

## **Paritair Subcomité voor de luchtvaartmaatschappijen (315.02)**

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 29 november 2021 voor de periode van 1.01.2023 tot 30.06.2023 betreffende het behoud van de lagere leeftijdsgrens voor wat de toegang tot het recht op uitkeringen voor de landingsbanen betreft.*

### **Artikel 1.**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers van de ondernemingen die vallen onder het toepassingsgebied van het Paritair Subcomité voor de luchtvaartmaatschappijen.

### **Art. 2.**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in toepassing van:

- De CAO nr. 103: de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, gewijzigd door de CAO nr. 103bis van 27 april 2015, de CAO nr. 103ter van 20 december 2016, de CAO nr. 103/4 van 29 januari 2018 en de CAO nr. 103/5 van 7 oktober 2020;
- De mededeling nr. 13 betreffende de interpretatie van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen;
- Het koninklijk besluit van 30 december 2014 en 23 mei 2017 tot wijziging van het koninklijk besluit van 12 december 2001 tot uitvoering van Hoofdstuk IV van de wet van 10 augustus 2001 betreffende verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven betreffende het stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking;
- Het Besluit van 1 maart 2002 (BS van 20 maart 2002) van de Vlaamse Regering houdende hervorming van het stelsel van de aanmoedigingspremies in de privésector (zoals meermaals gewijzigd);
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 157 gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 15 juli 2021, tot vaststelling, van 1 januari 2023 tot 30 juni 2023 van het interprofessioneel kader voor de

*aanpassing* van de leeftijdsgrens naar 55 jaar voor wat betreft de toegang tot het recht op uitkeringen voor een halftijdse landingsbaan en voor de werknemers die hun prestaties met één vijfde verminderen. Deze bepalingen zijn toegankelijk voor werknemers met een lange loopbaan, zwaar beroep of uit een onderneming in moeilijkheden of herstructurering.

- Het advies NAR nr. 2238 van 15.07.2021: Sociaal akkoord van 25 juni 2021 – Verlenging van de collectieve arbeidsovereenkomsten stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag en landingsbanen.

### Art. 3.

In toepassing van artikel 3 van voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 157 en in het kader van de toegang tot het recht op uitkeringen voor de periode van 1 januari 2023 tot en met 30 juni 2023 wordt de leeftijd op 55 jaar gebracht voor de werknemers die, in toepassing van artikel 8§1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103, gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 27 juni 2012, hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking, of met een vijfde en die voldoen aan de voorwaarden zoals bepaald in artikel 6, §5, 2° en 3° van het Koninklijk Besluit van 12 december 2001, zoals gewijzigd door art. 4 van het Koninklijk Besluit van 30 december 2014, namelijk:

*\* lid 1*

- a) ofwel 35 jaar beroepsverleden als loontrekkende kunnen rechtvaardigen in de zin van artikel 3, § 3 van het Koninklijk Besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag;
- b) ofwel minstens 5 jaar gerekend van datum tot datum tewerkgesteld zijn, in een zwaar beroep in de zin van artikel 3, §1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag. Deze periode van 5 jaar moet gelegen zijn in de loop van de voorafgaande 10 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum;
- c) ofwel minstens 7 jaar gerekend van datum tot datum tewerkgesteld zijn, in een zwaar beroep in de zin van artikel 3, §1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag. Deze periode van 7 jaar moet gelegen zijn in de loop van de laatste 15 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum;

- d) ofwel minimaal 20 jaar in een arbeidsregime zoals bedoeld in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 van 23 maart 1990 en algemeen verbindend verklaard bij het koninklijk besluit van 10 mei 1990 tewerkgesteld zijn.

**Art. 4.**

De drempel voorzien in artikel 16 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103, gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 27 juni 2012, tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, mag verhoogd worden. Deze verhoogde drempel wordt vastgelegd bij collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsniveau.

De ondernemingen die een hogere drempel hanteerden vóór de inwerkingtreding van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst mogen die behouden.

**Art. 5.**

Wanneer de in artikel 3 genoemde werknemers tewerkgesteld zijn in ploegen of in cycli in een arbeidsregeling gespreid over 5 of meer dagen, worden de nadere regels voor het organiseren van het recht op loopbaanvermindering ten belope van één dag per week of een gelijkwaardige regeling, bedrijf per bedrijf onderzocht, zonder de continuïteit van de dienst in gevaar te kunnen brengen.

Dit onderzoek zal in overleg met de vakbondsafvaardiging worden gevoerd.

Bij individuele problemen geldt de normale procedure voor het behandelen van klachten.

**Art. 6.**

De dagen waarop het recht op loopbaanvermindering wordt uitgeoefend, worden derwijze gespreid dat de continuïteit van de onderneming of van de dienst wordt gewaarborgd. Een akkoord op ondernemingsniveau kan deze spreading verduidelijken.

**Art. 7. Vlaamse aanmoedigingspremies:**

In uitvoering van artikel 3 van het Besluit van 1 maart 2002 (BS van 20 maart 2002) van de Vlaamse Regering houdende hervorming van het stelsel van de aanmoedigingspremies in de privésector - zoals gewijzigd bij besluiten van de Vlaamse Regering van 20

juni 2003 (BS van 24.07.2003), 25 maart 2005 (BS van 03.05.2005), 19 december 2008 (BS van 06.03.2009), 20 maart 2009 (BS van 31.03.2009) en 5 juli 2013 (BS van 06.08.2013) - voorzien de ondertekenende partijen de toepassing van de maatregelen bedoeld in de volgende artikelen van het voornoemd besluit:

- artikel 10: aanmoedigingspremie in het kader van het zorgkrediet;
- artikel 13: ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering;

Wanneer gelijkaardige regelingen tot stand komen in andere gewesten dan gelden deze bepalingen voor deze gemeenschappen of gewesten.

Art.8.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2023 en houdt op van kracht te zijn op 30 juni 2023.