

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 27 MARS 2001 CONCLUE AU SEIN
DE LA SOUS-COMMISSION PARITAIRE POUR LE PORT D'ANVERS, DENOMMÉE
«NATIONAAL PARITAIR COMITÉ DER HAVEN VAN ANTWERPEN» PORTANT LES
CONDITIONS ET LES MODALITÉS DE RECONNAISSANCE DES TRAVAILLEURS
PORTUAIRES DU CONTINGENT LOGISTIQUE

Article 1^{er}. 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 du contingent logistique qu'ils occupent.

Article 2. Description de la tâche

Les travailleurs portuaires du contingent logistique effectuent du travail portuaire dans le sens de l'article 1^{er} de l'arrêté royal du 12 janvier 1973, sur des sites où des marchandises, en préparation de leur distribution/expédition ultérieure, subissent une transformation qui mène indirectement à une valeur ajoutée démontrable.

La manutention de marchandises conventionnelles ou de masse sans réalisation de valeur ajoutée, l'arrivée et la livraison de marchandises, ainsi que le stuffing et le stripping n'appartiennent, en principe, pas au domaine du contingent logistique, mais il sera tenu compte des opérations qui appartiennent aux activités intégrées.

Les activités approuvées dans le cadre des conventions collectives de travail conclues les 21 décembre 1990 (Sous-commission paritaire pour le port d'Anvers – convention collective de travail portant instauration du statut des ouvriers de magasin B) et 29 décembre 1992 (Commission paritaire des ports – Convention collective de travail contenant un accord de cadre pour le travail de distribution/groupage) appartiennent au contingent logistique comme un droit acquis.

Article 3. Commission de contrôle du contingent logistique

La demande de reconnaissance est introduite auprès de la Commission administrative de la sous-commission paritaire au moyen du formulaire standard (annexe 1^{re}).

a) Composition

La Commission de contrôle du contingent logistique, instituée au sein de la sous-commission paritaire, est composée de 3 membres du côté patronal et 3 membres du côté des travailleurs. La présidence est assurée par le président de CEPA (sans droit de vote). CEPA assure le secrétariat.

b) Fonctionnement

La Commission de contrôle fonctionne comme suit:

- Elle est convoquée par le président;
- Les décisions sont prises par consensus;
- La Commission de contrôle prend une décision concernant les nouveaux dossiers de demande dans les 2 mois après l'introduction. Au cas contraire, la demande est approuvée.
- Le travailleur est informé par écrit de la décision de la Commission de contrôle par la Commission administrative;
- Le site où les activités approuvées sont exécutées est marqué de l'emblème prévu.

NEERLEGGING-DÉPÔT | REGISTR.-ENREGISTR. |
09 -05- 2001 | 27 -07- 2001 | NR.

58169

140/30101

c) Recours

Si le consensus est impossible, la demande est soumise à une Commission d'arbitrage au sein de la sous-commission paritaire, présidée par le président de cette sous-commission paritaire.

La commission d'arbitrage est composée de 3 membres du côté patronal et 3 membres du côté des travailleurs, chaque fois complétés des membres de la Commission de contrôle.

Les décisions de la Commission d'arbitrage sont prises dans les 2 mois suivant la décision de la Commission de contrôle et sont contraignantes.

Article 4. Demande de reconnaissance de travailleur portuaire du contingent logistique

Le contingent logistique est accessible aux hommes et aux femmes.

Ils sont embauchés individuellement par l'employeur avec un contrat de travail écrit, conformément à la loi sur les contrats de travail et d'après le modèle faisant partie comme annexe 2 de la présente convention collective de travail.

L'employeur ne peut embaucher que des travailleurs satisfaisant aux conditions de reconnaissance de travailleur portuaire du contingent logistique.

L'employeur individuel peut, en fonction de ses travaux concrets, imposer des conditions supplémentaires plus sévères.

Lors de l'entrée en service, l'employeur introduira la demande de reconnaissance via CEPA afin qu'elle soit traitée par la Commission administrative.

Après approbation par la Commission administrative, le dossier de reconnaissance est constitué par une organisation syndicale représentative. Ce dossier contient les documents suivants:

1. un formulaire de renseignements;
2. le contrat de travail;
3. un certificat de bonnes vie et mœurs (destiné à une administration publique).

La reconnaissance comme travailleur portuaire du contingent logistique est octroyée par la Commission administrative au plus tard 2 mois après l'entrée en service auprès de l'employeur.

Article 5. Modalités de reconnaissance de travailleur portuaire du contingent logistique

La reconnaissance est octroyée par la Commission administrative, composée paritairement, de la Sous-commission paritaire pour le port d'Anvers, pour une durée déterminée ou indéterminée.

Conditions de reconnaissance:

1. être de bonne conduite et mœurs;
2. être déclaré médicalement apte au travail portuaire par le service de médecine du travail;
3. avoir 18 ans au minimum;
4. avoir suivi les cours préparatoires de sécurité de travail durant 3 jours;
5. posséder l'aptitude technique requise pour effectuer le travail;
6. n'avoir pas fait, au cours des cinq dernières années, l'objet d'une mesure de retrait pour motif grave de la reconnaissance comme travailleur portuaire.

Article 6. Conditions de rémunération et de travail

a) Durée de travail

- La durée de travail journalière s'élève à 7 h 15 min et la durée de travail hebdomadaire à 36 h 15 min.
 - La prestation de travail hebdomadaire normale s'élève à 36 h 15 min réparties sur les cinq premiers jours de la semaine, du lundi au vendredi, à raison de 7 h 15 min par jour.
 - La prestation journalière normale peut être fournie entre 6 h et 22 h, à condition que les temps de repos soient respectés.
 - Une pause-repas de 30 min doit être prévue après une prestation de 4 h de travail ininterrompu.
 - Des régimes de travail spécifiques ne peuvent être introduits que moyennant une convention d'entreprise.

b) Salaire horaire minimum

- ouvrier non qualifié 8,50 EUR
 - ouvrier polyvalent ou qualifié 9,10 EUR
 - chef d'équipe 9,64 EUR

Ces salaires horaires s'appliquent pour toute occupation les jours ouvrables normaux du lundi au vendredi entre 6 et 22 h et limitée à 7 h 15 min.

Suppléments:

- pour travail de nuit (les jours ouvrables entre 22 et 6 h): + 50 %;
 - pour travail le samedi (entre 6 et 22 h): + 50 %;
 - pour dimanches et jours fériés: + 100 %;
(entre 22 h du jour précédent et 6 h du jour suivant)
 - heures supplémentaires: + 50 %
(ou un autre régime à convenir au niveau de l'entreprise).

Sur la base de conventions d'entreprise, des catégories salariales et des suppléments fonctionnels peuvent être fixés.

Les salaires sont liés à l'indice des prix à la consommation comme prévu à la convention collective de travail de la Commission paritaire des ports du 29 juin 1998.

c) Prime syndicale

Le montant de la prime syndicale est fixé à 0,64 EUR par jour travaillé ou assimilé.

d) Intervention patronale dans les frais de transport

Pour les travailleurs portuaires du contingent logistique qui ne font pas usage des transports publics pour se déplacer du domicile au travail, les modalités de l'intervention patronale sont fixées comme suit:

- le travailleur présente à son employeur, lors de l'entrée en service, une déclaration signée dans laquelle il confirme sur l'honneur qu'il fait usage d'un moyen de

- transport autre que le transport en commun pour ses déplacements entre le domicile et le lieu de travail;
- il doit signaler immédiatement toute modification de cette situation à l'employeur;
- l'employeur peut à tout moment vérifier si cette déclaration est conforme à la réalité.

L'intervention patronale correspond à la participation patronale dans le prix des abonnements sociaux sur la base des paramètres tels que fixés dans la convention collective de travail du 29 juin 1995 de la Commission paritaire des ports en exécution de l'accord interprofessionnel du 10 février 1975.

Une indemnité de bicyclette est octroyée pour les déplacements domicile-travail à bicyclette et est fixée à 0,15 EUR par km. Elle bénéficie d'exemption fiscale.

Le cumul de l'indemnité pour abonnement social avec l'indemnité de bicyclette pour une même partie du trajet domicile-travail n'est pas permis.

e) Prime de fin d'année

Sauf dispositions contraires, les travailleurs portuaires du contingent logistique ont droit à une prime de fin d'année, calculée en multipliant un montant journalier par le nombre de jours travaillés ou assimilés au cours de l'année de référence.

Le montant journalier est égal à 5 % du salaire journalier individuel (salaire horaire × 7,25) au 30 septembre de l'année de la prime.

L'année de référence pour le calcul de la prime commence le 1^{er} octobre de l'année qui précède le paiement et se termine au 30 septembre de l'année de la prime.

Sont pris en compte comme jours donnant droit:

- les jours travaillés;
- les jours indemnisés du salaire garanti en vertu de l'assurance accidents de travail;
- les jours assimilés en raison d'accident de travail ou de maladie professionnelle;
- les jours indemnisés du salaire garanti pour maladie ou accident de droit commun;
- les jours assimilés en raison d'hospitalisation pour maladie ou accident de droit commun;
- les jours de petit chômage;
- les jours de contrôle médical pour l'assurance accidents de travail;
- les jours couverts par une indemnité de rupture;
- les jours de congé d'ancienneté;
- les jours de congé pour raisons familiales urgentes;
- les jours de chômage pour raisons économiques;
- les jours octroyés suite à la législation du congé-éducation payé;
- les jours de formation et de recyclage.

L'année de la prime est l'année pendant laquelle le prime est payée. Le paiement se fait le 10 décembre de l'année de la prime.

En cas de licenciement par l'employeur (sauf motif grave dans le chef du travailleur), la prime de fin d'année acquise est payée.

Les héritiers de travailleurs décédés ou celui qui a couvert les frais d'enterrement peuvent prétendre à la prime de fin d'année.

Les travailleurs qui, en raison d'une incapacité de travail temporaire complète suite à un accident de travail ou maladie professionnelle, restent en incapacité de travail durant toute l'année de référence reçoivent une prime jusqu'à la reprise du travail ou la consolidation de l'invalidité.

Cette prime est égale à la prime journalière en vigueur au 30 septembre × 230.

En cas de décès, la prime est calculée sur une base mensuelle, un mois commencé comptant pour un mois complet.

Les travailleurs qui, en raison de maladie ou de' accident de droit commun, restent en incapacité de travail durant toute l'année de référence ont droit au montant de la prime payée l'année précédente à condition que leur reconnaissance soit suspendue au cours de l'année de référence pour maladie ou accident de droit commun de plus d'1 an.

Pour l'année de référence dans laquelle les travailleurs réintègrent l'entreprise, après avoir reçu une prime visée ci-dessus, un montant, égal à la prime octroyée pour l'année où la maladie ou l'accident de droit commun a commencé, est payé à moins que le calcul de l'année de référence à prendre en compte sur la base de prestations et de jours assimilés ne soit plus avantageuse.

Les ayants droit de travailleurs qui décèdent au cours de l'année de référence dans laquelle sa reconnaissance serait suspendue en raison de maladie ou accident de droit commun de plus d'1 an ont droit au montant de la prime payée l'année précédente jusqu'au mois du décès, un mois commencé comptant pour un mois complet.

f) Jour de carence

Si, par l'application de la loi, le salaire garanti est dû et si l'incapacité de travail pour maladie ou accident de droit commun dure plus de 7 jours civils, le jour de carence st supprimé.

g) Congé d'ancienneté

Après 5 ans auprès du même employeur, un premier jour de congé d'ancienneté est octroyé. Après chaque période consécutive de 5 ans, un jour de congé d'ancienneté supplémentaire est octroyé.

h) Indemnité pour jours fériés

L'indemnité pour jours fériés est égale au salaire pour un jour de prestation normale. Lorsqu'un jour férié tombe un samedi ou un dimanche, il est comppensé à une date fixée au règlement de travail au niveau de l'entreprise. S'il n'y a aucun règlement au niveau de l'entreprise, le jour férié est compensé par le lundi suivant.

i) Petits chômage

L'indemnité pour petit chômage est égale à l'indemnité pour un jour férié chômé.

Dans les cas prévus à l'arrêté royal du 28 août 1963 relatif au maintien de la rémunération normale des ouvriers, des travailleurs domestiques, des employés et des travailleurs engagés pour le service des bâtiments de navigation intérieure pour les jours d'absence à l'occasion d'événements familiaux ou en vue de l'accomplissement

d'obligations civiques ou de missions civiles, l'indemnité pour petit chômage est octroyée:

1. Mariage du travailleur.
Deux jours, à choisir par le travailleur au cours de la semaine dans laquelle la cérémonie a lieu ou de la semaine suivante.
2. Mariage d'un enfant légitime, légitimé, adopté ou naturel légitimé du travailleur ou de son conjoint, d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un petit-enfant du travailleur.
Le jour du mariage.
3. Ordination ou entrée au couvent d'un enfant légitime, légitimé, adopté ou naturel légitimé du travailleur ou de son conjoint, d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur du travailleur.
Le jour de la cérémonie.
4. Naissance d'un enfant du travailleur si la descendance paternelle est certaine.
Trois jours à choisir par le travailleur pendant les douze jours à compter du jour de l'accouchement.
5. Décès du conjoint, d'un enfant légitime, légitimé, adopté ou naturel légitimé du travailleur ou de son conjoint, d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du père, de la mère, du beau-père ou de la belle-mère du travailleur.
Trois jours à choisir par le travailleur dans la période commençant le jour du décès et se terminant le jour de l'enterrement.
6. Décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du grand-père, de la grand-mère, de l'arrière-grand-père, de l'arrière-grand-mère, d'un petit-enfant, d'un arrière-petit-enfant, d'un beau-fils ou s'une belle-fille vivant sous le même toit que le travailleur.
Deux jours à choisir par le travailleur dans la période commençant le jour du décès et se terminant le jour de l'enterrement.
Le beau-frère, la belle-sœur, le grand-père, la grand-mère, l'arrière-grand-père ou l'arrière-grand-mère du conjoint du travailleur sont assimilés avec le beau-frère, la belle-sœur, le grand-père, la grand-mère, l'arrière-grand-père, l'arrière-grand-mère du travailleur.
7. Décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du grand-père, de la grand-mère, de l'arrière-grand-père, de l'arrière-grand-mère, d'un petit-enfant, d'un arrière-petit-enfant, d'un beau-fils ou s'une belle-fille ne vivant pas sous le même toit que le travailleur.
Le jour de l'enterrement.
Le beau-frère, la belle-sœur, le grand-père, la grand-mère, l'arrière-grand-père ou l'arrière-grand-mère du conjoint du travailleur sont assimilés avec le beau-frère, la belle-sœur, le grand-père, la grand-mère, l'arrière-grand-père, l'arrière-grand-mère du travailleur.
8. Communion solennelle d'un enfant légitime, légitimé, adopté ou naturel légitimé du travailleur ou de son conjoint.
Le jour de la cérémonie ou le jour ouvrable précédent ou suivant lorsque la cérémonie tombe un samedi, un dimanche ou un jour férié.

9. Participation d'un enfant légitime, légitimé, adopté ou naturel légitimé du travailleur ou de son conjoint à une «Fête de la Jeunesse» humaniste, là où une telle fête a lieu.
Le jour de la fête ou le jour ouvrable précédent ou suivant lorsque la fête tombe un samedi, un dimanche ou un jour férié.
10. a) Séjour du travailleur milicien dans un centre de recrutement et de sélection ou dans un hôpital militaire suite à son séjour dans un centre de recrutement et de sélection.
Le temps nécessaire avec un maximum de trois jours.
b) Séjour du travailleur objecteur de conscience au Service médical administratif ou dans un des établissements de soins désignés par le Roi conformément à la loi portant le statut des objecteurs de conscience.
Le temps nécessaire avec un maximum de trois jours.
11. Assistance à un conseil de famille convoqué par un juge de paix.
Le temps nécessaire avec un maximum d'un jour.
12. a) Participation à un jury, comparution devant le tribunal comme témoin ou comparution personnelle sur convocation du tribunal du travail.
Le temps nécessaire avec un maximum de cinq jours.
b) Exercice de la charge d'assesseur dans un bureau de vote principal ou tout autre bureau de vote lors d'élections législatives, provinciales ou communales.
Le temps nécessaire.
c) Exercice de la charge d'assesseur dans un des bureaux principaux lors d'élections pour le Parlement européen.
Le temps nécessaire avec un maximum de cinq jours.
13. Exercice de la charge d'assesseur dans un bureau de dépouillement lors d'élections législatives, provinciales ou communales.
Le temps nécessaire avec un maximum de cinq jours.
14. Accueil d'un enfant dans la famille du travailleur dans le cadre d'une adoption.
Trois jours à choisir par le travailleur au cours du mois suivant l'inscription de l'enfant en tant que membre de la famille au registre de la population de la commune où le travailleur réside.

L'indemnité est également octroyée dans les cas suivants:

1. La personne cohabitante et l'enfant de la personne cohabitante sont assimilés avec le conjoint et l'enfant légitime.
2. Le second beau-père et la seconde belle-mère sont assimilés respectivement avec le beau-père et la belle-mère.
3. Le mariage ou le décès du demi-frère ou de la demi-sœur sont respectivement assimilés avec le mariage ou le décès d'un frère ou d'une sœur.
4. Convocation devant le tribunal pour une infraction de circulation commise au service d'un employeur: le jour de la convocation.
5. Convocation en règlement d'accidents de travail pour ce qui concerne le litige en matière d'octroi de l'invalidité, l'expertise par un médecin, un médecin légiste, un tribunal: le jour de la convocation.

6. Convocation par une instance officielle, autre que le NPCHA, concernant une contestation ou des problèmes sociaux relatifs à l'activité professionnelle: le jour de la convocation.
7. Convocation devant le tribunal de la jeunesse comme parent ou tuteur d'un enfant mineur d'âge: le jour de la convocation.
8. Convocation devant le tribunal pour l'adoption ou le choix de nationalité d'un enfant: le temps nécessaire.
9. Convocation par le médecin du travail pour l'examen médical périodique pour les fonctions de sécurité: le temps nécessaire.
10. Convocation par le médecin de travail de travailleurs ayant été exposés à un risque de maladie professionnelle par di-isocyanates: le jour de la convocation.
11. Convocation comme témoin par le juge d'instruction ou la police judiciaire: le jour de la convocation.
12. Travailleurs dont les petits chômage ont complètement été épuisés suite à une convocation par le Centre de recrutement et de sélection et qui sont convoqués une deuxième fois par après: le temps nécessaire avec un maximum de 3 jours.
13. Participation des militants des trois organisations syndicales respectives aux congrès syndicaux statutaires.
14. Examen médical par le médecin du travail en vue d'un changement de catégorie professionnelle: le jour de la convocation.
15. Assistance aux activités syndicales par des membres dirigeants des organisations syndicales du port d'Anvers sous les conditions suivantes: maximum 10 jours par an par membre dirigeant et au total maximum 500 jours par an.

Les organisations de travailleurs représentées à la sous-commission paritaire transmettront chaque fois la liste des membres dirigeants concernés à la Centrale des employeurs du port d'Anvers.

j) Chômage

L'employeur qui envisage de suspendre le contrat de travail pour raisons économiques devra soumettre au préalable le plan au niveau de l'entreprise aux organisations représentatives des travailleurs.

En cas de chômage pour raisons économiques, l'employeur doit, en sus de l'allocation principale de chômage, une indemnité journalière supplémentaire hauteur de 66 % maximum du salaire catégoriel (salaire de base de tâche journalière de la catégorie à laquelle ressortit le travailleur).

k) Assurance hospitalisation

Pour les travailleurs portuaires du contingent logistique, la même police est souscrite que pour les travailleurs portuaires du contingent général.

l) Avantages sociaux logistique

Les employeurs versent une cotisation de 2 % du salaire journalier individuel (salaire horaire × 7,25) au *Compensatiefonds voor bestaanszekerheid, Haven van Antwerpen*.

m) Équipement de sécurité et de protection

En matière d'octroi ainsi que de lessive et d'entretien des vêtements de travail, les dispositions légales telles que fixées à la loi sur le bien-être au travail, s'appliquent à charge de l'employeur.

Des mesures spécifiques peuvent être fixées par une convention d'entreprise.

n) Charges légales

Les employeurs occupant des travailleurs portuaires du contingent logistique en remplacement doivent se mettre en ordre avec l'article 3bis de la loi du 8 juin 1972 organisant le travail portuaire, inséré par la loi du 17 juillet 1985 (M.B. du 31 août 1985).

D'autres conditions de travail peuvent être fixées au niveau de l'entreprise moyennant des conventions d'entreprise. Ces conventions seront signées par l'employeur, par les organisations syndicales représentatives et par l'organisation patronale.

Les conditions de travail et de rémunération susmentionnées s'appliquent aux activités existantes reconnues comme activités logistiques par la Commission de contrôle et aux activités qui ne sont pas encore actuellement exercées dans le port.

Les catégories professionnelles trieurs de fruits (C.C.T. 21/11/1990), emballeurs de fruits (C.C.T. 26/05/1997) et ouvriers de magasin B (C.C.T. 21/12/1990) conservent leurs conditions de travail et de rémunération, qui continuent d'être entièrement en vigueur à l'avenir.

Article 7. Licenciement

L'employeur doit notifier sans délai la fin du contrat de travail d'un travailleur portuaire du contingent logistique à la Commission administrative, via CEPA.

Le travailleur portuaire du contingent logistique au contrat de travail duquel il a été mis fin par un employeur est convoqué par la Commission administrative.

Si ce travailleur portuaire du contingent logistique n'a pas conclu un nouveau contrat de travail pour au moins deux mois avec un employeur du contingent logistique dans un délai de trois mois après la fin de son contrat de travail, sa reconnaissance est retirée d'office.

Le *VDAB* et la Commission administrative tiennent une liste des travailleurs portuaires du contingent logistique au chômage et les employeurs consulteront cette liste.

Article 8. Contrôle

Lors du déplacement des activités logistiques agréées par la Commission de contrôle à un autre site (avec les mêmes travailleurs), le Bureau permanent sera sans délai notifié par télécopie ou courriel.

À chaque site d'occupation, un registre de présences est tenu avec mention de l'heure de début de l'occupation.

Le contrôle de l'occupation est fait par les délégués mandatés à cet effet par la Sous-commission paritaire pour le port d'Anvers, qui communiqueront les infractions au Bureau permanent, qui les traite en analogie avec le *Codex*.

Article 9. Durée

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée et prend effet au 1^{er} mars 2001.

Chacune des parties signataires peut dénoncer la convention moyennant le respect d'un délai de trois mois. La dénonciation se fait par l'envoi d'une lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Sous-commission paritaire pour le port d'Anvers.

Article 10. Disposition transitoire

Les articles ou éléments d'articles figurant à la première colonne du tableau ci-dessous se rapportent à la présente convention collective de travail. Pour les montants exprimés en euros dans la deuxième colonne du tableau, les montants exprimés en francs belges dans la troisième colonne sont valables à partir du jour d'entrée en vigueur de la présente convention collective de travail jusqu'au 31 décembre 2001.

	EURO	BEF
Article 6 b)	8,50	343
	9,10	367
	9,64	389
Article 6 c)	0,64	26



DEMANDE
**D'AUTORISATION D'EMBAUCHER DES TRAVAILLEURS PORTUAIRES DU
CONTINGENT LOGISTIQUE**

Date:

À remettre à: Admin. Comm. NPCHA
Italiëlei 124, bte 76
2000 Antwerpen

EMPLOYEUR: NOM:

SIÈGE:

CONTACT: TÉL.:

CONTRÔLE – SITE:

Description complète de l'activité logistique pour laquelle l'autorisation est demandée:

- a) Marchandises (y compris emballage, lieu d'origine, lieu de destination et mode d'arrivée et livraison)

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

- b) Manipulations (y compris transformation et valeur ajoutée)

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Traduction française: Jozef Weyn

CONTRAT D'OUVRIER

Entre les soussignés:

D'une part:

Représenté par:

Dénommé *l'employeur* par la suite dans le contrat,

ET

D'autre part monsieur/madame⁽¹⁾

Domicilié(e) à

Dénommé *le travailleur* par la suite dans le contrat,

Il est convenu ce qui suit:

Article 1^{er}.

L'employeur engage le travailleur en qualité de

.....
la commission paritaire compétente est la Sous-commission paritaire pour le port d'Anvers
(S.-C.P. 301.01)

Article 2.

L'horaire normal est le suivant: de à

.....
.....
.....
.....

Le travailleur déclare avoir pris connaissance de la C.C.T. du 06/03/2001 et avoir reçu les conditions de travail et de rémunération spécifiques en vigueur.

Article 3.

Le salaire est fixé à F par heure/jour⁽¹⁾.

Le salaire est payé hebdomadairement via le mandataire légal (CEPA) au compte bancaire ou postal du travailleur.

Article 4.

Le présent contrat de travail est conclu

- pour une durée déterminée du Au ⁽¹⁾
- pour une durée indéterminée à partir du ⁽¹⁾

La période d'essai dure 14 jours dans le cas d'un contrat à durée indéterminée et d'un contrat d'une durée déterminée d'au moins 14 jours. Après la fin du 7^e jour, chaque partie peut à tout

moment de la période d'essai mettre fin au contrat de travail sans délai de préavis et sans autres formalités.

Au cours des 6 premiers mois du contrat de travail à durée indéterminée, le délai de préavis légal est porté à 7 jours pour l'employeur et 3 jours pour l'ouvrier. Ces délais de préavis prennent effet le jour après la notification de la démission.

Article 5.

Le travailleur est tenu d'avertir sans délai, si possible par téléphone, son employeur en cas d'incapacité de travail. Pour toute incapacité de travail, quelle que soit la durée, une attestation médicale doit être présentée ou envoyée à l'employeur dans les 48 heures du début de l'incapacité de travail.

Les mêmes obligations reposent sur le travailleur en cas de prolongation de l'incapacité de travail.

Article 6.

Le présent contrat de travail est dressé et signé en trois exemplaires: 1 exemplaire pour l'employeur, 1 exemplaire pour le travailleur et 1 exemplaire pour le dossier de reconnaissance.

Ainsi fait à le

Signature du travailleur

Signature de l'employeur

Traduction française: Jozef Weyn

⁽¹⁾ Biffer la mention inutile

4

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST van 27-03-2001
gesloten in het
NATIONAAL PARITAIR COMITÉ DER HAVEN VAN ANTWERPEN
houdende
DE VOORWAARDEN EN DE MODALITEITEN
VAN DE ERKENNING VAN
HAVENARBEIDERS VAN HET LOGISTIEK CONTINGENT

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, "National Paritair Comité der Haven van Antwerpen" genaamd, en op de havenarbeiders van het logistiek contingent die zij tewerkstellen.

ARTIKEL 2 - TAAKOMSCHRIJVING

De havenarbeiders van het logistiek contingent verrichten havenarbeid in de zin van art. 1 van het koninklijk besluit van 12-01-1973 op locaties waar goederen ter voorbereiding van hun verdere distributie/verzending een transformatie ondergaan die indirect leidt tot een aanwijsbare toegevoegde waarde.

Behandeling van conventionele goederen of massagoederen zonder verwezenlijking van een toegevoegde waarde, aan- en afleveren van goederen, evenals stoffen en strippen behoort in principe niet tot het domein van het logistieke contingent, maar rekening zal gehouden worden met de operaties die behoren tot de geïntegreerde activiteiten.

De activiteiten, goedgekeurd in het kader van de CAO gesloten op 21-12-1990 (paritair subcomité voor de haven van Antwerpen - CAO houdende invoering van het statuut van magazijnarbeider B) en op 29-12-1992 (paritair comité voor het havenbedrijf - CAO houdende een raamakkoord voor de distributie/groupage-arbeid) behoren als een verworven recht tot het logistiek contingent.

ARTIKEL 3 - CONTROLECOMMISSIE LOGISTIEK CONTINGENT

De aanvraag tot goedkeuring wordt ingediend bij de Administratieve Commissie van het paritair subcomité met het standaardformulier (bijlage 1).

a) **SAMENSTELLING**

De controlecommissie logistiek contingent, opgericht in de schoot van het paritair subcomité, bestaat uit 3 leden van werkgeverszijde en 3 leden van werknemerszijde. Er worden geen plaatsvervangers voorzien. Het voorzitterschap wordt waargenomen door de voorzitter van Cepa (zonder stemrecht). Cepa zorgt voor het secretariaat.

NEERLEGGING-DÉPÔT | REGISTR.-ENREGISTR. |
09-05-2001 | 27-07-2001 | N° 58169 16130101

b) WERKING

De controlecommissie werkt als volgt:

- Zij wordt samengeroepen door de voorzitter
- De beslissingen worden getroffen bij consensus
- De controlecommissie treft een beslissing omtrent nieuwe aanvraagdossiers binnen de 2 maand na de indiening. In het tegengestelde geval, wordt de aanvraag goedgekeurd.
- De beslissing van de controlecommissie wordt schriftelijk gemeld aan de werkgever door de Administratieve Commissie.
- De locatie waar de goedgekeurde activiteiten worden uitgevoerd, wordt aangeduid met het voorziene embleem.

c) BEROEPSMOGELIJKHEID

Indien geen consensus mogelijk is, wordt de aanvraag voorgelegd aan een arbitragecommissie in de schoot van het paritair subcomité, voorgezeten door de voorzitter van dit subcomité.

De arbitragecommissie bestaat uit 3 leden van werkgeverszijde en 3 leden van werknemerszijde, telkens aangevuld met de leden van de controlecommissie.

De beslissingen van de arbitragecommissie worden getroffen binnen de 2 maand volgend op de beslissing van de controlecommissie en zijn bindend.

ARTIKEL 4 - AANVRAAG ERKENNING HAVENARBEIDER LOGISTIEK CONTINGENT

Het logistiek contingent is toegankelijk voor mannen en vrouwen.

Zij worden individueel aangeworven door de werkgever met een geschreven arbeidsovereenkomst conform de wet op de arbeidsovereenkomsten en overeenkomstig het model dat als bijlage 2 deel uitmaakt van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

De werkgever kan enkel werknemers aanwerven die voldoen aan de erkenningsvooraarden van havenarbeider logistiek contingent.

De individuele werkgever mag in functie van zijn concrete werkzaamheden bijkomende strengere voorwaarden opleggen.

Bij indiensttreding zal de werkgever via Cepa de aanvraag tot erkenning indienen om behandeld te worden door de Administratieve Commissie.

Na goedkeuring door de Administratieve Commissie, wordt het erkenningsdossier samengesteld door een representatieve syndicale organisatie. Dit dossier omvat volgende documenten:

1. inlichtingsformulier
2. de arbeidsovereenkomst
3. het bewijs van goed gedrag en zeden (bestemd voor openbaar bestuur)

De erkenning als havenarbeider van het logistiek contingent wordt toegekend door de Administratieve Commissie uiterlijk 2 maand na indiensttreding bij de werkgever.

ARTIKEL 5 - MODALITEITEN ERKENNING HAVENARBEIDER LOGISTIEK CONTINGENT

De erkenning wordt verleend door de paritair samengestelde Administratieve Commissie van het Paritair Subcomité voor de Haven van Antwerpen voor bepaalde of onbepaalde duur.

Erkenningsvooraarden:

1. van goed gedrag en zeden zijn;
2. door de arbeidsgeneeskundige dienst voor havenarbeid medisch geschikt verklaard zijn;
3. minimum 18 jaar zijn;
4. de voorbereidingslessen tot veilig werken hebben gevolgd gedurende drie dagen;
5. de nodige technische bekwaamheid bezitten om het werk te kunnen uitvoeren;
6. de laatste vijf jaar niet het voorwerp zijn geweest van een maatregel van intrekking van de erkenning van havenarbeider wegens dringende redenen.

ARTIKEL 6 - LOON- EN ARBEIDSVOORWAARDEN

a) ARBEIDSDUUR

- De dagelijkse arbeidsduur bedraagt 7.15 uur en de wekelijkse arbeidsduur bedraagt 36.15 uur.
- De normale weekprestatie bedraagt 36.15 uur gespreid over de eerste vijf dagen van de week, van maandag tot en met vrijdag a rato van 7.15 uur per dag.
- De normale dagprestatie kan gepresteerd worden tussen 6 en 22 uur, mits het respecteren van de rusttijden.
- Een schafttijd van 30 minuten dient voorzien te worden na een prestatie van vier uur onafgebroken arbeid.
- Specifieke arbeidsregelingen kunnen enkel ingevoerd worden mits een bedrijfsakkoord.

b) MINIMUM UURLOON

- ongeschoold arbeider	8,50 EUR
- polyvalente of geschoold arbeider	9,10 EUR
- ploegbaas	9,64 EUR

Deze uurlonen gelden voor elke tewerkstelling op de gewone werkdagen van maandag tot en met vrijdag tussen 6 en 22 uur en beperkt tot 7.15 uur.

- Toeslagen:
- voor nachtwerk (op werkdagen tussen 22 en 6 uur): + 50%
 - voor zaterdagwerk (tussen 6 uur en 22 uur): + 50%
 - voor zon- en feestdagwerk: + 100%
(tussen 22 uur van de voorafgaande dag tot 6 uur de volgende dag)
 - overwerk: + 50% of een andere regeling op bedrijfsvlak overeen te komen.

Op basis van bedrijfsakkoorden kunnen looncategorieën en functietoeslagen worden vastgelegd.

De lonen worden gekoppeld aan het indexcijfer van de consumptieprijsen zoals vastgelegd in de CAO van het Paritair Comité voor het Havenbedrijf van 29-06-1998.

c) SYNDICALE PREMIE

Het bedrag van de syndicale premie wordt vastgelegd op 0,64 EUR per gewerkte of gelijkgestelde dag.

d) WERKGEVERSTUSSENKOMST IN DE VERVOERKOSTEN

Voor de havenarbeiders van het logistiek contingent die geen gebruik maken van het openbaar vervoer om zich te verplaatsen voor het woon-werkverkeer, zijn de modaliteiten van de werkgeverstussenkomst als volgt bepaald:

- de werknemer legt bij de indiensttreding aan zijn werkgever een ondertekende verklaring voor waarin hij in eer en geweten bevestigt dat hij voor de verplaatsingen tussen woonplaats en de plaats van tewerkstelling gebruik maakt van een ander dan gemeenschappelijk vervoermiddel.
- hij dient iedere wijziging van deze toestand onmiddellijk mee te delen aan de werkgever.
- de werkgever mag op elk ogenblik nagaan of deze verklaring met de werkelijkheid strookt.

De werkgeverstussenkomst stemt overeen met het werkgeversaandeel in de prijs van de sociale abonnementen op basis van de parameters zoals vastgelegd in de CAO van 29-06-1995 van het Paritair Comité voor het Havenbedrijf in uitvoering van het interprofessioneel akkoord van 10-02-1975.

Een fietsvergoeding wordt toegekend voor de verplaatsingen woon-werkverkeer met de fiets en wordt bepaald op 0,15 EUR per km. Zij geniet fiscale vrijstelling.

De cumulatie van de vergoeding sociaal abonnement met bovenop de fietsvergoeding voor eenzelfde gedeelte van het traject woon-werkverkeer is niet toegelaten.

e) **EINDEJAARSPREMIE**

Tenzij anders bepaald hebben de havenarbeiders van het logistiek contingent recht op een eindejaarspremie die wordt berekend door een dagbedrag te vermenigvuldigen met het aantal tijdens het referentiejaar gewerkte of gelijkgestelde dagen.

Het dagbedrag is gelijk aan 5 % van het individuele dagloon (uurloon x 7,25) op 30 september van het premiejaar.

Het referentiejaar voor het berekenen van de premie begint op 1 oktober van het jaar dat de uitbetaling voorafgaat en eindigt op 30 september van het premiejaar.

Komen in aanmerking als rechtgevende dagen:

- de gewerkte dagen;
- de vergoede dagen gewaarborgd loon verzekering inzake arbeidsongevallen;
- de gelijkgestelde dagen wegens een arbeidsongeval of beroepsziekte;
- de vergoede dagen gewaarborgd loon ziekte of ongeval van gemeen recht;
- de wegens hospitalisatie gelijkgestelde dagen ziekte of ongeval van gemeen recht;
- de dagen klein verlet;
- de dagen dokterscontrole verzekering arbeidsongevallen;
- de dagen gedekt door een verbrekkingsvergoeding;
- de anciënniteitsvakantiedagen;
- de dagen verlof voor dwingende familiale redenen;
- de dagen werkloosheid wegens economische redenen;
- de dagen verleend ingevolge de wetgeving op het betaald educatief verlof;
- de dagen her- en bijscholing.

Het premiejaar is het kalenderjaar waarin de premie betaald wordt. De betaling geschieft op 10 december van het premiejaar.

Bij ontslag door de werkgever (behoudens dringende reden in hoofde van de werknemer) wordt de verworven eindejaarspremie uitbetaald.

De erfgenamen van overleden arbeiders of diegene die de begrafenis kosten betaald heeft, kunnen aanspraak maken op de eindejaarspremie.

De arbeiders die ingevolge tijdelijke volledige arbeidsongeschiktheid wegens arbeidsongeval of beroepsziekte gedurende het ganse referentiejaar arbeidsongeschikt blijven, ontvangen een premie tot aan de werkherstelling of consolidatie van de invaliditeit.

Deze premie is gelijk aan de dagelijkse premie in voege op 30 september x 230.

Bij overlijden wordt de premie op maandbasis berekend, waarbij een begonnen maand als een volledige geldt.

Arbeiders die ingevolge ziekte of ongeval van gemeen recht gedurende het ganse referentiejaar arbeidsongeschikt blijven, hebben recht op het bedrag van de in het voorstaande jaar uitgekeerde premie op voorwaarde dan hun erkenning in de loop van het referentiejaar geschorst wordt wegens meer dan 1 jaar ziekte of ongeval van gemeen recht.

Voor het referentiejaar waarin de arbeiders terug in het bedrijf komen, na een hierboven bedoelde premie ontvangen te hebben, wordt een bedrag uitgekeerd gelijk aan de premie toegekend voor het jaar waarin de ziekte of het ongeval van gemeen recht begonnen is, tenzij de berekening van het in aanmerking te nemen referentiejaar op basis van prestaties en gelijkgestelde dagen voordeliger is.

De rechthebbenden van arbeiders die overlijden in de loop van het referentiejaar waarin hun erkenning zou geschorst worden wegens meer dan 1 jaar ziekte of ongeval van gemeen recht, hebben recht op het bedrag van de in het voorgaande jaar uitgekeerde premie tot de maand van het overlijden, waarbij een begonnen maand als een volledige geldt.

f) CARENSDAG

Indien door toepassing van de wet het gewaarborgd loon verschuldigd is en de arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval van gemeen recht meer dan 7 kalenderdagen duurt, vervalt de carensdag.

g) ANCIËNNITEITSVAKANTIE

Na 5 jaar dienst bij dezelfde werkgever wordt een eerste anciënniteitsvakantiedag toegekend. Na elke volgende periode van 5 jaar wordt een bijkomende anciënniteitsvakantiedag toegekend.

h) VERGOEDING VOOR BETAALDE FEESTDAGEN

De vergoeding voor betaalde feestdagen is gelijk aan het loon voor een normale dagprestatie. Wanneer een betaalde feestdag samenvalt met een zaterdag of met een zondag, wordt hij vervangen op een tijdstip dat op bedrijfsvlak wordt vastgelegd in het arbeidsreglement. Indien er geen regeling is op bedrijfsvlak dan wordt de betaalde feestdag vervangen door de daaropvolgende maandag.

i) KLEIN VERLET

De vergoeding voor het klein verlet is gelijk aan de vergoeding voor een feestdag waarop niet gewerkt wordt.

In de gevallen voorzien in het Koninklijk Besluit van 28 augustus 1963 betreffende het behoud van het normaal loon voor afwezigheidsdagen ter gelegenheid van familiegebeurtenissen of voor de vervulling van staatsburgerlijke verplichtingen of van burgerlijke opdrachten, wordt de vergoeding voor het klein verlet toegekend :

1. Huwelijk van de werknemer.
Twee dagen door de werknemer te kiezen tijdens de week waarin de gebeurtenis plaatsgrijpt of tijdens de daaropvolgende week.
2. Huwelijk van een wettig, gewettigd, aangenomen of natuurlijk erkend kind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e), van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, van de vader, moeder, schoonvader, stiefvader, schoonmoeder, stiefmoeder, van een kleinkind van de werknemer.
De dag van het huwelijk.
3. Priesterwijding of intrede in het klooster van een wettig, gewettigd, aangenomen of natuurlijk erkend kind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e), van een broer, zuster, schoonbroer of schoonzuster van de werknemer.
De dag van de plechtigheid.

4. De geboorte van een kind van de werknemer zo de afstamming van dit kind langs vaderszijde vaststaat.
Drie dagen door de werknemer te kiezen tijdens de twaalf dagen te rekenen vanaf de dag der bevalling.
5. Overlijden van de echtgenoot of echtgenote, van een wettig, gewettigd, aangenomen of natuurlijk erkend kind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e), van de vader, moeder, schoonvader, stiefvader, schoonmoeder of stiefmoeder van de werknemer.
Drie dagen door de werknemer te kiezen in de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt met de dag van de begrafenis.
6. Overlijden van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, van de grootvader, de grootmoeder, de overgrootvader, de overgrootmoeder, van een kleinkind, een achterkleinkind, schoonzoon of schoondochter die bij de werknemer inwoont.
Twee dagen door de werknemer te kiezen in de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt met de dag van de begrafenis.
De schoonbroer, de schoonzuster, de grootvader, de grootmoeder, de overgrootvader en de overgrootmoeder van de echtgeno(o)t(e) van de werknemer worden gelijkgesteld met de schoonbroer, de schoonzuster, de grootvader, de grootmoeder, de overgrootvader, en de overgrootmoeder van de werknemer.
7. Overlijden van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, van de grootvader, de grootmoeder, de overgrootvader, de overgrootmoeder, van een kleinkind, een achterkleinkind, schoonzoon of schoondochter die niet bij de werknemer inwoont.
De dag van de begrafenis.
De schoonbroer, de schoonzuster, de grootvader, de grootmoeder, de overgrootvader en de overgrootmoeder van de echtgeno(o)t(e) van de werknemer worden gelijkgesteld met de schoonbroer, de schoonzuster, de grootvader, de grootmoeder, de overgrootvader, en de overgrootmoeder van de werknemer.
8. Plechtige communie van een wettig, gewettigd, aangenomen of natuurlijk erkend kind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e).
De dag van de plechtigheid of de werkdag ervoor of erna wanneer de plechtigheid op een zaterdag, zondag of feestdag valt.
9. Deelneming van een wettig, gewettigd, aangenomen of natuurlijk erkend kind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e) aan het feest van de "vrijzinnige jeugd" daar waar dit feest plaats heeft.
De dag van het feest of de werkdag ervoor of erna wanneer het feest op een zaterdag, zondag of feestdag valt.
10. a) Verblijf van de dienstplichtige werknemer in een recruterings- en selectiecentrum of in een militair hospitaal ten gevolge van zijn verblijf in een recruterings- en selectiecentrum.
De nodige tijd met een maximum van 3 dagen.
- b) Verblijf van de werknemer-gewetensbezwaarde op de Administratieve Gezondheidsdienst of in één van de verplegingsinrichtingen, die overeenkomstig de wetgeving houdende het statuut van de gewetensbezwaarden door de Koning zijn aangewezen.
De nodige tijd met een maximum van 3 dagen.
11. Bijwonen van een bijeenkomst van een familieraad, bijeengeroepen door de vrederechter.
De nodige tijd met een maximum van één dag.
12. a) Deelneming aan een jury, oproeping als getuige voor de rechtbank of persoonlijke verschijning op aanmaning van de arbeidsrechtbank.
De nodige tijd met een maximum van vijf dagen.

- b) Uitoefening van het ambt van bijzitter in een hoofdstembureau of enig stembureau bij de parlements-, provincieraads- en gemeenteraadsverkiezingen.
De nodige tijd.
 - c) Uitoefening van het ambt van bijzitter in één van de hoofdbureaus bij de verkiezing van het Europese Parlement.
De nodige tijd met een maximum van vijf dagen.
13. Uitoefening van het ambt van bijzitter in een hoofdbureau voor stemopneming bij de parlements-, provincieraads- en gemeenteraadsverkiezingen.
De nodige tijd met een maximum van vijf dagen.
14. Het onthaal van een kind in het gezin van een werknemer in het kader van een adoptie.
Drie dagen naar keuze van de werknemer in de maand volgend op de inschrijving van het kind in het bevolkingsregister van de gemeente waar de werknemer zijn verblijfplaats heeft, als deel uitmakend van zijn gezin.

DE VERGOEDING WORDT OOK TOEGEKEND IN VOLGENDE GEVALLEN :

1. Bijzit en kind van bijzit worden gelijkgesteld met echtgenote en wettig kind.
2. Stiefschoonvader en stiefschoonmoeder worden respectievelijk gelijkgesteld met schoonvader en schoonmoeder.
3. Huwelijk of overlijden van halfbroer of halfzuster wordt respectievelijk gelijkgesteld met huwelijk of overlijden van broer of zuster.
4. Oproeping voor de rechtbank wegens verkeersovertreding begaan in dienst van een werkgever: de dag van de oproeping.
5. Oproeping tot regeling van arbeidsongevallen voor wat betreft de betwisting inzake toekenning van de invaliditeit, deskundig onderzoek door dokter, wetsdokter, rechtbank: de dag van de oproeping.
6. Oproeping door een officiële instantie, andere dan het NPCHA, in verband met betwisting of sociale problemen met betrekking tot de beroepsactiviteit: de dag van de oproeping.
7. Oproeping voor de jeugdrechtbank als ouder of voogd van een minderjarig kind: de dag van de oproeping.
8. Oproeping voor de rechtbank voor adoptie of nationaliteitskeuze van een kind: de nodige tijd.
9. Oproeping door de arbeidsgeneesheer voor het periodiek medisch onderzoek voor veiligheidsfuncties: de nodige tijd.
10. Oproeping door de arbeidsgeneesheer van werknemers die blootgesteld zijn aan een risico voor beroepsziekte door di-isocyanaten: de dag van de oproeping.
11. Oproeping als getuige bij de onderzoeksrechter of de gerechtelijke politie: de dag van de oproeping.
12. Werknemers wier klein verlet volledig werd uitgeput ingevolge oproeping door het Selectie- en recruteringscentrum en die nadien een 2° maal worden opgeroepen: de nodige tijd met een maximum van 3 dagen.
13. Deelneming door de militanten van de drie respectievelijke syndicale organisaties aan statutaire syndicale congressen.

14. Medisch onderzoek door de arbeidsgeneesheer met het oog op een verandering van beroepscategorie: de dag van de oproeping.
15. Bijwonen van syndicale activiteiten door bestuursleden van de werknemersorganisaties aan de haven van Antwerpen onder de volgende voorwaarden: maximum 10 dagen per jaar per bestuurslid en in totaal maximum 500 dagen per jaar.

De werknemersorganisaties vertegenwoordigd in het Paritair Subcomité zullen telkens de lijst van de berokken bestuursleden aan de Centrale der Werkgevers aan de Haven van Antwerpen overmaken.

j) WERKLOOSHEID

De werkgever die overweegt de arbeidsovereenkomst wegens economische redenen te schorsen, zal dit voorafgaandelijk op ondernemingsvlak aan de representatieve werknemersorganisaties moeten voorleggen.

In geval van werkloosheid wegens economische redenen dient de werkgever als surplus aan de hoofdvergoeding werkloosheid, een bijkomende dagelijkse vergoeding uit te betalen tot maximaal 66% van het categorieloon (basisdagtaakloon van de categorie waartoe de werknemer behoort).

k) HOSPITALISATIEVERZEKERING

Voor de havenarbeiders van het logistiek contingent wordt dezelfde polis onderschreven als voor de havenarbeiders van het algemeen contingent.

l) SOCIALE VOORDELEN LOGISTIEK

De werkgevers storten een bijdrage van 2 % op het individuele dagloon (uurloon x 7,25) aan het Compensatiefonds voor Bestaanszekerheid Haven van Antwerpen.

m) VEILIGHEIDS- EN BESCHERMINGSUITRUSTING

Inzake toekenning alsook was en onderhoud van de werkkledij, gelden lastens de individuele werkgever, de wettelijke voorzieningen zoals bepaald in de Welzijnswet.

Specifieke maatregelen kunnen via een ondernemingsakkoord vastgelegd worden.

n) WETTELIJKE LASTGEVING

De werkgevers die erkende havenarbeiders van het logistiek contingent of andere werknemers ter vervanging tewerkstellen, dienen zich in orde te stellen met artikel 3 bis van de Wet betreffende de havenarbeid van 08-06-1972, ingevoegd bij wet van 17 juli 1985 (BS van 31-08-1985).

Andere arbeidsvoorwaarden kunnen op bedrijfsvlak worden vastgelegd mits bedrijfsakkoorden. Deze akkoorden worden ondertekend door de werkgever, door de representatieve syndicale organisaties en door de werkgeversorganisatie.

De hoger vermelde loon- en arbeidsvoorwaarden zijn toepasselijk op bestaande activiteiten door de controlecommissie als logistieke activiteiten erkend en op activiteiten die momenteel nog niet uitgevoerd worden aan de haven.

De bestaande beroepscategorieën fruitsorteerders (CAO 21-11-1990), fruitpakkers (CAO 26-05-1997) en magazijnarbeiders B (CAO 21-12-1990) behouden hun huidige loon- en arbeidsvooraarden en deze blijven ook in de toekomst onverminderd van kracht.

ARTIKEL 7 - ONTSLAG

De werkgever dient onverwijdert het einde van de arbeidsovereenkomst met een havenarbeider van het logistiek contingent aan de Administratieve Commissie te melden via Cepa.

De havenarbeider van het logistiek contingent wiens arbeidsovereenkomst wordt beëindigd bij een werkgever, wordt opgeroepen voor de Administratieve Commissie.

Wanneer deze havenarbeider van het logistiek contingent geen nieuwe arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur of van bepaalde duur voor minimum 2 maanden heeft gesloten met een werkgever van het logistiek contingent binnen een periode van 3 maanden na het beëindigen van zijn arbeidsovereenkomst, wordt zijn erkenning ambtshalve ingetrokken.

De VDAB en de Administratieve Commissie houden een lijst bij van de werkloze havenarbeiders van het logistiek contingent en de werkgevers zullen deze lijst raadplegen.

ARTIKEL 8 - TOEZICHT

Bij het verplaatsen van de door de Controlecommissie goedgekeurde logistieke activiteiten naar een andere locatie (met dezelfde werknemers), zal het Bestendig Bureau onverwijdert verwittigd worden d.m.v. fax of e-mail.

Op iedere plaats van tewerkstelling wordt een aanwezigheidsregistratie bijgehouden met vermelding van het aanvangsuur van de tewerkstelling.

De controle op de tewerkstelling geschiedt door de afgevaardigden hiertoe gemachtigd door het Paritair Subcomité voor de Haven van Antwerpen waarbij overtredingen worden overgebracht aan het Bestendig Bureau die ze behandelt naar analogie met de Codex.

ARTIKEL 9 - DUURTIJD

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor onbepaalde tijd en treedt in werking op 01-03-2001.

Elk van de contracterende partijen kan de overeenkomst opzeggen, mits het in acht nemen van een periode van drie maanden. De opzegging gebeurt door het sturen van een bij de post aangetekende brief gericht aan de voorzitter van het Paritair Subcomité voor de Haven van Antwerpen.

ARTIKEL 10 – OVERGANGSBEPALING

De artikelen of onderdelen ervan die vermeld worden in onderstaande tabel hebben betrekking op deze collectieve arbeidsovereenkomst . Voor de bedragen die in euro worden vermeld in de tweede kolom van de tabel gelden vanaf de datum van inwerkingtreding van de collectieve arbeidsovereenkomst tot 31 december 2001 de bedragen die in Belgische frank worden vermeld in de derde kolom.

	EURO	BEF
artikel 6 b)	8,50	343
	9,10	367
	9,64	389
artikel 6 c)	0,64	26

AANVRAAG

TOT TOELATING OM HAVENARBEIDERS VAN HET LOGISTIEK CONTINGENT IN DIENST TE NEMEN

Datum:.....

Terug te bezorgen aan:

Adm. Comm. - NPCHA
Italiëlei 124 bus 76
2000 ANTWERPEN

WERKGEVER: NAAM:

ZETEL:.....

CONTACTPERSON: **TELEFON:**

CONTROLE - LOCATIE:

Volledige omschrijving van de logistieke activiteit waarvoor toelating gevraagd wordt:

a) Goederen (inclusief verpakking, plaats van herkomst, plaats van bestemming en wijze van aan- en afvoer)

b) Behandelingen (inclusief transformatie en toegevoegde waarde)

ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR ARBEIDERS

Tussen de ondergetekenden :

enerzijds :

vertegenwoordigd door :

verder in de overeenkomst de werkgever genoemd

EN

anderzijds de heer/mevrouw (1).....

wonende te

verder in de overeenkomst de arbeider genoemd

is overeengekomen wat volgt :

ARTIKEL 1

De werkgever neemt de arbeider in dienst in de hoedanigheid van

Het bevoegde paritair comité is het Paritair Subcomité voor de Haven van Antwerpen (PSC 301.01)

ARTIKEL 2

De normale uurregeling is als volgt : van tot

.....
.....
.....
.....
.....
.....

De arbeider verklaart kennis genomen te hebben van de CAO van 06-03-2001 en de geldende specifieke loon- en arbeidsvoorwaarden van de onderneming te hebben ontvangen.

ARTIKEL 3

Het loon is vastgesteld op fr. per uur/per dag (1).

Het loon wordt wekelijks uitbetaald via de wettelijke lasthebber (Cepa) op de bank- of postrekening van de arbeider.

(1) Schrappen wat niet van toepassing is

ARTIKEL 4

Deze arbeidsovereenkomst wordt aangegaan

- voor bepaalde duur van tot (1)
- voor onbepaalde duur met ingang van..... (1)

De proeftijd bedraagt 14 dagen bij een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur en een overeenkomst van bepaalde duur van minstens 14 dagen. Na verloop van de 7de dag kan elke partij op ieder ogenblik van de proeftijd de arbeidsovereenkomst zonder opzeggingstermijn en zonder verdere formaliteiten beëindigen.

Tijdens de eerste 6 maanden van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur wordt de wettelijke opzeggingstermijn teruggebracht tot 7 dagen voor de werkgever en 3 dagen voor de arbeider. Deze opzeggingstermijnen vangen aan de dag na de betrekking van het ontslag.

ARTIKEL 5

De arbeider is verplicht zijn werkgever onmiddellijk, en zo mogelijk telefonisch, op de hoogte brengen in geval van arbeidsongeschiktheid. Een geneeskundig getuigschrift dient voor elke arbeidsongeschiktheid, ongeacht de duurtijd ervan, binnen de 48 uren vanaf het begin van de arbeidsongeschiktheid aan de werkgever afgeleverd of toegezonden te worden.

Dezelfde verplichtingen rusten op de arbeider in geval van verlenging van de arbeidsongeschiktheid.

ARTIKEL 6

Deze arbeidsovereenkomst werd opgemaakt en ondertekend in drievoud : 1 exemplaar voor de werkgever, 1 exemplaar voor de arbeider en 1 exemplaar voor het erkenningsdossier.

Aldus opgemaakt te op

Handtekening van de arbeider,

Handtekening van de werkgever,
