



ERRATUM

**Sous-commission paritaire pour la gestion des  
aéroports**

**CCT n° 141958/CO/315.03  
du 21/09/2017**

Correction dans les deux langues :

- L'article 2, premier tiret doit être corrigé comme suit : « ... modifiée par les CCT n° 103bis du 27 avril 2015 et n° 103ter du 20 décembre 2016, conclues au CNT; ».

Correction du texte français :

- L'article 2, deuxième tiret doit être corrigé comme suit : « CCT 127 : la convention collective de travail n° ~~118~~ 127 fixant, pour 2017-2018, ... ».
- Dans l'annexe, le premier alinéa doit être corrigé comme suit : « Ce chapitre est d'application aux travailleurs concernés par le ~~Règlement~~ l'arrêté du Gouvernement flamand du 1 mars 2002 concernant la réforme du système des primes d'encouragement dans le secteur privé (M.B. 20 mars 2002). ».

**Décision du**

ERRATUM

**Paritair Subcomité voor het luchthavenbeheer**

**CAO nr. 141958/CO/315.03  
van 21/09/2017**

Verbetering in beide talen :

- Artikel 2, het eerste streepje moet als volgt verbeterd worden : « ... gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 103bis van 27 april 2015 en nr. 103ter van 20 december 2016, gesloten in de Nationale Arbeidsraad; ».

Verbetering van de Franstalige tekst :

- Artikel 2, het tweede streepje moet als volgt verbeterd worden : « CCT 127 : la convention collective de travail n° ~~118~~ 127 fixant, pour 2017-2018, ... ».
- In bijlage moet de eerste alinea als volgt verbeterd worden : « Ce chapitre est d'application aux travailleurs concernés par le ~~Règlement~~ l'arrêté du Gouvernement flamand du 1 mars 2002 concernant la réforme du système des primes d'encouragement dans le secteur privé (M.B. 20 mars 2002). ».

**Beslissing van**

26-03-2018

## Paritair Subcomité voor het luchthavenbeheer

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 21 september 2017 betreffende het tijdskrediet*

### Hoofdstuk I: Toepassingsgebied en definities

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de ondernemingen die onder de bevoegdheid vallen van het Paritair Subcomité voor het luchthavenbeheer.

Art. 2. Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:

- CAO 103: de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 27 juni 2012, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 103 bis van 27 april 2015 en ~~20~~ 20 december 2016, *nr 103ter van* gesloten in de Nationale Arbeidsraad
- CAO 127: de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 127 tot vaststelling voor 2017-2018 van het interprofessioneel kader voor de verlaging van de leeftijdsgrens naar 55 jaar, voor wat de toegang tot het recht op uitkeringen voor een landingsbaan betreft, voor werknemers met een lange loopbaan, zwaar beroep of uit een onderneming in moeilijkheden of herstructurering, gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 21 maart 2017.

Art. 3. Voor de toepassing van de CAO 103 en 127 wordt rekening gehouden met de bijzondere toepassingsmodaliteiten vervat in de artikelen 4 tot en met 5 hierna.

### Hoofdstuk II: Tijdskrediet met motief

Art. 4. § 1. De werknemers hebben recht op een voltijds tijdskrediet, halftijdse of 1/5de loopbaanvermindering tot maximaal 36 maanden voor het verlenen van zorgen, zoals voorzien in artikel 4, § 1, a), b) en c) van de CAO 103.

Dit recht wordt uitgebreid naar maximaal 51 maanden voor alle aanvragen en verlengingsaanvragen die na 1 april 2017 aan de werkgever ter kennis werden gegeven.

## Sous-commission paritaire de la gestion des aéroports

*Convention collective de travail du 21 septembre 2017 relative au crédit-temps*

### Chapitre I: Champ d'application et définitions

Article 1<sup>er</sup>. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire de la gestion des aéroports.

Art. 2. Pour l'application de cette convention collective de travail il y a lieu d'entendre par :

- CCT 103: la convention collective de travail n° 103 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière, conclue au sein du Conseil national du Travail le 27 juin 2012, modifiée par les CCT n° 103 bis du 27 avril 2015 et 20 décembre 2016, conclues au CNT. *n° 103 ter du*
- CCT 127: la convention collective de travail n° ~~127~~ fixant, pour 2017-2018, le cadre interprofessionnel de l'abaissement à 55 ans de la limite d'âge en ce qui concerne l'accès au droit aux allocations pour un emploi de fin de carrière, pour les travailleurs qui ont une carrière longue, qui exercent un métier lourd ou qui sont occupés dans une entreprise en difficultés ou en restructuration, conclue au sein du Conseil national du travail le 21 mars 2017.

Art. 3. Pour l'application des CCT 103 et 127 il est tenu compte des modalités d'application particulières contenues aux articles 4 à 5 y compris, ci-après.

### Chapitre II: Crédit-temps avec motif

Art. 4. § 1. Les travailleurs ont droit à un crédit-temps à temps plein ou à une diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5 jusqu'à 36 mois au maximum pour fournir des soins, comme prévu dans l'article 4, § 1, a), b) et c) de la CCT 103.

Ce droit est prolongé jusqu'à 51 mois au maximum pour toutes les demandes et demandes de prolongation dont l'employeur a été averti après le 1<sup>er</sup> avril 2017.

§ 2. De werknemers hebben een recht op een voltijds tijdskrediet, halftijdse of 1/5<sup>de</sup> loopbaanvermindering tot maximaal 36 maanden voor het volgen van een opleiding, zoals voorzien in artikel 4, § 2 van de CAO 103.

§ 2. Les travailleurs ont droit à un crédit-temps à temps plein ou à une diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5 jusqu'à 36 mois au maximum pour suivre une formation, comme prévu dans l'article 4, § 2 de la CCT 103.

§ 3. De periodes bedoeld in § 1 en 2 mogen samen niet meer dan 51 maanden bedragen.

§ 3. Les périodes mentionnées aux § 1 et 2 ne peuvent pas s'élever à plus de 51 mois au total.

### Hoofdstuk III: Landingsbanen

Art. 5. In toepassing van de CAO 127 wordt voor de periode 2017-2018 de leeftijdsgrens op 55 jaar gebracht voor de werknemers die in toepassing van artikel 8, § 1 van de CAO 103 hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking of met 1/5<sup>de</sup> 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.

Art. 5. En application de la CCT 127, pour la période 2017-2018 la limite d'âge est portée à 55 ans pour les travailleurs qui en exécution de l'article 8, § 1 de la CCT 103 diminuent leurs prestations de travail à mi-temps ou d'1/5 et qui remplissent les conditions de l'article 6, § 5, 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.

*Chapitre III : emploi de fin de carrière*

Art. 6. In toepassing van artikel 8§3 van de CAO 103, wordt de leeftijd op 50 jaar gebracht voor de in artikel 2 genoemde werknemers, die hun voltijdse arbeidsprestaties verminderen ten belope van een dag of 2 halve dagen per week en die voldoen aan één van de volgende voorwaarden:

- daaraan voorafgaand actief zijn geweest in een zwaar beroep gedurende minstens 5 jaar in de voorafgaande 10 jaar of gedurende minstens 7 jaar in de voorafgaande 15 jaar;

- daaraan voorafgaand een beroepsloopbaan van ten minste 28 jaar hebben doorlopen, voor zover een recht op vermindering van de arbeidsprestaties met één vijfde op basis van een beroepsloopbaan van 28 jaar uitdrukkelijk is voorzien in een collectieve arbeidsovereenkomst afgesloten op niveau van de sector.

Deze periode moet worden opgenomen per minimumperiode van 6 maanden.

Onder zwaar beroep verstaan:

- Het werk in wisselende ploegen, meer bepaald de ploegenarbeid in minstens twee ploegen van minstens twee werknemers, die hetzelfde werk doen, zowel qua inhoud als qua omvang en die elkaar in de loop van de dag opvolgen zonder dat er een onderbreking is tussen de opeenvolgende ploegen en zonder dat de overlapping meer bedraagt dan één vierde van hun dagtaak, op voorwaarde dat de werknemer van ploegen alterneert;

- Het werk in onderbroken diensten waarbij de werknemer permanent werkt in dagprestaties waarvan de begintijd en eindtijd minimum 11 uur uit elkaar liggen met een onderbreking van minstens 3 uur en minimumprestaties van 7 uur.

- Het werk in een arbeidsregime zoals bedoeld in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 van 23 maart 1990.

#### Hoofdstuk IV: Geldigheidsduur

Art. 7. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking vanaf 1 januari 2017 tot en met 31 december 2018.

Art. 6. En application de l'article 8§3 de la CCT 103, l'âge est abaissé à 50 ans pour les travailleurs qui réduisent leurs prestations de travail à temps plein à concurrence d'un jour ou deux demi-jours par semaine et qui satisfont à l'une des conditions suivantes :

- antérieurement, ils ont effectué un métier lourd pendant au moins cinq ans durant les 10 années précédentes ou pendant au moins sept ans durant les 15 années précédentes ;

- antérieurement, ils ont effectué une carrière professionnelle d'au moins 28 ans, pour autant qu'un droit à la réduction des prestations de travail d'1/5 sur la base d'une carrière professionnelle de 28 ans soit explicitement prévu dans une convention collective de travail conclue au niveau du secteur.

Cette période doit être prise par période minimale de six mois.

Par métier lourd, on entend:

- le travail en équipes successives, plus précisément le travail en équipes en au moins deux équipes comprenant deux travailleurs au moins, lesquelles font le même travail tant en ce qui concerne son objet qu'en ce qui concerne son ampleur et qui se succèdent dans le courant de la journée sans qu'il y ait d'interruption entre les équipes successives et sans que le chevauchement excède un quart de leurs tâches journalières, à condition que le travailleur change alternativement d'équipes ;

- le travail en services interrompus dans lequel le travailleur est en permanence occupé en prestations de jour où au moins 11 heures séparent le début et la fin du temps de travail avec une interruption d'au moins trois heures et un nombre minimum de prestations de sept heures ;

- le travail dans un régime tel que visé à l'article 1er de la convention collective de travail n° 46 du 23 mars 1990.

#### Chapitre IV: Durée de validité

Art. 7. La présente convention collective de travail sort ses effets à partir du 1er janvier 2017 jusqu'au 31 décembre 2018.

Bylage: Sectorakkoord Vlaamse Aanmoedijingspremies

Annexe: Accord sectoriel primes d'encouragement flamandes

PSC 315.03  
SCP 315.03

Bijlage 1 : sectorakkoord Vlaamse aanmoedigingspremies

Dit hoofdstuk is van toepassing op de werknemers die beoogd worden door het Besluit van de Vlaamse Regering van 1 maart 2002 houdende de hervorming van het stelsel van de aanmoedigingspremies in de privé-sector (B.S. 20 maart 2002).

Deze werknemers die gebruik maken van het stelsel van tijdskrediet zoals bepaald in de CAO nr. 77 bis, laatst gewijzigd door CAO nr. 77 septies, en de CAO nr. 103 van de Nationale Arbeidsraad, kunnen aanspraak maken op volgende Vlaamse aanmoedigingspremies en dit rekening houdende met de op Vlaams Gewest voorziene voorwaarden :

- aanmoedigingspremie in het kader van een opleidingskrediet
- aanmoedigingspremie in het kader van een zorgkrediet
- aanmoedigingspremie voor een vermindering van de arbeidsduur in ondernemingen in moeilijkheden of herstructurering

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

Annexe 1 : accord sectoriel Primes d'encouragement flamandes

Ce chapitre est d'application aux travailleurs concernés par <sup>l'arrêté</sup> ~~le Règlement~~ du Gouvernement flamand du 1 mars 2002 concernant la réforme du système des primes d'encouragement dans le secteur privé (M.B. 20 mars 2002).

Ces travailleurs faisant usage du système du crédit-temps comme prévu dans la CCT n° 77 bis, dernièrement modifiée dernièrement par la CCT n° 77 septies, et la CCT n° 103 du Conseil National du Travail, peuvent prétendre aux primes d'encouragement suivantes en tenant compte des conditions prévues par la Région flamande:

- prime d'encouragement dans le cadre du crédit-formation
- prime d'encouragement dans le cadre du crédit-soin
- prime d'encouragement pour une réduction du temps de travail dans les entreprises en difficultés ou en restructuration.

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

Brussel, 21.03.2017  
Bruxelles, 21.03.2017

ABVV / FCTB

BART NEYENS

CARBONERO  
FERNANDEZ

ACV - CSC

Frank Callaerts

AclUB

P. Boiaen

VBO

André Dobelle