

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

Collectieve arbeidsovereenkomst van 13 april 2023 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. In artikel 775, eerste alinea wordt het getal "2" vervangen door het getal "3".

Art. 4. In artikel 839 wordt de laatste zin vervangen door volgende tekst: "Bij verlies zijn de hernieuwingskosten ten laste van de werknemer".

Art. 5. De tekst van Hoofdstuk XVII "Misbruik van roesmiddelen: alcohol- en drugsbeleid" wordt vervangen door volgende tekst:

"MISBRUIK VAN ROESMIDDELEN: ALCOHOL- EN DRUGSBELEID"

Artikel 970 – 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 aanvatten 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.

Afdeling 1 – PREVENTIEVE TESTEN

1.1. Organisatie van de testen

De werkgever kan preventief testen op alcohol en drugs via steekproefcontroles. Naar analogie met de testen die de verkeerspolitie uitvoert, wordt voor de test op alcohol een blaastest en voor de test op drugs een speekseltest gebruikt. 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 worden afgenomen door de preventieadviseur van de Gemeenschappelijke Interne Dienst voor Preventie en Bescherming. De preventieadviseurs gerekruteerd uit de pool van havenarbeiders komen hiervoor niet in aanmerking. Het afnemen van de testen gebeurt steeds in aanwezigheid van een lid van de hiërarchische lijn van de onderneming boven het niveau van ceelbaas of chef-markeerder;
- 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 test positief is, dan heeft de werknemer het recht om de test opnieuw te laten uitvoeren. Het resultaat van de tweede test is doorslaggevend. Bij het afnemen van een tweede test wordt uitsluitend voor de alcoholtest een pauze van 15 minuten voorzien tussen beide testen.

1.2. Gevolgen van een positief testresultaat

a) Positieve alcoholtest

Indien de werknemer positief test op alcohol, wordt hij van het werk verwijderd en dient een "document van onveilig werken" te worden opgemaakt. De werkgever stuurt dit document door naar de preventieadviseur-arbeidsarts via de werkgeversorganisatie. De werknemer maakt zo spoedig mogelijk een afspraak met de preventieadviseur-arbeidsarts die een formulier gezondheidsbeoordeling opmaakt met zijn bevindingen. Vervolgens roept het Bestendig Bureau de werknemer op om op basis van dit formulier het verdere traject te bepalen..

b) Positieve drugstest

Indien de werknemer positief test op drugs, wordt hij van het werk verwijderd en dient een "document van onveilig werken" te worden opgemaakt. De werkgever stuurt dit document door naar de preventieadviseur-arbeidsarts via de werkgeversorganisatie. Uitgezonderd wanneer de werknemer na twee positieve drugstesten gebruik maakt van de mogelijkheid vermeld in alinea twee, maakt de werknemer zo spoedig mogelijk een afspraak met de preventieadviseur-arbeidsarts die een formulier gezondheidsbeoordeling opmaakt met zijn bevindingen. Vervolgens roept het Bestendig Bureau de werknemer op om op basis van dit formulier het verdere traject te bepalen.

Ingeval het resultaat van de tweede drugstest positief is, kan de werknemer op eigen initiatief een urinestaal laten afnemen bij ZNA onder de hierna vermelde voorwaarden:

- de preventieadviseur van de Gemeenschappelijke Interne Dienst voor Preventie en Bescherming bezorgt de werknemer een begeleidend document bestemd voor de arts bij ZNA. Dit document moet ingevuld worden door de arts bij ZNA en bezorgd worden aan de preventieadviseur-arbeidsarts;
- het urinestaal wordt verplicht afgenomen op de ZNA-locatie van kaai 142 tijdens de openingsuren. Enkel indien deze locatie gesloten is, kan de werknemer zich uitsluitend aanmelden bij de afdeling Spoed van ZNA;
- het urinestaal moet binnen een tijdspanne van 1,5 uur na de tweede positieve test afgenomen worden. Het geregistreerde tijdstip tussen de afnames van de tweede drugstest en het urinestaal fungeren als ijkpunten;

- het laboresultaat van het urinestaal wordt aan de werknemer persoonlijk meegedeeld. De werknemer moet dit resultaat altijd en onmiddellijk bezorgen aan de preventieadviseur-arbeidsarts. Tegelijk maakt de werknemer een afspraak met de preventieadviseur-arbeidsarts die een formulier gezondheidsbeoordeling opmaakt met zijn bevindingen. Ingeval het laboresultaat van de urinetest positief is, roept het Bestendig Bureau de werknemer vervolgens op om op basis van dit formulier ~~rapport~~ het verdere traject te bepalen;
- bij positief resultaat van het urinestaal zijn de kosten (labo-onderzoek, verplaatsingskosten,...) voor rekening van de werknemer;
- bij negatief resultaat van het urinestaal zijn de kosten van de afname van het urinestaal, het labo en, in voorkomend geval, het transport van de werknemer naar ZNA ten laste van Cepa.

1.3. Weigering om de test af te leggen

Indien een werknemer weigert om de test af te leggen, dan wordt hem meegedeeld dat hij onweerlegbaar vermoed wordt onder invloed te zijn van alcohol en/of drugs en wordt dezelfde procedure gevolgd als in artikel 970 - 1.2.

Afdeling 2 – TESTEN BIJ DISFUNCTIONEREN

2.1. Organisatie van de testen

Bij vaststelling door de werkgever van disfunctionerend gedrag en/of verlies van controle van daden op de werkplaats kan een werknemer getest worden op het gebruik van alcohol of drugs. Naar analogie met de testen die de verkeerspolitie uitvoert, wordt voor de test op alcohol een blaastest en voor de test op drugs een speekseltest gebruikt. Deze testen moeten voldoen aan volgende voorwaarden:

- de testen worden afgenomen door de preventieadviseur van de Gemeenschappelijke Interne Dienst voor Preventie en Bescherming. De preventieadviseurs gerekruteerd uit de pool van havenarbeiders komen hiervoor niet in aanmerking. Het afnemen van de testen gebeurt steeds in aanwezigheid van een lid van de hiërarchische lijn van de onderneming boven het niveau van ceelbaas of chef-markeerder. Enkel buiten de reguliere

- kantooruren en bij afwezigheid van dergelijk lid van de hiërarchische lijn kunnen de testen ook afgenomen worden in aanwezigheid van een lid van het hoger kaderpersoneel;
- 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 test positief is, dan heeft de werknemer het recht om de test opnieuw te laten uitvoeren. Het resultaat van de tweede test is doorslaggevend. Bij het afnemen van een tweede test wordt uitsluitend voor de alcoholtest een pauze van 15 minuten voorzien tussen beide testen.

2.2. Gevolgen van een positief testresultaat

a) Positieve alcoholtest

Indien de werknemer positief test op alcohol, wordt hij van het werk verwijderd en dient een "document van onveilig werken" te worden opgemaakt. De werkgever stuurt dit document door naar de preventieadviseur-arbeidsarts via de werkgeversorganisatie. De werknemer maakt zo spoedig mogelijk een afspraak met de preventieadviseur-arbeidsarts die een formulier gezondheidsbeoordeling opmaakt met zijn bevindingen. Vervolgens roept het Bestendig Bureau de werknemer op om op basis van dit formulier het verdere traject te bepalen.

b) Positieve drugstest

Indien de werknemer positief test op drugs, wordt hij van het werk verwijderd en dient een "document van onveilig werken" te worden opgemaakt. De werkgever stuurt dit document door naar de preventieadviseur-arbeidsarts via de werkgeversorganisatie. Uitgezonderd wanneer de

werknemer na twee positieve drugstesten gebruik maakt van de mogelijkheid vermeld in alinea twee, maakt de werknemer zo spoedig mogelijk een afspraak met de preventieadviseur-arbeidsarts die een formulier gezondheidsbeoordeling opmaakt met zijn bevindingen. Vervolgens roept het Bestendig Bureau de werknemer op om op basis van dit formulier het verdere traject te bepalen.

Ingeval het resultaat van de tweede drugstest opnieuw positief is, dan kan de werknemer op eigen initiatief een urinestaal laten afnemen bij ZNA onder de hierna vermelde voorwaarden:

- de preventieadviseur van de Gemeenschappelijke Interne Dienst voor Preventie en Bescherming bezorgt de werknemer een begeleidend document bestemd voor de arts bij ZNA. Dit document moet ingevuld worden door de arts bij ZNA en bezorgd worden aan de preventieadviseur-arbeidsarts;
- het urinestaal wordt verplicht afgenomen op de ZNA-locatie van kaai 142 tijdens de openingsuren. Enkel indien deze locatie gesloten is, kan de werknemer zich uitsluitend aanmelden bij de afdeling Spoed van ZNA;
- het urinestaal moet binnen een tijdspanne van 1,5 uur na de tweede positieve test afgenomen worden. Het geregistreerde tijdstip tussen de afnames van de tweede drugstest en het urinestaal fungeren als ijkpunten;
- het laboresultaat van het urinestaal wordt aan de werknemer persoonlijk meegedeeld. De werknemer moet dit resultaat altijd en onmiddellijk bezorgen aan de preventieadviseur-arbeidsarts. Tegelijk maakt de werknemer een afspraak met de preventieadviseur-arbeidsarts die een formulier gezondheidsbeoordeling opmaakt met zijn bevindingen. Ingeval het laboresultaat van de urinetest positief is, roept het Bestendig Bureau de werknemer vervolgens op om op basis van dit formulier het verdere traject te bepalen;
- bij positief resultaat van het urinestaal zijn de kosten (labo-onderzoek, verplaatsingskosten,...) voor rekening van de werknemer;
- bij negatief resultaat van het urinestaal zijn de kosten van de afname van het urinestaal, het labo en, in voorkomend geval, het transport van de werknemer naar ZNA ten laste van Cepa.

2.3. Weigering om de test af te leggen

Indien een werknemer weigert om de test af te leggen, dan wordt hem meegedeeld dat hij onweerlegbaar vermoed wordt onder invloed te zijn van alcohol en/of drugs en wordt dezelfde procedure gevolgd als in artikel 970 - 2.2.

Art. 6. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2023 met uitzondering van artikel 5 dat in voege treedt vanaf 13 april 2023. Ze 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.