

Paritair Subcomité 315.02
voor de luchtvaartmaatschappijen

**Collectieve arbeidsovereenkomst van 28 januari
2022**

**Regeling van volledige schorsing van de uitvoering
van de arbeidsovereenkomst en/of regeling
van gedeeltelijke arbeid bij gebrek aan werk
wegens overmacht omwille van het Coronavirus
(Covid-19)**

Toepassingsgebied

Artikel 1. Toepassingsgebied

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers van de ondernemingen die ressorteren onder het toepassingsgebied van het Paritair Subcomité voor de luchtvaartmaatschappijen (PSC 315.02).

Onderwerp

Art 2.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in het kader van de maatregelen van de Federale Regering die genomen werden ter verruiming van het begrip “tijdelijke werkloosheid” bij alle situaties van tijdelijke werkloosheid ten gevolge van het Coronavirus.

Zij bevat de sectorale regeling van volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst en/of een regeling van gedeeltelijke arbeid bij gebrek aan werk wegens overmacht omwille van het Coronavirus (Covid-19) voor de periode van 1 januari 2022 tot en met 31 maart 2022.

Algemeen verbindend verklaring

Art. 3. Algemeen verbindend verklaring

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt neergelegd op de Griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg overeenkomstig de bepalingen van het koninklijk besluit van 7 november 1969 tot

vaststelling van de modaliteiten van neerlegging van de collectieve arbeidsovereenkomsten.

De ondertekenende partijen vragen dat deze collectieve arbeidsovereenkomst zo vlug mogelijk bij koninklijk besluit algemeen verbindend wordt verklaard.

Werkzekerheid

Art. 4.

Het doel van de toepassing van deze maatregelen is om ontslagen ten gevolge van de economische impact van het Coronavirus, zoveel als mogelijk te voorkomen. Indien de onderneming zich ondanks deze inspanningen gedwongen ziet om meervoudige ontslagen door te voeren, zijn de procedures ter zake van toepassing.

Procedure

Art. 5.

Bij gebrek aan werk voor de werknemers, wegens overmacht omwille van het Coronavirus, mag de uitvoering van de arbeidsovereenkomst geheel worden geschorst of kan een regeling van gedeeltelijke arbeid per week worden ingevoerd.

Art. 6.

Wanneer de onderneming deze collectieve arbeidsovereenkomst toepast, zal de duurtijd van de volledige of gedeeltelijke schorsing van de arbeidsovereenkomst niet hoger zijn dan de maximale duurtijd van de Corona-crisismaatregelen zoals bepaald door de Federale Regering.

Art. 7.

§1. Bij de invoering van de regeling van volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst en/of een regeling van gedeeltelijke arbeid bij gebrek aan werk wegens overmacht omwille van het Coronavirus zal de onderneming de Ondernemingsraad informeren over:

1. de economische en financiële situatie die de onderneming noopt deze regeling door te voeren;
2. de gevolgen van de invoering van de regeling op de onderneming en op de toestand van de werknemers;

3. de concrete toepassingsmodaliteiten van de invoering van de regeling.

Deze informatie kan op elektronische wijze gecommuniceerd worden.

Bij ontstentenis van een Ondernemingsraad binnen de onderneming, zal de informatie meegedeeld worden aan de syndicale afvaardiging.

§2. Deze informatie zal gegeven worden vóór de betekening van de kennisgeving van de invoering van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht omwille van het Coronavirus, aan het werkloosheidsbureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening.

§3. Tijdens de periode van toepassing van de regeling van volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst en/of een regeling van gedeeltelijke arbeid bij gebrek aan werk wegens overmacht omwille van het Coronavirus, zal op maandelijkse basis een opvolging van de ingevoerde regeling gebeuren samen met de Ondernemingsraad.

Bij ontstentenis van een Ondernemingsraad binnen de onderneming, zal de informatie meegedeeld worden aan de syndicale afvaardiging.

§4. In het kader van deze opvolging informeert de werkgever de Ondernemingsraad over:

- de evolutie van de economische en financiële toestand van de onderneming;
- het gevolg van de ingevoerde regeling;
- de eventuele aanpassingen die aan de toepassing van de ingevoerde regeling moeten worden aangebracht.

Art. 8.

§1. Bij de invoering van de regeling van volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst en/of een regeling van gedeeltelijke arbeid bij gebrek aan werk wegens overmacht omwille van het Coronavirus, moet de onderneming zonder Ondernemingsraad, syndicale afvaardiging of Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk bij de invoering van de maatregel het volgende aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité meedelen:

1. de economische en financiële situatie die de onderneming noopt deze regeling in te voeren;

2. de gevolgen van de invoering van de regeling op de onderneming en op de toestand van de werknemers,
3. de concrete toepassingsmodaliteiten van de invoering van de regeling.

De Voorzitter van het Paritair Subcomité informeert op zijn beurt de woordvoerders van de in het Paritair Subcomité vertegenwoordigde organisaties.

§2. De mededeling aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité moet gebeuren vóór de betekening van de kennisgeving aan het werkloosheidsbureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA).

Art. 9.

§1. Wanneer de procedures bedoeld in artikel 7 of artikel 8 van deze collectieve arbeidsovereenkomst niet worden nageleefd, kan de meest gereede partij, in afwijking van Hoofdstuk VIII van de CAO betreffende het statuut van de vakbondsafvaardigingen dd. 24 oktober 1975, een spoedprocedure tot verzoening aanvragen bij het Verzoeningscomité, teneinde de geschillen met betrekking tot het respect van de informatie- en overlegprocedure binnen de drie werkdagen na de aanvraag te onderzoeken.

§2. Indien het omwille van omstandigheden buiten de wil van de partijen echter onmogelijk is om binnen de drie werkdagen te vergaderen, kan de termijn verlengd worden tot 7 werkdagen.

Inkomensgarantie

Art. 10.

§ 1. De werknemer die onderworpen is aan een regeling van volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst en/of een regeling van gedeeltelijke arbeid bij gebrek aan werk wegens overmacht omwille van het Coronavirus, zal een toeslag ten laste van de werkgever ontvangen van € 9,40 per dag werkloosheid.

§2. Daarenboven ontvangt hij ten laste van de werkgever € 0,94:

- per dag in een regeling van volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomsten/of een regeling van gedeeltelijke arbeid bij gebrek aan werk wegens overmacht omwille van het Coronavirus;

- voor elke volledige schijf van € 50 die het maandelijks loonplafond bepaald in het kader van de werkloosheidsreglementering overschrijdt.

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

Indien het bruto maandloon van de werknemer groter is dan het maandelijks loonplafond bepaald in het kader van de werkloosheidsreglementering (momenteel 2.897,58 EUR), heeft de werknemer ten laste van zijn werkgever recht op een bijkomende brutotoeslag van 0,94 EUR per dag voor elke volledige schijf van 50 EUR waarmee zijn bruto maandloon het loonplafond van 2.897,58 EUR overstijgt.

Gunstigere regelingen op ondernemingsvlak in het kader van Corona zijn mogelijk maar zullen worden verrekend met de sectorale bedragen in deze CAO. In ieder geval moet het supplement minstens gelijkwaardig zijn als de hierboven vermelde bedragen.

§3. Het bruto belastbaar bedrag van de maandelijkse tijdelijke werkloosheidsuitkering verhoogd met de toegekende toeslagen, mag de 100 procent van het bruto belastbaar maandloon niet overschrijden.

§4. Onder “maandloon” wordt verstaan het basismaandloon, verhoogd met de premies waarvan de periodiciteit de maand niet overschrijdt en die bij niet-betaalde afwezigheden geproratiseerd worden.

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

Gelijkstellingen

Art. 11.

§1. De periodes van volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst en/of een regeling van gedeeltelijke arbeid bij gebrek aan werk wegens overmacht omwille van het Coronavirus, worden gelijkgesteld met arbeidsdagen in de volgende gevallen:

- de jaarlijkse vakantie (zowel vakantiedagen als vakantiegeld);
- het recht op ecocheques, indien van toepassing;
- de opzeggingstermijnen en -vergoedingen;
- de eindejaarspremie, indien van toepassing;
- extralegale hospitalisatieverzekeringen, indien van toepassing.

§2. De gelijkstelling voor de jaarlijkse vakantie uit §1 van onderhavig artikel mag voor de uitbetaling van het dubbel vakantiegeld niet leiden tot een verhoging van de totale kostprijs voor de werkgever, inclusief alle patronale lasten. Indien de wetgever de dagen van arbeidsonderbreking ingevolge tijdelijke werkloosheid wegens overmacht ten gevolge van de pandemie, veroorzaakt door het coronavirus, voor de berekening van het bedrag van het vakantiegeld en van de vakantieduur voor de duur van onderhavige CAO niet gelijkstelt met effectief gewerkte dagen, mag de werkgever het dubbel vakantiegeld dat overeenstemt met de conform §1, 1^{ste} punt van onderhavig artikel gelijkgestelde dagen verminderen zodat de totale kostprijs ervan, inclusief alle patronale lasten, niet hoger ligt dan wanneer het om gewone gewerkte dagen zou gaan.

§3. Andere eventuele gelijkstellingen kunnen het voorwerp zijn van voorafgaand overleg.

Duur en inwerkingtreding

Art. 12.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor bepaalde duur. Zij treedt in werking op 1 januari 2022 en treedt buiten werking op 31 maart 2022.

Deze CAO is enkel van toepassing in geval van tijdelijke werkloosheid “Coronavirus” of bij tijdelijke werkloosheid omwille van overmacht ingevolge het Coronavirus.

Art. 13.

Ondertekenende partijen komen in toepassing van artikel 23 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en paritaire comités overeen dat onderhavige CAO zich niet integreert in de arbeidsovereenkomsten

van de werknemers en zij dus van rechtswege ophoudt uitwerking te hebben op 31 maart 2022.

Ondertekening

Art. 14

Overeenkomstig artikel 14 / 1 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, worden voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds, en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de, door de voorzitter en de secretaris ondertekende en door de leden goedgekeurde notulen van de vergadering.