

**Paritair Subcomité voor de  
grondafhandeling op luchthavens**

Collectieve arbeidsovereenkomst van  
27/06/2023

Collectieve arbeidsovereenkomst betreffende  
het opleidingsplan en opleidingsrecht van de  
werknemers.

**HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied**

Art.1 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is  
van toepassing op de werkgevers en hun  
werknemers die ressorteren onder het Paritair  
Subcomité voor de grondafhandeling op  
luchthavens

Onder "werknemers" wordt begrepen: de  
arbeiders en arbeidsters van werkgevers  
bedoeld in lid 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

Art.2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst  
wordt gesloten in uitvoering van de  
hoofdstukken 9 – 'opleidingsplannen' en 12 –  
'investeren in opleiding' van de wet van 3  
oktober 2022 houdende diverse bepalingen.

**HOOFDSTUK II. – Begrippen**

Art.3 - Voor de toepassing van deze  
overeenkomst wordt bedoeld onder :

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

Convention collective de travail du  
27/06/2023

Convention collective de travail relative au plan  
de formation et au droit à la formation des  
travailleurs

**CHAPITRE Ier. Champ d'application**

Art.1 - La présente convention collective de  
travail s'applique aux employeurs et leurs  
travailleurs ressortissant à la Sous-commission  
paritaire pour l'assistance en escale dans les  
aéroports.

Par "travailleurs" on entend : les ouvriers et les  
ouvrières des employeurs visés sous l'alinéa 1er  
déclarés dans la catégorie ONSS 283, sous le  
code travailleur 015 ou 027.

Cette convention collective de travail ne s'ap-  
plique toutefois pas :

- a) aux apprentis déclarés dans la catégorie  
ONSS 283 sous le code travailleur 035;
- b) aux apprentis qui, à partir du 1er 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".

Art.2. La présente convention collective de  
travail est conclue en exécution des chapitres 9  
- 'plans de formation' et 12 - 'investir dans la  
formation' de la loi du 3 octobre 2022 portant  
des dispositions diverses.

**CHAPITRE II. – Définitions**

Art.3 - Pour l'application de la présente  
convention, on entend par :

“formele opleiding”: door lesgevers of opleiders ontwikkelde cursussen en stages. Deze opleidingen worden gekenmerkt door een hoge graad van organisatie van de opleider of opleidingsinstelling. Ze gaan door op een plaats die duidelijk van de werkplek gescheiden is. Ze richten zich tot een groep leerlingen. Die opleidingen kunnen ontwikkeld en beheerd worden door de onderneming zelf of door een extern organisme.

“informele opleiding”: de opleidingsactiviteiten, andere dan de formele opleidingen die rechtstreeks betrekking hebben op het werk. Deze opleidingen worden gekenmerkt door een hoge graad van zelforganisatie door de individuele leerling of door een groep leerlingen met betrekking tot de tijd, de plaats en de inhoud, een inhoud die gekozen wordt volgens de individuele behoeften van de leerling op de werkplek, en met een rechtstreeks verband met het werk en de werkplek, met inbegrip van deelname aan conferenties of beurzen voor leerdoeleinden.

“Formation formelle”: les cours et stages conçus par des formateurs ou des orateurs. Ces formations sont caractérisées par un haut degré d'organisation du formateur ou de l'institution de formation. Elles se déroulent dans un lieu nettement séparé du lieu de travail. Ces formations s'adressent à un groupe d'apprenants. Ces formations peuvent être conçues et gérées par l'entreprise elle-même ou par un organisme extérieur à l'entreprise.

“Formation informelle”: les activités de formation, autres que les formations formelles, qui sont en relation directe avec le travail. Ces formations sont caractérisées par un haut degré d'auto-organisation par l'apprenant individuel ou par un groupe d'apprenants en ce qui concerne l'horaire, le lieu et le contenu, un contenu déterminé en fonction des besoins individuels de l'apprenant sur le lieu de travail et avec un lien direct avec le travail et avec le lieu de travail, en ce compris la participation à des conférences ou à des foires dans un but d'apprentissage.

### **HOOFDSTUK III- Opleidingsplan**

Art.4 - Iedere werkgever stelt jaarlijks, in uitvoering van art. 36 van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse bepalingen (B.S. 10 november 2022), voor 31 maart een opleidingsplan op.

Hierbij besteedt de werkgever in het bijzonder aandacht aan:

- de werknemers behorend tot de risicogroepen zoals bedoeld in artikel 35 Wet houdende diverse arbeidsbepalingen dd. 3 oktober 2022
- De genderdimensie
- De knelpuntberoepen

Het opleidingsplan bevat minstens een overzicht van de te volgen formele en informele opleidingen. Deze opleidingen vormen een

### **CHAPITRE III- Plan de formation**

Art.4 - En exécution de l'art. 36 de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail (M.B. 10 novembre 2022), chaque employeur rédige annuellement, avant le 31 mars, un plan de formation.

Dans ce cadre, l'employeur porte une attention particulière:

- aux travailleurs appartenant aux groupes à risque visés à l'article 35 de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail
- à la dimension de genre
- aux métiers en pénurie

Le plan de formation comprend au moins un aperçu des formations formelles et informelles à suivre. Ces formations représentent un

investering in opleiding bedoeld in hoofdstuk 12 van de wet houdende diverse arbeidsbepalingen dd. 3 oktober 2022.

De opleidingen voorzien in het kader van nascholing in toepassing van de CAO van 23 november 2017 (registratienummer 144374/CO/140.04) en andere verplichte opleidingen worden in het opleidingsplan meegenomen als formele opleidingen.

De « on the job » trainingen die nu reeds in de ondernemingen worden gegeven worden in het opleidingsplan meegenomen als informele opleidingen.

Om aan zijn verplichting inzake het jaarlijks opleidingsplan te voldoen, dient de werkgever een model op te maken dat voldoet aan de bepalingen uit hoofdstuk 9 – ‘opleidingsplannen’ van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen.

In ondernemingen met een overlegorgaan zal een jaarlijkse voorafgaande bespreking plaatsvinden over een globaal opleidingsplan.

Na afloop van elk kalenderjaar dient de werkgever in het geëigende overlegorgaan te rapporteren over de vormingsinspanningen.

Art.5 - De verplichting tot het opmaken van een opleidingsplan zoals opgenomen in art. 4 van deze cao is niet van toepassing op werkgevers die minder dan 20 werknemers tewerkstellen.

#### **HOOFDSTUK IV – *Individueel opleidingsrecht***

Art.6

§1 - In ondernemingen met minder dan 10 werknemers, berekend overeenkomstig art. 50§2 van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse bepalingen geldt geen individueel opleidingsrecht.

investissement dans la formation visé au chapitre 12 de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail.

Les formations dans le cadre du recyclage aptitude professionnelle en application de la CCT du 23 novembre 2017(n° d’enregistrement 144374/CO/140.04) et d’autres formations obligatoires sont reprises dans le plan de formation en tant que formations formelles.

Les formations « on the job » qui sont déjà dispensées dans les entreprises sont reprises dans le plan de formation en tant que formations informelles.

À fin de respecter son obligation en matière de plan de formation annuel, l’employeur doit établir un modèle répondant aux dispositions du chapitre 9 - ‘plans de formation’ de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail.

Dans les entreprises ayant un organe de concertation, on procèdera annuellement à une discussion préalable au sujet d’un plan de formation global.

À l’issue de chaque année calendrier, l’employeur doit rapporter au sein de l’organe de concertation approprié au sujet des efforts de formation.

Art.5 - L’obligation de rédiger un plan de formation telle que mentionnée à l’art. 4 de la présente CCT ne s’applique pas aux employeurs qui occupent moins de 20 travailleurs.

#### **CHAPITRE IV – *Droit individuel à la formation***

Art.6

§1<sup>er</sup> - Le droit individuel à la formation ne s’applique pas dans les entreprises comptant moins de 10 travailleurs, à calculer conformément à l’art. 50§2 de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses.

§2 – In ondernemingen met meer dan 10 werknemers en minder dan 20 werknemers, uitgedrukt in VTE, geldt een individueel opleidingsrecht van één dag opleiding per jaar voor een voltijdse werknemer.

§3 – In ondernemingen met 20 of meer werknemers wordt het individueel opleidingsrecht vastgelegd op twee dagen voor een voltijdse werknemer, tenzij op ondernemingsvlak al een hoger opleidingsrecht werd voorzien.

§4 – Voor de invulling van het individuele opleidingsrecht komen alle professionele opleidingen die kunnen gerelateerd worden aan het bedrijf of de sector in aanmerking.

§5 – Het groeipad voor de ondernemingen met 20 of meer werknemers wordt als volgt vastgelegd:

- 2 dagen voor een voltijdse werknemer in 2023 en 2024
- 3 dagen voor een voltijdse werknemer in 2025 en 2026
- 4 dagen voor een voltijdse werknemer vanaf 2027
- 5 dagen voor een voltijdse werknemer vanaf 2030.

§6. Het saldo van de niet opgebruikte opleidingsdagen wordt op het einde van het jaar overgedragen naar het daaropvolgende jaar, zonder dat dit saldo in mindering mag worden gebracht van het opleidingskrediet van de werknemer in dat jaar.

Doel is dat op het einde van elke periode van vijf jaar, die ten vroegste kan beginnen op 01.01.2024, (of voor het einde van de arbeidsovereenkomst als deze stopt voordat de voormelde periode van vijf jaar afloopt), de voltijdse werknemer minimum het in artikel 6 bepaalde aantal opleidingsdagen per jaar heeft opgenomen. Na vijf jaar wordt het saldo van het beschikbare opleidingskrediet opnieuw op nul gezet.

§7. De originele attesten die door de opleidingsinstellingen aan de werkgever afgeleverd worden naar aanleiding van de door de werknemer gevolgde formele en informele opleidingen, dienen onverwijld aan de werknemer te worden overgemaakt.

§2 – Dans les entreprises comptant plus de 10 travailleurs et moins de 20 travailleurs, exprimés en ETP, un droit individuel à la formation d'un jour de formation par an s'applique pour un travailleur à temps plein.

§3 – Dans les entreprises comptant 20 travailleurs ou plus, le droit individuel à la formation est fixé à deux jours pour un travailleur à temps plein, à moins qu'un droit à la formation plus élevé ne soit déjà prévu au niveau de l'entreprise

§4 – Toutes les formations professionnelles pouvant être liées à l'entreprise ou au secteur sont éligibles à l'interprétation du droit individuel à la formation.

§5 – La trajectoire de croissance pour les entreprises comptant 20 travailleurs ou plus est déterminée comme suit:

- 2 jours pour un travailleur à temps plein en 2023 et 2024
- 3 jours pour un travailleur à temps plein en 2025 et 2026
- 4 jours pour un travailleur à temps plein à partir de 2027
- 5 jours pour un travailleur à temps plein à partir de 2030.

§6. Le solde des jours de formation non utilisés à la fin de l'année est transféré à l'année suivante, sans que ce solde ne puisse venir en diminution du crédit formation du travailleur de cette année suivante.

L'objectif est qu'à la fin de chaque période de cinq ans, laquelle peut commencer au plus tôt le 01.01.2024, (ou avant la fin de la convention si celle-ci prend fin avant que la période précitée de cinq ans soit écoulée), le travailleur à temps plein ait pris au moins le nombre de jours de formation par an fixé à l'article 6. Après cinq ans, le solde du crédit formation disponible est remis à zéro.

§7. Les attestations originales qui sont délivrées par les organismes de formation à l'occasion des formations formelles et informelles suivies par le travailleur, doivent être transmises au travailleur sans délai.

## HOOFDSTUK V – Vergoeding voor de opleidingsdagen

Art.7

§1. De opleiding kan binnen of buiten de normale werkuren worden gevolgd.

De opleidingsuren worden betaald aan het gewone loon voor de arbeidsuren.

De opleidingsuren die buiten de normale werkuren gevolgd worden, worden eveneens betaald aan het reële uurloon arbeidstijd maar geven geen aanleiding tot de betaling van een eventueel overloon.

§2. Indien de opleiding een bijkomende verplaatsing voor de werknemer vereist zal deze desgevallend vergoed worden cfr de cao van 27 oktober 2022 tot vaststelling van de werkgeverstussenkomst voor het woonwerkverkeer (176741/CO/140.04) en zijn eventueel opvolgende cao's.

## HOOFDSTUK VI – Geldigheidsduur

Art.8

§1. Deze cao treedt in werking op 1 januari 2023 en is van onbepaalde duur. Deze cao vervangt de cao van 25 januari 2018 betreffende de opleiding van de werknemers, geregistreerd onder het nr. 145001.

§2. De CAO kan door elk van de contracterende partijen worden opgezegd. Deze opzegging moet minstens drie 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 drie maanden begint te lopen vanaf de datum van verzending van bovengenoemde aangetekende brief.

## CHAPITRE V – Indemnité pour les jours de formation

Art.7

§1<sup>er</sup>. La formation peut être suivie pendant ou en dehors des heures de travail normales.

Les heures de formation sont rémunérées au salaire habituel pour les heures de travail.

Les heures de formation suivies en dehors des heures de travail normales sont également payées au salaire horaire réel pour du temps de travail mais ne donnent pas lieu au paiement d'un sursalaire éventuel.

§2. Si la formation nécessite un déplacement supplémentaire pour le travailleur, celui-ci sera le cas échéant indemnisé conformément à la CCT du 27 octobre 2022 fixant l'intervention patronale dans les frais du déplacement domicile-lieu de travail (176741/CO/140.04) et aux CCT qui pourraient lui succéder.

## CHAPITRE VI – Durée de validité

Art.8

§1<sup>er</sup>. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2023 et est conclue pour une durée indéterminée. Elle remplace la CCT du 25 janvier 2018 concernant la formation des travailleurs, enregistré sous le n° 145001.

§2. La CCT peut être dénoncée par chacune des parties contractantes. Cette dénonciation doit intervenir au moins trois mois à l'avance, par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Sous-commission paritaire qui en informera sans délai les parties concernées. Le délai de trois mois prend cours à la date d'envoi de la lettre recommandée précitée.