

EN POCHE 2023-24 | SCP 315.01

AVIATION

GESTION DES AÉROPORTS

RESPECT
POUR LA CLASSE TRAVAILLEUSE



Vous pouvez également consulter cet *En Poche*
sur notre site web www.metallos.be/fr
(la version en ligne a toujours la priorité
sur la brochure imprimée)

Retrouvez-y également les coordonnées de votre section !



Table des matières

1. Champ d'application **6**

2. Conditions salariales **7**

2.1 Rémunération 7

2.2 Chèques repas 7

2.3 Prime syndicale 7

3. Droit à la déconnexion **8**

4. Sécurité d'emploi **9**

Les conventions collectives sectorielles s'appliquent à tous les employeurs, employés, ouvriers et ouvrières des entreprises ressortissant à la sous-commission paritaire pour la gestion des aéroports (SCP 315.03).

Les conditions de travail et de rémunération dépendent de l'aéroport du travailleur : Liège, Bruxelles, Charleroi-Bruxelles-Sud, Ostende ou Anvers. À l'heure actuelle, ces conditions ne sont pas fixées au niveau sectoriel. Si vous souhaitez de plus amples informations à ce sujet, veuillez prendre contact avec votre délégué ou votre secrétaire permanent.

Depuis 2016, le secteur a tout de même déjà règlementé certains domaines via des conventions collectives de travail sectorielles. Ce condensé ne reprend pas tous les détails des conventions négociées au sein de cette commission paritaire. Pour plus de renseignements à ce sujet, n'hésitez pas à contacter votre délégué.e syndical.e ou votre secrétaire régional Métallos FGTB.

1. Champ d'application

La sous-commission paritaire pour la gestion des aéroports est compétente pour les travailleurs en général et leurs employeurs, à savoir les entreprises qui exploitent des aéroports, à l'exception de l'activité de l'assistance en escale, que l'assistance en escale soit l'activité principale de l'entreprise ou non.

Par aéroport, 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

2. Conditions salariales

2.1 Rémunération

Il n'existe pas de barème minimum sectoriel dans ce secteur. Les augmentations salariales sont déterminées au niveau de l'entreprise.

2.2 Chèques repas

Depuis le 1er janvier 2016, les travailleurs et travailleuses ont droit à un chèque repas par jour de travail effectivement presté d'une valeur faciale minimale de 2,10 €. L'intervention de l'employeur dans le coût du chèque repas est de 1,01 € et celle du travailleur doit être au moins de 1,09 €. Dans les entreprises qui attribuaient déjà des chèques-repas au 01.01.2016, la contribution patronale est augmentée de 1 €.

2.3 Prime syndicale

Chaque membre de la FGTB qui a payé sa cotisation syndicale pour l'année de référence concernée a droit à la prime syndicale complète ou partielle selon les modalités suivantes.

Pour plus de renseignements sur les modalités d'octroi et montant de la prime syndicale, contactez votre délégué.e et/ou secrétaire régional Métallos FGTB.

3. Droit à la déconnexion

Le secteur prévoit une convention de travail supplétive (qui s'applique si rien n'est prévu en entreprise) pour les entreprises occupant plus de 20 travailleurs.

Cette convention reconnaît le droit à la déconnexion en vue de respecter les périodes de repos et de vacances, de préserver l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée et de prévenir les risques psychosociaux.

Vous ne pouvez subir aucune sanction ou préjudice en raison du choix de ne pas être joignable ou connectés en dehors des horaires et heures de joignabilités convenues.

Une évaluation annuelle est organisée au sein du CPPT sur base de l'analyse de risque du conseiller en prévention et l'employeur est tenu d'inclure une formation sur les risques du stress numérique et de la connexion excessive dans son offre de formation.

4. Sécurité d'emploi

Le secteur prévoit une clause de sécurité d'emploi via une procédure particulière en cas de licenciement multiple au sein des entreprises qui le compose.

Par licenciement multiple, il y a lieu d'entendre : le licenciement pour des raisons d'ordre économique et/ou technique d'au moins 6 travailleurs de l'entreprise au cours d'une période de 60 jours civils et auquel la législation en matière de licenciement collectif ne s'applique pas. Ces règles ne sont pas d'application en cas de fermeture d'entreprise ou d'un département de celle-ci.

L'employeur qui envisage de procéder à un licenciement multiple au sens de la CCT sectorielle est tenu de suivre la procédure d'information et de consultation suivante :

- Avertissement préalable du conseil d'entreprise ou de la délégation syndicale ;
- Dans les 15 jours civils qui suivent la date de l'avertissement préalable, une réunion de concertation avec le conseil d'entreprise ou la délégation syndicale doit avoir lieu au sujet de mesures possibles afin d'éviter ou de limiter le licenciement.

La décision au sujet de la mise en œuvre du licenciement multiple ainsi que de ses modalités incombe à l'employeur. Le licenciement proprement dit pourra être notifié à l'issue de la période d'information et de consultation.

LES MÉTALLOS EN
 **ACTION**

metallos.be

f metallos FGTB-ABVV