

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

Collectieve arbeidsovereenkomst van 29 juni 2017 houdende invoering van een preventief alcohol- en drugsbeleid

Artikel 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 de logistieke werknemers met veiligheidscertificaat en de vaklui die zij tewerkstellen.

Artikel 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor onbepaalde tijd, treedt in werking op 1 juli 2017 en vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 15 september 2015 (registratienummer 129694/CO/30101). 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

Artikel 3. Kader

Het gebruik van alcohol en drugs vóór en tijdens het werk heeft een negatieve weerslag op het veilig functioneren van de havenarbeiders. Het gebruik van roesmiddelen (alcoholische dranken en drugs) op het werk is dan ook verboden.

Arbeiders die onder invloed van roesmiddelen zijn, mogen het werk niet aanvangen of moeten van het werk worden verwijderd.

Deze cao legt enkel de krijtlijnen van het drugs- en alcoholbeleid vast met betrekking tot het testen op roesmiddelen en voert de principes van cao 100 van de Nationale Arbeidsraad van 1 april 2009 uit.

Hoofdstuk 1 – Preventieve testen

Artikel 4. Organisatie van de testen

De werkgever kan preventief testen op alcohol en drugs via steekproefcontroles. Deze testen moeten voldoen aan volgende voorwaarden:

- 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);

- elke werkgever kan op jaarbasis een maximaal aantal testen inlassen gelijk aan de gemiddelde dagelijkse tewerkstelling in het bedrijf maal 6;
- de testen kunnen worden afgenomen door alle leden van de hiërarchische lijn van de onderneming boven het niveau van ceelbaas 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;
- de testen hebben betrekking op zowel alcohol als drugs en dienen door minstens 2 personen te worden afgenomen;
- voor wat betreft de stoffen die opgespoord worden en de maximaal toegelaten hoeveelheden wordt de verkeersreglementering als norm genomen. Dit betekent voor alcohol een limiet van 0,5 promille;
- de testen worden afgenomen buiten het gezichtsveld van derden;
- de testen worden afgenomen tijdens de arbeidstijd, dus niet in de rustpauzes;
- alle werkgevers maken gebruik van dezelfde testmiddelen om het resultaat van de test te bepalen;
- ingeval het resultaat van de alcoholtest positief is, dan heeft de werknemer het recht om, na een pauze van 15 minuten, de test opnieuw te laten uitvoeren.

Artikel 5. Gevolgen van een positief testresultaat

Indien de werknemer positief test, wordt hij van het werk verwijderd en dient een "document van onveilig werken" te worden opgemaakt.

De werkgever stuurt dit document door naar de bedrijfsgeneesheer via de werkgeversorganisatie. De bedrijfsgeneesheer roept vervolgens de betrokken havenarbeider op en maakt een rapport met zijn bevindingen. Vervolgens roept het Bestendig Bureau de havenarbeider op om op basis van dit rapport het verder traject te bepalen.

Artikel 6. Weigering om de test af te leggen

Indien een werknemer weigert om de test af te leggen, dan wordt dezelfde procedure gevolgd als in artikel 5.

Hoofdstuk 2 – Testen bij disfunctioneren

Artikel 7. Organisatie van de testen

Bij vaststelling door de werkgever van disfunctionerend gedrag en/of verlies van controle van daden op de werkplaats kan een havenarbeider getest worden op het gebruik van alcohol of drugs.

Deze testen moeten voldoen aan volgende voorwaarden:

- de testen kunnen worden afgenomen door alle leden van de hiërarchische lijn van de onderneming boven het niveau van ceelbaas 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;
- de testen hebben betrekking op zowel alcohol als drugs en dienen door minstens 2 personen te worden afgenomen;
- voor wat betreft de stoffen die opgespoord worden en de maximaal toegelaten hoeveelheden wordt de verkeersreglementering als norm genomen. Dit betekent voor alcohol een limiet van 0,5 promille;
- de testen worden afgenomen buiten het gezichtsveld van derden;
- de testen worden afgenomen tijdens de arbeidstijd, dus niet in de rustpauzes;
- alle werkgevers maken gebruik van dezelfde testmiddelen om het resultaat van de test te bepalen;
- ingeval het resultaat van de alcoholtest positief is, dan heeft de werknemer het recht om, na een pauze van 15 minuten, de test opnieuw te laten uitvoeren.

Artikel 8. Gevolgen van een positief testresultaat

Indien de werknemer positief test, wordt hij van het werk verwijderd en dient een "document van onveilig werken" te worden opgemaakt.

De werkgever stuurt dit document door naar de bedrijfsgeneesheer via de werkgeversorganisatie. De bedrijfsgeneesheer roept vervolgens de betrokken havenarbeider op en maakt een rapport met zijn bevindingen. Vervolgens roept het Bestendig Bureau de havenarbeider op om op basis van dit rapport het verder traject te bepalen.

Artikel 9. Weigering om de test af te leggen

Indien een werknemer weigert om de test af te leggen, dan wordt dezelfde procedure gevolgd als in artikel 8.