

**Sous-commission paritaire pour l'assistance en
escale dans les aéroports**

**Paritair Subcomité voor de grondafhandeling op
luchthavens**

Convention collective de travail du 29/06/2017
**Systèmes de chômage avec complément
d'entreprise pour la période 2017-2018**

Collectieve arbeidsovereenkomst van 29/06/2017
**Stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag voor
de periode 2017-2018**

CHAPTIRE I. - Champ d'application

HOOFDSTUK I. – Toepassingsgebied

Article 1^{er}

Artikel 1

§ 1^{er}. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et à leurs travailleurs ressortissant à la Sous-commission paritaire pour l'assistance en escale dans les aéroports.

§ 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en hun werknemers die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor grondafhandeling op luchthavens.

§ 2. Par « assistance en escale », on comprend l'assistance « opérations en piste », l'assistance « passagers », l'assistance « bagages », l'assistance « transport au sol » et l'assistance « fret et poste » et l'assistance aux membres d'équipage.

§ 2. Onder grondafhandeling wordt begrepen platform-, passagiers-, bagage-, grondtransport- en vracht- en postafhandeling en bijstand aan bemanning.

Par « aéroports », il y a lieu d'entendre toute surface définie sur terre ou sur l'eau (comprenant les bâtiments, les installations et le matériel) destinée principalement à l'usage, en totalité ou en partie, par des tiers pour l'arrivée, le départ et les évolutions des avions à la surface.

Onder luchthavens wordt begrepen elk bepaald grond- of wateroppervlak (met gebouwen, installaties en materiaal) in hoofdzaak bestemd om, geheel of gedeeltelijk, door derden te worden gebruikt voor de aankomst, het vertrek en de bewegingen van vliegtuigen op het oppervlak

La Sous-commission paritaire pour l'assistance en escale dans les aéroports n'est pas compétente pour les entreprises d'assistance en escale qui relèvent de la compétence de la Commission paritaire de l'industrie et du commerce du pétrole, de la Commission paritaire pour le nettoyage, de la Commission paritaire pour le commerce de combustibles, de la Commission paritaire de l'industrie hôtelière ou de la Commission paritaire de l'aviation commerciale, à l'exception des entreprises qui exploitent des aéro-

Het Paritair Subcomité voor grondafhandeling op luchthavens is niet bevoegd voor ondernemingen voor grondafhandeling op luchthavens die vallen onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de petroleumnijverheid en -handel, het Paritair Comité voor de schoonmaak, het Paritair Comité voor de handel in brandstoffen, het Paritair Comité voor het hotelbedrijf of het Paritair Comité voor de handelsluchtvaart, uitgezonderd de ondernemingen die luchthavens beheren.

ports.

§ 3. Par « travailleurs », on entend : les ouvriers et les ouvrières des employeurs visés sous le § 1^{er} déclarés dans la catégorie ONSS 283, sous le code travailleur 015 ou 027.

La présente convention collective de travail ne s'applique toutefois pas :

- a) aux apprentis déclarés dans la catégorie ONSS 283 sous le code travailleur 035.
- b) aux apprentis qui, à partir du 1^{er} janvier de l'année au cours de laquelle ils atteignent 19 ans, sont déclarés sous le code travailleur 015, mais sont occupés par contrat d'apprentissage, comme déclaré à l'ONSS avec mention type apprenti dans la zone « type contrat d'apprentissage ».

CHAPITRE II. – Références

Article 2.

La présente CCT est conclue vu et en application de:

- la CCT n°17 conclue au sein du Conseil national du Travail le 19/12/1974;
- la CCT n° 46 du 23 mars 1990;
- l'article 2 de l'AR du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise;
- l'article 3, §3, §6 et §7 de l'AR du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise;
- l'article 16, §3 et §5 de l'AR du 30 décembre 2014 modifiant l'AR du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise;
- l'article 2, 1° de la CCT n° 17 tricies sexies conclue au sein du Conseil national du Travail le 27 avril 2015;
- les CCT n° 120, 121, 122, 123, 124 et 125 conclues au sein du Conseil national du Travail le 21 mars 2017.

§ 3. Onder « werknemers » wordt begrepen : de arbeiders en arbeidsters van werkgevers bedoeld in § 1 aangegeven in de RSZ-categorie 283 met werknemerskengetal 015 of 027.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is evenwel niet van toepassing op:

- a) de leerlingen aangegeven in de RSZ-categorie 283 met werknemerskengetal 035.
- b) de leerlingen die vanaf 1 januari van het jaar waarin ze 19 jaar worden, aangegeven worden met werknemerskengetal 015, maar werken onder leercontract zoals aangegeven aan de RSZ met vermelding type leerling in de zone "type leercontract".

HOOFDSTUK II. – Verwijzingen

Artikel 2.

Deze cao wordt afgesloten gelet op en in toepassing van :

- cao nr 17 afgesloten in de schoot van de Nationale Arbeidsraad op 19/12/1974.
- Cao nr 46 van 23 maart 1990.
- Artikel 2 van het KB van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage.
- Artikel 3 §3 en §6 en §7 van het KB van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage.
- Artikel 16 §3 en §5 van het KB van 30 december 2014 tot wijziging van het KB van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage.
- Artikel 2,1° van de cao nr 17 tricies sexies gesloten in de schoot van de Nationale Arbeidsraad op 27 april 2015.
- Cao's nr 120, 121, 122, 123, 124 en 125 afgesloten in de schoot van de Nationale Arbeidsraad op 21 maart 2017.

CHAPITRE III. — Chômage avec complément d'entreprise longues carrières.

Article 3.

L'âge d'entrée au chômage avec complément d'entreprise est fixé à 60 ans, pour la période du 1^{er} janvier 2017 au 31 décembre 2018 inclus, moyennant un passé professionnel de 40 ans pour les hommes et pour les femmes.

Article 4.

Lorsque le travailleur sollicite sa mise au chômage avec complément d'entreprise à partir de l'âge de soixante ans, l'employeur est tenu de procéder à son licenciement et de lui octroyer le bénéfice du chômage avec complément d'entreprise.

Article 5.

L'application de l'article 4 ne peut être invoquée que par le travailleur qui répond aux conditions suivantes:

- la demande de mise au chômage avec complément d'entreprise peut prendre cours au plus tôt le premier jour du mois suivant celui au cours duquel le travailleur a atteint l'âge de 60 ans;
- justifier une carrière professionnelle en qualité de salarié dans le secteur de l'assistance en escale dans les aéroports de 10 ans au cours des 15 dernières années;
- pouvoir bénéficier des allocations de chômage.

CHAPITRE III. — Chômage avec complément d'entreprise métier lourd.

Article 6.

L'âge d'accès au chômage avec complément d'entreprise est fixé à 58 ans en 2017 et à 59 ans en 2018 pour les travailleurs qui satisfont aux conditions requises telles que définies dans la présente CCT.

Article 7.

Les partenaires sociaux confirment à nouveau que les travailleurs visés par le champ d'application de la présente CCT ont travaillé dans des métiers lourds.

HOOFDSTUK III. — Werkloosheid met bedrijfstoeslag lange loopbanen.

Artikel 3.

De leeftijd van toegang tot de werkloosheid met bedrijfstoeslag wordt vastgesteld op 60 jaar voor de periode 01-01-2017 tot en met 31-12-2018 waarbij er een beroepsverleden is van 40 jaar voor mannen en vrouwen.

Artikel 4.

Indien de werknemer zijn werkloosheid met bedrijfstoeslag aanvraagt vanaf de leeftijd van zestig jaar, is de werkgever ertoe gehouden hem te ontslaan en het voordeel van de werkloosheid met bedrijfstoeslag toe te kennen.

Artikel 5.

De toepassing van artikel 4 kan enkel ingeroepen worden door de werknemer die de volgende voorwaarden vervult:

- de aanvraag van de werkloosheid met bedrijfstoeslag kan ten vroegste uitwerking hebben op de eerste dag van de maand volgend op deze tijdens dewelke de werknemer de leeftijd van 60 jaar heeft bereikt;
- een beroepsloopbaan in de hoedanigheid van loontrekkende bewijzen in de sector van grondafhandeling op luchthavens van 10 jaar in de loop van de laatste 15 jaar
- recht hebben op werkloosheidsuitkeringen

HOOFDSTUK III. — Werkloosheid met bedrijfstoeslag zwaar beroep.

Artikel 6.

De leeftijd van toegang tot werkloosheid met bedrijfstoeslag wordt vastgesteld op 58 jaar in 2017 en op 59 jaar in 2018 voor werknemers die voldoen aan de vereiste voorwaarden zoals beschreven in onderhavige cao.

Artikel 7.

De sociale partners herbevestigen dat de werknemers bepaald in het toepassingsgebied van onderhavige cao tewerkgesteld zijn in zware beroepen.

Article 8.

Les métiers lourds comprennent le travail en équipes successives (travail en équipes), le travail en services interrompus (prestations de jour où au moins 11 heures séparent le début et la fin des prestations avec une interruption d'au moins 3 heures et un nombre minimum de prestations de 7 heures) et le travail de nuit (tel que défini dans la CCT n° 46 du CNT).

Article 9.

Le travailleur doit prouver un passé professionnel de 35 ans dont 5 ans d'exercice d'un métier lourd durant les 10 dernières années ou 7 ans de métier lourd durant les 15 dernières années.

CHAPITRE IV. – Procédure

Article 10.

Excepté dans le cas visé à l'article 4 de la présente CCT, l'employeur qui souhaite licencier un travailleur âgé de 58 ans ou plus est tenu de respecter la procédure de concertation prévue par la CCT n° 17 conclue au sein du CNT.

Article 11.

Le travailleur qui souhaite bénéficier de l'article 4 de la présente CCT est tenu d'en faire la demande par écrit à son employeur au moins deux mois avant la date souhaitée de mise au chômage avec complément d'entreprise. Ce délai peut être raccourci de commun accord.

L'employeur peut demander un report de la date de mise au chômage avec complément d'entreprise s'il prouve que la recherche d'un remplaçant se heurte à des difficultés admises par la sous-commission paritaire pour l'assistance dans les aéroports. Ce report octroyé par la sous-commission ne peut pas dépasser deux mois.

CHAPITRE IV. – Remplacement.

Article 12.

Excepté le cas où l'employeur est reconnu comme entreprise en difficultés ou en restructuration, l'employeur doit procéder au remplacement du travailleur qui quitte l'entreprise dans le cadre du chômage

Artikel 8.

Als zwaar beroep wordt beschouwd het werk in wisselende ploegen (ploegenarbeid), het werk in onderbroken diensten (dagprestaties waarbij begin- en eindtijd minstens 11 uur uit elkaar liggen met een onderbreking van minstens 3 uren en minimumprestaties van 7 uren) en nachtarbeid (zoals gedefinieerd in cao nr 46 van de NAR).

Artikel 9.

De werknemer moet een beroepsloopbaan van 35 jaar bewijzen. Hiervan moet 5 jaar, gelegen in de laatste 10 kalenderjaren, of 7 jaar, gelegen in de laatste 15 kalenderjaren, een zwaar beroep behelzen.

HOOFDSTUK IV. – Procedure

Artikel 10.

Het geval bedoeld in artikel 4 van deze cao uitgezonderd, is de werkgever die een werknemer van 58 jaar of meer wenst af te danken, ertoe gehouden de overlegprocedure voorzien in de cao nr. 17 gesloten in de NAR na te volgen.

Artikel 11.

De werknemer die van artikel 4 van deze cao wenst te genieten, moet dit schriftelijk aan zijn werkgever aanvragen, tenminste twee maanden voor de gewenste datum van de werkloosheid met bedrijfstoelag. In onderling akkoord kan deze termijn ingekort worden.

De werkgever kan een uitstel van de datum van de werkloosheid met bedrijfstoelag vragen indien hij bewijst dat hij moeilijkheden ondervindt in het vinden van een vervanger, moeilijkheden aanvaard door het paritair subcomité voor de afhandeling op luchthavens. Dit uitstel toegekend door het subcomité kan twee maanden niet overschrijden.

HOOFDSTUK V. – Vervanging.

Artikel 12.

Het geval van de onderneming erkend als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering uitgezonderd, moet de werkgever overgaan tot de vervanging van de werknemer die in het kader van werk-

avec complément d'entreprise.

Lorsque la réglementation ne prévoit pas l'obligation de remplacement hormis le cas de l'entreprise reconnue en difficultés ou en restructuration, l'employeur embauchera le remplaçant en priorité parmi les catégories suivantes:

- le travailleur occupé volontairement à temps partiel pour une durée indéterminée qui a sollicité le retour à une occupation à temps plein;
- les travailleurs intérimaires mis à sa disposition;
- les demandeurs d'emploi inoccupés.

CHAPITRE VI. – Durée de validité

La présente convention collective de travail prend cours le 1^{er} juillet 2017 et cesse d'être en vigueur le 31/12/2018.

loosheid met bedrijfstoeslag de onderneming verlaat. Indien de reglementering, buiten het geval van de onderneming erkend als zijnde in moeilijkheden of in herstructurering, geen vervangingsplicht voorziet, zal de werkgever de vervanger aanwerven bij voorrang in de volgende categorieën:

- de vrijwillig deeltijds tewerkgestelde werknemer voor een onbepaalde duur die verzocht heeft om naar een voltijdse tewerkstelling terug te keren
- de ten zijner beschikking gestelde interimkrachten
- de niet-tewerkgestelde werkzoekenden

HOOFDSTUK VI. - Geldigheidsduur

Deze collectieve arbeidsovereenkomst van bepaalde duur treedt in werking op 1 juli 2017 en treedt buiten werking op 31/12/2018.