

## **Paritair Subcomité voor de grondaafhandeling op luchthavens.**

Collectieve arbeidsovereenkomst van 24 oktober  
2019

Vaststelling van het statuut van de vakbondsafvaardiging

### *HOOFDSTUK I. – Toepassingsgebied*

#### Artikel 1

§ 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en hun werknemers die ressorteren onder het Paritair Sub-comité voor grondaafhandeling op luchthavens.

§ 2. 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. *Algemene bepalingen*

Art. 2. De werknemers, 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 werknemers die aangesloten zijn bij een werknemersorganisatie en die door deze organisatie worden aangeduid.

Art. 3. De werkgevers verbinden er zich toe op hun werknemers geen druk uit te oefenen om hen te beletten bij een vakbond aan te sluiten, noch aan de niet aangesloten werknemers andere voorrechten dan aan de aangesloten werknemers 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 inbreuk op het vlak van de arbeidstucht en beroepsgeheim persoonlijk vermijden en door hun collega's doen vermijden, en het optreden van de leiding van de 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.

### 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 werknemers en wanneer ten minste 25 pct. van de werknemers 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 werknemers 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 subcomité. 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 grond van het aantal in de onderneming tewerkgestelde werknemers.

In ondernemingen met meer dan 500 werknemers kunnen de representatieve werknemersorganisaties een hoofdafgevaardigde onder de afgevaardigden aanduiden, met een maximum van 1 hoofdafgevaardigde per representatieve werknemersorganisatie én 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 werknemers  
Nombre des travailleurs

van/de 30 tot/à 100  
van/de 101 tot/à 200  
van/de 201 tot/à 500  
meer dan/plus de 500

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 werknemers in aanmerking genomen dat tewerkgesteld is gedurende de vier kwartalen die het kwartaal van instelling of hernieuwing van de vakbondsafvaardiging voorafgaan.

In geval van betwisting aangaande het aantal werknemers die in de onderneming werken, kan worden beroep gedaan op de voorzitter van het paritair subcomité.

Art. 11. De representatieve werknemersorganisaties komen overeen hun afgevaardigden aan te wijzen in verhouding tot het aantal werknemers 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 subcomité.

Art. 12. Om als afgevaardigde te kunnen aangewezen worden, moeten de werknemers 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 er tevens 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 van de voorgedragen afgevaardigden weten waarom hij zich verzet. Bij onenigheid tussen de partijen kan het geschil voorgelegd worden aan het verzoeningsbureau van het paritair subcomité.

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 hernieuwbaar 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 geen deel meer uitmaakt van het personeel van de 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 subcomité 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 van de mandaten kan de verdeling ervan onder de betrokken representatieve werknemersorganisaties niet wijzigen tenzij bij gemeenschappelijk schrijven van de in de onderneming 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 onderneming;
- de onderhandelingen, in aanwezigheid van de regionale secretaris en de directie, met het oog op het sluiten van collectieve arbeidsovereenkomsten in de onderneming, 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 onderneming 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 onderneming ontstaat of zou dreigen te ontstaan.

Art. 20. Elke individuele klacht wordt langs de gewone hiërarchische weg ingediend door de belanghebbende werknemer 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. Teneinde de in 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 van de 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 delen dat zij de geldigheid van de voorgenomen afdanking weigert te aanvaarden. Deze mededeling zal gebeuren 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 aanvaarden, heeft de meest gereede partij de mogelijkheid het geval aan het oordeel van het verzoeningsbureau van het paritair subcomité 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 afgevaardigde 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 (Belgisch Staatsblad van 27-28 september 1948) 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 ertoe om hun afgevaardigden te motiveren om elk

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

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 onderneming te verstoren, contacten met leden van het personeel afzonderlijk en met de directie van de onderneming te hebben.

De tijd die de vakbondsafgevaardigden besteden aan het vervullen van hun opdrachten en bevoegdheden (artikel 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 (artikel 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 van de uren besteed aan de uitoefening van hun mandaat de goede gang van de onderneming 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 onderneming stelt een lokaal ter beschikking van de afgevaardigden om hen toe te laten hun opdrachten op een passende manier uit te oefenen.

Wanneer één van de 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 subcomité.

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 van de onderneming, deel te nemen aan vakbondsvormingen of -congressen. De afwezigheid die daaruit voortvloeit mag de goede gang van de onderneming niet verstoren. Zij moet ten minste een week op voorhand bij de directie van de 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 7 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-e-mailsysteem, 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 aan het personeel zullen worden meegedeeld of verspreidt maakt het voorwerp uit van een overleg tussen de werkgever, de gewestelijke secretaris samen en de hoofdafgevaardigde.

De mededeling 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 voorlichtingen. 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*

1

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 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*

Art. 37. § 1. Wanneer een geschil ontstaat binnen de onderneming, wendt de vakbondsafvaardiging alle middelen aan om het geschil via 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 gerede partij.

Dit verzoeningsbureau is samengesteld uit de voorzitter en de secretaris van het paritair subcomité, en één vertegenwoordiger per ondertekenende organisatie langs werknemerszijde, en langs werkgeverszijde twee vertegenwoordigers.

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

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

1

Bij een sectoraal geschil zetelen de woordvoerders van de ondertekenende organisaties langs werknemerszijde, en 2 werkgeversvertegenwoordigers.

Op aanvraag van één van de vertegenwoordigde organisaties zal de voorzitter van het paritair subcomité 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 subcomité en de andere organisaties worden ingelicht.

De melding tot acties, staking of lock-out, moet aan de voorzitter van het paritair subcomité 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 subcomité en aan de andere zetelende organisaties.

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

## HOOFDSTUK IX. *Geldigheidsduur*

Art. 38. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2020 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 subcomité, 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.

1

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.