

Paritair Subcomité voor de luchtvaartmaatschappijen	Sous-commission paritaire des compagnies aériennes
<p><i>Collectieve arbeidsovereenkomst van 11 juni 2019 betreffende het behoud van de lagere leeftijdsgrens voor wat de toegang tot het recht op uitkeringen voor de landingsbanen betreft.</i></p>	<p><i>Convention collective de travail du 11 juin 2019 relative au maintien de la limite d'âge inférieure en ce qui concerne l'accès au droit aux allocations pour les emplois de fin de carrière.</i></p>
<p>Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers van de ondernemingen die vallen onder het toepassingsgebied van het Paritair Subcomité voor de luchtvaartmaatschappijen.</p>	<p>Article 1^{er}. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant au champ d'application de la Sous-commission paritaire des compagnies aériennes.</p>
<p>Artikel 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 137 gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 23 april 2019, tot vaststelling voor 2019-2020 van het interprofessioneel kader voor de verlaging van de leeftijdsgrens naar 57 jaar voor wat de toegang tot het recht op uitkeringen voor een halftijdse landingsbaan betreft en naar 55 jaar voor de werknemers die hun prestaties met één vijfde verminderen. Deze bepalingen zijn toegankelijk voor werknemers met een lange loopbaan, zwaar beroep of uit een onderneming in moeilijkheden of herstructurering.</p>	<p>Article 2. La présente convention collective de travail est conclue en exécution de la convention collective de travail n° 137, conclue au sein de Conseil national du travail le 23 avril 2019, fixant, pour 2019-2020, le cadre interprofessionnel de l'abaissement à 57 ans de la limite d'âge en ce qui concerne l'accès au droit aux allocations pour un emploi de fin de carrière à mi-temps et à 55 ans pour les travailleurs qui réduisent leurs prestations de travail d'un cinquième temps. Ces dispositions sont accessibles aux travailleurs qui ont une carrière longue, qui exercent un métier lourd ou qui sont occupés dans une entreprise en difficulté ou en restructuration.</p>
<p>Artikel 3. In toepassing van artikel 3 van voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 137 en in het kader van de toegang tot het recht op uitkeringen voor de periode van 1 januari 2019 tot en met 31 december 2020 wordt de leeftijd op 57 jaar gehouden voor de werknemers die, in toepassing van artikel 8§1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103, gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 27 juni 2012, hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking of op 55 jaar voor de werknemers die hun arbeidsprestaties verminderen met een vijfde, en die voldoen aan de voorwaarden zoals bepaald in artikel 6, §5, 2° en 3° van het Koninklijk Besluit van 12 december 2001, zoals</p>	<p>Article 3. En application de l'article 3 de la convention collective de travail n° 137 précitée, et dans le cadre de l'accès au droit aux allocations pour la période qui court du 1 janvier 2019 jusqu'au 31 décembre 2020, la limite d'âge est maintenue à 57 ans pour les travailleurs qui, en application de l'article 8§1 de la convention collective de travail n° 103 conclue au sein du Conseil national du travail le 27 juin 2012, réduisent leurs prestations de travail à mi-temps ou 55 ans pour les travailleurs qui réduisent leurs prestations de travail d'un cinquième temps, et qui remplissent les conditions définies à l'article 6, § 5, 2° et 3° de l'arrêté royal du 12 décembre 2001, tel que</p>

<p>gewijzigd door art. 4 van het Koninklijk Besluit van 30 december 2014, namelijk:</p> <p>a) ofwel 35 jaar beroepsverleden als loontrekkende kunnen rechtvaardigen in de zin van artikel 3, § 3 van het Koninklijk Besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag;</p> <p>b) ofwel minstens 5 jaar gerekend van datum tot datum tewerkgesteld zijn, in een zwaar beroep in de zin van artikel 3, §1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag. Deze periode van 5 jaar moet gelegen zijn in de loop van de voorafgaande 10 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum;</p> <p>c) ofwel minstens 7 jaar gerekend van datum tot datum tewerkgesteld zijn, in een zwaar beroep in de zin van artikel 3, §1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag. Deze periode van 7 jaar moet gelegen zijn in de loop van de laatste 15 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum;</p> <p>d) ofwel minimaal 20 jaar in een arbeidsregime zoals bedoeld in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 van 23 maart 1990 en algemeen verbindend verklaard bij het koninklijk besluit van 10 mei 1990 tewerkgesteld zijn.</p> <p>Art. 4. De drempel voorzien in artikel 16 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103, gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 27 juni 2012, tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, mocht verhoogd worden. Deze verhoogde drempel wordt vastgelegd bij collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsniveau.</p> <p>De ondernemingen die een hogere drempel hanteerden vóór de inwerkingtreding van</p>	<p>modifié par l'article 4 de l'arrêté royal du 30 décembre 2014, à savoir:</p> <p>a) soit pouvoir justifier 35 ans de carrière professionnelle en tant que salarié au sens de l'article 3, § 3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise;</p> <p>b) soit être occupé depuis au moins cinq ans, calculés de date à date, dans un métier lourd au sens de l'article 3, § 1er de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise. Cette période de cinq ans doit se situer dans les 10 dernières années calendrier, calculées de date à date;</p> <p>c) soit être occupé depuis au moins sept ans, calculés de date à date, dans un métier lourd au sens de l'article 3, § 1er de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise. Cette période de sept ans doit se situer dans les 15 dernières années calendrier, calculées de date à date;</p> <p>d) soit être occupé depuis au moins 20 ans dans un régime de travail tel que visé à l'article 1er de la convention collective de travail n° 46, conclue le 23 mars 1990 et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 10 mai 1990.</p> <p>Art. 4. Le seuil prévu à l'article 16 de la convention collective de travail n°103, conclue le 27 juin 2012 au sein du Conseil national du travail, instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière, peut être relevé. Ce seuil majoré est fixé par convention collective de travail au niveau de l'entreprise.</p> <p>Les entreprises qui appliquaient un seuil plus élevé avant l'entrée en vigueur de la présente</p>
--	--

<p>onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst mogen die behouden.</p> <p>Art. 5. Wanneer de in artikel 3 genoemde werknemers tewerkgesteld zijn in ploegen of in cycli in een arbeidsregeling gespreid over 5 of meer dagen, worden de nadere regels voor het organiseren van het recht op loopbaanvermindering ten belope van één dag per week of een gelijkwaardige regeling, bedrijf per bedrijf onderzocht, zonder de continuïteit van de dienst in gevaar te kunnen brengen.</p> <p>Dit onderzoek zal in overleg met de vakbondsafvaardiging worden gevoerd.</p> <p>Bij individuele problemen geldt de normale procedure voor het behandelen van klachten.</p> <p>Art. 6. De dagen waarop het recht op loopbaanvermindering wordt uitgeoefend, worden derwijze gespreid dat de continuïteit van de onderneming of van de dienst wordt gewaarborgd. Een akkoord op ondernemingsniveau kan deze spreiding verduidelijken.</p> <p>Artikel 7. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2019 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2020.</p>	<p>convention collective de travail peuvent le conserver.</p> <p>Art. 5. Dans les cas où les travailleurs visés à l'article 3 sont occupés à un travail par équipes ou par cycles dans un régime de travail réparti sur 5 jours ou plus, les modalités d'organisation du droit à une diminution de carrière à concurrence d'un jour par semaine ou équivalent sont examinées entreprise par entreprise, sans que cela puisse mettre en péril la continuité du service.</p> <p>Cet examen sera effectué en concertation avec la délégation syndicale.</p> <p>En cas de problèmes individuels, la procédure ordinaire de traitement des plaintes est d'application.</p> <p>Art. 6. Les jours où le droit à la diminution de carrière est exercé sont répartis de manière à assurer la continuité de l'entreprise ou du service. Un accord au niveau de l'entreprise peut préciser cette répartition.</p> <p>Article 7. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2019 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2020.</p>
--	--

Bijlage aan de Collectieve arbeidsovereenkomst van 11 juni 2019 betreffende het behoud van de lagere leeftijdsgrens voor wat de toegang tot het recht op uitkeringen voor de landingsbanen betreft.

PREMIES VLAAMS GEWEST

De ondertekenende partijen verklaren dat de werknemers ressorterend onder het Paritair Comité voor de luchtvaartmaatschappijen en die voldoen aan de voorwaarden van het Vlaamse gewest gebruik kunnen maken van de aanmoedigingspremies van kracht in het Vlaamse gewest namelijk:

1. Zorgkrediet
2. opleidingskrediet
3. ondernemingen in moeilijkheden of herstructureringen

Annexe à la Convention collective de travail du 11 juin 2019 relative au maintien de la limite d'âge inférieure en ce qui concerne l'accès au droit aux allocations pour les emplois de fin de carrière.

PRIMES DE LA REGION FLAMANDE

Les parties signataires déclarent que les travailleurs ressortissant à la Commission paritaire des compagnies aériennes et qui remplissent les conditions prescrites par la Région flamande, peuvent faire appel aux primes d'encouragement en vigueur dans la Région flamande, à savoir:

1. crédit-soins
2. crédit-formation
3. entreprises en difficulté ou en restructuration