

**Paritair Subcomité voor de luchtvaartmaatschappijen  
(315.02)**

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 29 november 2021 voor de periode 2021-2022 betreffende het behoud van de lagere leeftijdsgrens voor wat de toegang tot het recht op uitkeringen voor de landingsbanen betreft.*

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.

Art. 2.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in toepassing van:

- De CAO nr. 103: de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, gewijzigd door de CAO nr. 103bis van 27 april 2015, de CAO nr. 103ter van 20 december 2016, de CAO nr. 103/4 van 29 januari 2018 en de CAO nr. 103/5 van 7 oktober 2020;
- De mededeling nr. 13 betreffende de interpretatie van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen;
- Het koninklijk besluit van 30 december 2014 en 23 mei 2017 tot wijziging van het koninklijk besluit van 12 december 2001 tot uitvoering van Hoofdstuk IV van de wet van 10 augustus 2001 betreffende verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven betreffende het stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking;
- Het Besluit van 1 maart 2002 (BS van 20 maart 2002) van de Vlaamse Regering houdende hervorming van het stelsel van de aanmoedigingspremies in de privésector (zoals meermaals gewijzigd);
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 156 gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 15 juli 2021, tot vaststelling voor 2021-2022 van het interprofessioneel kader voor de ~~aanpassing~~ van de

**Sous-commission paritaire des compagnies aériennes  
(315.02)**

*Convention collective de travail du 29 novembre 2021 pour la période 2021-2022 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.*

Article 1er.

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.

Art. 2.

La présente convention collective de travail est conclue en application de :

- La CCT n° 103 : la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière, modifiée par la CCT n° 103bis du 27 avril 2015, la CCT n° 103ter du 20 décembre 2016, la CCT n° 103/4 du 29 janvier 2018 et la CCT n° 103/5 du 7 octobre 2020 ;
- La communication n° 13 concernant l'interprétation de la convention collective de travail n° 103 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière ;
- L'arrêté royal du 30 décembre 2014 et du 23 mai 2017 modifiant l'arrêté royal du 12 décembre 2001 pris en exécution du chapitre IV de la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie concernant le système du crédit-temps, la diminution de carrière et la réduction des prestations de travail à mi-temps ;
- l'Arrêté du 1er mars 2002 (MB du 20 mars 2002) du Gouvernement flamand portant réforme du régime des primes d'encouragement au secteur privé (tel que modifié à plusieurs reprises) ;
- la convention collective de travail n° 156, conclue au sein de Conseil national du travail le 15 juillet 2021, fixant, pour 2021-2022, le cadre interprofessionnel de l'a ~~adaptation~~ à 55 ans de la

leeftijdsgrens naar 55 jaar voor wat betreft de toegang tot het recht op uitkeringen voor een halftijdse landingsbaan en 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.

- Het advies NAR nr. 2238 van 15.07.2021: Sociaal akkoord van 25 juni 2021 – Verlenging van de collectieve arbeidsovereenkomsten stelsels van werkloosheid met bedrijfstoelage en landingsbanen.

#### Art. 3.

In toepassing van artikel 3 van voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 156 en in het kader van de toegang tot het recht op uitkeringen voor de periode van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2022 wordt de leeftijd op 55 jaar gebracht 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 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 gewijzigd door art. 4 van het Koninklijk Besluit van 30 december 2014, namelijk:

- 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 bedrijfstoelage;
- 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 bedrijfstoelage. Deze periode van 5 jaar moet gelegen zijn in de loop van de voorafgaande 10 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum;
- 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 bedrijfstoelage. Deze periode van 7 jaar moet gelegen zijn in de loop van de laatste 15 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum;

limite d'âge en ce qui concerne l'accès au droit aux allocations pour un emploi de fin de carrière à mi-temps et 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.

- L'avis CNT n° 2238 du 15.07.2021 : Accord social du 25 juin 2021 – Renouvellement des conventions collectives de travail régimes de chômage avec complément d'entreprise et fins de carrière.

#### Art. 3.

En application de l'article 3 de la convention collective de travail n° 156 précitée, et dans le cadre de l'accès au droit aux allocations pour la période qui court du 1 janvier 2021 jusqu'au 31 décembre 2022, la limite d'âge est portée à 55 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 d'un cinquième temps, et qui remplissent les conditions définies à l'article 6, §5, <sup>alinéa 1,</sup> 2° et 3° de l'arrêté royal du 12 décembre 2001, tel que modifié par l'article 4 de l'arrêté royal du 30 décembre 2014, à savoir:

- 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;
- 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;
- 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;

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.

**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, mag verhoogd worden. Deze verhoogde drempel wordt vastgelegd bij collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsniveau.

De ondernemingen die een hogere drempel hanteerden vóór de inwerkingtreding van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst mogen die behouden.

**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.

Dit onderzoek zal in overleg met de vakbondsafvaardiging worden gevoerd.

Bij individuele problemen geldt de normale procedure voor het behandelen van klachten.

**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.

**Art. 7. Vlaamse aanmoedigingspremies:**

In uitvoering van artikel 3 van het Besluit van 1 maart 2002 (BS van 20 maart 2002) van de Vlaamse Regering houdende hervorming van het stelsel van de aanmoedigingspremies in de privésector - zoals gewijzigd bij besluiten van de Vlaamse Regering van 20 juni 2003 (BS van 24.07.2003), 25 maart 2005 (BS van

d) soit être occupé depuis au moins 20 ans dans un régime de travail tel que visé à l'article 1<sup>er</sup> de la convention collective de travail n° 46, conclue le 23 mars 1990 et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 10 mai 1990.

**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.

Les entreprises qui appliquaient un seuil plus élevé avant l'entrée en vigueur de la présente convention collective de travail peuvent le conserver.

**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.

Cet examen sera effectué en concertation avec la délégation syndicale.

En cas de problèmes individuels, la procédure ordinaire de traitement des plaintes est d'application.

**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.

**Art. 7. Primes d'encouragement flamandes :**

En exécution de l'article 3 de l'arrêté du 1er mars 2002 (MB du 20 mars 2002) du Gouvernement flamand portant réforme du régime des primes d'encouragement au secteur privé – tel que modifié par les arrêtés du Gouvernement flamand du 20 juin 2003 (MB du 24.07.2003), du 25 mars 2005 (MB du 03.05.

03.05.2005), 19 december 2008 (BS van 06.03.2009), 20 maart 2009 (BS van 31.03.2009) en 5 juli 2013 (BS van 06.08.2013) - voorzien de ondertekenende partijen de toepassing van de maatregelen bedoeld in de volgende artikelen van het voornoemd besluit:

- artikel 10: aanmoedigingspremie in het kader van het zorgkrediet;
- artikel 13: ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering

Wanneer gelijkaardige regelingen tot stand komen in andere gewesten dan gelden deze bepalingen voor deze gemeenschappen of gewesten.

Art.8.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2021 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2022.

2005), du 19 décembre 2008 (MB du 06.03.2009), du 20 mars 2009 (MB du 31.03.2009) et du 5 juillet 2013 (MB du 06.08.2013) - les parties signataires prévoient l'application des mesures visées aux articles suivants dudit arrêté:

- Article 10 : prime d'encouragement dans le cadre du crédit-soins;
- Article 13 : entreprises en difficultés ou en restructuration

Lorsque des règlementations similaires seront élaborées dans les autres Régions, celles-ci seront d'application pour ces Communautés ou Régions.

Art.8.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2021 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2022.