

Comité paritaire pour le transport et la logistique

Paritair Comité voor het vervoer en de logistiek

Convention collective de travail du 11/12/2009
Politique de l'emploi
dans le sous-secteur de l'assistance dans les aéroports

Collectieve arbeidsovereenkomst van 11/12/2009
Tewerkstellingsbeleid
in de sub-sector van de afhandeling op luchthavens

CHAPTIRE I. - Champ d'application

HOOFDSTUK I. – Toepassingsgebied

Article 1

Artikel 1

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

§ 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en hun arbeid(st)ers die ressorteren onder het Paritair Comité voor het vervoer en die tot de sub – sector van afhandeling op luchthavens behoren als ook hun werklieden.

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

§ 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 vracht (afhandeling, sortering, verzending zowel op de inschepingvloer, in en rond de vliegtuigen als in de luchthavengebouwen.

Les activités suivantes ne sont pas visées par « assistance dans les aéroports » : l'approvisionnement en combustibles et en graisses ainsi que la préparation de repas, appelée « inflight catering ».

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

CHAPITRE II. – Protection de l'emploi dans l'entreprise

HOOFDSTUK II. — Bescherming van de tewerksstelling in de onderneming

Article 2

Artikel 2

Lorsque l'emploi se trouve menacé pour des raisons d'ordre économique ou technique, l'employer concerné prendra les mesures suivantes :

Wanneer de tewerksstelling zou kunnen bedreigd worden om economische of technische redenen, zal de betrokken werkgever volgende maatregelen treffen:

140.08 - 11.12.09.11

- ne faire appel à des heures supplémentaires qu'en cas de nécessité impérieuse d'ordre économique ou technique ;
- ne pas engager de travailleurs qui bénéficient d'une pension de retraite complète
- épuiser toutes les possibilités de mutation interne afin de réduire au minimum l'appel à de la main-d'œuvre temporaire ou à des entreprises intérimaires ;
- ne procéder à des licenciements de travailleurs pour des raisons d'ordre économique qu'après avoir pris toutes les mesures précitées.

- overuren alleen laten presteren wanneer deze om economische reden of technische reden volstrekt noodzakelijk zijn;
- geen arbeiders in dienst nemen die een volledig rustpensioen genieten
- alle mogelijkheden van interne mobiliteit benutten, waardoor het beroep doen op tijdelijke arbeidskrachten of uitzendbureaus tot het strikt noodzakelijke wordt beperkt;
- slechts overgaan tot afdanking van arbeiders om economische reden nadat alle bovenstaande maatregelen werden getroffen.

CHAPITRE III. – Licenciement multiple

Article 4

§1. Par "licenciement multiple", il y a lieu d'entendre dans ce contexte: le licenciement pour des raisons d'ordre économique et/ou technique d'au moins sept travailleurs de l'entreprise au cours d'une période de 60 jours civils et auquel la législation en matière de licenciement collectif ne s'applique pas. Les règles contenues dans le présent chapitre ne sont pas d'application en cas de fermeture d'entreprise ou d'un département de celle-ci.

§2. L'employeur qui envisage de procéder à un licenciement multiple, tel que visé au §1, est tenu de suivre la procédure d'information et de consultation suivante :

- a. avertissement préalable de la délégation syndicale ou du secrétaire responsable pour la commission paritaire du transport sous-secteur assistance dans les aéroports, ainsi que des travailleurs concernés ;
- b. dans les 15 jours civils qui suivent la date de l'avertissement dont question au §2 a. ci-dessus : concertation avec la délégation syndicale et/ou les organisations syndicales responsables pour la commission paritaire du transport sous-secteur assistance dans les aéroports au sujet de mesures possibles pour éviter ou pour limiter le licenciement.

HOOFDSTUK III. – Meervoudig ontslag

Artikel 3

§1. Onder "meervoudig ontslag" wordt in deze context verstaan : het ontslag wegens economische en/of technische redenen van ten minste zeven werknemers in de onderneming in de loop van een periode van 60 kalenderdagen en waarop de wetgeving inzake collectief ontslag niet van toepassing is. De regeling vervat in dit hoofdstuk geldt niet in geval van sluiting van de onderneming of een afdeling daarvan.

§2. De werkgever die overweegt over te gaan tot een meervoudig ontslag zoals bedoeld in §1, is ertoe gehouden volgende informatie- en overlegprocedure te volgen:

- a. voorafgaande verwittiging van de syndicale delegatie of de verantwoordelijke secretaris voor het paritair comité van het vervoer met als sub-sector "afhandeling op luchthavens" evenals de betrokken arbeiders;
- b. in een periode van 15 kalenderdagen volgend op de datum van de aankondiging waarvan sprake in §2 a. hiervoor: overleg met de syndicale delegatie en/of verantwoordelijke vakbondsorganisaties voor het paritair comité van het vervoer met als sub-sector "afhandeling op luchthavens" over mogelijke maatregelen om het ontslag te vermijden of te beperken.

§3. La décision au sujet de la mise en œuvre du licenciement multiple ainsi que de ses modalités incombe à l'employeur. Le licenciement proprement dit pourra être notifié à l'issue de la période dont question au §2.

§3. De beslissing over de uitvoering van het meervoudig ontslag en de modaliteiten daarvan komt toe aan de werkgever. Het ontslag zelf kan betekend worden na afloop van de periode waarvan sprake in §2.

CHAPITRE IV. - Durée de validité

Article 4

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} septembre 2009 et est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un préavis de trois mois. La dénonciation doit être notifiée par lettre recommandée au président du sous-secteur de l'assistance dans les aéroports.

HOOFDSTUK IV. – Geldigheidsduur

Artikel 4

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 september 2009 en geldt voor een onbepaalde duur.

Zij kan door elk der partijen worden opgezegd middels een opzeggingstermijn van 3 maanden. De opzegging dient per aangetekend schrijven te gebeuren, gericht aan de voorzitter van de sub-sector van de afhandeling op luchthavens.