



OP ZAK 2023-24 | PSC 315.02

# LUCHTVAART- SECTOR

LUCHTVAART-  
MAATSCHAPPIJEN

**RESPECT**  
VOOR DE ARBEIDERSKLASSE



Raadpleeg deze *Op Zak* ook  
op onze website [www.metallos.be/nl](http://www.metallos.be/nl)  
(de online versie primeert altijd op het gedrukte boekje)  
Vind ook de contactgegevens van uw afdeling!



# Inhoudsopgave

<b>1. Toepassingsgebied</b>	<b>6</b>
<b>2. Loonvoorwaarden</b>	<b>7</b>
2.1 Indexatie	7
2.2 Sectoraal minimumloon	7
2.3 Maaltijdcheques	8
2.4 Ecocheques	8
2.5 Recurrente jaarlijkse premie of gelijkwaardig voordeel	9
2.6 Ploegenpremie voor arbeid in variabele uurroosters in opeenvolgende ploegen	9
2.7 Syndicale premie	10
2.8 Aanvullende vergoeding in geval van economische wer- kloosheid	11
<b>3. Anciënniteitverlof</b>	<b>12</b>
<b>4. Verlof om dwingende redenen</b>	<b>13</b>
<b>5. Vervoerskosten</b>	<b>15</b>
5.1 Trein – derdebetalersregeling	15
5.2 Privévervoer	15
5.3 Fietsvergoeding	16
5.4 Dienstverplaatsingen	16

<b>6. Telewerk</b>	<b>17</b>
<b>7. Recht om deconnexie</b>	<b>18</b>
<b>8. Opleiding- risicogroepen</b>	<b>19</b>
8.1 Risicogroepen	19
8.2 Opleiding – individueel recht	20
<b>9. Meervoudig ontslag</b>	<b>22</b>
<b>10. Outplacement</b>	<b>23</b>
<b>11. Fonds voor Bestaanszekerheid</b>	<b>24</b>

De sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten zijn van toepassing op alle werkgevers, bedienden en arbeiders en arbeidsters van de ondernemingen die behoren tot het paritair comité van de burgerluchtvaart (PSC 315.02).

Deze beknopte samenvatting bevat niet alle details van de binnen het voormeld paritair comité onderhandelde overeenkomsten. Aarzel niet om contact op te nemen met je vakbondsafgevaardigde of met de MWB-ABVV secretaris van je regio voor meer informatie hierover.

# 1. Toepassingsgebied

---

Bevoegd voor de werknemers en werknemsters in het algemeen, alsook voor hun werkgevers, te weten voor de handelsluchtvaart.

Maken deel uit van de handelsluchtvaart, de luchtvaartmaatschappijen en de ondernemingen waarvan de hoofdactiviteit gericht is op de handelsluchtvaart en voor zover een luchtvaartmaatschappij in deze ondernemingen een meerderheidsparticipatie heeft.

## 2. Loonvoorwaarden

---

### 2.1 Indexatie

Het gewaarborgd minimummaandinkomen alsook de werkelijk uitbetaalde lonen en wedden worden gekoppeld aan het indexcijfer van de consumptieprijzen (gezondheidsindex) dat maandelijks wordt vastgesteld door het Ministerie van Economische Zaken en bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad.

Het indexcijfer van de consumptieprijzen wordt vastgesteld in de collectieve arbeidsovereenkomst van 10 mei 1978 betreffende de koppeling van de lonen en de wedden aan het indexcijfer van de consumptieprijzen, afgesloten in het Paritair Subcomité voor de luchtvaartmaatschappijen andere dan SABENA.

Iedere maal dat het indexcijfer van de consumptieprijzen een van de spilindexcijfers bereikt of er wordt op teruggebracht, wordt het gewaarborgd minimummaandinkomen en de lonen en wedden opnieuw berekend door ze met 2% te verhogen of te verlagen.

### 2.2 Sectoraal minimumloon

Het gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen bedraagt € 2.060,62 op 1 februari 2024 en is gekoppeld aan het indexcijfer van de consumptieprijzen. Dit bedrag stemt overeen met een voltijdse tewerkstelling.

Het gewaarborgd minimum maandinkomen wordt voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst van 10 mei 2010 gesloten voor onbepaalde tijd.

Het gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen kan iedere maand wijzigen aan de hand van de door het Ministerie van Economische Zaken vastgestelde gegevens, aarzel niet om contact

op te nemen met je afgevaardigde of met de MWB-ABW secretaris van je regio om de meest recente informatie te bekomen.

## **2.3 Maaltijdcheques**

De werknemers en werkneemsters hebben recht op een maaltijdcheque per daadwerkelijk gepresteerde dag, met een minimale nominale waarde van € 6. De tussenkomst van de werkgever in de kost van de maaltijdcheque bedraagt € 4,91, en die van de werknemer moet minstens gelijk zijn aan € 1,09.

## **2.4 Ecocheques**

De werknemers en werkneemsters van de sector van de luchtvaartmaatschappijen hebben recht op ecocheques voor een waarde van € 100 netto betaalbaar in januari. De referteperiode is vastgelegd van 1 januari tot 31 december voorafgaand aan het kalenderjaar waarin de ecocheques worden betaald. Deze ecocheques worden betaald pro rata de effectieve en gelijkgestelde prestaties voor de deeltijdse werknemers en werkneemsters.

Met effectief gepresteerde dagen wordt bedoeld het aantal prestatiedagen waarvoor de betrokken werknemer loon heeft gekregen.

Met gelijkgestelde dagen wordt bedoeld het aantal dagen tijdens welke de uitvoering van de arbeidsovereenkomst is geschorst met betaling van loon, de dagen vaderschapsverlof waarvoor loon door de werkgever wordt betaald, de dagen moederschapsverlof, de dagen van tijdelijke werkloosheid.

Mits het akkoord van de vakbondsafvaardiging kunnen deze ecocheques worden omgezet. Bij gebrek aan een



vakbondsafvaardiging binnen de onderneming, deelt de werkgever de eventuele afwijkingen mee aan de voorzitter van het PSC 315.02.

## **2.5 Recurrente jaarlijkse premie of gelijkwaardig voordeel**

In januari van elk jaar wordt een jaarlijkse premie toegekend aan de werknemers en werkneemsters. De referentieperiode loopt van 1 januari tot 31 december. Het bedrag van deze premie is gelijk aan € 215,60 (februari 2024). Deze premie wordt geïndexeerd overeenkomstig de CAO van 18 februari 2004, neem contact op met je afgevaardigde of met de MWB-ABVV secretaris van je regio voor de meest recente bedragen.

Mits het akkoord van de vakbondsafvaardiging kunnen deze ecocheques worden omgezet. Bij gebrek aan een vakbondsafvaardiging binnen de onderneming, deelt de werkgever de eventuele afwijkingen mee aan de voorzitter van het PSC 315.02.

Gelijkstellingen identiek aan die van het stelsel van de ecocheques en uitsluitingen in geval van ontslag om dringende reden en verbreking van de arbeidsovereenkomst in onderling akkoord.

## **2.6 Ploegenpremie voor arbeid in variabele uurroosters in opeenvolgende ploegen**

Als arbeid in variabele uurroosters in opeenvolgende ploegen wordt beschouwd de organisatie van de arbeid waarbij dezelfde arbeidsprestaties verricht worden door ploegen van werknemers/ werkneemsters, waarbij een ploeg de andere aflost. In een etmaal

van 24 uren verrichten ten minste 3 ploegen afwisselend en opeenvolgend dezelfde arbeidsprestaties.

De arbeid in variabele uurroosters in opeenvolgende ploegen is verdeeld in “dagploegen” en “nachtploegen”.

- Dagploeg: tussen 6.00 en 22.00 uur - Toeslag van 10%
- Nachtploeg: minimum 3 uren tussen 22.00 en 6.00 uur - Toeslag van 20%

Wanneer de werknemer sporadisch in opeenvolgende ploegen werkt, dan wordt uitsluitend voor de prestaties in variabele uurroosters in opeenvolgende ploegen een loontoeslag toegekend.

Indien 2/3 van de arbeidsprestaties wordt verricht in variabele uurroosters in opeenvolgende ploegen, zal voor het geheel van de arbeidsprestaties een toeslag worden betaald.

De arbeidsprestaties worden berekend op grond van de kalenderdagen waarop arbeid werd verricht. Hierbij wordt de referteperiode in aanmerking genomen, welke is vastgesteld voor de berekening van de overuren en voor de organisatie van de ploegenarbeid in het algemeen.

## 2.7 Syndicale premie

De syndicale premie zal verhoogd worden binnen de wettelijk vastgestelde grenzen van de fiscale vrijstelling en is momenteel gelijk aan een maximumbedrag van € 145. In de loop van de maand april bezorgt het sociaal fonds je een attest dat moet worden bezorgd aan je afgevaardigde en/of de MWB-ABVV secretaris van je regio vóór het einde van de maand juni.

## 2.8 Aanvullende vergoeding in geval van economische werkloosheid

In geval van tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen, heeft de werknemer of de werkneemster recht op een aanvulling op de werkloosheidsuitkeringen gelijk aan € 9,40 per dag werkloosheid. Daarenboven ontvangt de werkneemster of de werknemer eveneens ten laste van de werkgever:

- € 0,94 per dag in een tijdelijke en collectieve regeling van volledige of gedeeltelijke schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst;
- voor elke volledige schijf van € 50 die het maandelijks loonplafond (€ 3.365,16 in mei 2024) bepaald in het kader van de werkloosheidsreglementering overschrijdt.

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

Het bruto belastbaar bedrag van de maandelijks tijdelijke werkloosheidsuitkering verhoogd met de toegekende toeslagen, mag de 100% van het bruto belastbaar maandloon niet overschrijden.

Onder maandloon wordt verstaan het basismaandloon, verhoogd met de premies waarvan de periodiciteit de maand niet overschrijdt en die bij niet-betaalde afwezigheden gepronotiseerd worden. Er wordt geen rekening gehouden met de verminderingen van het maandloon die te maken hebben met de toepassing in de onderneming van andere anticrisismaatregelen.

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

### 3. Anciënniteitverlof

---

De werknemers en werkneemsters die op 31 december van het lopend kalenderjaar een bepaalde anciënniteit tellen in de onderneming hebben vanaf het daaropvolgende kalenderjaar, en voor zover op bedrijfsniveau geen conventioneel verlof wordt toegekend van ten minste 1 dag (indien één bijkomende vakantiedag), 2 dagen (indien twee bijkomende vakantiedagen), ... recht op een dag of een aantal dagen anciënniteitsverlof:

Anciënniteit in de onderneming	Bijkomende jaarlijkse vakantie
5 jaar	1 dag
10 jaar	2 dagen
15 jaar	3 dagen
20 jaar	4 dagen

Daarnaast hebben arbeiders die nog geen recht hebben op de bovengenoemde 4 dagen anciënniteitsverlof vanwege hun beperkte anciënniteit in het bedrijf, recht op één dag verlof vanaf het kalenderjaar waarin ze de leeftijd van 55 jaar bereiken. Dit recht vervalt vanaf het kalenderjaar waarin de werknemers recht hebben op de bovengenoemde 4 dagen anciënniteit wegens hun anciënniteit in het bedrijf.

De hierboven vermelde voorwaarden kunnen geen gunstigere arbeidsvoorwaarden vervangen. Deze bijkomende vakantiedagen worden door de werkgever betaald zoals de feestdagen.

De werkgever betaalt deze bijkomende vakantiedagen op basis van de bepalingen van het koninklijk besluit van 18 april 1974 tot bepaling van de algemene wijze van uitvoering van de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen.

## 4. Verlof om dwingende redenen

---

Ouders met kinderen van 14 jaar en minder die de onderwijsinrichtingen bezoeken welke het verplicht onderwijs van de lagere cyclus verstrekken evenals de inrichtingen voor kleuteronderwijs, hebben recht op wekelijks onbetaald verlof van één halve dag (in principe op woensdagnamiddag).

Ingeval het wekelijks verlof van de onderwijsinrichting niet valt op woensdag, kan dit voordeel worden toegekend op iedere andere dag welke gewoonlijk wordt toegekend in de onderwijsinrichting.

Dit voordeel geldt uitsluitend gedurende het schooljaar, met name met uitzondering van de schoolvakanties en in ieder geval zal het slechts worden toegekend voor zover de goede werking van de dienst wordt verzekerd.

Indien het kind 14 jaar wordt tijdens het schooljaar, blijft de werknemer het voordeel genieten tot het einde van dat schooljaar.

Wat de procedure betreft, moet de werknemer of de werkneemsters een formulier invullen vóór het begin van het schooljaar en een door de inrichting opgesteld attest bezorgen.

De duur van het verlof:

- mag het equivalent van 5 werkuren niet overschrijden;
- mag in geen geval beginnen vóór 12 uur (middag), zelfs voor de werknemers die in ploegen werken;
- mag worden aangevuld met een halve dag jaarlijks verlof.

Hoewel dit bij het begin van het schooljaar wordt vastgesteld, zal, in geval van arbeidsongeschiktheid welke behoorlijk wordt verantwoord volgens de bepalingen van het arbeidsreglement, het onbetaald verlof - waarvoor een medisch attest wordt

voorgelegd - worden gelijkgesteld met een volledige dag arbeidsongeschiktheid en zal het in voorkomend geval worden betaald of vergoed overeenkomstig de wettelijke of reglementaire bepalingen.

Het afdelingshoofd kan, wanneer de omstandigheden dit vereisen, met een opzeggingstermijn van 48 uur een onbetaald verlof intrekken. De werknemer kan één of meer halve dagen onbetaald verlof opzeggen.

## 5. Vervoerskosten

---

### 5.1 Trein - derdebetalersregeling

Voor het woon-werkverkeer en wat betreft het door de NMBS georganiseerd vervoer, wordt de tussenkomst van de werkgevers in de kosten van een treinkaart in 2de klas vastgesteld op 80% van de kostprijs.

De overblijvende 20% wordt door de overheid bijgesteld, zodat de werknemer zich kosteloos tussen zijn woon- en werkplaats kan verplaatsen.

### 5.2 Privévervoer

De bijdrage in de kosten van privaat vervoer wordt beperkt tot een afstand minder dan of gelijk aan 75 km (enkele reis).

Deze bijdrage wordt berekend alsof de afstand per spoor wordt afgelegd, en is gelijk aan gemiddeld 70% van de prijs van de treinkaart van de NMBS in 2de klas voor een overeenstemmend aantal kilometers.

De bijdrage in de kosten van privaat vervoer kan met deze voor het gemeenschappelijk vervoer worden gecumuleerd.

Deze bijdrage in de prijs van het privaat vervoer wordt toegekend aan de werknemers die een jaarlijkse brutobezoldiging genieten van minder of gelijk aan € 56.020,70 (juni 2022), gekoppeld aan het indexcijfer van de consumptieprijzen.

### **5.3 Fietsvergoeding**

Een fietsvergoeding van € 0,24 voor elke per fiets afgelegde kilometer. De modaliteiten van deze fietsvergoeding dienen door de werkgever te worden uitgewerkt op ondernemingsvlak.

### **5.4 Dienstverplaatsingen**

De werknemer die zijn gemotoriseerd privévervoermiddel gebruikt voor dienstdoeleinden en op voorwaarde dat zijn hiërarchieke meerdere of diens vertegenwoordiger hem daartoe de toelating heeft gegeven, heeft recht op een vergoeding berekend op basis van het aantal afgelegde kilometers.

Vanaf 1 juli 2023 wordt het bedrag van de kilometervergoeding vastgesteld op 0,4237 per kilometer overeenkomstig artikel 74 van het koninklijk besluit van 13 juli 2017 tot vaststelling van de vergoedingen en voordelen van de personeelsleden in het federaal openbaar ambt.



## 6. Telewerk

---

Werknemers in niet-operationele functies hebben op hun verzoek het recht om ten minste twee dagen per week tele te werken. In dit geval wordt een telewerkvergoeding van € 20 per maand toegekend.

Als de werkgever telewerken oplegt, heeft de werknemer recht op een maandelijkse telewerkvergoeding die ten minste gelijk is aan het maximumbedrag dat op dat moment is vrijgesteld van belasting en sociale premies (bedrag op 1 december 2023: € 151,70).

Dit bedrag wordt evenredig verdeeld over het aantal verplichte telewerkdagen per week of per maand.

## 7. Recht om deconnextie

---

Op 14 maart 2023 werd een collectieve arbeidsovereenkomst (CAO) ondertekend over het recht om deconnextie.

Arbeiders hebben het recht om buiten werktijd niet door de werkgever te worden benaderd om hun geestelijk en lichamelijk welzijn te respecteren en een evenwicht tussen werk en privéleven te garanderen.

Buiten werktijd zijn werknemers niet verplicht om bereikbaar te zijn voor de werkgever (oversten, collega's, ondergeschikten). Werknemers zijn niet verplicht om e-mails, berichten, telefoongesprekken of andere vormen van werkgerelateerde communicatie te beantwoorden, of om taken uit te voeren of te controleren.

## 8. Opleiding- risicogroepen

---

### 8.1 Risicogroepen

De werkgevers die bepaalde soorten van opleidingen organiseren ten gunste van zogeheten risicogroepen van werknemers, kunnen genieten van een financiële tussenkomst ten laste van het sectoraal fonds voor bestaanszekerheid op voorwaarde met name dat ze een opleidingsplan opstellen dat moet worden goedgekeurd door het beheerscomité van het fonds voor bestaanszekerheid.

De bedrijfsopleiding moet gebeuren met naleving van de volgende bepalingen conform het binnen het Fonds voor bestaanszekerheid van het PSC 315.02 aangenomen reglement:

- Voor de toegang tot deze opleidingen moet een gelijke behandeling worden gewaarborgd tussen mannen en vrouwen, tussen voltijdse en deeltijdse werknemers en tussen de beroepscategorieën;
- Een opleiding moet steeds aan twee doelstellingen beantwoorden:
  - De aanpassing van de competenties aan de evolutie van de technieken, de gehanteerde producten en de geleverde prestaties en aan de veranderingen aan de organisatie van het werk en van de productie;
  - De evolutie van de kwalificaties en de carrièremogelijkheden van de loontrekkenden;
  - Bedrijfseigen opleidingen die geen beroepsopleidingen zijn, worden uitgesloten (bijvoorbeeld informatiesessies, onthaal van nieuwe medewerkers, briefings, ...)

- Zowel het bedrijf als de loontrekkenden of hun vertegenwoordigers kunnen voorstellen doen van initiatieven op het vlak van opleiding en verwerving van aanvullende professionele competenties;
- De deelname van de werknemers aan een opleiding mag niet discriminatoir zijn of nadelen met zich meebrengen, bijvoorbeeld voor wat betreft het loon, de werkzekerheid en uitgaven in verband met de opleiding;
- De opleiding en de verwerving van competenties moeten van nut zijn in vergelijkbare ondernemingen;
- De opleiding zal worden gegeven tijdens de werkuren.

Alle bedrijfsopleidingen moeten worden georganiseerd binnen de onderneming of op het Belgische grondgebied.

## **8.2 Opleiding – individueel recht**

Vanaf 1 januari 2023 hebben arbeiders in ondernemingen met meer dan 20 werknemers een individueel recht op opleiding volgens het volgende groeipad:

- 2 dagen in 2023;
- 3 dagen in 2024;
- 4 dagen in 2025;
- 5 dagen in 2026.

Het aantal dagen wordt uitgedrukt in uren, d.w.z. 1 uur = 7 uur 36 minuten / 2 dagen: 15 uur 12 minuten / 3 dagen = 22 uur 48 minuten / 4 dagen = 30 uur 24 minuten / 5 dagen = 38 uur.

Werknemers in bedrijven met minder dan 20 werknemers krijgen één dag individuele opleiding in 2023 en één dag in 2024.

Het begrip opleiding omvat zowel formele als informele opleiding zolang deze verband houdt met de beroepsactiviteit.

In het geval van een deeltijdcontract of een tewerkstelling voor een periode van minder dan een kalenderjaar, zal het hierboven vermelde recht op opleiding pro rata in rekening worden gebracht voor elke begonnen maand.

## 9. Meervoudig ontslag

---

In de ondernemingen waar 20 of minder werknemers worden tewerkgesteld en wanneer de procedure betreffende collectief ontslag niet van toepassing is, moet de onderstaande procedure worden gerespecteerd indien er een intentie bestaat om gelijktijdig 3 of meer werknemers om economische of technische redenen te ontslaan:

- Er moet collectief sociaal overleg worden gepleegd gedurende één maand voorafgaand aan een ontslag door de werkgever;
- Indien na deze maand dit collectief sociaal overleg niet leidt tot een akkoord, dan kan de meest gerede partij zich wenden tot het verzoeningsbureau van het paritair comité;
- Bij het niet respecteren van de procedure, is de werkgever een bijkomende ontslagvergoeding verschuldigd gelijk aan 3 maanden loon.

## 10. Outplacement

---

Outplacement is het geheel van begeleidende diensten en adviezen die in opdracht van een werkgever door een derde (dienstverlener), individueel of in groep worden verleend om een werknemer in staat te stellen zelf binnen een zo kort mogelijke termijn een betrekking bij een nieuwe werkgever te vinden of een beroepsbezigheid als zelfstandige te ontplooien.

De wet voorziet in vier soorten outplacement:

- de algemene regeling van outplacement;
- de bijzondere regeling van outplacement voor de werknemers van tenminste 45 jaar oud;
- de specifieke regeling van outplacement in het kader van het actief beheer van herstructureringen;
- de specifieke regeling van outplacement voor de werknemers van wie de arbeidsovereenkomst een einde neemt als gevolg van het feit dat de werkgever medische overmacht inroept.

De sector van de luchtvaartmaatschappijen bepaalt dat de werkgever een forfaitaire tussenkomst kan genieten in de kost van de outplacementbegeleiding vanwege het Fonds voor bestaanszekerheid van de luchtvaartmaatschappijen van € 3.500 per dossier, op voorwaarde dat hij hiertoe een aanvraag indient uiterlijk 6 maanden na de opzegging of beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Deze tussenkomst van het Fonds geldt voor werknemers die tenminste de leeftijd van 40 jaar hebben bereikt op het ogenblik van het ontslag en één jaar ononderbroken anciënniteit hebben.

De kwaliteitsnormen die door voormeld Fonds in acht zullen worden genomen bij de uitvoering van deze opdracht, worden bepaald in de CAO van 25 november 2019.

## 11. Fonds voor Bestaanszekerheid

De werknemers en werknemers van de sector van de luchtvaartmaatschappijen hebben recht op de volgende vergoedingen ten laste van het Fonds voor bestaanszekerheid:

Vergoedingen	Bedrag	Voorwaarden
Begrafeniskosten	€ 1.000	De persoon die deze kosten heeft betaald in geval van overlijden van de werknemer of van de persoon waarmee de werknemer duurzaam samenwoont. Uittreksel uit de overlijdensakte en de factuur van de begrafenis kosten moeten bij de aanvraag worden overgemaakt
Geboorte of adoptie	€ 125	Bij te voegen: uittreksel uit de geboorteakte of, in geval van adoptie, de gezinssamenstelling.
Huwelijk of verklaring van wettelijke samenwoning	€ 250	Bij te voegen: uittreksel uit de huwelijksakte of de verklaring van wettelijke samenwoning
Ziekteuitkering voor een ziekte of ongeval andere dan een arbeidsongeval, vanaf de 61ste dag met een maximum van 24 maanden	€ 15,60/ dag	Zijn uitgesloten: moederschapsverlof, werkverwijdering tijdens de zwangerschap en borstvoedingsverlof.



DE METALLO'S VOEREN  
 **ACTIE**

**metallos.be**  
**f metallos FGTB-ABVV**