

DIRECTION GÉNÉRALE RELATIONS  
COLLECTIVES DU TRAVAIL

Direction du Greffe



ALGEMENE DIRECTIE  
COLLECTIEVE ARBEIDSBETREKKINGEN

Directie van de Griffie

ERRATUM

Commission paritaire de l'industrie des compagnies  
aériennes

n° 315.02

CCT n° 123582/CO/315.02  
du 25/08/2014

Correction du texte en français :

- l'article 2, 1<sup>er</sup> alinéa, doit être lu comme suit : « *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 la 1<sup>ère</sup> section de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs.* ».

- l'article 6, 4<sup>ème</sup> alinéa, doit être lu comme suit : « *Cette intervention ne sera accordée que si il y a accord préalable du conseil d'administration du fonds social dans les cas suivants :....* ».

- l'article 6, 6<sup>ème</sup> alinéa, doit être lu comme suit : « *- si un licenciement fait partie d'un licenciement collectif tel que défini dans la C.C.T. n° 24 du 2 octobre 1975 conclu au sein du Conseil National du travail, relative à la procédure de renseignements et avis des représentants des employés quant au licenciement collectif modifié par les conventions collectives de travail n° 24 bis du 6 décembre 1983, n° 24 ter du 8 octobre 1985 et n° 24 quater du 21 décembre 1993.* ».

Décision du

ERRATUM

Paritair Subcomité voor de  
luchtvaartmaatschappijen

nr. 315.02

CAO nr. 123582/CO/315.02  
van 25/08/2014

Verbetering van de Franstalige tekst :

- artikel 2, eerste lid, moet als volgt gelezen worden : « *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 la 1<sup>ère</sup> section de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs.* ».

- artikel 6, 4de lid, moet als volgt gelezen worden : « *Cette intervention ne sera accordée que si il y a accord préalable du conseil d'administration du fonds social dans les cas suivants :...* ».

- artikel 6, 6de lid, moet als volgt gelezen worden : « *- si un licenciement fait partie d'un licenciement collectif tel que défini dans la C.C.T. n° 24 du 2 octobre 1975 conclu au sein du Conseil National du travail, relative à la procédure de renseignements et avis des représentants des employés quant au licenciement collectif modifié par les conventions collectives de travail n° 24 bis du 6 décembre 1983, n° 24 ter du 8 octobre 1985 et n° 24 quater du 21 décembre 1993.* ».

Beslissing van

30-07-2015

PARITAIR SUBCOMITÉ  
VOOR DE LUCHTVAARTMAATSCHAPPIJEN (315.02)

*Collectieve arbeidsovereenkomst  
van 25 augustus 2014.*

Recht op outplacement voor werknemers

Gelet op de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomst en de paritaire comités;

Gelet op de wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers, inzonderheid op hoofdstuk V (Belgisch Staatsblad van 15 september 2001);

Gelet op de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82 van 10 juli 2002 betreffende het recht op outplacement voor werknemers van vijfenveertig jaar en ouder die worden ontslagen;

Gelet op de wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut voor arbeiders en bedienden tot wijziging van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Hebben de ondertekenende partijen de volgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten, die het recht op outplacement uitbreidt en zekere bepalingen inzake organisatie vastlegt.

*HOOFDSTUK I. - Toepassingsgebied*

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en werknemers van de ondernemingen die tot de bevoegdheid behoren van het Paritair subcomité voor de luchtvaartmaatschappijen.

Artikel 2. De werknemer, wiens werkgever de arbeidsovereenkomst eenzijdig heeft beëindigd en die op het moment van de opzegging of de verbreking van de overeenkomst minstens recht heeft op een opzegtermijn van 30 weken, heeft recht op outplacementbegeleiding volgens de modaliteiten van de algemene regeling van outplacement opgenomen in afdeling 1 van de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers.

Dit recht op outplacementbegeleiding wordt niet toegekend wanneer de werknemer ontslagen werd om dringende reden.

SOUS-COMMISSION PARITAIRE  
DES COMPAGNIES AÉRIENNES (315.02)

*Convention collective de travail  
du 25 août 2014.*

Droit au reclassement professionnel  
pour les travailleurs

Vu la loi du 5 décembre 1968 relative aux conventions collectives de travail et aux commissions paritaires;

Vu la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs, notamment le chapitre V (Moniteur belge du 15 septembre 2001);

Vu la convention collective de travail n° 82 du 10 juillet 2002 relative au droit au reclassement professionnel pour les travailleurs de quarante-cinq ans et plus qui sont licenciés;

Vu la loi du 26 décembre 2013 relative à l'introduction d'un statut unique pour les ouvriers et employés modifiant ainsi la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.


Les parties signataires ont conclu la convention collective de travail suivante, qui élargit le droit au reclassement professionnel et définit certaines dispositions d'organisation.

*CHAPITRE 1er. - Champ d'application*

Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et travailleurs des entreprises relevant de la compétence de la Sous-commission paritaire des compagnies aériennes.

Article 2. 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 la *1ère section* de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs.

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

*1ère section* 

Art. 3. Enkel wanneer de werknemer geen recht zal hebben op outplacementbegeleiding in het kader van de algemene outplacementregeling in de zin van de wet van 5 september 2001 zal de werknemer in afwijking van de artikelen 3 en 4 van de CAO nr. 82 recht hebben op outplacement wanneer de werkgever de arbeidsovereenkomst eenzijdig heeft beëindigd en hij op het moment van de opzegging of de verbreking van de individuele arbeidsovereenkomst tenminste de leeftijd van 40 jaar heeft bereikt en dit conform de overige voorwaarden en modaliteiten van CAO nr. 82 van 10 juli 2002 betreffende het recht op outplacement voor werknemers van 45 jaar en ouder die worden ontslagen, gewijzigd door de CAO nr. 82 bis van 17 juli 2007, afgesloten in de Nationale Arbeidsraad.

De werknemer die recht heeft op de algemene outplacementregeling en dit outplacement weigert kan niet genieten van deze uitbreiding.

Dit recht wordt aan de werknemer evenwel niet toegekend wanneer hij niet ten minste één jaar ononderbroken dienstanciënniteit heeft, of als het ontslag is gegeven om een dringende reden of bij brugpensioen.

Het recht wordt niet langer toegekend vanaf het tijdstip waarop de werknemer het rustpensioen kan vragen.

Art. 4. Outplacement is het geheel van begeleiden- de diensten en adviezen die in opdracht van een werkgever door een derde, hierna genoemd 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 ontplooiën.

*HOOFDSTUK II. - Tussenkomst van het fonds voor bestaans- zekerheid*

Art. 5. De werkgever die een individuele arbeidsovereenkomst eenzijdig heeft opgezegd of verbroken van een werknemer die onder het toepassingsgebied valt van artikel 3 van voorliggende collectieve arbeidsovereenkomst, kan een forfaitaire tussenkomst in de kost van de outplacementbegeleiding genieten vanwege het "Fonds voor bestaanszekerheid van de luchtvaartmaatschappijen andere dan SABENA" van maximaal 3.500 EUR per dossier.

Art. 3. Dans le cas unique où le travailleur n'a pas droit à l'accompagnement au reclassement professionnel dans le cadre de la réglementation générale du reclassement professionnel, au sens de la loi du 5 septembre 2001, 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, aura droit, par dérogation aux articles 3 et 4 de la CCT n° 82, à une procédure de reclassement professionnel selon les modalités fixées par la CCT n° 82 du 10 juillet 2002 relative au droit au reclassement pour les travailleurs de 45 ans et plus qui sont licenciés, modifiée par la CCT n° 82 bis du 17 juillet 2007, conclu au sein du Conseil national du travail.

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 prépension.

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

Art. 4. L'aide au reclassement recouvre l'ensemble des services et des conseils d'orientation qui sont fournis individuellement ou en groupe par un tiers, dénommé ci-après 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.

*CHAPITRE II. - Intervention du fonds de sécurité d'existence*

Art. 5. L'employeur qui a remis un préavis ou qui a rompu unilatéralement le contrat de travail individuel d'un travailleur entrant dans le champ d'application de l'article 3 de la présente convention collective de travail, 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 autres que la SABENA » pour un montant maximal de 3.500 EUR par dossier.

Art. 6. De werkgever die wenst beroep te doen op een tussenkomst vanwege het "Fonds voor bestaanszekerheid van de luchtvaart-maatschappijen andere dan SABENA", dient hiertoe schriftelijk en uiterlijk zes maanden na de opzegging of beëindiging van de arbeidsovereenkomst een aanvraag in bij voornoemd fonds voor bestaanszekerheid.

De raad van bestuur van voornoemd fonds voor bestaanszekerheid wordt belast met het uitwerken van een modelaanvraag volgens dewelke de werkgever zijn aanvraag voor tussenkomst bij het fonds zal indienen.

Het fonds voor bestaanszekerheid zal slechts financieel tussenkomen in de kost van de outplacementbegeleiding, op voorwaarde dat deze een einde genomen heeft en op voorlegging door de werkgever van een afschrift van de nota voor erelonen vanwege de dienstverlener gericht aan de werkgever en dit t.b.v. de werkelijke kostprijs, rekening houdende met het maximum zoals weergegeven in artikel 5.

Deze tussenkomst zal echter slechts in geval van voorafgaande goedkeuring door de raad van bestuur van het sociaal fonds verleend worden in volgende gevallen:

- Indien een ontslag deel uitmaakt van een meervoudig ontslag zoals bedoeld in de collectieve arbeidsovereenkomst van 1 juli 2009 tot invoering van een regeling van meervoudig ontslag afgesloten binnen dit paritair subcomité, gekend onder registratienummer 96254/CO/315.02.

- Indien een ontslag deel uitmaakt van een collectief ontslag zoals gedefinieerd in C.A.O. nr. 24 van 2 oktober 1975 gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende de procedure van inlichtingen en raadpleging van de werknemersvertegenwoordigers met betrekking tot het collectief ontslag gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 24 bis van 6 december 1983, nr. 24 ter van 8 oktober 1985 en nr. 24 quater van 21 december 1993.

- Indien een ontslag gegeven wordt ingevolge een faling van de werkgever.

Art. 6. L'employeur qui souhaite solliciter une intervention du "Fonds de sécurité d'existence des compagnies aériennes autres que la SABENA", introduit à cette fin par écrit et au plus tard six mois après le préavis ou la rupture du contrat de travail une demande auprès du fonds de sécurité d'existence susmentionné.

Le conseil d'administration du fonds de sécurité d'existence est chargé d'élaborer une demande type d'après laquelle l'employeur introduira auprès du fonds sa demande d'intervention.

Le fonds de sécurité d'existence n'interviendra financièrement dans les frais de la procédure de reclassement professionnel que si celle-ci a pris fin et sur présentation par l'employeur d'une copie de la note d'honoraires émanant du prestataire de services et adressée à l'employeur confirmant le coût réel tenant compte du montant maximal tel que repris à l'article 5.

Cette intervention <sup>ne</sup> sera accordée que si il y a accord préalable du conseil d'administration du fonds social dans les cas suivants :

- si un licenciement fait partie de licenciements multiples tel que défini dans la convention collective du travail du 1er juillet 2009 quant à l'application d'une réglementation de licenciement collectif conclu au sein de la sous-commission paritaire, connu sous le numéro d'enregistrement 96254/CO/315.02

- si un licenciement fait partie d'un licenciement collectif tel que défini dans la C.C.T. n° 24 du 2 octobre 1975 conclu au sein du Conseil National du travail, relative à la procédure de renseignements et avis des représentants des employés quant au licenciement collectif modifié par les conventions collectives de travail n° 24 ter du 8 octobre 1985 et n° 24 quater du 21 décembre 1993

*n° 24 bis du 6 décembre 1983,*

- si un licenciement a été signifié suite à une faillite de l'employeur

Art. 7. Het "Fonds voor bestaanszekerheid van de luchtvaartmaatschappijen andere dan SABENA" zal bij de uitvoering van deze opdracht de kwaliteitsnormen in acht nemen die bepaald worden in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82, met name:

1° waarborgen dat alle inlichtingen die in het raam van de outplacementopdracht over de werknemer bekomen worden, vertrouwelijk worden behandeld en niet aan derden worden doorgegeven;

2° zich niet inlaten met de contacten tussen de werknemer en de potentiële werkgevers;

3° noch de ontslagbeslissing, noch de onderhandeling daaromtrent beïnvloeden.

*HOOFDSTUK III. - Algemene en slotbepalingen*

Art. 8. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in voege op 1 januari 2014 en is gesloten voor onbepaalde duur.

Deze overeenkomst kan opgezegd worden middels een aangetekende brief gericht aan de voorzitter van het paritair subcomité met een opzegtermijn van 6 maanden.

Art. 7. Le "Fonds de sécurité d'existence des compagnies aériennes autres que la SABENA" prendra en compte lors de l'exécution de cette mission, les normes de qualité qui sont fixes par la convention collective de travail n° 82, à savoir:

1° 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;

2° ne pas s'immiscer dans les contacts entre le travailleur et les employeurs potentiels;

3° n'influencer ni la décision de licenciement, ni les négociations y relatives.

*CHAPITRE III. - Dispositions générales et finales*

Art. 8. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2014 et est conclue pour une durée indéterminée.

Cette convention peut être résiliée moyennant une lettre recommandée adressée au président de la sous-commission paritaire avec un préavis de 6 mois.