



SCP 315.02 – SOUS-COMMISSION PARITAIRE DES COMPAGNIES AERIENNES CONDENSE DE LA REGLEMENTATION SECTORIELLE 2019

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 (CP 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 syndical ou votre secrétaire régional MWB-FGTB.

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.

Conditions salariales

Indexation

La dernière indexation est intervenue le 1 décembre 2018 : indexation de 2 % sur les salaires barémiques ainsi que sur les salaires effectifs.

La convention collective de travail du 18 février 2004 concernant la liaison des traitements et des salaires à l'indice des prix à la consommation a remplacé 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.

Le revenu mensuel minimum garanti ainsi que les salaires et traitements effectivement liquidés 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. Ils correspondent à l'indice de base 112,32 (décembre 2003).

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 multipliant par 1,02n, où n représente l'indice-pivot atteint.

La prochaine augmentation interviendra lorsque l'indice-pivot atteint 114,57 et est d'application aux salaires et traitements et au revenu mensuel minimum garanti qui sont adaptés à l'indice-pivot 112,32.

«Indices-pivots»: les nombres qui font partie d'une série dont le premier nombre est l'indice de base (112,32 au 1^{er} décembre 2003) et dont chaque nombre suivant est obtenu en multipliant le précédent par 1,02.

Salaire minimum

Le revenu minimum mensuel moyen garanti s'élève à 1 828,92 €. Il est lié à l'indice des prix à la consommation. Il s'agit du montant pour les travailleurs et travailleuses qui effectuent des prestations de travail 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.

Chèques repas

Les travailleurs 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 €.

Prime d'équipe pour le travail en horaires variables en équipe successive

Comme travail en horaires variables en équipes successives est considérée: l'organisation du travail dans laquelle des prestations sont effectuées par des équipes de travailleurs, 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".

- Par équipes de jour il faut entendre les équipes qui effectuent des prestations de travail entre 6h00 et 22h00. Les travailleurs ou travailleuses de l'équipe de jour bénéficient d'une majoration de salaire de 10%.
- Par "équipes de nuit", il faut entendre celles qui effectuent des prestations de travail pendant au moins 3 heures entre 22h00 et 6h00. Les travailleurs ou travailleuses de l'équipe de nuit bénéficient d'une majoration de salaire de 20%.

Quand le travailleur travaille uniquement 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.

Frais de transports

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.

Utilisation d'un véhicule privé

L'intervention dans les frais de transport privé est limitée à un parcours égal ou supérieur à 5 km et inférieur ou égal à 50 km (trajet simple).

Cette intervention est calculée comme si la distance était effectuée en train et est égale en moyenne à 60% du prix de la carte de train de la S.N.C.B. en 2ème 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 47 292,90 €, liée à l'indice des prix à la consommation.

Formation-groupes à risques

La convention collective de travail du 21 décembre 2018 relative aux initiatives pour 2019-2020 en faveur de l'emploi et de la formation des groupes à risque précise ce qu'il y a lieu d'entendre par « groupes à risques » ainsi que les modalités de financement de ces initiatives.

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.

Licenciement multiple

Dans les entreprises occupant 20 travailleurs ou moins, lorsque la procédure relative aux licenciements collectifs n'est pas applicable, et qui ont l'intention de licencier simultanément 3 travailleurs ou plus pour des raisons économiques ou techniques, il y a lieu de respecter la procédure qui suit :

- Une concertation a lieu pendant une période d'un mois avant que l'employeur puisse procéder au licenciement ;
- Si la concertation n'aboutit à aucun accord au bout d'un mois, la partie la plus diligente peut saisir le bureau de conciliation de la commission paritaire.

En cas de non-respect de cette procédure, une indemnité complémentaire de licenciement correspondant à 3 mois de salaire sera due.

Reclassement professionnel

Le travailleur, dont l'employeur a mis unilatéralement fin au contrat de travail et qui a droit au moment du préavis ou de la rupture du contrat à un délai de préavis d'au moins 30 semaines, a droit au reclassement professionnel selon les modalités du régime général de reclassement professionnel repris dans le chapitre 1^{er} de la loi du 5 septembre 2001.

Ce droit au reclassement professionnel n'est pas accordé quand le travailleur a été licencié pour motif grave.

Par dérogation aux articles 3 et 4 de la CCT n° 82, le travailleur, dont l'employeur a mis fin unilatéralement

au contrat de travail, et qui a atteint l'âge d'au moins 40 ans au moment du préavis ou de la rupture du contrat de travail individuel, a droit à une procédure de reclassement professionnel selon les modalités fixées par la CCT n° 82.

Le travailleur qui a droit au reclassement professionnel général et qui refuse cette offre ne bénéficiera pas de cet élargissement.

Ce droit n'est cependant pas accordé au travailleur lorsqu'il ne compte pas au moins un an d'ancienneté ininterrompue ou lorsque le congé est signifié pour faute grave ou en cas de RCC.

Le droit n'est plus accordé à partir du moment où le travailleur peut demander le bénéficiaire de la pension de retraite.

Notion

L'aide au reclassement 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.

Frais de procédure de reclassement professionnel

L'employeur peut 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.

Les normes de qualité qui seront prises en compte par le Fonds précité lors de l'exécution de cette mission sont:

- garantir que toutes les informations obtenues au sujet du travailleur, dans le cadre de la mission de reclassement professionnel, seront traitées de manière confidentielle et ne seront pas transmises à des tiers;
- ne pas s'immiscer dans les contacts entre le travailleur et les employeurs potentiels;
- n'influencer ni la décision de licenciement, ni les négociations y afférentes.

Notez que le reclassement professionnel peut être organisé par une cellule de reconversion dépendant de la région wallonne. Le conseil d'entreprise détermine quel bureau d'outplacement se verra confier la mission d'outplacement lorsque cette mission concerne un nombre de travailleurs :

- au moins égal à 10 dans les entreprises occupant en moyenne plus de 20 et moins de 100 travailleurs au cours de l'année civile précédant la mission;
- représentant au moins 10 % du nombre des travailleurs dans les entreprises occupant en moyenne au moins 100 et moins de 300 travailleurs au cours de l'année civile précédant la mission;
- au moins égal à 30 dans les entreprises occupant en moyenne au moins 300 travailleurs pendant l'année civile précédant la mission.

La décision du conseil d'entreprise est prise selon une procédure spécifique, à savoir le vote à double

majorité. Cette double majorité consiste d'une part en une majorité des voix émises par la délégation patronale et d'autre part en une majorité des voix émises par la délégation du personnel.

Congé d'ancienneté

- Les travailleurs qui, au 31 décembre de l'année civile en cours, comptent au moins 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise, ont droit, à partir de l'année civile suivante, à un jour de congé annuel supplémentaire, pour autant qu'au niveau de l'entreprise il n'y ait pas d'attribution de congé conventionnel d'au moins 1 jour;
- les travailleurs qui, au 31 décembre de l'année civile en cours, comptent au moins dix ans d'ancienneté dans l'entreprise, ont droit, à partir de l'année civile suivante, à 2 jours de congé annuel supplémentaire, pour autant qu'au niveau de l'entreprise il n'y ait pas d'attribution de congé conventionnel d'au moins 2 jours;
- les travailleurs qui, au 31 décembre de l'année civile en cours, comptent au moins quinze ans d'ancienneté dans l'entreprise, ont droit, à partir de l'année civile suivante, à 3 jours de congé annuel supplémentaire, pour autant qu'au niveau de l'entreprise il n'y ait pas d'attribution de congé conventionnel d'au moins 3 jours.

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.

Fonds de Sécurité d'Existence

Voici un aperçu des indemnités FSE :

- Indemnité forfaitaire « frais de funérailles » = 1000 € : bénéficiaire = celui qui a payé ces frais en cas de décès du travailleur ou de la personne avec laquelle il cohabite de manière durable. Il faut joindre à la demande un extrait de l'acte de décès ainsi que la facture des frais funéraires.
- Allocation de naissance ou d'adoption (125 €). Il faut joindre à la demande un extrait de l'acte de naissance ou, en cas d'adoption, une composition de ménage.
- Allocation forfaitaire en cas de mariage ou de cohabitation légale du travailleur (250 €).
- Allocation journalière (15 €) en cas d'incapacité de travail suite à une maladie ou un accident autre qu'un accident de travail à partir du 61ème jour avec un maximum de 24 mois. Sont exclus le congé de maternité, l'écartement au cours de la grossesse et le congé d'allaitement.
- Prime syndicale : 135 €

Indemnité complémentaire en cas de chômage temporaire

En cas de chômage temporaire **pour cause économique**, le travailleur a droit à une indemnité complémentaire aux allocations de chômage.

En cas de chômage temporaire **pour cause d'accident technique ou d'intempérie**, l'ouvrier a droit à une indemnité complémentaire aux allocations de chômage à charge de son employeur

Ce complément est 9,40 € par jour de chômage.

En outre le travailleur (la travailleuse) recevra 0,94 € à charge de l'employeur :

- 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 (2.206,46 euros au premier janvier 2009) 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.

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 anticrise.

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.

Congé pour raisons impérieuses

La convention collective de travail du 10 mai 1978 (n° d'enreg. 50983/CO/315.02) conclue pour une durée indéterminée ouvre un droit à un jour de congé pour raison impérieuse non rémunéré. Ce droit existe depuis le 1 er septembre 1978.

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.

Cependant, s'il s'agit d'une institution au sein de laquelle il est fait usage d'un congé réparti à raison d'une demi-journée deux fois par semaine, dont une demi-journée le samedi après-midi, seule la demi-journée qui correspond à un autre jour que le samedi peut faire l'objet d'une demande de congé non rémunéré.

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.

Les travailleurs désireux de bénéficier des présentes dispositions sont tenus de compléter, avant le début

de l'année scolaire qui, en principe, s'étend du 1er septembre au 30 juin de l'année suivante, un formulaire qui est mis à leur disposition par les employeurs.

La demande de congé non rémunéré vaut obligatoirement pour toute l'année scolaire et doit être dûment justifiée par une attestation scolaire établie par l'institution fréquente par l'enfant; ladite attestation doit clairement faire état des vacances annuelles (Noël, Pâques et grandes vacances, etc.) prévues au cours du cycle scolaire.

La demi-journée de congé non rémunéré ne peut excéder l'équivalent de 5 heures de travail:

- en aucun cas, le congé non rémunéré ne peut débuter avant 12 heures (midi), même pour les travailleurs travaillant en équipes;
- la demi-journée de congé non rémunéré peut être complétée 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 sont assimilés à une journée complète d'incapacité et sont, le cas échéant, rémunérés ou indemnités 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.