan niet voldoen kunnen niet tewerkgesteld worden en/of het werk verderzetten.

Voor bestuurders van toestellen gelden specifieke regels:

- wanneer zij tijdens hun werk hinder ondervinden van reflectie van de veiligheidskledij, mogen zij in hun cabine andere kledij dragen
- wanneer zij hun toestel kunnen bereiken zonder zich te voet in de operationele zone te begeven, volstaat het dragen van het oranje fluo-reflecterende hesje
- wanneer zij hun toestel verlaten in de operationele zone, moeten zij volledig voldoen aan de kledij- en PBM-voorschriften (oranje fluo-reflecterende boven- en onderlichaam, veiligheidsschoenen, helm)
- bijkomende uitzonderingen kunnen alleen mits positief advies van de Gemeenschappelijke Interne Diens voor Preventie en Bescherming (GIDPB) en na advies van het Gemeenschappelijk Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk. Ze zijn alleen mogelijk op basis van een risicoanalyse van de werkzaamheden.

De ceelbaas, de foreman, de assistent-chef-markeerder en de chef-markeerder, hierna genoemd "de hiërarchische lijn" die tevens een voorbeeldfunctie heeft, controleert de naleving van de kledij- en PBM-voorschriften bij aanvang van de shift en gedurende de shift.

Wanneer een lid van de hiërarchische lijn vaststelt dat een havenarbeider de kledij- en PBM-voorschriften niet opvolgt, dan spreekt hij de betrokkene hierover aan en geeft hij hem/haar de kans zich onmiddellijk in orde stellen.

Kan betrokkene zich niet onmiddellijk in orde stellen, dan biedt de werkgever ter plaatse vervangkledij aan in de vorm van een bretelbroek en/of fleece zodat hij/zij het werk kan aanvatten in overeenstemming met de kledijvoorschriften. Hiertoe stelt de werkgever deze kledij in een beperkt aantal maten op het bedrijf beschikbaar.

De werkgever meldt deze bedeling, met een door de betrokkene ondertekend standaarddocument, aan Cepa Kledijbedeling. Cepa Kledijbedeling brengt het overeenkomstig puntenaantal bij betrokkene in

minderen en registreert deze als een eerste bedeling.

Stelt Cepa Kledijbedeling vast dat het een tweede bedeling voor dezelfde persoon binnen het jaar betreft, dan nodigt de GIDPB en de betrokken vakbond de havenarbeider uit voor een motiverend gesprek.

Bij een derde bedeling voor dezelfde persoon binnen het jaar, dient de werkgever een schriftelijke klacht in bij het Bestendig Bureau. Tevens brengt hij CEPA (Afdeling Haven) en het gemeenschappelijk vakbondsfront op de hoogte.

Na 365 kalenderdagen wordt de registratie van een eerste melding, zoals vermeld in alinea 6 van dit artikel, automatisch geschrapt.

Een havenarbeider die gedurende de shift niet meer in orde is, wordt door de HL aangesproken waarop betrokkene zich opnieuw in orde stelt.

Bij weigering om de vervangkledij te dragen en/of het zich in orde stellen, kan de betrokkene het werk niet aanvatten. De werkgever dient schriftelijk klacht in bij het Bestendig Bureau. Tevens brengt hij CEPA (Afdeling Haven) en het gemeenschappelijk vakbondsfront op de hoogte.

Een havenarbeider die zich aanbiedt in veiligheidskledij die zodanig versleten en/of vervuild is dat er nog nauwelijks sprake is van fluo/reflectie, krijgt hiervoor een verwittiging van de HL. Betrokkene stelt zich in orde tegen de volgende shift. Bij herhaalde verwittigingen nodigt de GIDPB betrokkene uit voor een motiverend gesprek in aanwezigheid van zijn vakbond.

Art. 6. Artikel 607 wordt opgeheven.

Art. 7. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 juli 2016 en is gesloten voor onbepaalde duur.

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.