

Paritair Subcomité 315.02
voor de luchtvaartmaatschappijen

Sous-commission paritaire 315.02
des compagnies aériennes

Collectieve arbeidsovereenkomst van 28 januari 2022

Convention collective de travail du 28 janvier 2022

Regeling van volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst en/of regeling van gedeeltelijke arbeid bij gebrek aan werk wegens overmacht omwille van het Coronavirus (Covid-19)

Régime de suspension totale de l'exécution du contrat de travail et/ou régime de travail à temps réduit en cas de manque de travail pour cause de force majeure due au coronavirus (Covid-19)

Toepassingsgebied

Champ d'application

Artikel 1. Toepassingsgebied

Article 1^{er}. Champ d'application

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers van de ondernemingen die ressorteren onder het toepassingsgebied van het Paritair Subcomité voor de luchtvaartmaatschappijen (PSC 315.02).

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 (SCP 315.02).

Onderwerp

Objet

Art 2.

Art. 2.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in het kader van de maatregelen van de Federale Regering die genomen werden ter verruiming van het begrip "tijdelijke werkloosheid" bij alle situaties van tijdelijke werkloosheid ten gevolge van het Coronavirus.

La présente convention collective de travail est conclue dans le cadre des mesures prises par le Gouvernement fédéral pour étendre la notion de "chômage temporaire" à toutes les situations de chômage temporaire résultant du coronavirus.

Zij bevat de sectorale regeling van volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst en/of een regeling van gedeeltelijke arbeid bij gebrek aan werk wegens overmacht omwille van het Coronavirus (Covid-19) voor de periode van 1 januari 2022 tot en met 31 maart 2022.

Elle contient le régime sectoriel de suspension totale de l'exécution du contrat de travail et/ou un régime de travail à temps réduit en cas de manque de travail pour cause de force majeure due au coronavirus (Covid-19) pour la période du 1^{er} janvier 2022 jusqu'au 31 mars 2022.

Algemeen verbindend verklaring

Force obligatoire

Art. 3. Algemeen verbindend verklaring

Art. 3. Force obligatoire

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt neergelegd op de Griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg overeenkomstig de bepalingen van het koninklijk besluit van 7 november 1969 tot

La présente convention collective de travail est déposée au Greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, conformément aux dispositions de l'arrêté royal du

vaststelling van de modaliteiten van neerlegging van de collectieve arbeidsovereenkomsten.

De ondertekenende partijen vragen dat deze collectieve arbeidsovereenkomst zo vlug mogelijk bij koninklijk besluit algemeen verbindend wordt verklaard.

Werkzekerheid

Art. 4.

Het doel van de toepassing van deze maatregelen is om ontslagen ten gevolge van de economische impact van het Coronavirus, zoveel als mogelijk te voorkomen. Indien de onderneming zich ondanks deze inspanningen gedwongen ziet om meervoudige ontslagen door te voeren, zijn de procedures ter zake van toepassing.

Procedure

Art. 5.

Bij gebrek aan werk voor de werknemers, wegens overmacht omwille van het Coronavirus, mag de uitvoering van de arbeidsovereenkomst geheel worden geschorst of kan een regeling van gedeeltelijke arbeid per week worden ingevoerd.

Art. 6.

Wanneer de onderneming deze collectieve arbeidsovereenkomst toepast, zal de duurtijd van de volledige of gedeeltelijke schorsing van de arbeidsovereenkomst niet hoger zijn dan de maximale duurtijd van de Corona-crisismaatregelen zoals bepaald door de Federale Regering.

Art. 7.

§1. Bij de invoering van de regeling van volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst en/of een regeling van gedeeltelijke arbeid bij gebrek aan werk wegens overmacht omwille van het Coronavirus zal de onderneming de Ondernemingsraad informeren over:

1. de economische en financiële situatie die de onderneming noopt deze regeling door te voeren;
2. de gevolgen van de invoering van de regeling op de onderneming en op de toestand van de werknemers;

7 novembre 1969 fixant les modalités de dépôt des conventions collectives de travail.

Les parties signataires demandent que la présente convention collective de travail soit au plus vite rendue obligatoire par arrêté royal.

Sécurité d'emploi

Art. 4.

L'objectif de l'application de ces mesures est d'éviter autant que possible des licenciements à cause de l'impact économique du coronavirus. Si, malgré ces efforts, l'entreprise est amenée à procéder à des licenciements multiples, les procédures prévues à cet effet s'appliqueront.

Procédure

Art. 5.

En cas de manque de travail pour les travailleurs pour cause de force majeure due au coronavirus, une suspension totale de l'exécution du contrat de travail ou un régime de travail à temps réduit par semaine pourront être appliqués.

Art. 6.

Quand une entreprise applique la présente convention collective de travail, la durée de la suspension totale ou partielle du contrat de travail ne peut dépasser la durée maximale prévue pour les mesures de crise liées au coronavirus prises par le Gouvernement fédéral.

Art. 7.

§1. Lors de l'introduction du régime de suspension totale de l'exécution du contrat de travail et/ou d'un régime de travail à temps réduit en cas de manque de travail pour cause de force majeure due au coronavirus, l'entreprise informera le Conseil d'entreprise sur :

1. la situation économique et financière qui amène l'entreprise à instaurer ce régime;
2. les effets de l'application de la mesure sur l'entreprise ainsi que sur la situation des travailleurs;

3. de concrete toepassingsmodaliteiten van de invoering van de regeling.

Deze informatie kan op elektronische wijze gecommuniceerd worden.

Bij ontstentenis van een Ondernemingsraad binnen de onderneming, zal de informatie meegedeeld worden aan de syndicale afvaardiging.

§2. Deze informatie zal gegeven worden vóór de betekening van de kennisgeving van de invoering van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht omwille van het Coronavirus, aan het werkloosheidsbureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening.

§3. Tijdens de periode van toepassing van de regeling van volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst en/of een regeling van gedeeltelijke arbeid bij gebrek aan werk wegens overmacht omwille van het Coronavirus, zal op maandelijkse basis een opvolging van de ingevoerde regeling gebeuren samen met de Ondernemingsraad.

Bij ontstentenis van een Ondernemingsraad binnen de onderneming, zal de informatie meegedeeld worden aan de syndicale afvaardiging.

§4. In het kader van deze opvolging informeert de werkgever de Ondernemingsraad over:

- de evolutie van de economische en financiële toestand van de onderneming;
- het gevolg van de ingevoerde regeling;
- de eventuele aanpassingen die aan de toepassing van de ingevoerde regeling moeten worden aangebracht.

Art. 8.

§1. Bij de invoering van de regeling van volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst en/of een regeling van gedeeltelijke arbeid bij gebrek aan werk wegens overmacht omwille van het Coronavirus, moet de onderneming zonder Ondernemingsraad, syndicale afvaardiging of Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk bij de invoering van de maatregel het volgende aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité meedelen:

1. de economische en financiële situatie die de onderneming noopt deze regeling in te voeren;

3. les modalités concrètes d'application de l'introduction du régime.

Ces informations peuvent être communiquées par voie électronique.

En l'absence d'un Conseil d'entreprise au sein de l'entreprise, ces informations seront communiquées à la délégation syndicale.

§2. Ces informations seront données préalablement à la notification au bureau de chômage de l'Office national de l'Emploi de l'introduction du chômage temporaire pour cause de force majeure due au coronavirus.

§3. Pendant l'application du régime de suspension totale de l'exécution du contrat de travail et/ou d'un régime de travail à temps réduit en cas de manque de travail pour cause de force majeure due au coronavirus, un suivi du régime introduit sera effectué en collaboration avec le Conseil d'entreprise sur base mensuelle.

En l'absence d'un Conseil d'entreprise au sein de l'entreprise, ces informations seront communiquées à la délégation syndicale.

§4. A l'occasion de ce suivi, l'employeur informera le Conseil d'entreprise sur:

- l'évolution de la situation économique et financière de l'entreprise;
- l'effet du régime introduit;
- les aménagements éventuels à apporter à l'application du régime introduit.

Art. 8.

§1. Lors de l'introduction du régime de suspension totale de l'exécution du contrat de travail et/ou d'un régime de travail à temps réduit en cas de manque de travail pour cause de force majeure due au coronavirus, l'entreprise sans Conseil d'entreprise, délégation syndicale ou Comité pour la prévention et la protection au travail devra, lors de l'introduction de la mesure, communiquer ce qui suit au Président de la Sous-Commission paritaire:

1. la situation économique et financière qui amène l'entreprise à instaurer ce régime;

2. de gevolgen van de invoering van de regeling op de onderneming en op de toestand van de werknemers,
3. de concrete toepassingsmodaliteiten van de invoering van de regeling.

De Voorzitter van het Paritair Subcomité informeert op zijn beurt de woordvoerders van de in het Paritair Subcomité vertegenwoordigde organisaties.

§2. De mededeling aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité moet gebeuren vóór de betekening van de kennisgeving aan het werkloosheidsbureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA).

Art. 9.

§1. Wanneer de procedures bedoeld in artikel 7 of artikel 8 van deze collectieve arbeidsovereenkomst niet worden nageleefd, kan de meest gerede partij, in afwijking van Hoofdstuk VIII van de CAO betreffende het statuut van de vakbondsafvaardigingen dd. 24 oktober 1975, een spoedprocedure tot verzoening aanvragen bij het Verzoeningscomité, teneinde de geschillen met betrekking tot het respect van de informatie- en overlegprocedure binnen de drie werkdagen na de aanvraag te onderzoeken.

§2. Indien het omwille van omstandigheden buiten de wil van de partijen echter onmogelijk is om binnen de drie werkdagen te vergaderen, kan de termijn verlengd worden tot 7 werkdagen.

Inkomensgarantie

Art. 10.

§ 1. De werknemer die onderworpen is aan een regeling van volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst en/of een regeling van gedeeltelijke arbeid bij gebrek aan werk wegens overmacht omwille van het Coronavirus, zal een toeslag ten laste van de werkgever ontvangen van € 9,40 per dag werkloosheid.

§2. Daarenboven ontvangt hij ten laste van de werkgever € 0,94:

- per dag in een regeling van volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomsten/of een regeling van gedeeltelijke arbeid bij gebrek aan werk wegens overmacht omwille van het Coronavirus;

2. les effets de l'application de la mesure sur l'entreprise ainsi que sur la situation des travailleurs;
3. les modalités concrètes d'application de l'introduction du régime.

Le Président de la Sous-Commission Paritaire informe à son tour les porte-parole des organisations représentées au sein de la Sous-Commission Paritaire.

§2. La communication au Président de la Sous-Commission paritaire doit être faite préalablement à la notification au bureau de chômage de l'Office national de l'Emploi (ONEM).

Art. 9.

§1. En cas de non-respect des procédures visées à l'article 7 ou à l'article 8 de la présente convention collective de travail, la partie la plus diligente peut, par dérogation au Chapitre VIII de la CCT sur le statut de la délégation syndicale du 24 octobre 1975, demander une procédure d'urgence de conciliation auprès du bureau de conciliation, afin d'examiner les différends quant au respect de la procédure d'information et de concertation endéans les trois jours ouvrables après la demande de la partie la plus diligente.

§2. Cependant, si, en raison de circonstances indépendantes de la volonté des parties, il est impossible de se réunir dans les 3 jours ouvrables, le délai pourra être porté à 7 jours ouvrables.

Garantie de revenu

Art. 10.

§1. Le travailleur soumis à un régime de suspension totale de l'exécution du contrat de travail et/ou à un régime de travail à temps réduit en cas de manque de travail pour cause de force majeure due au coronavirus, recevra à charge de l'employeur un complément de 9,40 € par jour de chômage.

§2. En outre, le travailleur reçoit 0,94 € à charge de l'employeur:

- par jour de régime de suspension totale de l'exécution du contrat de travail et/ou de régime de travail à temps réduit en cas de manque de travail pour cause de force majeure due au coronavirus;

- voor elke volledige schijf van € 50 die het maandelijks loonplafond bepaald in het kader van de werkloosheidsreglementering overschrijdt.

Onder "dag" wordt begrepen elke dag waarvoor de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening de werknemer een werkloosheidsuitkering betaalt.

Indien het bruto maandloon van de werknemer groter is dan het maandelijks loonplafond bepaald in het kader van de werkloosheidsreglementering (momenteel 2.897,58 EUR), heeft de werknemer ten laste van zijn werkgever recht op een bijkomende brutotoeslag van 0,94 EUR per dag voor elke volledige schijf van 50 EUR waarmee zijn bruto maandloon het loonplafond van 2.897,58 EUR overstijgt.

Gunstigere regelingen op ondernemingsvlak in het kader van Corona zijn mogelijk maar zullen worden verrekend met de sectorale bedragen in deze CAO. In ieder geval moet het supplement minstens gelijkwaardig zijn als de hierboven vermelde bedragen.

§3. Het bruto belastbaar bedrag van de maandelijke tijdelijke werkloosheidsuitkering verhoogd met de toegekende toeslagen, mag de 100 procent van het bruto belastbaar maandloon niet overschrijden.

§4. Onder "maandloon" wordt verstaan het basismaandloon, verhoogd met de premies waarvan de periodiciteit de maand niet overschrijdt en die bij niet-betaalde afwezigheden geproratiseerd worden.

§5. In geval van deeltijdse tewerkstelling zullen de aanvullingen op dusdanige wijze toegekend worden dat de deeltijdse werknemer een bruto belastbaar maandelijks bedrag ontvangt dat proportioneel blijft aan wat een voltijdse werknemer zou ontvangen.

Gelijkstellingen

Art. 11.

§1. De periodes van volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst en/of een regeling van gedeeltelijke arbeid bij gebrek aan werk wegens overmacht omwille van het Coronavirus, worden gelijkgesteld met arbeidsdagen in de volgende gevallen:

- pour chaque tranche complète de 50 € au-delà du salaire mensuel plafonné prévu dans le cadre de la réglementation chômage.

Par « jour », il y a lieu d'entendre chaque jour pour lequel l'Office national de l'Emploi paie au travailleur une allocation de chômage.

Si le salaire mensuel brut du travailleur est supérieur au salaire mensuel plafonné prévu dans le cadre de la réglementation chômage (actuellement 2.897,58 EUR), le travailleur a droit, à charge de son employeur, à un supplément brut complémentaire de 0,94 EUR par jour pour chaque tranche complète de 50 EUR (de son salaire mensuel brut) qui dépasse le plafond salarial de 2.897,58 EUR.

Des dispositions plus favorables au niveau de l'entreprise et dans le contexte du coronavirus sont possibles mais seront imputées sur les montants sectoriels dans la présente CCT. Dans tous les cas, le supplément doit être au moins équivalent aux montants repris ci-dessus.

§3. Le montant imposable brut de l'allocation de chômage temporaire mensuelle, majorée des indemnités octroyées, ne peut dépasser 100 pour cent du salaire mensuel brut imposable.

§4. Par « salaire mensuel », il y a lieu d'entendre le salaire mensuel de base augmenté des primes dont la périodicité ne dépasse pas le mois et qui sont proratisées en fonction des absences non payées.

§5. En cas d'occupation à temps partiel, les indemnités seront octroyées de manière à ce que le travailleur à temps partiel reçoive un montant brut imposable mensuel qui devra rester proportionnel à ce dont pourrait bénéficier un travailleur à temps plein.

Assimilations

Art. 11.

§1. Les périodes de suspension totale de l'exécution du contrat de travail et/ou de régime de travail à temps réduit en cas de manque de travail pour cause de force majeure due au coronavirus sont assimilées à des journées de travail dans les cas suivants:

- de jaarlijkse vakantie (zowel vakantiedagen als vakantiegeld);
- het recht op ecocheques, indien van toepassing;
- de opzeggingstermijnen en -vergoedingen;
- de eindejaarspremie, indien van toepassing;
- extralegale hospitalisatieverzekeringen, indien van toepassing.

§2. De gelijkstelling voor de jaarlijkse vakantie uit §1 van onderhavig artikel mag voor de uitbetaling van het dubbel vakantiegeld niet leiden tot een verhoging van de totale kostprijs voor de werkgever, inclusief alle patronale lasten. Indien de wetgever de dagen van arbeidsonderbreking ingevolge tijdelijke werkloosheid wegens overmacht ten gevolge van de pandemie, veroorzaakt door het coronavirus, voor de berekening van het bedrag van het vakantiegeld en van de vakantieduur voor de duur van onderhavige CAO niet gelijkstelt met effectief gewerkte dagen, mag de werkgever het dubbel vakantiegeld dat overeenstemt met de conform §1, 1^{ste} punt van onderhavig artikel gelijkgestelde dagen verminderen zodat de totale kostprijs ervan, inclusief alle patronale lasten, niet hoger ligt dan wanneer het om gewone gewerkte dagen zou gaan.

§3. Andere eventuele gelijkstellingen kunnen het voorwerp zijn van voorafgaand overleg.

Duur en inwerkingtreding

Art. 12.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor bepaalde duur. Zij treedt in werking op 1 januari 2022 en treedt buiten werking op 31 maart 2022.

Deze CAO is enkel van toepassing in geval van tijdelijke werkloosheid "Coronavirus" of bij tijdelijke werkloosheid omwille van overmacht ingevolge het Coronavirus.

Art. 13.

Ondertekenende partijen komen in toepassing van artikel 23 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en paritaire comités overeen dat onderhavige CAO zich niet integreert in de arbeidsovereenkomsten

- les vacances annuelles (tant les jours des vacances que le pécule de vacances);
- le droit aux écochèques, si d'application;
- les délais et les indemnités de préavis;
- la prime de fin d'année, si d'application;
- les assurances hospitalisation extralégales, si d'application.

§2. L'assimilation pour les vacances annuelles susmentionnées au §1^{er} du présent article ne peut mener, dans le cadre du paiement du double pécule de vacances, à une augmentation du coût total pour l'employeur, toutes les charges patronales comprises. Si le législateur ne prévoit pas d'assimilation des journées de suspension du travail suite au chômage temporaire pour cause de force majeure due à la pandémie causée par le coronavirus avec des journées effectivement travaillées pour le calcul du montant du pécule de vacances et de la durée des vacances pendant la durée de la présente CCT, l'employeur pourra réduire le double pécule de vacances qui correspond avec les journées qui sont assimilées conformément au §1^{er}, point 1 du présent article pour que le coût total, charges patronales comprises, ne soit pas plus élevé que lorsqu'il s'agirait de journées normalement travaillées.

§3. D'autres éventuelles assimilations peuvent faire l'objet de la concertation préalable.

Durée et entrée en vigueur

Art. 12.

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée. Elle entre en vigueur le 1^{er} janvier 2022 et produit ses effets jusqu'au 31 mars 2022.

La présente CCT s'applique uniquement dans le cas du chômage temporaire « coronavirus » ou en cas de chômage temporaire pour cause de force majeure due au coronavirus.

Art. 13.

En application de l'article 23 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, les parties signataires conviennent que la présente CCT ne s'intègre pas dans les contrats de travail des travailleurs et qu'elle cessera de s'appliquer de plein droit le 31 mars 2022.

van de werknemers en zij dus van rechtswege ophoudt uitwerking te hebben op 31 maart 2022.

Ondertekening

Art. 14

Overeenkomstig artikel 14 / 1 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, worden voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds, en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de, door de voorzitter en de secretaris ondertekende en door de leden goedgekeurde notulen van de vergadering.

Signature

Art. 14

Conformément à l'article 14 / 1 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, en ce qui concerne la signature de cette convention collective de travail, les signatures des personnes qui la concluent au nom des organisations de travailleurs d'une part et au nom des organisations d'employeurs d'autre part, sont remplacées par le procès-verbal de la réunion approuvé par les membres et signé par le président et le secrétaire.