

SOUS-COMMISSION PARITAIRE POUR LA
MAINTENANCE TECHNIQUE, L'ASSISTANCE ET LA
FORMATION DANS LE SECTEUR DE L'AVIATION

PARITAIR SUBCOMITE VOOR HET TECHNISCH
ONDERHOUD, BIJSTAND EN OPLEIDING IN DE
LUCHTVAARTSECTOR

Convention collective de travail du 29 novembre
2018

Collectieve arbeidsovereenkomst van 29 november
2018

**Retrait temporaire ou définitive ou refus du
badge d'identification de l'aéroport**

**Tijdelijke of definitieve intrekking of weigering van
de luchthavenidentificatiebadge**

CHAPTIRE 1^{er}. - Champ d'application

HOOFDSTUK I. – Toepassingsgebied

Article 1

Artikel 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et à leurs travailleurs ressortissant à la SOUS-COMMISSION PARITAIRE POUR LA MAINTENANCE TECHNIQUE, L'ASSISTANCE ET LA FORMATION DANS LE SECTEUR DE L'AVIATION

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en hun werknemers die ressorteren onder PARITAIR SUBCOMITE VOOR HET TECHNISCH ONDERHOUD, BIJSTAND EN OPLEIDING IN DE LUCHTVAARTSECTOR.

Par travailleur, on entend : le travailleur masculin et féminin.

Onder werknemer wordt verstaan, de mannelijke en de vrouwelijke werknemer.

*CHAPTIRE II – Retrait temporaire du badge
d'identification de l'aéroport..*

*HOOFDSTUK II – Tijdelijke intrekking
luchthavenidentificatiebadge.*

Article 2

Artikel 2

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

§1 Bij weigering van toekenning 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).

La date du refus d'octroi ou du non renouvellement est la date de communication à l'employeur par les autorités de l'aéroport.

Datum van weigering van toekenning of niet-verlenging is de datum van melding door de luchthavenautoriteiten aan de werkgever.

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

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

§3. Le travailleur concerné doit informer l'employeur de son recours et ce dans les 2 jours civils après la signification du recours. Et ce, en faisant parvenir une

§3 Betrokken werknemer dient de werkgever op de hoogte te brengen dat hij/zij in beroep gaat en dit binnen de 2 kalenderdagen na aantekening van het

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, l'employeur peut, 12 jours civils 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. Cette fin du contrat de travail résulte d'une situation de force majeure et se produira donc sans paiement d'une indemnité de rupture.

§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. Si cela est objectivement et techniquement possible, 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 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 travailleur le document C3.2 pour le mois suivant. Cette étape se répète jusqu'à la fin de la procédure de recours. À défaut de cette déclaration écrite, l'employeur peut terminer le contrat de travail en raison d'un cas de force majeure à partir du 7^e jour civil suivant la fin du mois. Cette fin du contrat de travail résulte d'une situation de force majeure et aura donc lieu sans paiement d'une indemnité de licenciement.

§9. Si le badge est octroyé à nouveau, le travailleur est réintroduit, sans préjudice, dans sa fonction comme auparavant. Ceci dès que l'employeur est

beroeop. 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 kan de werkgever, 12 kalenderdagen 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. Dit einde van de arbeidsovereenkomst is het gevolg van een overmachtssituatie en zal bijgevolg gebeuren zonder betaling van een verbrekingsvergoeding.

§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, indien dit objectief en technisch gezien mogelijk is, betrokken werknemer tewerk te stellen op locaties waar geen luchthavenidentificatiebadge nodig is.

§7 De werknemer 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 volgende maand aflevert aan de werknemer. Dit herhaalt zich tot afloop van de beroepsprocedure. Bij ontstentenis van deze schriftelijke verklaring kan de werkgever de arbeidsovereenkomst vanaf de 7^{de} kalenderdag volgend op het einde van de maand, stopzetten omwille van overmacht. Dit einde van de arbeidsovereenkomst is het gevolg van een overmachtssituatie en zal bijgevolg gebeuren zonder betaling van een verbrekingsvergoeding.

§9 Indien de badge opnieuw wordt afgeleverd, wordt de werknemer zonder enig nadeel terug ingeschakeld in zijn functie zoals voorheen. Dit zodra de werkgever op de hoogte wordt gebracht van de aflevering van

informé de l'octroi du badge et au plus tôt à partir de la nouvelle date de validité du badge.

CHAPITRE III. - Retrait ou refus définitif du badge d'identification de l'aéroport

Article 3

§ 1. Si le badge est définitivement refusé ou retiré, l'employeur peut notifier par écrit que le contrat de travail avec le travailleur concerné cesse d'exister à compter de la date de ce refus ou ce retrait définitif pour cause de force majeure. Cette fin du contrat de travail résulte d'une situation de force majeure et se produira donc sans paiement d'une indemnité de licenciement.

§2 Si cela est objectivement et techniquement possible, l'employeur est libre d'occuper le travailleur concerné à des endroits où aucun badge d'identification de l'aéroport n'est nécessaire.

CHAPITRE IV. - Durée de validité

Article 4

La présente convention collective de travail prend cours le 29 novembre 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 LA MAINTENANCE TECHNIQUE, L'ASSISTANCE ET LA FORMATION DANS LE SECTEUR DE L'AVIATION

de badge en ten vroegste vanaf de nieuwe geldigheidsdatum van de badge.

HOOFDSTUK III. - Definitieve intrekking of weigering van de luchthavenidentificatiebadge.

Artikel 3

§1 Indien de badge definitief geweigerd of ingetrokken wordt, kan de werkgever schriftelijk melden dat de arbeidsovereenkomst met betrokken werknemer ophoudt te bestaan vanaf de datum van deze definitieve weigering of intrekking omwille van overmacht. Dit einde van de arbeidsovereenkomst is het gevolg van een overmachtssituatie en zal bijgevolg gebeuren zonder betaling van een verbrekingsvergoeding.

§2 Het staat de werkgever vrij om, indien dit objectief en technisch gezien mogelijk is, betrokken werknemer tewerk te stellen op locaties waar geen luchthavenidentificatiebadge nodig is.

HOOFDSTUK IV. - Geldigheidsduur

Artikel 4

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 29 november 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 SUBCOMITE VOOR HET TECHNISCH ONDERHOUD, BIJSTAND EN OPLEIDING IN DE LUCHTVAARTSECTOR.