

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

**Paritair Subcomité voor de grondafhandeling op
luchthavens**

Convention collective de travail du 22/03/2018
**Retrait (temporaire) du badge d'identification de
l'aéroport**

Collectieve arbeidsovereenkomst van 22/03/2018
(Tijdelijke) intrekking luchthavenidentificatiebadge

CHAPTIRE I^{er}. - Champ d'application

Article 1^{er}

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

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.

Cette 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. - Retrait temporaire du badge d'identification de l'aéroport..

Article 2

HOOFDSTUK I. - Toepassingsgebied

Artikel 1

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

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. - Tijdelijke intrekking luchthavenidentificatiebadge.

Artikel 2

§1^{er}. En cas de refus ou de non-renouvellement du badge d'identification de l'aéroport, l'employeur et l'employé seront informés par écrit par les autorités (de l'aéroport). Le travailleur en est informé par l'ANS (Autorité Nationale de Sécurité).

§2. En cas de refus, le travailleur concerné dispose de 8 jours calendrier pour introduire un recours auprès de l'ANS.

§3. Le travailleur concerné ou son syndicat ou son préposé doit informer l'employeur du recours. Et ce, en faisant parvenir une copie du recours, soit par e-mail, soit par courrier recommandé à la direction de l'entreprise.

§4. Si l'employeur ne reçoit aucun avis, conformément au §3, du travailleur/de l'organisation syndicale/du préposé, l'employeur peut, 12 jours après avoir été informé du refus d'octroi ou du retrait du badge par les autorités de l'aéroport, signifier par écrit au travailleur que le contrat de travail a pris fin, pour raison de force majeure, à la date du refus.

La date du refus est la date de communication à l'employeur par les autorités de l'aéroport.

§5. Dès que l'employeur est informé du refus, il fournit les documents C3.2 en faveur du travailleur, de sorte que celui-ci se retrouve, sur les plans administratif et financier, au "chômage temporaire pour force majeure".

§6. L'employeur est libre d'occuper le travailleur concerné à des endroits où aucun badge d'identification de l'aéroport n'est nécessaire.

§7. Le travailleur ou l'organisation syndicale doit, dans les 10 jours ouvrables suivant la décision de la procédure de recours, informer l'employeur du résultat.

§8. Le travailleur fournit à l'employeur, chaque mois et par écrit, à la fin du mois, une déclaration indiquant que la procédure de recours est toujours en cours, de sorte que l'employeur délivre au

§1. Bij weigering of niet verlenging van de luchthavenidentificatiebadge wordt de werkgever schriftelijk op de hoogte gebracht door de (luchthaven)autoriteiten. De werknemer wordt hiervan geïnformeerd door het NVO (Nationale Veiligheid Overheid).

§2. De betrokken werknemer krijgt bij weigering 8 kalenderdagen te tijd om beroep aan te tekenen bij het NVO.

§3. Betrokken werknemer of zijn/haar vakbond of zijn/haar aangestelde dient de werkgever op de hoogte te brengen dat hij/zij in beroep gaat. Dit door bezorging van een kopie van het beroep, ofwel per e-mail of wel per aangetekend schrijven aan de bedrijfsleiding.

§4. Indien de werkgever geen bericht ontvangt cfr §3 van de werknemer/vakorganisatie/aangestelde kan de werkgever, 12 dagen nadat hij geïnformeerd werd over de weigering van toekenning of intrekking van de badge door de luchthavenautoriteiten, schriftelijk melden aan de werknemer dat de arbeidsovereenkomst op datum van weigering gestopt is omwille van overmacht.

Datum van weigering is de datum van melding door de luchthavenautoriteiten aan de werkgever.

§5. Van zodra de werkgever in kennis wordt gesteld van de weigering, zorgt de werkgever voor de documenten C3.2 ten behoeve van de werknemer, waardoor deze administratief en financieel terugvalt op 'tijdelijke werkloosheid omwille van overmacht'.

§6. Het staat de werkgever vrij om betrokken werknemer tewerk te stellen op locaties waar geen luchthavenidentificatiebadge nodig is.

§7. De werknemer of de vakorganisatie dient binnen de 10 werkdagen na uitspraak van de beroepsprocedure, de werkgever op de hoogte brengen van het resultaat.

§8. De werknemer bezorgt de werkgever maandelijks schriftelijk op het einde van de maand een verklaring dat de beroepsprocedure nog steeds lopende is, waarop de werkgever het document C3.2 voor de

travailleur le document C3.2 pour le mois suivant. Cette étape se répète jusqu'à la fin de la procédure de recours. À défaut, le contrat de travail peut prendre fin pour force majeure à partir du 7^e jour calendrier.

§9. Si le badge est définitivement refusé, l'employeur peut signifier par écrit que le contrat de travail du travailleur concerné cesse de produire ses effets pour raison de force majeure.

§10. Dès que le badge a été délivré, le travailleur est réintroduit, sans préjudice, dans sa fonction comme auparavant.

CHAPITRE III – Durée de validité

Article 3

La présente convention collective de travail prend cours le 22 mars 2018 pour une durée indéterminée.

Elle peut être résiliée par chacune des parties moyennant un délai de préavis de 3 mois. Le préavis doit être signifié par lettre recommandée adressée à la contrepartie et au président de la Sous-commission paritaire pour l'assistance en escale dans les aéroports.

volgende maand aflevert aan de werknemer. Dit herhaalt zich tot afloop van de beroepsprocedure. Bij ontstentenis kan de arbeidsovereenkomst vanaf de 7^{de} kalenderdag stopgezet omwille van overmacht.

§9. Indien de badge definitief geweigerd wordt, kan de werkgever schriftelijk melden dat de arbeidsovereenkomst met betrokken werknemer ophoudt te bestaan omwille van overmacht.

§10. Van zodra de badge afgeleverd is, wordt de werknemer zonder enig nadeel terug ingeschakeld in zijn functie zoals voorheen.

HOOFDSTUK III - Geldigheidsduur

Artikel 3

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 22 maart 2018 en is van onbepaalde duur.

Zij kan opgezegd worden door elke partij middels een opzegtermijn van 3 maanden. De opzegging dient per aangetekend schrijven te gebeuren, gericht aan de tegenpartij en aan de voorzitter van het Paritair Subcomité voor de grondafhandeling op luchthavens.