

Service public fédéral Emploi,
Travail et Concertation sociale

DIRECTION GÉNÉRALE
RELATIONS COLLECTIVES
DU TRAVAIL
Direction du Greffe



Federale overheidsdienst
Werkgelegenheid, Arbeid
en Sociaal Overleg
ALGEMENE DIRECTIE
COLLECTIEVE
ARBEIDSBETREKKINGEN
Directie van de Griffie

ERRATUM

Commission paritaire du transport
n° 140

**CCT n° 75647/CO/140
du 13/06/2005**

Correction du texte en français :

- la troisième alinéa de l'article 4 doit être supprimé.
- le 4^{ème} tiret de l'article 16, relatif à la fin du mandat du délégué syndical, doit être lu comme suit : « - *lorsque l'organisation syndicale par laquelle le délégué a été désigné, remplace celui-ci par un autre délégué, ou lorsque le délégué cesse de faire partie de cette organisation syndicale. L'organisation syndicale en avertit l'employeur par écrit.* ».

Décision du

ERRATUM

Paritair Comité voor het vervoer
nr. 140

**CAO nr. 75647/CO/140
van 13/06/2005**

Verbetering van de Franstalige tekst :

- de derde alinea van artikel 4 moet geschrapt worden.
- het vierde lid van artikel 16, betreffende het einde van het mandaat van vakbondsafgevaardigde, moet zoals volgt gelezen worden : « - *lorsque l'organisation syndicale par laquelle le délégué a été désigné, remplace celui-ci par un autre délégué, ou lorsque le délégué cesse de faire partie de cette organisation syndicale. L'organisation syndicale en avertit l'employeur par écrit.* ».

Beslissing van

14 -07- 2006

**Collectieve Arbeidsovereenkomst met betrekking tot
Vaststelling van het statuut van de vakbondsafvaardiging**

8

van 13 juni 20

HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied

Artikel 1. § 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers ressorterend onder het Paritair Comité voor het vervoer en die **tot de sub-sector** van afhandeling op luchthavens behoren alsook **hun arbeid(st)ers**.

§ 2. Onder "**afhandeling** op luchthavens" wordt onder andere verstaan : logistieke en **administratieve** bijstand **verlenen** aan luchtvaartuigen, aan **bemanningsleden**, aan passagiers, aan bagage, aan post en/of aan vracht (afhandeling, sortering, verzending) **zowel** op de inschepingvloer, in en rond de vliegtuigen **als** in de luchthavengebouwen.

Worden niet beschouwd onder "**afhandeling** op luchthavens" de volgende activiteiten : de bevoorrading met **motorbrandstoffen** en **smeermiddelen** alsook de bereiding van **maaltijden**, "inflight **catering**" genoemd.

§3. Worden gelijkgesteld met arbeid(st)ers de personen verbonden door een arbeidsovereenkomst **geregeld** door de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten die hoofdzakelijk handenarbeid verrichten, ongeacht de juridische **kwalificatie** gegeven door de partijen aan hun **overeenkomst**.

HOOFDSTUK II. Algemene bepalingen

Art. 2. De arbeid(st)ers, aangesloten bij één van de bij de Nationale Arbeidsraad vertegenwoordigde representatieve **werknemersorganisaties**, hebben het recht zich te **laten** vertegenwoordigen door een vakbondsafvaardiging, waarvan het statuut in deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt vastgesteld.

De vakbondsafvaardiging bestaat uit arbeid(st)ers die aangesloten zijn bij een **werknemersorganisatie** en die door deze organisatie worden **aangeduid**.

Art. 3. De werkgevers verbinden er zich toe op hun arbeid(st)ers geen druk uit te oefenen **om** hen te **beletten** bij een vakbond aan te sluiten, noch aan de niet aangesloten arbeid(st)ers andere **voorrechten** dan aan de aangesloten arbeid(st)ers toe te kennen.

Art. 4. De werkgevers en de vakbondsafgevaardigden dienen in **alle omstandigheden** **blijk te** geven van rechtvaardigheid, billijkheid en verzoeningsgezindheid. Zij zullen de sociale wetgeving, de collectieve arbeidsovereenkomsten en het **arbeidsreglement** naleven, en hun inspanningen bundelen ten einde de **naleving** ervan te verzekeren.

Tevens zullen de vakbondsafgevaardigden **elke tekortkoming** van de arbeidstucht en van het beroepsgeheim persoonlijk **vermijden** en door hun collega's doen **vermijden**, en het optreden van de leiding der **onderneming** en van haar vertegenwoordigers op de verschillende gezagsposten niet **bemoeilijken**.

Art. 5. De ondertekenende partijen gaan de verbintenis aan de **vrijheid** van vereniging te eerbiedigen en ervoor te zorgen dat hun **leden** in de **onderneming** voor hun propaganda geen **methoden** aanwenden die niet stroken met de geest van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

1 NEERLEGGING DEPOT / REGISTRE-ENREGISTR. 7
24 -06- 2005 | 26 -07- 2005
NR.

75.647 (Co 114008

HOOFDSTUK III. Oprichting en samenstelling

Art. 6. Op schriftelijk verzoek van één of **meerdere** representatieve werknemersorganisaties in overeenstemming met de **bepalingen** van artikel 10 van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt een vakbondsafvaardiging opgericht in de in artikel 1 bedoelde ondernemingen met tenminste 30 arbeid(st)ers en **wanneer ten minste** 25% van de arbeid(st)ers om de oprichting van een syndicale delegatie verzoeken.

Art. 7. Aan de **term** "onderneming" wordt dezelfde begripsinhoud toegekend als in de wetgeving op de **ondernemingsraden**. Indien via een collectieve arbeidsovereenkomst op bedrijfsvlak een **gemeenschappelijke ondernemingsraad** of comité voor preventie en **bescherming** op het werk werd opgericht voor een groep **ondernemingen**, bestaat ook de **mogelijkheid** om slechts één vakbondsafvaardiging voor de arbeid(st)ers op te richten.

Art. 8. De aanvraag om oprichting van een vakbondsafvaardiging dient per aangetekend schrijven **tot** de werkgever te worden gericht.

De werkgever kan zich altijd om ernstige redenen tegen de oprichting van een syndicale afvaardiging verzetten. De werkgever **laat** dan aan de betrokken vakbond binnen de 15 dagen weten **waarom** hij zich verzet. Bij onenigheid tussen de **partijen** kan het geschil voorgelegd worden aan het verzoeningsbureau van het **paritair** comité. Indien de werkgever niet reageert binnen de 15 dagen, betekent dit dat hij zich niet verzet tegen de oprichting van een syndicale afvaardiging.

De representatieve werknemersorganisatie die de aanvraag wenst in te dienen verwittigt vooraf de andere ondertekenende werknemersorganisaties.

Art. 9. Het aantal afgevaardigden wordt vastgesteld als **volgt**, op grand van het aantal in de onderneming tewerkgestelde arbeid(st)ers.

In ondernemingen met meer dan 500 arbeiders kunnen de representatieve werknemersorganisaties een hoofdafgevaardigde onder de afgevaardigden aanduiden, met een maximum van 1 hoofdafgevaardigde per representatieve werknemersorganisatie **en** met maximum 2 hoofdafgevaardigden per **onderneming**.

De hoofdafgevaardigde is de prioritaire gesprekspartner van de onderneming bij de uitoefening van het **mandaat** van de vakbondsafvaardiging.

Aantal arbeid(st)ers	Mandaten
van 30 tot 100	2
van 101 tot 200	3
van 201 tot 500	4
meer dan 500	5

In de syndicale afvaardiging worden er geen plaatsvervangende **leden** aangeduid.

Art. 10. Voor de **vaststelling** van de **personeelssterkte** van de **onderneming** waarvan sprake in de artikelen 6 en 9 wordt **het gemiddeld** aantal arbeid(st)ers in **aanmerking genomen** dat tewerkgesteld is gedurende de vier kwartalen die het kwartaal van **instelling** of **hemieuwing** der vakbondsafvaardiging voorafgaan. **In geval** van betwisting aangaande het aantal arbeid(st)ers die in de **onderneming** werken, kan **worden** beroep gedaan op de voorzitter van het paritair comité.

Art. 11. De representatieve **werknemersorganisaties** komen overeen hun afgevaardigden aan te wijzen in **verhouding tot** het aantal arbeid(st)ers binnen de onderneming die bij hen zijn aangesloten.

Ingeval zij het **onderling** niet eens zijn over de verdeling van de zetels wordt het geschil voor verzoening **voorgelegd** aan de voorzitter van het paritair comité.

Art. 12. **Om als** afgevaardigde te kunnen aangewezen worden, **moeten** de arbeid(st)ers aan volgende voorwaarden voldoen :

- **ten minste 18 jaar zijn;**
- geen **deel uitmaken** van het leidinggevend personeel;
- sedert ten **minste 12 maanden** tewerkgesteld **zijn** in de onderneming
- zich niet in een opzeggingsperiode bevinden op het **ogenblik** van de aanduiding.
- van een onbesproken gedrag zijn

Art. 13. De representatieve werknemersorganisaties stellen de aangewezen afgevaardigden aan **omwille** van hun bevoegdheid en omwille van het **morele** gezag waarover zij voor het uitoefenen van hun taak moeten beschikken.

Zij waken ertevens over dat de afgevaardigden zoveel **mogelijk** representatief zijn voor de verschillende afdelingen van de onderneming.

Art. 14. De werkgever kan zich om **ernstige** objectieve redenen tegen de aanduiding van een afgevaardigde verzetten. De werkgever **laat** dan aan de betrokken vakbond binnen de 15 dagen na het ontvangen van de **lijst** der voorgedragen afgevaardigden weten **waarom** hij zich **verzet** . Bij onenigheid tussen de partijen kan het geschil voorgelegd worden aan het verzoeningsbureau van het paritair comité.

Art. 15. Het **mandaat** van vakbondsafgevaardigde duurt **vier** jaar en gaat voor **alle** eventuele **mandaten** van eenzelfde vakbond in op het tijdstip van de aanwijzing. Het mandaat is hemieuwbaar binnen de 3 maanden na het afsluiten van de Sociale Verkiezingen.

Art. 16. Het mandaat van vakbondsafgevaardigde eindigt :

- wanneer de **termijn** verstrijkt;
- wanneer de afgevaardigde als dusdanig ontslag **neemt**;
- wanneer de afgevaardigde als arbeid(st)er geen deel **meer uitmaakt** van het personeel der onderneming;

- wanneer de vakbond, waardoor de afgevaardigde **werd** aangewezen, deze door een andere afgevaardigde vervangt, of wanneer de afgevaardigde geen **lid meer** is van die vakbond. De vakbond **licht** de werkgever hierover schriftelijk in.
- indien het Verzoeningsbureau van het Paritair Comité **eenparig** vaststelt dat de syndicale afgevaardigde zijn verbintenis **genomen in uitvoering** van zijn **mandaat** niet **nakomt**

Art. 17. Wanneer aan het mandaat van een afgevaardigde een einde **komt**, kan de betrokken vakorganisatie een **nieuwe** afgevaardigde **aanduiden** en dit voor het restant van de duur van het mandaat.

Tijdens de looptijd der mandaten kan de verdeling ervan onder de betrokken representatieve **werknemers**-organisaties niet wijzigen tenzij bij **gemeenschappelijk** schrijven van de in de omdememing vertegenwoordigde representatieve **werknemersorganisaties**.

HOOFDSTUK IV. Bevoegdheid

Art. 18. De bevoegdheid van de vakbondsafvaardiging heeft, met respect voor de bepalingen van hoofdstuk VI Werking van de vakbondsafvaardiging, onder meer betrekking op :

- de arbeidsverhoudingen in de omdememing;
- de onderhandelingen, in aanwezigheid van de **regionale** secretaris en de directie, met het oog op het **sluiten** van collectieve **arbeidsovereenkomsten** in de omdememing, zonder dat daarbij afbreuk wordt gedaan aan de collectieve arbeidsovereenkomsten of aan de akkoorden van sociale vrede die op andere vlakken zijn gesloten;
- de toepassing in de **ondememing** van de sociale wetgeving, van de collectieve arbeidsovereenkomsten, van het **arbeidsreglement** en van de individuele arbeidsovereenkomsten;
- de naleving van de **algemene** beginselen bepaald in de artikelen 3, 4 en 5 van deze collectieve **arbeidsovereenkomst**.

Art. 19. De vakbondsafvaardiging heeft altijd het recht door de werkgever of zijn plaatsvervanger binnen een redelijke termijn, die de 7 kalenderdagen niet **mag** overschrijden, te worden gehoord naar aanleiding van elk geschil of betwisting van collectieve aard die in de omdememing ontstaat of zou dreigen te ontstaan.

Art. 20. **Elke** individuele klacht wordt **langs** de gewone hiërarchische weg ingediend door de belanghebbende arbeider die op zijn verzoek wordt bijgestaan door zijn vakbondsafgevaardigde. De vakbondsafgevaardigde heeft het recht te worden gehoord naar aanleiding van elk individueel geschil of betwisting die langs deze weg niet kon worden opgelost.

Art. 21. Ten einde de in de voorgaande artikelen 19 en 20 bedoelde geschillen of betwistingen te voorkomen moet de vakbondsafvaardiging voorafgaandelijk door de werkgever en zijn vakbond worden ingelicht over de veranderingen die de contractuele of gebruikelijke arbeids- en beloningsvoorwaarden kunnen wijzigen, met uitzondering van inlichtingen van individuele aard. Zij wordt ingelicht over de wijzigingen die voortvloeien **uit** de wet, de collectieve arbeidsovereenkomsten of bepalingen van algemene aard die in de individuele arbeidsovereenkomsten zijn opgenomen.

HOOFDSTUK V.
Statuut van de **leden der** vakbondsafvaardiging

Art. 22. De **vakbondsafgevaardigden** hebben **recht** op de normale bevorderingen van de **categorie waartoe** zij behoren.

Art. 23. De leden van de vakbondsafvaardiging **mogen** niet **worden** ontslagen of in de uitbouw van **hun** loopbaan worden **belemmerd om** redenen die eigen zijn aan de uitoefening van hun **mandaat**.

De werkgever die **voornemens** is een vakbondsafgevaardigde om gelijk **welke** redenen, met **uitzondering** van dringende reden, te ontslaan verwittigt voorafgaandelijk de **werknemersorganisatie** die de kandidatuur van deze afgevaardigde heeft voorgedragen. Deze verwittiging gebeurt bij aangetekend **schrijven** dat uitwerking heeft op de derde dag, volgend op de **datum** van de verzending.

De betrokken organisatie van **werknemers** beschikt over een **termijn** van **15** kalenderdagen om **mee** te **de-**
len dat zij de geldigheid van de **voorgenomen** afdanking weigert te aanvaarden. Deze **mededeling zal** ge-
beuren bij aangetekend schrijven; de **periode** van **15** kalenderdagen **neemt** een aanvang op de dag waarop
het **door de werkgever** toegezonden schrijven uitwerking heeft.

Indien de werkgever binnen deze termijn geen reactie ontvangt van de organisatie van de **werknemer** wordt dit beschouwd **als** een aanvaarding van de **geldigheid** van de voorgenomen afdanking.

Indien de organisatie van de werknemers weigert de geldigheid van de voorgenomen afdanking te aan-
vaarden, heeft de **meest** gerede **partij** de **mogelijkheid** het **geval** aan het oordeel van het verzoeningsbu-
reau van het paritair comité voor te leggen. Dit bureau zal binnen de 30 dagen de geldigheid onderzoeken
en uitspraak doen. Gedurende deze **periode mag** de maatregel **tot** afdanking niet worden uitgevoerd.

Indien het verzoeningsbureau niet **tot** een eenparige beslissing is kunnen **komen**, wordt het geschil aan de
arbeidsrechtbank voorgelegd.

Art. 24. In geval van afdanking van een vakbondsafgevaardigde om dringende reden, **moet** de organisatie
van werknemers daarvan **onmiddellijk** op de hoogte worden gebracht.

Art. 25. Een forfaitaire vergoeding is door de werkgever verschuldigd in volgende gevallen :

- indien hij een vakbondsafgevaardigde afdankt, zonder de in artikel 23 bepaalde **procedure** na te **leven**;
- indien, op het einde van de **procedure**, de geldigheid van de redenen van afdanking, rekening houdend met de bepaling van artikel **23, 1ste lid**, door het verzoeningsbureau of door de arbeidsrechtbank niet wordt erkend;
- indien de werkgever een afgevaardigde heeft ontslagen om dringende redenen en de arbeidsrechtbank het ontslag ongegrond heeft verklaard;
- indien de **arbeidsovereenkomst** werd beëindigd wegens zware fout van de werkgever die voor de afge-
vaardigde een reden is **tot onmiddellijke** beëindiging van de **overeenkomst**.

Deze forfaitaire vergoeding is gelijk aan de bruto bezoldiging van één jaar, **onverminderd** de toepassing van de artikelen 39 en 40 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de **arbeidsovereenkomsten** (Belgisch Staatsblad van 22 augustus 1978).



Deze **vergoeding** is niet verschuldigd, wanneer de **vakbondsafgevaardigde** de vergoeding ontvangt bepaald bij artikel 21, § 7 van de **wet** van 20 **september** 1948 **houdende** organisatie van het **bedrijfsleven** en bij artikel 1bis, § 7 van de wet van 10 juni 1952 betreffende de **gezondheid** en de **veiligheid** van de **werknemers**, **alsmede** de **salubriteit** van het werk en van de werkplaatsen (Belgisch Staatsblad van 19 juni 1952).

HOOFDSTUK VI.

Werking van de vakbondsafvaardiging

Art. 26. De ondertekenende representatieve **werknemersorganisaties** verbinden zich **er toe om** hun afgevaardigden te **motiveren** om **elk**

- hun **arbeidsovereenkomst** loyaal uitoefenen volgens de richtlijnen gegeven door het management ;
- hun **mandaat** uitoefenen in **overleg** met hun organisatie op een manier die geen inbreuk **vormt** op het **normaal** functioneren van de **ondememing**.

Art. 27. De vakbondsafvaardiging wordt naargelang de noodwendigheden bij voorkeur tijdens zijn diensturen door de werkgever of diens afgevaardigde ontvangen.

Art. 28. Aan de vakbondsafgevaardigden wordt de nodige tijd en faciliteiten **verleend** om, zonder de goede gang van de **ondememing** te verstoren, contacten met **leden** van het personeel afzonderlijk en met de directie der ondememing te hebben.

De tijd die de vakbondsafgevaardigden besteden aan het vervullen van hun opdrachten en bevoegdheden (art. 18) wordt **als** gewone arbeidstijd bezoldigd en kan geen aanleiding geven **tot** overloon of **bijkomende** vergoedingen.

De tijd bedoeld in paragraaf 1 en 2 van dit artikel en besteed aan hun opdrachten en bevoegdheden (art 18.) wordt bepaald op maximum 20 uur per **maand** per mandaat en is niet overdraagbaar. **Hierin** zijn niet begrepen :

- de tijd besteed aan **overleg** met de werkgever op initiatief van de werkgever
- de tijd besteed door de hoofdafgevaardigde aan overleg met de werkgever op initiatief van de hoofdafgevaardigde

In geen geval mag de aanwending der uren besteed aan de uitoefening van hun mandaat de goede gang van de ondememing verstoren en in de mate van het **mogelijke** wordt de werkgever vooraf geïnformeerd over de **opname** van deze uren.

Art. 29. De afgevaardigde mag zijn werkplaats slechts **verlaten** na onderling akkoord met zijn rechtstreekse overste, die dit echter niet **willekeurig** kan weigeren.

De ondememing **stelt** een lokaal ter beschikking van de afgevaardigden om hen toe te **laten** hun opdrachten op een passende manier **uit te oefenen**.

Wanneer één der partijen een onderling akkoord over de normale toepassing van de faciliteiten, vermeld in het vorige **lid**, in de weg staat, kan de andere partij het geschil aanhangig **maken** bij het verzoeningsbureau van het paritair comité.

In de onderneming met **meer** dan één **maatschappelijke zetel**, wordt zo nodig tussen de vakbondsafvaardiging en de directie een regeling getroffen betreffende de faciliteiten en de syndicale uren **om** de normale werking van de vakbondsafvaardiging in **overeenstemming** met **haar** statuut **mogelijk** te **maken**.

Art 30. Aan de vakbondsafgevaardigden wordt eveneens de **mogelijkheid** geboden om, met het akkoord van de directie der **onderneming, deel** te **nemen** aan **vakbondsvormingen** of -congressen. De afwezigheid die daaruit voortvloeit **mag** de goede gang der onderneming niet verstoren. Zij **moeten minste** een week op **voorhand** bij de directie der onderneming worden aangevraagd door de bevoegde **werknemersorganisatie** en in ieder **geval** behoorlijk **gemotiveerd** zijn.

De afwezigheid voor vakbondsvormingen en congressen wordt door de werkgever betaald **tot** 4 dagen per jaar per **mandaat**. Deze dagen zijn niet overdraagbaar.

Art. 31. De vakbondsafgevaardigden **mogen mondelinge** of schriftelijke **mededelingen** aan de **personeelsleden** verstrekken **mits** naleving van artikel 32 **tot** en met 35 van deze **overeenkomst**. Voor **hun** mededelingen mogen de vakbondsafgevaardigden eveneens beroep doen op het **ondernemings emailsysteem**, en dit volgens de afspraken vast te leggen op **ondernemingsvlak**.

Art. 32. Deze mededelingen **moeten** van professionele of syndicale aard zijn.

Art. 33. Deze mededelingen moeten gebeuren met **instemming** van de gewestelijke **secretaris** van de betrokken representatieve **werknemersorganisaties**.

Art. 34. Deze schriftelijke mededelingen moeten **medegetekend** zijn door **minstens** de gewestelijke secretaris van de betrokken representatieve werknemersorganisaties.

Het moment waarop deze mededelingen **zullen** aan het personeel worden rondgedeeld **maakt** het voorwerp **uit** van een overleg tussen de werkgever, de gewestelijke secretaris **samen** met de hoofdafgevaardigde.

De ronddeling **zal** plaatsvinden op het daartoe **meest** geschikte ogenblik.

Art. 35. De vakbondsafvaardiging kan **voorlichtingsvergaderingen** organiseren, mits instemming van de werkgever, die deze niet willekeurig mag weigeren. Deze **voorlichtingsvergaderingen** voor het personeel kunnen slechts bij uitzondering worden ingericht. Zij moeten ten minste drie werkdagen op voorhand bij de directie worden aangevraagd, met kennisgeving van de agenda. De agenda moet betrekking hebben op welbepaalde **voorlichting**. Aan de vergaderingen mag alleen worden **deelgenomen** door personeel **voor** wie de voorlichting **bestemd** is. De gewestelijke secretarissen van de representatieve werknemersorganisaties kunnen deze voorlichtingsvergaderingen bijwonen.

HOOFDSTUK VII.

Rol van de vakbondsafvaardiging bij ontstentenis van een **ondernemingsraad**

Art. 36. Bij ontstentenis van **ondernemingsraad**, kan de vakbondsafvaardiging de taken, rechten en opdrachten uitoefenen die aan deze raad worden toegekend krachtens de artikelen 4 **tot** en met 7 en artikel 11 van de collectieve **arbeidsovereenkomst** van 9 maart 1972, gesloten in de schoot van de Nationale Arbeidsraad, **tot coördinatie** van de in deze Raad gesloten nationale akkoorden en collectieve **arbeidsovereenkomsten** betreffende de **ondernemingsraden, algemeen** verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 12 september 1972.

HOOFDSTUK VIII.
Voorkoming en beslechting van geschillen
Verzoeningsbureau

8

Art. 37. §1 **Wanneer** een geschil ontstaat binnen de **onderneming**, wendt de vakbondsafvaardiging **alle middelen** aan **om** het geschil **langs** onderhandelingen met de directie te beslechten. **In geval** van **noodzaak** erkend door de vakbondsafvaardiging of door het **ondernemingshoofd**, kunnen de partijen, na de andere partij vooraf te hebben **verwittigd, beroep** doen op de vrijgestelden van hun respectieve organisaties. Indien op die manier geen oplossing kan worden gevonden, kan het geschil **worden** voorgelegd aan het verzoeningsbureau door de **meest** gereede partij.

Dit verzoeningsbureau is samengesteld uit de voorzitter en de secretaris van het paritair comité, en één **vertegenwoordiger** per ondertekenende organisatie langs werknemerszijde, en langs werkgeverszijde één of twee vertegenwoordigers, **lid** van de organisatie BAHA, gevestigd Loods 3 te 1930 Zaventem.

De vertegenwoordigers in het verzoeningsbureau worden voor **elk** geschil afzonderlijk voorgedragen. De voordracht wordt voor aanvang van de vergadering **aan de** voorzitter van het paritair comité **gemeld**.

In het verzoeningsbureau kunnen geen vertegenwoordigers zetelen die rechtstreeks betrokken zijn bij het te behandelen geschil.

Bij een sectoraal geschil zetelen de woordvoerders van de ondertekenende organisaties langs **werknemerszijde**, en 1 of 2 werkgeversvertegenwoordigers, lid van BAHA;

Op aanvraag van één van de vertegenwoordigde organisaties **zal** de voorzitter van het paritair comité binnen de **maand** een verzoeningsbureau samenroepen.

§ 2 . Bij een dreigend conflict (met stakingsaanzegging, aanzegging **tot** het voeren van acties of aanzegging **tot lock out**), **moeten** de voorzitter van het paritair comité en de andere organisaties worden ingelicht.

De melding **tot** acties, staking of **lock-out**, **moet** aan de voorzitter van het paritair comité en aan de andere organisaties zetelend in het verzoeningsbureau overgemaakt worden met een aanzeggingstermijn van minimum 15 kalenderdagen. Deze termijn van 15 kalenderdagen **neemt** aanvang de dag van de melding aan de voorzitter van het paritair comité en aan de andere zetelende organisaties.

Bij een dergelijke aanzegging moet de voorzitter van het paritair comité binnen de 3 werkdagen een verzoeningsbureau **samenroepen**.

HOOFDSTUK IX. Geldigheidsduur

Art. 38. Deze collectieve **arbeidsovereenkomst** treedt in werking op 1 januari 2004 en is gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan door elk van de contracterende partijen worden opgezegd. Deze opzegging moet **minstens zes maanden** op voorhand geschieden bij een ter post aangetekende **brief**, gericht aan de voorzitter van het

Paritair Comité voor het vervoer, die **zonder** verwijl de betrokken partijen in **kennis zal** stellen. De **termijn** van zes **maanden** begint te **lopen** vanaf de **datum** van verzending van **bovengenoemde** aangetekende brief.

Art. 39. In **ondernemingen**, die op het **vlak** van de eigen **onderneming** een **collectieve arbeidsovereenkomst** met minimum **equivalente voorwaarden** betreffende de **oprichting** en het statuut en de bevoegdheden van de vakbondsafvaardiging hebben afgesloten of nog afsluiten, blijven deze minimum **equivalente** voorwaarden gelden.

Commission paritaire du transport

Convention collective de travail fixant le statut de la délégation syndicale

du 13 juin 2005

CHAPITRE I. Champ d'application

Article 1er. §1. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs ressortissant à la Commission paritaire du transport et appartenant au sous-secteur de l'**assistance** dans les aéroports ainsi qu'à leurs ouvriers/-ières.

Par «assistance dans les aéroports », on entend entre autres: l'assistance logistique et administrative apportée aux avions, aux membres d'équipage, aux passagers, aux bagages, à la poste **et/ou** aux marchandises (manutention, tri, expédition) tant dans l'aire d'embarquement que dans et autour des avions et dans les bâtiments de l'aéroport.

Ne sont pas visées par «assistance dans les aéroports », les activités suivantes:

- l'approvisionnement en combustibles **et en** graisses ainsi que la fourniture de repas, appelée «inflight catering».

§3. Sont assimilés à des ouvriers/-ières les personnes liées par un contrat de travail régi par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail effectuant principalement du travail manuel, indépendamment de la qualification juridique donnée par les parties à leur contrat.

CHAPITRE II. Dispositions générales

Art. 2. Les ouvriers/-ières qui sont **affilié(e)s** à une des organisations syndicales représentées au Conseil national du travail, ont le droit de se faire représenter par une délégation syndicale, dont le statut est fixé par la présente convention collective de travail.

La délégation syndicale se compose d'ouvriers/-ières qui sont **affilié(e)s** à une organisation syndicale et qui sont désignés par cette organisation.

Art. 3. Les employeurs s'engagent à n'exercer aucune pression sur leurs ouvriers/-ières pour les empêcher de se syndiquer, et de ne pas consentir aux ouvriers/-ières non syndiqué(e)s d'autres prérogatives qu'aux ouvriers/-ières syndiqué(e)s.

Art. 4. Les ouvriers et les délégués syndicaux sont tenus de témoigner en toutes circonstances de l'esprit de justice, d'équité et de conciliation. Ils respecteront la législation sociale, les conventions collectives de travail et le règlement de travail et conjugueront leurs efforts en vue d'en assurer le respect.

Les délégués syndicaux s'engagent également à éviter personnellement et à faire éviter par leurs collègues tout manquement à la discipline du travail et au secret professionnel; ils n'entraveront pas l'action de la direction de l'entreprise et de ses représentants aux divers échelons.

~~Les parties signataires s'engagent également à éviter personnellement et à faire éviter par leurs collègues tout manquement à la discipline du travail et au secret professionnel; ils~~

140.08/13.06.05/07 24-06-2005

NEERLEGGING-DÉPÔT	REGISTR.-ENREGISTR.
24-06-2005	26-07-2005

NR. 75.647/Co/ 14008

~~n'entraveront pas l'action de la direction de l'entreprise et de ses représentants aux divers échelons.~~

Art. 5. Les parties signataires s'engagent à respecter la liberté d'association et à veiller à ce que leurs membres excluent de leur propagande syndicale les méthodes qui ne sont pas conformes à l'esprit de la présente convention collective de travail.

CHAPITRE III. Institution et composition

Art. 6. A la demande écrite d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives et conformément aux dispositions de l'article 10 de cette convention collective de travail, une délégation syndicale est instituée dans les entreprises visée à l'article 1er, et occupant au moins 30 **ouvriers/-ières**, si au moins 25 p.c. des ouvriers/-ières en font la demande.

Art. 7. Le terme "entreprise" a la même signification que dans la législation relative aux conseils d'entreprise. Si par le biais d'une convention collective de travail au niveau de l'entreprise, un conseil d'entreprise ou un comité pour la prévention et la protection au travail commun a été institué pour un groupe d'entreprises, il est possible de n'instituer qu'une seule délégation syndicale pour les ouvriers.

Art. 8. La demande d'institution d'une délégation syndicale doit être adressée par lettre recommandée à l'employeur.
L'employeur peut s'opposer, pour des motifs sérieux, à l'institution d'une délégation syndicale. L'employeur fait dans les 15 jours connaître à l'organisation syndicale intéressée ses motifs d'opposition. En cas de désaccord entre les parties, le différend peut être soumis au bureau de conciliation de la commission paritaire précitée. Si l'employeur ne réagit pas endéans les 15 jours, cela signifie qu'il ne s'oppose pas à l'institution à la délégation syndicale.

L'organisation représentative de travailleurs qui désire introduire une telle demande avertit au préalable les autres organisations syndicales signataires.

Art. 9. Le nombre de délégués est fixé comme suit, sur base du nombre d'ouvriers/-ières occupé(e)s dans l'entreprise.

Dans les entreprises occupant plus de 500 ouvriers, les organisations représentatives de travailleurs peuvent désigner un délégué principal parmi les délégués, avec un maximum de 1 délégué principal par organisation représentative de travailleurs et avec un maximum de 2 délégués principaux par entreprise.

Le délégué principal est l'interlocuteur prioritaire de l'entreprise dans l'exercice du mandat de la délégation syndicale.

Nombre d'ouvriers	Mandats
De 30 à 100	2
De 101 à 200	3
De 201 à 500	4
Plus de 500	5

Dans la délégation syndicale, on ne désigne pas de membres suppléants.

Art. 10. Dans le calcul des effectifs de l'entreprise dont question aux articles 6 et 9, il est tenu compte du nombre moyen d'ouvriers/-ières occupé(e)s au cours des quatre trimestres civils qui précèdent celui au cours duquel est créée ou renouvelée la délégation syndicale.

En cas de contestation au sujet du nombre d'ouvriers/-ières dans l'entreprise, il peut être fait appel au président de la commission paritaire.

Art. 11. Les organisations représentatives de travailleurs conviennent de désigner leurs délégués au prorata du nombre d'ouvriers/-ières de l'entreprise **affilié(e)s** auprès d'elles.

A défaut d'accord au sujet de la répartition des mandats le différend est soumis pour la conciliation au président de la commission paritaire.

Art. 12. Pour pouvoir être désignés comme délégué, les ouvriers/-ières doivent répondre aux conditions suivantes :

- être âgés de 18 ans accomplis;
- ne pas faire partie du personnel de direction;
- être occupés depuis au moins 1 an dans l'entreprise;
- ne pas être en période de préavis au moment de la désignation.
- être d'une conduite irréprochable

Art. 13. Les organisations syndicales représentatives choisissent les délégués désignés en fonction de leur compétence et de l'autorité morale dont ils doivent disposer pour l'exécution de leur mandat.

Elles veillent également à ce que les délégués soient dans la mesure du possible représentatifs des différentes divisions de l'entreprise.

Art. 14. L'employeur peut toujours s'opposer, pour des motifs sérieux, à la désignation d'un délégué. L'employeur fait connaître à l'organisation syndicale intéressée ses motifs d'opposition dans les 15 jours qui suivent la communication de la liste des délégués proposés. En cas de désaccord entre les parties, le différend peut être soumis au bureau de conciliation de la commission paritaire précitée.

Art. 15. Le mandat de délégué syndical a une durée de quatre ans et prend cours au moment de la désignation pour tous les mandats éventuels d'une même organisation syndicale. Le mandat est renouvelable dans les 3 mois après la fin des Elections sociales.

Art. 16. Le mandat de délégué syndical prend fin :

- à son expiration normale;
- lorsque le délégué comme tel démissionne;
- lorsque le délégué cesse de faire partie du personnel des ouvriers de l'entreprise;
- **lorsque l'organisation syndicale par laquelle le délégué a été désigné, remplace celui-ci par un autre délégué, ou lorsque le délégué cesse de faire partie de cette organisation syndicale.** L'organisation syndicale en avertit l'employeur par écrit.
- lorsque le Bureau de conciliation de la Commission paritaire constate unanimement que le délégué syndical ne respecte pas son engagement pris en exécution de son mandat

6

Art. 17. Lorsque le mandat d'un délégué prend **fin**, l'organisation syndicale intéressée peut désigner un nouveau délégué, et ce pour le reste de la durée du mandat.
La répartition des mandats entre les organisations syndicales ne peut être modifiée pendant la validité des mandats que par lettre commune des organisations syndicales représentatives.

CHAPITRE IV. Compétence

Art. 18. La compétence de la délégation syndicale concerne entre autres, en respectant les dispositions du chapitre VI Fonctionnement de la délégation syndicale :

- les relations du travail dans l'entreprise;
- les négociations, en présence du secrétaire régional et de la **direction**, en vue de la conclusion de conventions collectives au sein de l'entreprise, sans préjudice des conventions collectives ou des accords de paix sociale conclus à d'autres niveaux;
- l'application de la législation sociale dans **l'entreprise**, des conventions collectives de travail, du règlement de travail et des contrats individuels de travail;
- le respect des principes généraux précisés aux articles 3, 4 et 5 de la présente convention collective de travail.

Art. 19. La délégation syndicale a le droit d'être reçue dans un délai raisonnable qui ne peut dépasser les 7 jours calendrier par l'employeur ou par son représentant à l'occasion de tout litige ou différend de caractère collectif qui survient ou menace de se produire dans l'entreprise.

Art. 20. Toute réclamation individuelle est introduite, en suivant la voie hiérarchique habituelle, par l'ouvrier intéressé, assisté à sa demande par son délégué syndical. La délégation syndicale a le droit d'être reçue à l'occasion de tout litige ou différend de caractère individuel qui n'a pu être résolu par cette voie.

Art. 21. En vue de prévenir les litiges ou différends visés aux articles 19 et 20 **ci-dessus**, la délégation syndicale doit être informée préalablement par l'employeur et les syndicats des changements susceptibles de modifier les conventions contractuelles ou habituelles de travail et de **rémunération**, à l'exclusion des informations de caractère individuel. Elle est notamment informée des changements résultant de la loi, des conventions collectives ou des dispositions de caractère général figurant dans les contrats individuels de travail.

CHAPITRE V.

Statut des membres de la délégation syndicale

Art. 22. Les délégués syndicaux jouissent des promotions normales de la catégorie à laquelle ils appartiennent.

Art. 23. Les membres de la délégation syndicale ne peuvent pas être licenciés pour des motifs inhérents à l'exercice de leur mandat.

L'employeur qui envisage de licencier un délégué syndical, pour quelque motif que ce soit, sauf pour motif grave, en informe préalablement la délégation syndicale ainsi que l'organisation de travailleurs qui a présenté la candidature de ce délégué. Cette information se fait par lettre recommandée produisant ses effets le troisième jour suivant la date de son expédition.

L'organisation de travailleurs intéressée dispose d'un délai de 15 jours calendrier pour notifier son **refus** d'admettre la validité du licenciement envisagé. Cette notification se fait par lettre recommandée; la période des 15 jours calendrier débute le jour où la lettre envoyée par l'employeur produit ses effets.

L'absence de réaction de l'organisation de travailleurs est à considérer comme une acceptation de la validité du licenciement envisagé.

Si l'organisation de travailleurs refuse d'admettre la validité du licenciement envisagé, la partie la plus diligente a la faculté de soumettre le cas à l'appréciation du bureau de conciliation de la commission paritaire. Ce bureau examinera la validité du licenciement et rendra dans les 30 jours un jugement. L'exécution de la mesure de licenciement ne peut intervenir pendant cette procédure.

Si le bureau de conciliation n'a pu arriver à une décision unanime, le litige est soumis au tribunal du travail.

Art. 24. En cas de licenciement d'un délégué syndical pour motif grave, l'organisation de travailleurs doit en être informée immédiatement.

Art. 25. Une indemnité forfaitaire est due par l'employeur dans les cas suivants :

- s'il licencie un délégué syndical sans respecter la procédure prévue à l'article 23 ci-dessus;
- si, au terme de la procédure, la validité des motifs du licenciement, au regard de la disposition de l'article 23, alinéa **1^{er}**, n'est pas reconnue par le bureau de conciliation ou par le tribunal du travail;
- si l'employeur a licencié le délégué pour motif grave et que le tribunal du travail a déclaré le licenciement non fondé;
- si le contrat de travail a pris **fin** en raison d'une faute grave de l'employeur, qui constitue pour le délégué un motif de résiliation immédiate du contrat.

L'indemnité forfaitaire est égale à la rémunération brute d'un an, sans préjudice de l'application des articles 39 et 40 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (Moniteur belge du 22 août 1978).

Cette indemnité n'est pas due lorsque le délégué syndical bénéficie de l'indemnité prévue par l'article 21, § 7 de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie et par l'article **1^{er} bis**, § 7 de la loi du 10 juin 1952 concernant la santé et la sécurité des **travailleurs**, ainsi que la salubrité du travail et des lieux de travail (Moniteur belge du 19 juin 1952).

CHAPITRE VI.

Fonctionnement de la délégation syndicale

Art. 26. Les organisations représentatives de travailleurs signataires s'engagent à motiver leurs délégués pour

- exercer loyalement leur contrat de travail suivant les directives données par la direction;
- exercer leur mandat en concertation avec leur organisation d'une façon qui ne porte pas préjudice au fonctionnement normal de l'entreprise.

Art. 27 La délégation syndicale est reçue par l'employeur ou par son représentant selon les nécessités pendant les heures de travail.

Art. 28. Les facilités nécessaires sont consenties aux délégués syndicaux pour entrer en contact, sans entraver la bonne marche de l'entreprise, avec les membres du personnel individuellement et avec la direction de l'entreprise.

Le temps que les délégués syndicaux consacrent à l'exécution de leurs missions et compétences (art. 18) est rémunéré comme temps de travail normal et ne peut donner lieu à un sursalaire ni à des indemnités supplémentaires.

Le temps visé au paragraphe 1 et 2 du présent article et consacré à leurs missions et compétences (art. 18) est fixé à 20 heures au maximum par mois par mandat et n'est pas transférable. N'est pas compris dans ce temps :

- le temps consacré à la concertation avec l'employeur à l'initiative de l'employeur
- le temps consacré par le délégué principal à la concertation avec l'employeur à l'initiative du délégué principal

L'utilisation des heures consacrées à l'exercice de leur mandat ne peut perturber aucunement le bon fonctionnement de l'entreprise et, dans la mesure du possible, l'employeur sera informé préalablement de la prise de ces heures.

Art. 29. Le délégué ne peut quitter son lieu de travail qu'après l'accord mutuel avec son supérieur directe, qui, toutefois, ne peut pas le refuser arbitrairement.

L'entreprise met un local à la disposition des délégués afin de leur permettre de remplir leurs missions de manière adéquate.

Cependant, lorsque l'une des parties fait obstacle à un accord mutuel relatif à l'application normale du régime de facilités dont question à l'alinéa précédent, l'autre partie peut soumettre le litige au bureau de conciliation de la commission paritaire.

Dans les entreprises ayant plus d'un siège d'exploitation, la délégation syndicale et la direction pourront établir au besoin un règlement au sujet des facilités et du crédit d'heures, en vue de permettre le fonctionnement normal de la délégation syndicale conformément à son statut.

Art. 30. Les délégués syndicaux ont également la possibilité de participer, moyennant l'accord de la direction de l'entreprise, à des formations ou des congrès syndicaux. L'absence qui en

2

découle ne peut pas perturber le bon fonctionnement de l'**entreprise**. Elle doit être demandée au moins une semaine au préalable auprès de la direction de l'entreprise par l'organisation de travailleurs compétente et elle doit être dûment motivée en tout cas. .

L'absence pour des formations et congrès syndicaux est payée par l'employeur **jusqu'à** 4 jours par an par mandat. Ces jours ne sont pas transférables.

Art. 31. La délégation syndicale peut procéder oralement ou par écrit à des communications utiles au personnel moyennant le respect de l'article 32 jusqu'à 35 inclus de la présente convention.

Pour leurs communications, les délégués syndicaux peuvent recourir au système de courrier électronique d'entreprise conformément aux règles établies en cette matière au niveau de l'entreprise.

Art. 32 **Il** faut que ces communications soient de nature professionnelle ou syndicale.

Art. 33. Il faut que ces communications soient faites avec le consentement du secrétaire régional des organisations représentatives de travailleurs concernées.

Art. 34. Il faut que ces communications ^{écrites} soient contresignées au moins par le secrétaire régional des organisations représentatives de travailleurs concernées.

Le moment où ces communications seront diffusées au personnel fait l'objet d'une concertation entre l'employeur, le secrétaire régional et le délégué principal.

La diffusion se fera au moment le plus approprié à cet effet.

Art. 35. La délégation syndicale peut organiser des réunions **d'information**, moyennant le consentement de l'employeur, qui ne peut arbitrairement le refuser. Ces réunions d'information ne peuvent être organisées qu'à des occasions exceptionnelles. L'autorisation doit être demandée à la direction trois jours ouvrables au moins à l'avance, et l'ordre du jour doit être communiqué en même temps. L'ordre du jour doit porter sur des informations bien déterminées. Seuls les travailleurs à qui les informations sont destinées peuvent participer aux réunions susvisées. Les secrétaires régionaux des organisations représentatives de travailleurs peuvent assister à ces réunions d'information.

CHAPITRE VII.

Rôle de la délégation syndicale en l'absence de conseil d'entreprise

Art. 36. A défaut de conseil d'entreprise, la délégation syndicale peut assumer les tâches, droits et missions qui sont confiés à ce conseil conformément aux articles 4 à 7 et à l'article 11 de la convention collective de travail conclue le 9 mars 1972 au sein du Conseil national du travail, coordonnant les accords nationaux et les conventions collectives de travail relatifs aux conseils d'entreprise, conclus au sein du Conseil national de travail, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 12 septembre 1972.

CHAPITRE VIII.

Prévention et règlement de différends

Bureau de conciliation

Art. 37. §1 Lorsqu'un différend surgit au sein de l'entreprise, la délégation syndicale met tout en œuvre pour aboutir à un règlement du différend par la voie de négociation avec la direction. En cas de besoin reconnu par la délégation syndicale ou par l'employeur, l'autre partie ayant été préalablement informée, les parties peuvent faire appel aux délégués permanents de leurs organisations respectives. En cas de désaccord persistant, le différend peut être soumis au bureau de conciliation de la commission paritaire par la partie la plus diligente.

Ce bureau de conciliation se compose du président et du secrétaire de la commission paritaire, et d'un seul représentant par organisation signataire du côté des travailleurs, et du côté patronal un ou deux représentant(s), membre(s) de l'organisation BAHA, établie Loods 3 à 1930 Zaventem.

Les représentants au sein du bureau de conciliation sont proposés séparément pour chaque litige. La proposition est soumise avant le début de la réunion au président de la commission paritaire.

Aucun représentant directement concerné par le litige à examiner ne peut siéger au sein du bureau de conciliation.

En cas de litige sectoriel siègent, du côté syndical, les **porte-parole** des organisations signataires et, du côté patronal, 1 ou 2 représentants, membres de BAHA.

A la demande d'une des organisations signataires, le président de la commission paritaire convoquera un bureau de conciliation dans le mois.

§2. En cas de conflit imminent (avec préavis de grève, préavis **d'actions** ou préavis de **lock out**), le président de la commission paritaire et les autres organisations doivent être informés.

Il faut que la mention **d'actions**, de grève ou de **lock-out** soit transmise au président de la commission paritaire et aux autres organisations siégeant au sein du bureau de conciliation avec un délai de préavis de 15 jours calendrier au minimum. Ce délai de 15 jours calendrier prend cours le jour de la mention au président de la commission paritaire et aux autres organisations siégeantes.

En cas d'un tel préavis, le président de la commission paritaire est tenu de convoquer un bureau de conciliation dans les 3 jours ouvrables.

CHAPITRE IX. Durée de validité

Art. 38. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2004 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties contractantes. Cette dénonciation doit se faire au moins six mois à l'avance par lettre recommandée adressée au président de la Commission paritaire du transport, qui en avisera sans délai les parties intéressées. Le délai de préavis de six mois prend cours à la date d'envoi de la lettre recommandée précitée.

Art. 39. Dans les entreprises qui ont conclu ou qui concluent encore une convention collective de travail comportant des conditions au minimum équivalentes relatives à l'institution, au statut et aux compétences de la délégation syndicale au niveau de l'entreprise popre, ces conditions au minimum équivalentes restent valables.