



1430000 Paritair comité voor de zeevisserij

ERKENDE ZEEVISSERS.....	2
Collectieve arbeidsovereenkomst van 11 april 2006 (80.131).....	2
<i>Vaststelling van het minimum percentage voor de berekening van het variabel loon van de zeevisser in toepassing van artikel 29 van de wet van 3 mei 2003 tot regeling van de arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst voor de zeevisserij en tot verbetering van het sociaal statuut van de zeevisser.....</i>	<i>2</i>
PERSONEEL TEWERKGESTELD IN DE PAKHUIZEN (KERNGETAL RSZ 086) ...	3
Collectieve arbeidsovereenkomst van 4 juli 2013 (116.310)	3
<i>Beroepenclassificatie</i>	<i>3</i>
PERSONEEL TEWERKGESTELD IN DE VISMIJNEN VAN NIEUWPOORT, OOSTENDE EN ZEEBRUGGE	5
Collectieve arbeidsovereenkomst van 4 juli 2013 (116.955)	5
<i>Erkende vislossers en vissorteerders – Definitie en procedure.....</i>	<i>5</i>



ERKENDE ZEEVISSERS

Collectieve arbeidsovereenkomst van 11 april 2006 (80.131)

Vaststelling van het minimum percentage voor de berekening van het variabel loon van de zeevisser in toepassing van artikel 29 van de wet van 3 mei 2003 tot regeling van de arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst voor de zeevisserij en tot verbetering van het sociaal statuut van de zeevisser

Artikel 1. Deze overeenkomst is van toepassing op de reders en de werknemers die ressorteren onder het Paritair Comité voor de zeevisserij en die onder het toepassingsgebied vallen van de wet van 3 mei 2003 tot regeling van de arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst voor de zeevisserij en tot verbetering van het sociaal statuut van de zeevisser.

Art. 2. Voor de berekening van het variabel loon, gelijk aan een procentueel aandeel in de totale bruto opbrengst van de tijdens betrokken zeereis gerealiseerde vangst worden volgende minimum percentages vastgelegd :

Klasse	Functie
Klasse A 132 kW	Schipper
	Motorist
	Matroos
	Scheepsjongen
Klasse B 132-221 kW	Schipper
	Motorist
	Matroos
	Scheepsjongen
Klasse C	Schipper
	Motorist
	Matroos
	Scheepsjongen

Art. 3. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor onbepaalde tijd en treedt in werking op 11 april 2006.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt deze van 19 januari 2006.



PERSONEEL TEWERKGESTELD IN DE PAKHUIZEN (KERNGETAL RSZ 086)

Collectieve arbeidsovereenkomst van 4 juli 2013 (116.310)

Beroepenclassificatie

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werklieden en werksters van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de zeevisserij en gekend onder het kengetal van de Rijksdienst voor de Sociale Zekerheid 086 (sector pakhuizen).

Art. 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de beroepenclassificatie van 1 december 1989, koninklijk besluit van 15 mei 1190 - Belgisch Staatsblad van 29 juni 1990 (24.655/CO/143).

Art. 3. De beroepenclassificatie van de in artikel 1 beoogde werklieden en werksters wordt vastgesteld als volgt :

a) ongeschoolden

werklieden en werksters die geen opleiding hebben gekregen.

b) geoefenden

1. werklieden en werksters die de beroepsopleiding hebben gevolgd in het door de VDAB erkend opleidingscentrum;

2. de ongeschoolden na 6 maanden tewerkstelling in de sector;

3. de chauffeurs.

c) geschoolden

1. de onder b), punt 1, vermelde personen na 1 maand tewerkstelling in de sector;

2. de onder b), punt 2, vermelde personen na 6 maanden tewerkstelling in de sector;

3. de werklieden en werksters tewerkgesteld in de vismijnen en die niet in het bezit zijn van een erkenningskaart toegekend door het Paritair Comité voor de zeevisserij.

Art. 4. De beroepenclassificatie beschreven in artikel 3 onderschrijft een gelijke behandeling tussen mannen en vrouwen voor wat betreft de uitoefening van de beroepen zoals opgenomen in de classificatie.



Art. 5. De beroepenclassificatie beschreven in artikel 3 onderschrijft een gelijke toepassing tussen mannen en vrouwen voor wat betreft de toekenning van de uurlonen gekoppeld aan de beroepen zoals opgenomen in de classificatie.

Art. 6. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 2 mei 2013 en is van onbepaalde duur.



PERSONEEL TEWERKGESTELD IN DE VISMIJNEN VAN NIEUWPOORT, OOSTENDE EN ZEEBRUGGE

Collectieve arbeidsovereenkomst van 4 juli 2013 (116.955)

Erkende vislossers en vissorteerders – Definitie en procedure

Deze CAO is van toepassing op de vislossers/sorteerders die tewerkgesteld zijn in de visveilingen te Nieuwpoort, Oostende en Zeebrugge en vallen onder de bevoegdheid van het PC 143 — paritair comité voor de zeevisserij.

Deze CAO treedt in werking op 1 juli 2013 en heeft een onbepaalde duur.

1) Definitie van 'vislosser/vissorteerder' welke in aanmerking komt voor een erkenning:

Met vislosser/vissorteerder wordt bedoeld elke werknemer ingeschakeld in het productieproces in de visveilingen. Het productieproces vormt één samenhangend geheel van volgende deelactiviteiten/processen:

1. losactiviteiten op de kade
2. voorsorteren van vis
3. manueel sorteren van vis
4. machinaal sorteren van vis
5. veilen
6. interne logistiek
7. reinigen
8. kistenbeheer

+ omschrijving van deze punten (zie bijlage welke behoort bij dit document)

Zijn in elk geval uitgesloten zijn: technisch onderhoudspersoneel, schoonmaakpersoneel in administratieve gebouwen.

Een vislosser is polyvalent ; wordt opgeleid voor de taken van 1 tot punt 8 en kan ingeschakeld worden in al deze activiteiten.

2) Geldigheidsduur van de vislosserskaart.

Een 'erkend vislosser/vissorteerder' is een vislosser/vissorteerder erkend door het Paritair comité nr. 143.

De erkenning is een beslissing van het Paritair comité : artikel 47 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités is van toepassing.



De vislosser/vissorteerder krijgt nadat hij erkend is door het Paritair comité een vislosserskaart. Deze vislosserskaart is geldig tijdens de periode van erkenning. De voorzitter ondertekent deze kaart als bewijs van echtheid van de kaart.

De erkenning geldt telkens voor één jaar.

Deze erkenning kan evenwel op elk moment worden ingetrokken door het paritair comité.

De kaarten worden ieder jaar hernieuwd op 1 april.

De lijst met de erkende vislossers en vissorteerders alsook de intrekkingen van de erkenning wordt overgemaakt aan de bevoegde RVA-Brugge.

3) Voorlopige erkenning.

De vismijn stuurt een mail naar de voorzitter van het paritair comité met de aanvraag tot voorlopige erkenning (maximum 3 maanden). Een ondertekend formulier zal door de voorzitter aan de vismijn bezorgd worden en geldt als voorlopig erkenningsbewijs. De voorzitter zendt deze mail door naar de vakorganisaties vertegenwoordigd binnen het paritair comité ter kennisgeving.

Deze voorlopige erkenning wordt bekrachtigd bij de eerstvolgende zitting van het Paritair comité.

4) Erkenningsvoorwaarden.

Om erkend te kunnen worden moet de vislosser/vissorteerder voldoen aan:
van goed gedrag en zeden zijn

- door de arbeidsgeneeskundige dienst medisch geschikt verklaard zijn
- minimum 18 jaar zijn
- voldoende vertrouwd zijn met de visserij en de behandeling van vis zodat hij zijn taak goed kan uitvoeren of een minimumopleidingsprogramma volgen dat van toepassing is en vervat is in de CAO gesloten in het PC 143
- positieve evaluatie door de hiërarchische overste (voldoende intelligentie, persoonlijkheid en motivatie, ...) bij de opstart
- positieve evaluatie na het volgen van het opleidingsprogramma (werkattitude, motivatie, ...) voldoende taalkennis bezitten om de bevelen en de onderrichtingen van zijn hiërarchische overste te kunnen verstaan.

5) Intrekking van de erkenning als vislosser/vissorteerder:

De vislosserskaart wordt ingetrokken ingeval van:

1. Ernstige tekortkoming, waardoor de samenwerking tussen de werkgever en de werknemer onmogelijk wordt.
2. Wanneer op een redelijke wijze aangetoond is dat de werknemer in de lichamelijke of geestelijke onmogelijkheid is zijn taak nog verder uit te voeren
3. Na een negatief evaluatierapport opgemaakt door hiërarchische overste ander meer op grond van volgende feiten:
 - niet naleven van de veiligheidsvoorschriften
 - werkweigering



- niet respecteren rookverbod
- diefstal
- opzettelijke professionele fout
- fysische/psychisch geweld
- niet naar behoren uitoefenen van de werkzaamheden.

Het negatief evaluatierapport bevat een omstandige omschrijving van de feiten.

4. Wanneer de werknemer niet heeft voldaan aan de minimumprestatienorm
5. Wanneer de werknemer schriftelijk afstand doet van zijn erkenning.
6. Wanneer de werknemer komt te overlijden

Behalve in de gevallen 5 en 6 wordt de werknemer vooraf gehoord door het PC. De intrekking is een beslissing van het Paritair comité: artikel 47 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités is van toepassing.

6) Minimumprestatienorm

Het P.C. ziet toe op de prestaties van de vislossers/vissorteerders gedurende een referteperiode.

De referteperiode loopt van 1 januari tot en met 31 december.

Het aantal minimum te presteren dagen gedurende de referteperiode is 2/3de van het aantal veildagen per vestigingsplaats. De referteperiode loopt van 1 januari tot en met 31 december. Het Paritair comité kan in uitzonderlijke gevallen en gemotiveerd toch beslissen dat de erkenning behouden blijft.

Ziekte en arbeidsongeval worden beschouwd als gelijkgestelde dagen.

7) Bijhouden en controle van het aantal dagen gewerkt als vislosser/vissorteerder

Per kwartaal wordt door de Visveiling een overzicht van de prestaties en evaluatie van de vislossers/sorteerders aan de leden van het Paritair comité nr. 143 gegeven. Het Paritair comité zal deze lijsten beoordelen met als doelstelling het opvolgen op regelmatige basis van de prestaties van de vislossers/sorteerders.

Het paritair comité kan een beslissing nemen tot het intrekken van de vislosserskaart op grond van de niet of onvoldoende beschikbaarheid tot werken van de vislosser/vissorteerder. Deze intrekking is een beslissing van het Paritair comité : artikel 47 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités is van toepassing.



8) Slotbepaling.

De bevoegde overheden kunnen de concrete uitvoering van deze CAO ten allen tijde controleren en nagaan of de vislossers/sorteerders de werkzaamheden volgens de bepalingen en modaliteiten van deze CAO uitvoeren.

Deze CAO werd niet algemeen verbindend verklaard.



Taak	Code	Omschrijving
1.Kade	KA	→ Lossen van vaartuigen → Aanvoer van vis van kade naar veiling → Vis stokkeren in koelcellen → Vis uitvoeren van koelcellen naar sorteerhal
2.Voorsorteren	VO	→ Voorsorteren van vis naar soort
3.Manueel sorteren	MA	→ Sorteren van vis in grootte klasse en versheid klasse → Wegen van vis → Stapelen van viskisten → Aan- en afvoer van ijs
4.Machinaal sorteren	MD	→ Aan- en afvoer van vis → Opleggen van vis op machine → Aan- en afvoer van ijs → Controle weging
5.Veilen	VE	→ Controle op gewichten en op sortering → Aanbrengen van labels op de kisten (vaartuig en soorten) → Kwaliteitskeuring volgens Kim methode → Aanbrengen van de kwaliteitslabels (E-A-B-C) → Opmaken van aanvoerlijsten → Veilen
6.Interne logistiek	DI	→ Toewijzen van de verkoopsloten naar kopers → Leggen van bonnen op de verkochte loten → Groeperen van verkochte loten → Interne logistiek naar laadplaatsen → Verplaatsen van verkochte kisten naar de verschillende laadplaatsen of koelcellen → Herverpakken
7.Reinigen	RE	→ Reinigen van sorteermachine en kistenwas → Reinigen van gebouw na verkoop → Reinigen van koelcellen → Reinigen en vrijmaken afvoerputten → Reinigen ijsstubs → Reinigen weegschalen → Afspuiten/reinigen veilvloer → Ontsmetting van gebouw
8.Kisten	KI	→ Aan en afvoer van kisten naar sorteerruimte → Afvoer van kisten naar het kistenlokaal → Wassen van kisten → Terugplaatsen van propere kisten in sorteerhal → Lossen van vuile kisten aangevoerd door kopers → Terugplaatsen van gewassen kisten op stockageplaatsen volgens type en soort → Aanleveren van kisten naar vaartuigen