

Service public fédéral Emploi, Travail et  
Concertation sociale

**DIRECTION GÉNÉRALE  
RELATIONS COLLECTIVES DU  
TRAVAIL**

Direction du Greffe



**ERRATUM**

**Sous-commission paritaire pour l'assistance en  
escale dans les aéroports**

**CCT n° 154724/CO/140.04  
du 26/09/2019**

Correction du texte français :

- Le titre « Références » doit être inséré par le chapitre II.

Correction dans les deux langues :

- « Art. 13. » doit être inséré avant l'alinéa du chapitre VII.

**Décision du**

24-04-20

**Sous-commission paritaire pour l'assistance en  
escale dans les aéroports**

Convention collective de travail du 26/09/2019  
**Systèmes de chômage avec complément  
d'entreprise pour la période 2019-2020**  
dans le sous-secteur de l'assistance dans les  
aéroports

*CHAPTIRE I. - Champ d'application*

Article 1

§ 1. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et leurs travailleurs ressortissant à la Sous-commission paritaire de l'assistance en escale dans les aéroports.

§ 2. Par assistance en escale, on comprend l'assistance «opérations en piste», l'assistance «passagers», l'assistance «bagages», l'assistance «transport au sol» et l'assistance «fret et poste» et l'assistance aux membres d'équipage.

Par aéroports, il y a lieu d'entendre toute surface définie sur terre ou sur l'eau (comprenant les bâtiments, les installations et le matériel) destinée principalement à l'usage, en totalité ou en partie, par des tiers pour l'arrivée, le départ et les évolutions des avions à la surface.

§ 3. Par « travailleurs » on entend : les ouvriers et les ouvrières des employeurs visés sous le § 1 déclaré dans la catégorie ONSS 283, sous le code travailleur 015 ou 027.

Cette convention collective de travail ne s'applique toutefois pas :

- a) aux apprentis déclarés dans la catégorie ONSS 283 sous le code travailleur 035.
- b) aux apprentis qui, à partir du 1<sup>er</sup> janvier de l'année au cours de laquelle ils atteignent 19 ans, sont déclarés sous le code travailleur 015, mais sont occupés par contrat d'apprentissage, comme déclaré à l'ONSS avec mention type apprenti dans la zone « type contrat d'apprentissage ».

## *CHAPITRE II. – Références*

### Article 2.

La présente CCT est conclue vu et en application de:

- la CCT n° 17 conclue au sein du Conseil national du Travail 19/12/1974;
- la CCT n° 46 du 23 mars 1990;
- l'article 3, §3 et §7 de l'AR du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise;
- les CCT n° 132, 134 et 135 conclues au sein du Conseil national du Travail 23 avril 2019.

## *CHAPITRE III. – Chômage avec complément d'entreprise longues carrières.*

### Article 3

L'âge d'entrée au chômage avec complément d'entreprise est fixé à 60 ans, pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2019 au 31 décembre 2020 inclus, moyennant un passé professionnel de 40 ans pour les hommes et pour les femmes.

#### Article 4.

Lorsque le travailleur sollicite sa mise au chômage avec complément d'entreprise à partir de l'âge de soixante ans, l'employeur est tenu de procéder à son licenciement et de lui octroyer le bénéfice du chômage avec complément d'entreprise.

#### Article 5.

L'application de l'article 4 ne peut être invoquée que par le travailleur qui répond aux conditions suivantes:

- Le travailleur doit être licencié (faute grave exclue) pendant la durée de cette CCT
- Le travailleur doit atteindre l'âge fixé par la CCT (ou avoir plus que cet âge) au plus tard à la fin du contrat de travail et pendant la durée de la CCT.
- la demande de mise au chômage avec complément d'entreprise peut prendre cours au plus tôt le premier jour du mois suivant celui au cours duquel le travailleur a atteint l'âge de 60 ans;
- justifier une carrière professionnelle en qualité de salarié dans le secteur de l'assistance en escale dans les aéroports de 10 ans au cours des 15 dernières années;
- pouvoir bénéficier des allocations de chômage.

### *CHAPITRE IV. – Chômage avec complément d'entreprise métier lourd.*

#### Article 6.

L'âge d'accès au chômage avec complément d'entreprise est fixé à 59 ans pour les travailleurs qui satisfont aux conditions requises telles que définies dans la présente CCT.

#### Article 7.

Les partenaires sociaux confirment à nouveau que les travailleurs visés par le champ d'application de la présente CCT ont travaillé dans des métiers lourds.

Article 8.

Les métiers lourds comprennent le travail en équipes successives (travail en équipes), le travail en services interrompus (prestations de jour où au moins 11 heures séparent le début et la fin des prestations avec une interruption d'au moins 3 heures et un nombre minimum de prestations de 7 heures) et le travail de nuit (tel que défini dans la CCT n° 46 du CNT).

Article 9.

Le travailleur doit prouver un passé professionnel de 35 ans dont 5 ans d'exercice d'un métier lourd durant les 10 dernières années ou 7 ans de métier lourd durant les 15 dernières années.

*CHAPITRE V. – Procédure*

Article 10.

Excepté dans le cas visé à l'article 4 de la présente CCT, l'employeur qui souhaite licencier un travailleur âgé de 59 ans ou plus est tenu de respecter la procédure de concertation prévue par la CCT n° 17 conclu au sein du CNT.

Article 11.

Le travailleur qui souhaite bénéficier de l'article 4 de la présente CCT est tenu d'en faire la demande par écrit à son employeur au moins deux mois avant la date souhaitée de mise au chômage avec complément d'entreprise. Ce délai peut être raccourci de commun accord.

L'employeur peut demander un report de la date de mise au chômage avec complément d'entreprise s'il prouve que la recherche d'un remplaçant se heurte à des difficultés admises par la sous-commission paritaire pour l'assistance dans les aéroports. Ce report octroyé par la sous-commission ne peut pas dépasser deux mois.

*CHAPITRE VI. – Remplacement.*

Article 12.

Excepté le cas où l'employeur est reconnu comme

entreprise en difficultés ou en restructuration, l'employeur doit procéder au remplacement du travailleur qui quitte l'entreprise dans le cadre du chômage avec complément d'entreprise.

Lorsque la réglementation ne prévoit pas l'obligation de remplacement hormis le cas de l'entreprise reconnue en difficultés ou en restructuration, l'employeur embauchera le remplaçant en priorité parmi les catégories suivantes:

- le travailleur occupé volontairement à temps partiel pour une durée indéterminée qui a sollicité le retour à une occupation à temps plein;
- les travailleurs intérimaires mis à sa disposition;
- les demandeurs d'emploi au chômage

## *CHAPITRE VII – Durée de validité*

### *Article 13.*

La présente convention collective de travail prend cours le 1 juillet 2019 et cesse d'être en vigueur le 31/12/2020.