

EN POCHE 2023-24 | SCP 315.02

AVIATION

COMPAGNIES AÉRIENNES

RESPECT
POUR LA CLASSE TRAVAILLEUSE



Vous pouvez également consulter cet *En Poche*
sur notre site web www.metallos.be/fr
(la version en ligne a toujours la priorité
sur la brochure imprimée)

Retrouvez-y également les coordonnées de votre section !



Table des matières

1. Champ d'application	6
2. Conditions salariales	7
2.1 Indexation	7
2.2 Salaire minimum sectoriel	7
2.3 Chèques repas	8
2.4 Eco-chèques	8
2.5 Prime annuelle récurrente ou avantage équivalent	9
2.6 Prime d'équipe pour le travail en horaires variables en équipe successives	9
2.7 Prime syndicale	10
2.8 Indemnité complémentaire en cas de chômage économique	10
3. Congé d'ancienneté	12
4. Congé pour raisons impérieuses	13
5. Frais de transports	15
5.1 Train – système du tiers payant	15
5.2 Transport privé	15
5.3 Indemnité vélo	16
5.4 Déplacements de service	16

6. Télétravail	17
7. Droit à la déconnexion	18
8. Formation - groupes à risques	19
8.1 Groupes à risques	19
8.2 Droit individuel à la formation	20
9. Licenciement multiple	22
10. Reclassement professionnel	23
11. Fonds de Sécurité d'Existence	24

Les conventions collectives sectorielles s'appliquent à tous les employeurs, employés, ouvriers et ouvrières des entreprises ressortissant à la commission paritaire de l'aviation civile (SCP 315.02).

Ce condensé ne reprend pas tous les détails des conventions négociées au sein de la commission paritaire précitée. Pour plus de renseignements à ce sujet, n'hésitez pas à contacter votre délégué-e syndical-e ou votre secrétaire régional-e Métallos FGTB.

1. Champ d'application

Compétente pour les travailleurs et travailleuses en général ainsi que leurs employeurs, et ce pour l'aviation commerciale.

Font partie de l'aviation commerciale, les compagnies aériennes et les entreprises dont l'activité principale est destinée à l'aviation commerciale et pour autant qu'une compagnie aérienne détienne une participation majoritaire de ces entreprises.

2. Conditions salariales

2.1 Indexation

Le revenu mensuel minimum garanti ainsi que les salaires et traitements effectivement payés sont liés à l'indice des prix à la consommation (l'indice santé) qui est mensuellement déterminé par le Ministère des Affaires économiques et publié au Moniteur belge.

L'indice des prix à la consommation est déterminé dans la convention collective de travail du 10 mai 1978 relative à la liaison des traitements et salaires à l'indice des prix à la consommation, conclue au sein de la sous-commission paritaire des compagnies aériennes autres que la SABENA.

Chaque fois que l'indice des prix à la consommation atteint un des indices-pivots ou y est ramené, le revenu mensuel minimum garanti et les salaires et traitements sont recalculés en les augmentant ou en les diminuant de 2%.

2.2 Salaire minimum sectoriel

Le revenu minimum mensuel moyen garanti s'élève à 2.060,62 € au 1er février 2024 et est lié à l'indice des prix à la consommation. Ce montant correspond à une occupation à temps plein.

Le revenu minimum mensuel garanti est prévu par la convention collective de travail du 10 mai 2010 conclue pour une durée indéterminée.

Le revenu minimum mensuel moyen garanti peut donc évoluer chaque mois, n'hésitez pas à contacter votre délégué.e ou secrétaire régional Métallos FGTB afin d'obtenir les informations à jour.

2.3 Chèques repas

Les travailleurs et travailleuses ont droit à un chèque repas par jour de travail effectivement presté d'une valeur faciale minimale de 6 €. L'intervention de l'employeur dans le coût du chèque repas est de 4,91 € et celle du travailleur doit être au moins de 1,09 €.

2.4 Eco-chèques

Les travailleurs et travailleuses du secteur des compagnies aériennes ont droit à des écochèques pour une valeur de 100 € nets payables au mois de janvier. La période de référence est fixée du 1er janvier au 31 décembre qui précède l'année civile de paiement des écochèques. Ces écochèques sont payés au prorata des prestations effectives et assimilées pour les travailleurs et travailleuses à temps partiel.

Par jour effectivement presté est visé le nombre de jours de prestations pour lesquels le travailleur concerné a perçu une rémunération.

Par jour assimilé est visé le nombre de jours durant lesquels l'exécution du contrat de travail est suspendue avec paiement de salaire, les jours de congé de paternité pour lesquels un salaire est payé par l'employeur, les jours de congé de maternité, les jours de chômage temporaire.

Avec l'accord de la délégation syndicale, il est possible de convertir ces écochèques. En l'absence de délégation syndicale au sein de l'entreprise, l'employeur communiquera les dérogations éventuelles au président de la SCP 315.02.

2.5 Prime annuelle récurrente ou avantage équivalent

Une prime annuelle est octroyée aux travailleurs et travailleuses en janvier de chaque année. La période de référence est fixée du 1er janvier au 31 décembre. Le montant de cette prime correspond à 215,60 € (février 2024). Cette prime est indexée conformément à la CCT du 18 février 2004, contactez votre délégué.e ou secrétaire régional Métallos FGTB pour obtenir les montants actualisés.

Avec l'accord de la délégation syndicale, il est possible de convertir ces écochèques. En l'absence de délégation syndicale au sein de l'entreprise, l'employeur communiquera les dérogations éventuelles au président de la SCP 315.02.

Assimilations identiques au régime des écochèques et exclusions en cas de licenciement pour motif grave et de rupture du contrat de travail d'un commun accord.

2.6 Prime d'équipe pour le travail en horaires variables en équipe successives

Est considérée comme travail en horaires variables ou en équipes successives, l'organisation du travail dans laquelle des prestations sont effectuées par des équipes de travailleurs/travailleuses, dans laquelle une équipe succède à une autre. Dans une journée de 24 heures au moins 3 équipes effectuent les mêmes prestations de travail de façon alternante et successive.

Le travail en horaires variables en équipes successives est divisé en « équipes de jour » et « équipes de nuit ».

- Equipe de jour : entre 6.00 et 22.00 heures - Supplément de 10%
- Equipe de nuit : au moins 3 heures entre 22.00 et 6.00 heures - Supplément de 20%

Quand le travailleur travaille sporadiquement en équipes successives, la majoration de salaires est exclusivement accordée pour les prestations en horaires variables en équipes successives.

Si 2/3 des prestations de travail sont effectuées en horaires variables en équipes successives, une majoration sera payée pour la totalité des prestations de travail.

Les prestations de travail sont calculées sur base des jours calendriers où elles ont été effectuées. Ici la période de référence prise en considération est celle définie pour le calcul des heures supplémentaires et pour l'organisation du travail en équipe en général.

2.7 Prime syndicale

La prime syndicale sera majorée dans les limites d'exonération fiscale fixées légalement et est actuellement d'un maximum de 145 €. Durant le mois d'avril, le fonds social fait parvenir une attestation qui doit être remise à votre délégué.e et/ou secrétaire régional Métallos FGTB avant la fin du moins de juin.

2.8 Indemnité complémentaire en cas de chômage économique

En cas de chômage temporaire pour cause économique, le travailleur ou la travailleuse a droit à une indemnité complémentaire aux allocations de chômage égale à 9,40 € par jour de chômage. La travailleuse ou le travailleur recevra également à charge de l'employeur :

- 0,94 € à par jour de régime temporaire et collectif de suspension totale ou partielle de l'exécution du contrat de travail ;

- pour chaque tranche complète de 50 € au-delà du salaire mensuel plafonné (3.365,16 € prévus dans le cadre de la réglementation chômage au 1er mai 2024).

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.

Le montant imposable de l'allocation mensuelle de crise majorée des indemnités octroyées ne peut dépasser 100% du salaire mensuel brut imposable.

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. Il n'est pas tenu compte des réductions du salaire mensuel liées à l'application, dans l'entreprise, d'autres mesures anticrises.

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

3. Congé d'ancienneté

Les travailleurs et travailleuses qui, au 31 décembre de l'année civile en cours ont une certaine ancienneté dans l'entreprise ont droit, à partir de l'année civile suivante et pour autant qu'au niveau de l'entreprise il n'y ait pas d'attribution de congé conventionnel d'au moins 1 jour (si un jour de congé suppl.), 2 jours (si deux jours de congé suppl.) ,... à un (des) jour(s) de congé d'ancienneté :

Ancienneté dans l'entreprise	Congé annuel supplémentaire
5 ans	1 jour
10 ans	2 jours
15 ans	3 jours
20 ans	4 jours

Par ailleurs, les travailleuses et travailleurs qui n'ont pas encore droit aux 4 jours de congés d'ancienneté tels que mentionnés ci-dessus et ce en raison d'une ancienneté limitée dans l'entreprise, ont droit à un jour de congé à partir de l'année civile au cours de laquelle ils atteignent l'âge de 55 ans. Ce droit s'éteint à partir de l'année civile où les travailleuses et travailleurs peuvent prétendre aux 4 jours d'ancienneté susmentionnés en raison de leur ancienneté dans l'entreprise.

Les conditions ci-dessus ne peuvent pas remplacer des conditions de travail plus favorables. Ces jours de congé supplémentaire sont payés par l'employeur comme les jours fériés.

L'employeur paie les jours de congé complémentaires sur la base des dispositions de l'arrêté royal du 18 avril 1974 déterminant les modalités générales d'exécution de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés.

4. Congé pour raisons impérieuses

Les parents ayant des enfants âgés de 14 ans ou moins fréquentant les institutions scolaires qui dispensent l'instruction obligatoire du cycle primaire ainsi que les gardiennes ont droit au congé hebdomadaire non rémunéré d'une demi-journée (en principe le mercredi après-midi).

Au cas où le congé hebdomadaire de l'institution scolaire ne correspondrait pas au mercredi, cet avantage peut être accordé tout autre jour en usage au sein de l'institution scolaire.

Cet avantage est limité exclusivement aux périodes d'activités scolaires, c'est-à-dire, vacances scolaires exclues et, dans tous les cas, il n'est accordé que pour autant que la bonne marche du service soit assurée.

Si l'enfant atteint l'âge de 14 ans au cours de l'année scolaire, le travailleur continue à bénéficier de l'avantage jusqu'à la fin de cette année scolaire.

S'agissant de la procédure, le travailleur ou la travailleuse devra remplir un formulaire avant le début de l'année scolaire et fournir une attestation scolaire.

La durée du congé :

- ne peut excéder l'équivalent de 5 heures de travail;
- ne peut en aucun cas débiter avant 12 heures (midi), même pour les agents travaillant en équipes;
- peut être complété par un demi-jour de congé annuel.

Bien que définis en début d'année scolaire, en cas d'incapacité de travail dûment justifiée selon les dispositions prévues au règlement de travail, les congés non rémunérés couverts par

certificat médical seront assimilés à une journée complète d'incapacité et seront, le cas échéant, rémunérés ou indemnisés conformément aux dispositions légales ou réglementaires.

Moyennant un préavis de 48 heures, le chef de département peut, lorsque les circonstances l'exigent, annuler un congé non rémunéré. Le travailleur peut renoncer à une ou plusieurs demi-journées de congé non rémunéré.

5. Frais de transports

5.1 Train – système du tiers payant

Dans le cadre du trajet domicile-travail et pour ce qui concerne le transport organisé par la SNCB, l'intervention des employeurs dans les frais d'une carte de train 2e classe est fixée à 80 % du prix de revient.

Le reliquat de 20 % est suppléé par les pouvoirs publics, de sorte que le travailleur puisse faire gratuitement le déplacement entre son domicile et le lieu de travail.

5.2 Transport privé

L'intervention dans les frais de transport privé est limitée à un parcours inférieur ou égal à 75 km (trajet simple).

Cette intervention est calculée comme si la distance était effectuée en train et est égale en moyenne à 70 % du prix de la carte de train de la SNCB en 2e classe, pour un nombre de kilomètres correspondants.

L'intervention dans les frais de transport est cumulable avec celle pour le transport en commun.

Cette intervention dans le prix du transport privé est octroyée aux travailleurs qui bénéficient d'une rémunération brute annuelle égale ou inférieure à 56.020,70 € (septembre 2023), liée à l'indice des prix à la consommation.

5.3 Indemnité vélo

Une indemnité vélo de 0,24 € par kilomètre parcouru à vélo. Les modalités de cette indemnité vélo doivent être élaborées par l'employeur au niveau de l'entreprise.

5.4 Déplacements de service

Le travailleur ou la travailleuse qui utilise son moyen de transport motorisé privé pour des raisons de service, et pour autant que son supérieur hiérarchique ou le préposé de ce dernier lui en ait donné l'autorisation, a droit à une indemnité calculée sur la base des kilomètres parcourus.

A la date du 1er juillet 2023, le montant de l'indemnité kilométrique est fixé à 0,4237 par kilomètre conformément à l'article 74 de l'arrêté royal du 13 juillet 2017 fixant les allocations et indemnités des membres du personnel de la fonction publique fédérale.

6. Télétravail

Les travailleurs occupant des fonctions non opérationnelles ont droit, à leur demande, d'effectuer au moins deux jours de télétravail par semaine. Une indemnité de télétravail de 20 € par mois lui est octroyée dans ce cas.

Si l'employeur impose le télétravail, la travailleuse ou le travailleur a droit à une indemnité mensuelle de télétravail au moins égale au montant maximum exonère d'impôts et de cotisations de sécurité sociale en vigueur à ce moment-là (montant au 1er décembre 2023 : 151,70 €).

Ce montant est proratisé au nombre de jours obligatoires de télétravail imposé par semaine ou par mois.

7. Droit à la déconnexion

Une convention collective de travail (CCT) concernant le droit à la déconnexion a été conclue ce 14 mars 2023.

Les travailleurs ont le droit de ne pas être sollicités par l'employeur en dehors des horaires de travail afin de respecter le bien-être mental et physique et veiller à l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée.

En dehors des horaires applicables, les travailleurs ne sont pas obligés d'être joignables par l'employeur (supérieurs, collègues, subordonnés). Les travailleurs ne sont pas obligés de répondre à des e-mails, messages, appels téléphoniques ou autres formes de communication liée au travail, ni d'effectuer ou de suivre des tâches.

8. Formation - groupes à risques

8.1 Groupes à risques

Les employeurs qui organisent certains types de formation en faveur des groupes de travailleurs dits à risques peuvent bénéficier d'une intervention financière à charge du fonds de sécurité d'existence sectoriel à condition notamment qu'ils établissent un plan de formation devant être approuvé par le comité de gestion du fonds de sécurité d'existence.

La formation en entreprise doit s'effectuer dans le respect des dispositions suivantes selon le règlement adopté au sein du Fonds de sécurité d'existence de la SCP 315.02 :

- Une égalité de traitement entre hommes et femmes, entre travailleurs à temps complet et à temps partiel, entre catégories professionnelles, doit être garantie pour ce qui est de l'accès à ces formations ;
- Toute formation devrait répondre à deux objectifs :
 - L'adaptation des compétences à l'évolution des techniques, des produits utilisés, des prestations fournies et aux changements dans l'organisation du travail et de la production ;
 - L'évolution des qualifications et des possibilités de carrière des salariés;
 - Les formations autres que professionnelles propres à l'entreprise sont exclues (par exemple les séances d'information, l'accueil de nouveaux collaborateurs, les briefings, ...)

- Tant l'entreprise que les salariés ou leurs représentants peuvent proposer des initiatives en matière de formation et d'acquisition de compétences professionnelles complémentaires ;
- La participation des travailleurs à une formation ne doit pas être discriminatoire ou entraîner des désavantages, par exemple pour ce qui est du salaire, de la garantie de l'emploi, de dépenses liées à la formation;
- La formation et l'acquisition de compétences doivent être utiles dans des entreprises comparables ;
- La formation sera dispensée pendant les heures de travail.

Toute formation en entreprise doit être organisée au sein de l'entreprise ou sur le territoire belge.

8.2 Droit individuel à la formation

A partir du 1er janvier 2023, les travailleuses et travailleurs occupés dans les entreprises de plus de 20 travailleurs disposent d'un droit individuel à la formation conformément à la trajectoire de croissance suivante :

- 2 jours en 2023 ;
- 3 jours en 2024 ;
- 4 jours en 2025 ;
- 5 jours en 2026

Le nombre de jours est exprimé en heures soit 1h = 7h36 / 2 jours : 15h12 / 3 jours = 22h48 / 4 jours = 30h24 / 5 jours = 38 heures.

Les travailleuses et travailleurs occupés dans une entreprise de moins de 20 travailleurs disposent d'un jour de formation individuel en 2023 et d'un jour en 2024.

La notion de formation recouvre tant les formations formelles qu'informelles pour autant qu'elles soient en rapport avec l'activité professionnelle.

En cas de contrat à temps partiel ou d'occupation sur une période inférieure à une année civile, le droit à la formation susmentionné sera proratisé par mois entamé

9. Licenciement multiple

Dans les entreprises occupant 20 travailleurs ou moins et lorsque la procédure relative aux licenciements collectifs n'est pas applicable, il y a lieu de respecter la procédure ci-dessous s'il existe une intention de licencier simultanément 3 travailleurs ou plus pour des raisons économiques ou techniques :

- Organisation d'une concertation sociale collective durant le mois précédant un licenciement par l'employeur ;
- Dans l'hypothèse où la concertation n'aboutit à aucun accord au bout de ce mois, la partie la plus diligente peut saisir le bureau de conciliation de la commission paritaire ;
- En cas de non-respect de la procédure, une indemnité complémentaire de licenciement correspondant à 3 mois de salaire sera due par l'employeur.

10. Reclassement professionnel

Le reclassement professionnel (outplacement) recouvre l'ensemble des services et des conseils d'orientation qui sont fournis individuellement ou en groupe par un tiers (prestataire de services) pour le compte d'un employeur, afin de permettre à un travailleur de retrouver lui-même et le plus rapidement possible un emploi auprès d'un nouvel employeur ou de développer une activité professionnelle en tant qu'indépendant.

La loi prévoit quatre types de reclassement professionnel :

- le régime général de reclassement professionnel;
- le régime particulier de reclassement professionnel pour les travailleurs d'au moins 45 ans;
- le régime spécifique de reclassement professionnel en cas de gestion active des restructurations;
- le régime spécifique de reclassement professionnel pour les travailleurs dont le contrat de travail prend fin du fait que l'employeur invoque la force majeure médicale.

Le secteur des compagnies aériennes prévoit que l'employeur puisse bénéficier d'une intervention forfaitaire dans les frais de procédure de reclassement professionnel à charge du Fonds de sécurité d'existence des compagnies aériennes de 3.500 € par dossier, à condition d'introduire une demande à cette fin au plus tard 6 mois après le préavis ou la rupture du contrat de travail. Le travailleur donnant droit à cette intervention du Fonds devra être âgé de 40 ans au moment du licenciement et avoir une année d'ancienneté ininterrompue.

Les normes de qualité prises en compte par le Fonds précité lors de l'exécution de cette mission sont définies dans la CCT du 25 novembre 2019.

11. Fonds de Sécurité d'Existence

Les travailleuses et travailleurs du secteur des compagnies aériennes ont droit aux indemnités suivantes à charge du Fonds de sécurité d'existence :

Indemnités	Montant	Conditions
Frais funéraires	1.000 €	Celui ou celle qui a payé ces frais en cas de décès du travailleur ou de la personne avec laquelle il cohabite de manière durable. Extrait de l'acte de décès ainsi que la facture des frais funéraires à fournir lors de la demande
Naissance ou d'adoption	125 €	Joindre un extrait de l'acte de naissance ou, en cas d'adoption, une composition de ménage
Mariage ou déclaration de cohabitation légale	250 €	Joindre un extrait de l'acte de mariage ou de cohabitation légale
Allocation de maladie pour une maladie ou un accident autre qu'un accident de travail à partir du 61e jour avec un maximum de 24 mois	15,60 €/ jour	Sont exclus le congé de maternité, l'écartement au cours de la grossesse et le congé d'allaitement

LES MÉTALLOS EN
 **ACTION**

metallos.be

f metallos FGTB-ABVV