



OP ZAK 2023-24 | PSC 315.01

LUCHTVAART- SECTOR

LUCHTHAVEN-
BEHEER

RESPECT
VOOR DE ARBEIDERSKLASSE



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



Inhoudsopgave

1. Toepassingsgebied	5
2. Loonvoorwaarden	6
2.1 Bezoldiging	6
2.3 Maaltijdcheques	6
2.3 Syndicale premie	6
3. Recht op ontkoppeling	7
4. Werkzekerheid	8
5.1 Gemeenschappelijk openbaar vervoer	8

De sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten zijn van toepassing op alle werkgevers, bedienden en arbeiders en arbeidsters van de ondernemingen die behoren tot het paritair subcomité voor het luchthavenbeheer (PSC 315.03).

De loon- en arbeidsvoorwaarden zijn afhankelijk van de luchthaven van de werknemer: Luik, Brussel, Charleroi-Brussel-Zuid, Oostende of Antwerpen. Momenteel worden deze voorwaarden niet op niveau van de sector bepaald. Wens je hierover meer informatie dan kun je contact opnemen met je afgevaardigde of je bestendige secretaris.

Sinds 2016 heeft de sector evenwel toch al regelgeving voorzien in bepaalde domeinen via sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten. Deze beknopte samenvatting bevat niet alle details van de binnen dit 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

Het paritair subcomité voor het luchthavenbeheer is bevoegd voor de werknemers in het algemeen en hun werkgevers, te weten de ondernemingen die luchthavens beheren, uitgezonderd de activiteit voor de grondafhandeling, ongeacht of de grondafhandeling al dan niet de hoofdactiviteit is van de onderneming.

Onder luchthavens wordt begrepen elk bepaald grond- of wateroppervlak (met gebouwen, installaties en materiaal) in hoofdzaak bestemd om, geheel of gedeeltelijk, door derden te worden gebruikt voor de aankomst, het vertrek en de bewegingen van vliegtuigen op het oppervlak

2. Loonvoorwaarden

2.1 Bezoldiging

In deze sector bestaat er geen minimum sectorbarema. De loonsverhogingen worden bepaald op het niveau van de onderneming.

2.3 Maaltijdcheques

Sinds 1 januari 2016 hebben de werknemers en werkneemsters recht op een maaltijdcheque per daadwerkelijk gepresteerde dag, met een minimale nominale waarde van € 2,10. De tussenkomst van de werkgever in de kost van de maaltijdcheque bedraagt € 1,01, en die van de werknemer moet minstens gelijk zijn aan € 1,09. In de ondernemingen waar reeds maaltijdcheques werden toegekend op 01.01.2016, wordt de patronale bijdrage verhoogd met € 1.

2.3 Syndicale premie

Elk lid van het ABVV dat zijn syndicale bijdrage heeft betaald voor het betrokken referentejaar, heeft recht op een gedeeltelijke of volledige syndicale premie volgens de volgende modaliteiten. Voor meer informatie omtrent de toekenningsmodaliteiten en het bedrag van de syndicale premie kun je contact opnemen met je vakbondsafgevaardigde en/of met de MWB-ABVV secretaris van je regio.

3. Recht op ontkoppeling

De sector voorziet in een aanvullende arbeidsovereenkomst (die van toepassing is als er niets voorzien is in het bedrijf) voor bedrijven die meer dan 20 werknemers tewerkstellen.

Deze overeenkomst erkent het recht om zich af te zonderen om de rust- en vakantieperiodes te respecteren, het evenwicht tussen werk en privéleven te bewaren en psychosociale risico's te voorkomen.

Je mag geen straf of nadeel ondervinden van je keuze om niet bereikbaar of verbonden te zijn buiten de overeengekomen contacttijden en -uren.

Binnen het CPBW wordt jaarlijks een beoordeling georganiseerd op basis van de risicoanalyse van de preventieadviseur en de werkgever is verplicht om in zijn opleidingsaanbod een training op te nemen over de risico's van digitale stress en overmatig verbonden zijn.

4. Werkzekerheid

5.1 Gemeenschappelijk openbaar vervoer

De sector voorziet in een werkzekerheidsclausule via een bijzondere procedure in geval van meervoudig ontslag binnen de ondernemingen die er deel van uitmaken.

Onder "meervoudig ontslag" wordt verstaan: het ontslag wegens economische en/of technische redenen van ten minste 6 werknemers in de onderneming in de loop van een periode van 60 kalenderdagen en waarop de wetgeving inzake collectief ontslag niet van toepassing is. Deze regels zijn niet van toepassing in geval van sluiting van de onderneming of een afdeling daarvan.

De werkgever die overweegt over te gaan tot een meervoudig ontslag zoals bedoeld in de sectorale CAO is ertoe gehouden volgende informatie- en overlegprocedure te volgen:

- Voorafgaande verwittiging van de ondernemingsraad of de vakbondsafvaardiging;
- Binnen de 15 kalenderdagen volgend op de datum van de voorafgaande verwittiging moet een overlegvergadering met de ondernemingsraad of de vakbondsafvaardiging plaatsvinden over mogelijke maatregelen om het ontslag te vermijden of te beperken.

De beslissing over de uitvoering van het meervoudig ontslag en de modaliteiten daarvan komt toe aan de werkgever. Het ontslag zelf kan betekend worden na afloop van de periode van informatie en overleg.

DE METALLO'S VOEREN
 **ACTIE**

metallos.be
f metallos FGTB-ABVV