

03 -06- 2002

15 -07- 2002

NR.

N°

63.282 14/31504

9

<p align="center"><b><u>CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL CONCLUE DANS LE CADRE DU PLAN DE RESTRUCTURATION 2002 DE LA SABENA FLIGHT ACADEMY.</u></b></p> <p align="center"><b>ORGANISATION</b></p> <p align="center"><b>SOUS-COMMISSION PARITAIRE SABENA 315.01</b></p>	<p align="center"><b><u>COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST AFGESLOTEN IN HET KADER VAN HET HERSTRUCTURERINGSPLAN 2002 VAN SABENA FLIGHT ACADEMY</u></b></p> <p align="center"><b>ORGANISATIE</b></p> <p align="center"><b>PARITAIR SUB-COMITE 315.01</b></p>
<p>Entre, d'une part,</p> <p>La F.E.B. - Sabena Flight Academy s.a.,</p> <p>Représentée par Jean Read et Jacques Waldeyer,</p> <p>Et, d'autre part,</p> <p>Les organisations représentatives des travailleurs,</p> <p>Représentées par:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pour la C.S.C., Jan Coolbrandt - C.C.S.P.,</li> <li>- Pour la F.G.T.B., C.M.B., Denis Demeulemeester et pour la C.G.S.P., Freddy Tack,</li> <li>- Pour la C.G.S.L.B., Stephan De Mûelenaere,</li> </ul> <p>Il est convenu ce qui suit:</p> <p>La présente CCT est conclue en exécution de la section IV du chapitre II de la loi du 26 mars 1999 relative au plan d'action belge pour l'emploi 2001-2002 et portant des dispositions diverses.</p> <p>La présente CCT est applicable aux travailleurs occupés par la société anonyme Sabena Flight Academy qui ressortissent à la sous-commission paritaire 315.01.</p>	<p>Tussen, enerzijds,</p> <p>Het V.B.O - Sabena Flight Academy s.a.,</p> <p>Vertegenwoordigd door Jean Read en Jacques Waldeyer ,</p> <p>En, anderzijds,</p> <p>De representatieve werknemersorganisaties,</p> <p>Vertegenwoordigd door :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Voor het A.C.V, Jan Coolbrandt - C.C.O.D.,</li> <li>- Voor het A.B.V.V., C.M.B., Denis Demeulemeester en voor de A.C.O.D. Freddy Tack,</li> <li>- Voor het A.C.L.V.B., <del>Stephan De Mûelenaere</del>, <i>Stephan De Mûelenaere, 315.01 C. DE CLERCK</i></li> </ul> <p>Wordt overeengekomen hetgeen volgt:</p> <p>Onderhavige CAO wordt gesloten in uitvoering van sectie IV van hoofdstuk II van de wet van 26 maart 1999 houdende uitvoering van het Belgisch actieplan voor de tewerkstelling 2001-2002 alsook diverse bepalingen.</p> <p>Huidige CAO is van toepassing op het personeel tewerkgesteld bij de naamloze vennootschap Sabena Flight Academy die onder het paritair sub-comité 315.01 ressorteert.</p>

4

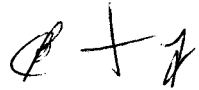
<p><b><u>Article 1: Restaurant.</u></b></p> <p>Les parties conviennent que, du fait de la cessation d'activité de la Sabena, les avantages relatifs aux restaurants du personnel sont supprimés avec effet immédiat. Toutes les dispositions contenues dans les CCT Sabena et SFA relatives aux restaurants du personnel sont annulées avec effet immédiat .</p> <p>La direction mettra à la disposition du personnel des réfectoires dans le respect des dispositions légales applicables.</p>	<p><b><u>Artikel 1 : Restaurant.</u></b></p> <p>De partijen komen overeen dat, ten gevolge van het faillissement van Sabena de personeelsrestaurants worden gesupprimeerd met onmiddellijke ingang. Alle bepalingen opgenomen in voorgaande Sabena en SFA CAO's aangaande personeelsrestaurants worden bijgevolg onmiddellijk opgeheven.</p> <p>De directie zal refters ter beschikking stellen van haar personeel met respect voor van toepassing zijnde wettelijke bepalingen.</p>
<p><b><u>Article 2: Club Sabena.</u></b></p> <p>Les parties conviennent que, du fait de la cessation d'activité de la Sabena, les avantages liés aux Clubs Sabena sont supprimés avec effet immédiat. Toutes les dispositions contenues dans les CCT Sabena et SFA relatives au Clubs sont annulées avec effet immédiat .</p>	<p><b><u>Artikel 2: Club Sabena.</u></b></p> <p>Partijen komen overeen dat ten gevolge van het staken van de activiteiten van Sabena, de de voordelen verbonden aan de Sabena Clubs worden opgeheven met onmiddellijke ingang. Alle bepalingen opgenomen in de Sabena en SFA CAO's met betrekking tot de Clubs worden onmiddellijk opgeheven.</p>
<p><b><u>Article 3: Billets R2.</u></b></p> <p>Les parties conviennent que, du fait de la cessation d'activité de la Sabena, l'avantage de l'octroi de billets R2 est supprimé avec effet immédiat. Toutes les dispositions contenues dans les CCT Sabena et SFA relatives aux billets à tarif réduit pour le personnel et leur famille sont annulées avec effet immédiat ; l'article 28 du règlement de travail est annulé en conséquence.</p>	<p><b><u>Artikel 3: R2 biljetten.</u></b></p> <p>Partijen komen overeen dat ten gevolge van de stopzetting van de activiteiten van Sabena, het voordeel van de toekenning van R2 biljetten wordt opgeheven met onmiddellijke ingang. Alle andere bepalingen omvat in de CAO's van Sabena en SFA met betrekking tot biljetten aan verminderd tarief voor het personeel en hun familie zijn onmiddellijk opgezegd. Artikel 28 van het arbeidsreglement wordt bijgevolg onmiddellijk opgeheven.</p>

g  
D

l + v

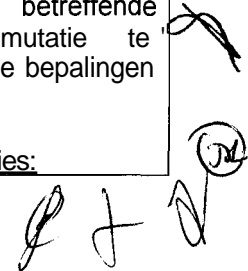
<p><b><u>Article 4: Chèques repas.</u></b></p> <p>Les parties conviennent que les chèques-repas seront attribués strictement sur la base des dispositions de l'article 19bis § 2 de l'arrêté royal du 28 novembre 1969.</p> <p>La valeur faciale des chèques-repas est de 5,58 EUR. L'intervention de l'employeur est de 4,46 EUR, celle du travailleur de 1,12 EUR. La participation du travailleur est déduite sur la fiche de rémunération du mois suivant.</p> <p>Les chèques-repas d'un mois calendrier sont remis aux travailleurs au plus tard dans le courant du mois qui suit celui pour lequel les chèques-repas sont dus.</p>	<p><b><u>Artikel 4: Maaltijdcheques.</u></b></p> <p>Partijen komen overeen dat de maaltijdcheques zullen worden toegekend op basis van een strikte toepassing van art.19bis § 2 van het KB van 28 november 1969.</p> <p>De faciale waarde van de chèques wordt vastgelegd op 5,58 EUR. De tussenkomst van de werkgever bedraagt 4,46 EUR, deze van de werknemer 1,12 EUR. De bijdrage van de werknemer wordt verrekend op de loonfiche van de volgende maand.</p> <p>De maaltijdcheques voor een kalendermaand worden aan de werknemers verstrekt ten laatste gedurende de maand volgend op deze waarvoor ze zijn verschuldigd</p>
--	--

A

<p><b>Article 5: <u>Types de contrats.</u></b></p> <p>La volonté de l'entreprise est d'offrir, sur base des réalités économiques de l'entreprise, des contrats à plein temps à durée indéterminée.</p> <p>Les parties conviennent cependant que chaque nouveau travailleur se verra proposer en début de carrière un ou plusieurs contrats de travail à durée déterminée, dans le respect des dispositions légales.</p> <p>A l'échéance du (des) contrat(s) à durée déterminée et moyennant une évaluation positive, le travailleur se verra accorder un contrat à durée indéterminée.</p>	<p><b>Artikel 5: <u>Soorten contracten.</u></b></p> <p>Het is de wil van de maatschappij om op basis van de economische werkelijkheid van de maatschappij voltijdse contracten van onbepaalde duur aan te bieden.</p> <p>De partijen zijn evenwel overeengekomen dat elke nieuwe werknemer zal aangeworven worden met één of meerdere arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur binnen de wettelijke limieten terzake.</p> <p>Na afloop van het (de) contract(en) van bepaalde duur en middels positieve evaluatie zal aan de betrokkene een contract van onbepaalde duur aangeboden worden.</p>
<p><b>Article 6: <u>Intérim et sous-traitance.</u></b></p> <p>Les parties acceptent le principe et la mise en oeuvre du recours à des travailleurs intérimaires ou mis à disposition par un autre employeur lorsque, de manière ponctuelle, la charge de travail ne peut être rencontrée en interne par manque de personnel disponible ou compétent et ce, pour des périodes de 3 mois au maximum.</p> <p>La direction s'engage à limiter au maximum l'emploi de travailleurs intérimaires.</p> <p>L'information sera communiquée via la délégation syndicale.</p> <p>Par ailleurs, les parties reconnaissent et confirment que la sous-traitance, c'est à dire le fait de confier à des tiers spécialisés tout ou partie des travaux techniques pour lesquels la société ne dispose pas en interne des capacités pour mener à bien ce travail dans le cadre d'un chantier général, est une réalité et un besoin.</p>	<p><b>Artikel 6: <u>Uitzendkracht en onderaanneming.</u></b></p> <p>Partijen aanvaarden het principe om beroep te kunnen doen op uitzendarbeid alsook op ter beschikking gestelde werknemers van een andere werkgever wanneer, op punctuele wijze, het arbeidsvolume niet kan worden gewaarborgd door eigen beschikbare en gevormde arbeidskrachten, en dit voor een maximale periode van 3 maanden.</p> <p>De directie verbindt zich ertoe uitzendarbeid maximaal te beperken.</p> <p>De informatie zal medegedeeld worden via de vakbondsafvaardiging.</p> <p>Bovendien aanvaarden en bevestigen partijen dat de onderaanneming, dwz het feit van technische werken waarvoor de maatschappij niet intern over de noodzakelijke eigen middelen beschikt toe te vertrouwen aan een gespecialiseerde derde, een realiteit en noodzaak zijn.</p>
<p><b>Article 7: <u>Implacement et mutations internes.</u></b></p> <p>Les parties conviennent de renégocier les dispositions suivantes des OSG Sabena n° 1077 et 1085 (critères économiques) et n° 884 et 1128 (mutations) ainsi que toutes les CCT relatives aux critères économiques et aux mutations et d'appliquer immédiatement les dispositions ci-dessous:</p> <p><b>In-placement – Mutations définitives:</b></p>	<p><b>Artikel 7: <u>In-placement en interne mutaties.</u></b></p> <p>Partijen komen overeen de bepalingen van de Sabena ADO's 1077 en 1085 (economische criteria) en 884 en 1128 (mutatie), alsook alle CAO's betreffende economische criteria en mutatie te hernegociëren en hiernavolgende bepalingen reeds toe te passen:</p> <p><b>In-placement - Definitieve mutaties:</b></p>



<p>Le travailleur qui mute vers une nouvelle fonction dans le cadre de la restructuration de l'entreprise devra satisfaire aux critères de sélection fixés pour cette fonction.</p> <p>Dans le cas où un travailleur mute vers une fonction de classification inférieure, il garde son barème et les possibilités d'augmentation barémiques futures seront limitées au maximum du barème de la classe de la nouvelle fonction.</p> <p>Si par la suite le travailleur refuse un poste de travail qui lui est proposé et qui correspond à ses compétences, le poste de travail qu'il occupe sera considéré comme un poste de travail pour lequel il aura été muté de sa propre initiative, il adopte le barème et la classe dans laquelle il mute.</p> <p>Les travailleurs qui sont transférés d'un régime de travail comprenant des primes vers un régime de travail sans prime, perçoivent une indemnité de soudure dont la durée est équivalente au préavis légal minimum qui aurait du être respecté si fin avait été mis à leur contrat de travail, et dont le montant mensuel est égal à la différence entre la rémunération mensuelle moyenne des 12 derniers mois et la rémunération proméritee sur base du nouveau régime de travail.</p> <p>Les critères économiques ne sont pas d'application pour les fonctions et les travailleurs qui sont touchés par la restructuration.</p> <p>Afin de permettre au travailleur de se réorienter de façon optimale en interne, un encadrement et une formation adéquate sera organisée.</p> <p><u>Mutations temporaires:</u></p> <p>En cas de mutation temporaire d'un service dans lequel la charge de travail est insuffisante vers un service dont la charge de travail est excédentaire, les modalités suivantes seront appliquées:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Au cas où une mutation temporaire n'est requise que pour une partie des travailleurs du service dont la charge de travail est insuffisante, une tournante</li> </ul>	<p>De werknemer die in het kader van de herstructurering van de maatschappij naar een nieuwe functie <b>muteert</b>, dient aan de selectiecriteria voor deze functie te voldoen.</p> <p>Indien de werknemer muteert naar een functie met een lagere classificatie, behoudt hij zijn barema en toekomstige barematische verhogingsmogelijkheden tot het maximum van het barema van de klasse van de nieuwe functie.</p> <p>Indien de werknemer echter naderhand een hem aangeboden arbeidspost, die <b>wel</b> in overeenstemming is met zijn bekwaamheden, <b>weigert</b>, zal de arbeidspost die hij bekleedt worden beschouwd als een arbeidspost naar waar hij op eigen initiatief gemuteerd is; hij neemt de klasse en het barema aan van de klasse waarin hij muteert.</p> <p>Werknemers die worden overgeplaatst van een arbeidsregime waaraan ploegenpremies verbonden zijn naar een arbeidregime zonder deze premies, ontvangen een overbruggingsvergoeding waarvan de duur gelijk is aan de wettelijke opzeggingstermijn die had moeten gerespecteerd worden wanneer een einde werd gesteld aan hun arbeidsovereenkomst, en waarvan het maandbedrag gelijk is aan het verschil tussen het gemiddeld maandloon van de afgelopen 12 maanden en het maandloon verbonden aan hun nieuw arbeidsregeling.</p> <p>De economische criteria zijn niet van toepassing voor de werknemers getroffen door de herstructurering.</p> <p>Teneinde de werknemers in staat te stellen zich optimaal intern te herorienteren zal gezorgd worden voor passende begeleiding en opleiding.</p> <p><u>Tijdelijke mutaties:</u></p> <p>In geval van tijdelijke mutatie van een dienst met onvoldoende werklast naar een dienst waar de werklast is toegenomen, zullen volgende modaliteiten van toepassing zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- In geval de tijdelijke mutatie slechts van kracht is voor een gedeelte van de werknemers, zal voor zover de organisatie van de dienst het toelaat een</li> </ul>
--	--

Handwritten marks: a large checkmark, a circled 'TR', and a signature.

3

<p>sera organisée, dans la mesure du possible.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Si la mutation temporaire n'entraîne pas de modification de l'horaire de travail, aucun délai d'avertissement n'est requis.</li><li>- Si la mutation temporaire entraîne une modification de l'horaire de travail du travailleur concerné et, que la mutation du travailleur est prévue pour une période inférieure à 5 jours ouvrables, le travailleur effectue ses prestations durant la période de mutation temporaire selon l'horaire qui lui était applicable, sauf si le travailleur accepte de directement passer à l'horaire du service vers lequel il est temporairement muté.</li><li>- Si la mutation temporaire entraîne une modification de l'horaire de travail du travailleur concerné et, que la mutation du travailleur est prévue pour une période égale ou supérieure à 5 jours de travail, le travailleur sera mis au travail selon l'horaire de travail du service vers lequel il est temporairement muté à partir du 5ème jour qui suit la mutation temporaire, sauf si le travailleur accepte de directement passer à l'horaire du service vers lequel il est temporairement muté.</li></ul> <p>Pour l'application du présent article, il convient de comprendre par horaires de travail tous les horaires repris dans le règlement de travail.</p> <p>Les travailleurs qui sont transférés d'un régime de travail comprenant des primes vers un régime de travail sans prime, perçoivent une indemnité de soudure dont la durée est équivalente au préavis légal minimum qui aurait dû être respecté si fin avait été mis à leur contrat de travail, et dont le montant mensuel est égal à la différence entre la rémunération mensuelle moyenne des 12 derniers mois et la rémunération proméritée sur base du nouveau régime de travail.</p> <p>Les critères économiques ne sont pas d'application pour les fonctions et les travailleurs qui sont touchés par la restructuration.</p>	<p>beurtrol worden ingesteld.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Indien de tijdelijke mutatie geen wijziging van uurrooster tot gevolg heeft, zal geen enkele aanzeggingstermijn dienen te worden gerespecteerd.</li><li>- Indien de tijdelijke mutatie een wijziging van uurrooster met zich meebrengt en deze mutatie voorzien wordt voor een periode korter dan 5 werkdagen, zal de werknemer presteren tijdens de periode van tijdelijk mutatie volgens zijn werkrooster van kracht binnen zijn dienst, behalve wanneer de werknemer zelf opteert voor het uurrooster van kracht in de dienst waarnaar hij werd gemuteerd.</li><li>- Indien de tijdelijke mutatie een wijziging van uurrooster met zich brengt, en de mutatie van de werknemer wordt voorzien voor een periode van 5 werkdagen of meer, zal de werknemer worden tewerkgesteld volgens het uurrooster van kracht in de ontvangende dienst en dit vanaf de 5de werkdag volgend op de mutatie, behalve wanneer de werknemer aanvaardt onmiddellijk te werken volgens het uurrooster van kracht in de dienst waarnaar hij tijdelijk werd gemuteerd.</li></ul> <p>Voor de toepassing van huidig artikel dient te worden verstaan onder uurrooster, alle uurroosters die werden goedgekeurd in het arbeidsreglement.</p> <p>Werknemers die worden overgeplaatst van een arbeidsregime waaraan ploegenpremies verbonden zijn naar een arbeidsregime zonder deze premies, ontvangen een overbruggingsvergoeding waarvan de duur gelijk is aan de wettelijke opzeggingstermijn die had moeten gerespecteerd worden wanneer een einde werd gesteld aan hun arbeidsovereenkomst, en waarvan het maandbedrag gelijk is aan het verschil tussen het gemiddeld maandloon van de afgelopen 12 maanden en het maandloon verbonden aan hun nieuw arbeidsregeling.</p> <p>De economische criteria zijn niet van toepassing voor de werknemers getroffen door de herstructurering.</p>
---	--

**Article 8: Classification.**

Les parties acceptent de revoir toutes les règles existantes en matière de classification du personnel ouvrier et employé de classe 1 à 20, notamment contenues dans l'OSG Sabena n° 832, afin de moderniser et d'améliorer le processus de classification.

Dans cet objectif, les parties conviennent de dénoncer, moyennant un préavis de 6 mois, toutes les CCT relatives à la classification des travailleurs et plus particulièrement la CCT du 23 mai 1980, dans l'esprit de la CCT du 7 juillet 1999, ainsi que l'OSG Sabena n° 832, et de renégocier un système moderne de classification et de rémunération durant cette période de préavis de 6 mois.

Dans tous les cas le travailleur garde l'acquis de son salaire actuel.

**Artikel 8 : Classificatie.**

De partijen aanvaarden de inhoud van alle bestaande regels met betrekking tot het classificatie-proces arbeiders en bedienden gaande van klasse 1 tot 20 opgenomen in de ADO n° 832 te herzien, ten einde het classificatieproces te verbeteren en te vernieuwen.

In dit oogpunt komen partijen overeen alle CAO's met betrekking tot de classificatie en meer bepaald de CAO van 23 mei 1980 in de geest van de CAO van 7 juli 1999 alsook de ADO 832 mits een vooropzeg van 6 maanden op te zeggen en te vervangen door een modern classificatiesysteem en dit gedurende deze opzegperiode van maximaal 6 maanden.

In elk geval zal de werknemer niet minder verdienen dan zijn huidige wedde.

✍  
⑦

✍ + ✍

4

<b>Article 9: Absentéisme.</b>	<b>Artikel 9: Absentéisme.</b>
<p>La direction développera un plan visant à réduire le pourcentage d'absentéisme par un suivi systématique et généralisé.</p>	<p>De directie gaat een plan ontwikkelen om het afwezigheidspercentage systematisch laag te houden.</p>
<p>En concertation avec les organisations syndicales, différentes mesures de prévention seront mises en oeuvre et une attention toute particulière sera apportée aux absences lors d'un jour de congé non accordé, lors de prestations de week-end, pendant les périodes de pointe, etc.</p>	<p>In samenspraak met de syndicale organisaties, zullen verschillende voorzorgsmaatregelen in voege gesteld worden. Speciale aandacht zal gewijd worden aan de afwezigheden bij een niet toegestane verlofdag, bij week-end prestaties gedurende piekperiodes, etc.</p>
<p>Par ailleurs, les parties conviennent de remplacer l'OSG Sabena n° 947 par une nouvelle procédure de réduction d'absentéisme qui sera incluse dans le règlement de travail et ce dans un délai de 3 mois.</p>	<p>In dit kader komen de partijen overeen de ADO Sabena nr 947 te vervangen door een nieuwe procedure inzake absentéisme, die zal ingelast worden in het arbeidsreglement binnen een termijn van 3 maanden.</p>





<u>Article 10: Congé-éducation.</u>	<u>Artikel 10: Educatief verlof.</u>
<p>Conformément à la loi du 22 juin 1985 et à ses arrêté d'exécution, un planning collectif des demandes de congé-éducation est introduit dans l'entreprise.</p>	<p>In overeenstemming met de wet van 22 juni 1985 en zijn uitvoeringsbesluiten, wordt een collectieve planning van het educatief verlof ingevoerd in de onderneming.</p>
<p>Les demandes de congé-éducation seront traitées sur base des règles reprises ci-dessous.</p>	<p>De aanvragen tot educatief verlof zullen worden behandeld volgens navolgende regels.</p>
<p>La continuité de la production d'un département ou d'un service ne peut pas être mis en péril en raison de demandes de congé-éducation.</p>	<p>De continuïteit van de productie van een département of van een dienst mag niet in het gedrang komen door de aanvragen tot educatief verlof.</p>
<p>En ce qui concerne les formations qui ont un lien direct avec la fonction exercée par le travailleur, le nombre de travailleurs pouvant être simultanément absents de leur travail ne peut dépasser 10% du nombre total de travailleurs en service dans le département ou le service considéré. L'employeur pourra dans ce cas refuser la demande de congé éducation du travailleur.</p>	<p>Voor wat betreft de vormingen die een rechtstreeks verband hebben met de uitgevoerde functie, mag het aantal werknemers die gelijktijdig afwezig zijn voor het volgen van deze cursussen niet meer bedragen dan 10% van het totaal aantal werknemers van het bepaalde département of dienst. Indien het aantal aanvragen educatief verlof problemen oplevert voor de productie, kan de werkgever de aanvraag van de werknemer weigeren.</p>
<p>Les formations qui ont lieu en dehors des heures de travail seront traitées en priorité. Le travailleur qui introduit une demande de congé-éducation doit fournir la preuve que la formation qui désire suivre présente un lien avec la fonction qu'il occupe et lui apportera une plus-value.</p>	<p>De vormingen die plaatsvinden buiten de werkuren worden prioritair behandeld. De werknemer die een aanvraag tot educatief verlof indient, dient het bewijs voor te leggen dat de vorming die hij wenst te volgen direct verband houdt met de functie die hij uitoefent en dat zij een meerwaarde toevoegt.</p>
<p>La direction apprécie la demande du travailleur, et le cas échéant accorde le congé-éducation et détermine les périodes durant lesquelles le congé pourra être pris.</p>	<p>De directie zal de justificatie beoordelen, desgevallend de toekenning van het educatief verlof goedkeuren en de périodes vastleggen waarbinnen deze kan opgenomen worden.</p>
<p>En ce qui concerne les formations qui n'ont pas de rapport ou un rapport lointain avec la fonction exercée par le travailleur, les heures de formation ne pourront pas coïncider avec les heures de travail. Au cas où les demandes de congé-éducation causent des problèmes de production, la direction pourra refuser la demande.</p>	<p>Voor wat betreft de vormingen die geen direct verband houden met de door de werknemer uitgeoefende functie, mogen de uren waarbinnen de vorming wordt gevolgd niet samenvallen met arbeidstijd. In geval deze aanvragen tot educatief verlof problemen veroorzaken op het niveau van de productie, kan de directie deze aanvragen weigeren.</p>
<p>Afin d'assurer la production d'un département ou d'un service, les demandes de congé-éducation pour une année scolaire doivent être introduites au plus tard au 31 octobre. Les demandes introduites après cette date</p>	<p>Ten einde het productieplan van een département of een dienst te waarborgen, dienen de aanvragen tot educatief verlof voor het schooljaar worden ingediend op uiterlijk 31 oktober. Aanvragen ingediend na deze</p>

*(Handwritten signatures and initials)*

M

<p>ou les demandes qui portent sur des formations ponctuelles ou des demandes en cours d'année scolaire ne seront prises en considération que moyennant l'accord exprès de la direction.</p> <p>Seul les travailleurs sous contrat à durée indéterminée et dont l'ancienneté en service dépasse un an dans l'entreprise peuvent bénéficier du congé-éducation.</p> <p>Pour le surplus, les conditions relatives au congé-éducation sont réglées par les dispositions légales.</p>	<p>datum of aanvragen voor punctuele vormingen in de loop van het schooljaar kunnen slechts worden in overweging genomen middels uitdrukkelijk akkoord van de directie.</p> <p>Enkel werknemers verbonden met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur en die ten minste één jaar dienst tellen kunnen aanspraak maken op educatief verlof.</p> <p>Voor het overige, zijn de voorwaarden verbonden aan het educatief verlof deze vastgelegd in de wettelijke bepalingen terzake.</p>
---	---

<p><b><u>Article 11: Promotion de l'emploi et de la formation.</u></b></p> <p>Les parties confirment les termes de la CCT du 06 juin 2001 portant sur des mesures de promotion de l'emploi et de la formation dans le cadre du chapitre III section VI, sous section I, article 104 de la loi du 26 mars 1999 relative au plan d'action belge 98 et portant des dispositions diverses.</p> <p>Les parties conviennent de maintenir l'effort destinés aux initiatives en vue de la promotion de l'emploi et de la formation professionnelle des groupes à risque à 0,10% de la masse salariale pour la période du 01 janvier 2002 au 31 décembre 2002.</p> <p>Les projets relatifs à la mise en oeuvre cet effort seront organisés et financés dans le cadre de l'ASBL "Fonds social Sabena - Groupes à risque" créé au sein de la sous-commission paritaire 315.01.</p>	<p><b><u>Artikel 11: Promotie van de tewerkstelling en vormingsinitiatieven.</u></b></p> <p>Partijen bevestigen de bepalingen van de CAO van 6 juni 2001 houdende maatregelen ter bevordering van de tewerkstelling en vormingsinitiatieven in het kader van hoofdstuk 3 sectie IV, onder sectie I artikel 104 van de wet van 26 maart 1999 ter uitvoering van het Belgisch actieplan 98 houdende diverse maatregelen.</p> <p>Partijen komen overeen de inspanning met betrekking tot tewerkstellings- en vormingsinitiatieven van risicogroepen te behouden op 0,10% van de salarismassa voor de periode gaande van 1 januari tot 31 december 2002.</p> <p>De projecten tot uitvoering van deze inspanning zullen worden georganiseerd en gefinancierd door de VZW « Sociaal fonds Sabena - Risicogroepen » opgericht in de schoot van de sub-paritair comité 315.01.</p>
---	--

3

<b><u>Article 12: Frais de transport.</u></b>	<b><u>Artikel 12: Transportkosten.</u></b>
<p>Les travailleurs qui font usage des transports publics verront l'intervention de l'employeur dans leurs frais de transport domicile-travail portée à 100% du prix de l'abonnement social de la S.N.C.B., en fonction du nombre de kilomètres parcourus.</p>	<p>De werknemers die gebruik maken van openbare transportmiddelen, zullen een tegemoetkoming ontvangen voor de verplaatsingskosten woon-werk van 100% van de prijs van een sociaal abonnement bij de NMBS, in functie van het aantal afgelegde kilometer.</p>
<p>Le travailleur fournira la preuve de cet abonnement.</p>	<p>De werknemer zal het bewijs dienen voor te leggen van dit abonnement</p>
<p>Les travailleurs qui font usage d'un véhicule privé verront l'intervention de l'employeur dans leurs frais de transport domicile-travail limitée à 70% du prix d'un abonnement social de la S.N.C.B., en fonction du nombre de kilomètres parcourus.</p>	<p>Werknemers die gebruik maken van een privé-voertuig zullen een tussenkomst krijgen van de werkgever in het verplaatsingskosten woon-werk gelimiteerd tot 70% van de prijs van een sociaal abonnement van de NMBS, in functie van het aantal afgelegde kilometers.</p>
<p>L'intervention de l'employeur est calculée sur base du nombre de jours de travail effectivement prestes.</p>	<p>De tussenkomst van de werkgever wordt berekend in functie van het aantal werkelijk gepresteerde arbeidsdagen.</p>
<p>L'employeur n'interviendra pas dans les frais de transport domicile-travail des travailleurs qui utilisent leur véhicule privé et dont la rémunération annuelle brute dépasse 37.185 EUR (indexé).</p>	<p>De werkgever zal niet tussenkomen in de onkosten woon-wegverkeer voor de werknemers die hun privaat vervoermiddel gebruiken en waarvan het jaarlijks brutoloon 37.185 EUR (geïndexeerd) overschrijdt.</p>

<p><b><u>Article 13: Exercice des fonctions et polyvalence.</u></b></p> <p>Les parties réaffirment le principe que les tâches contenues dans la description de fonction du travailleur doivent être intégralement exercées par le travailleur concerné.</p> <p>La direction s'engage quant à elle à donner les formations nécessaires pour permettre l'exercice de l'ensemble des tâches.</p> <p>Les parties acceptent qu'un travailleur exerce temporairement (maximum 6 mois) d'autres tâches que celles prévues dans sa description de fonction en cas de nécessité liée aux besoins de l'entreprise.</p> <p>En cas de nécessité , le travailleur est tenu d'accepter temporairement (maximum 6 mois) une fonction existante au sein de la société, de niveau équivalent ou inférieur.</p> <p>Dans le cas où un travailleur est tenu d'accepter temporairement (maximum 6 mois) une fonction de niveau inférieur, il garde son barème.</p>	<p><b><u>Artikel 13: Uitoefening van de functies en polyvalentie.</u></b></p> <p>De partijen herbevestigen het principe dat de taken hernomen in de functiebeschrijving, volledig dienen uitgevoerd te worden door de betrokken werknemer.</p> <p>De directie verbindt zich ertoe dat zij de nodige opleidingen zal geven zodat het volledige takenpakket kan uitgevoerd worden.</p> <p>De partijen aanvaarden dat een werknemer tijdelijk (maximum 6 maanden) andere taken dan deze voorzien in zijn functiebeschrijving kan uitoefenen in geval van noodzaak verbonden aan de bedrijfsnoden.</p> <p>In geval van nood, kan de werknemer tijdelijk verplicht worden (maximum 6 maanden) om een gelijkwaardige of een lagere, in de vennootschap bestaande functie, op te nemen.</p> <p>Indien de werknemer tijdelijk verplicht wordt (maximum 6 maanden) om een lagere functie op te nemen, behoudt hij zijn barema.</p>
---	---

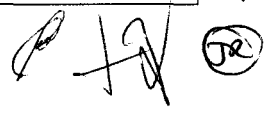
*[Handwritten signatures and initials]*

5

<p><b><u>Article 14: Organisation du travail.</u></b></p> <p><u>Durée de travail et congé.</u></p> <p><u>Temps de travail.</u> Par la présente CCT, l'article 5 de la CCT Sabena du 7 juillet 1999, relatif à la durée moyenne hebdomadaire de travail est annulé. A partir du 1 juillet 2002, le temps de travail hebdomadaire moyen est ramené de 37h20 à 38 heures. Par conséquent, les 4 jours de compensation supplémentaires (CV) ne sont plus d'application.</p> <p>Le travailleur perçoit une rémunération calculée sur base de la durée moyenne de travail.</p> <p>La durée annuelle du travail est de 1.976 heures pour un travailleur à temps complet.</p> <p>En application de l'article 26bis de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, la période de récupération en cas de dépassement de la durée hebdomadaire moyenne du travail est fixée à 12 mois allant du 1 janvier au 31 décembre de chaque année.</p> <p><u>Vacances annuelles.</u> Par département, un planning de vacances doit être mis en oeuvre. Ce planning doit permettre d'assurer la continuité du service dans chaque département.</p> <p>Chaque travailleur communique son planning de 15 jours au minimum de congé annuel avant le 1 mars de l'année considérée.</p> <p>La décision définitive de la direction pour les jours demandés sera communiquée endéans les 15 jours et au plus tard pour le 15 mars.</p> <p>Le solde des jours de congé doit être planifié avant le 15 septembre de l'année considérée.</p> <p>Pour le solde, la décision finale sera communiquée endéans les 15 jours et au plus tard le 1 octobre.</p> <p>A défaut de réponse de la direction dans ces délais, la demande de congé sera considérée comme acceptée.</p>	<p><b><u>Artikel 14: Arbeidsorganisatie.</u></b></p> <p><u>Arbeidsduur en verlof.</u></p> <p><u>Arbeidsduur.</u> Bij huidige CAO wordt de wekelijkse gemiddelde arbeidsduur ingesteld bij artikel 5 van de C.A.O van 7 juli 1999 geannuleerd. Vanaf 1 juli 2002 zal de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur teruggebracht worden van 37u20 tot 38 uur. Hieruit volgt dat de 4 bijkomende compenstatiedagen (ADV) niet meer van toepassing zijn.</p> <p>De werknemer ontvangt een loon berekent op basis van de gemiddelde werkduur.</p> <p>De jaarlijkse arbeidstijd wordt vastgelegd op 1.976 uren voor een voltijdse werknemer.</p> <p>In toepassing van artikel 26 bis van de arbeidswet van 16 maart 1971, zal de compensatieperiode van toepassing in geval van overschrijding van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur vastgesteld worden op 12 maanden gaande van 1 januari tot 31 december van elk jaar.</p> <p><u>Jaarlijks verlof.</u> Per afdeling moet er een verlofplanning ingevoerd worden. Deze planning moet ervoor zorgen dat er een continuïteit van elke afdeling is.</p> <p>De planning van minstens 15 jaarlijkse vakantiedagen moet voor 1 maart van het lopende jaar bekend gemaakt worden.</p> <p>Binnen de 15 dagen volgend op de aanvraag van de werknemer en uiterlijk op 15 maart zal de definitieve beslissing van de directie voor de aangevraagde dagen meegedeeld worden.</p> <p>Het saldo van de vakantiedagen moet voor 15 september van het lopende jaar gepland worden.</p> <p>Voor de rest van de dagen zal de definitieve beslissing binnen de 15 dagen volgend op de aanvraag van de werknemer en uiterlijk op 1 oktober meegedeeld worden.</p> <p>Indien de directie het antwoord niet tijdig kan geven, zal de aanvraag als aanvaard beschouwd worden.</p>
---	---

Handwritten signatures and initials, including a circled 'M'.

<p>La responsabilité finale du planning des congés annuels est assumée par la direction.</p> <p>Le nombre de jours de congé annuel légal est complété par un nombre de jours de vacances extralégales qui donnent droit à un salaire normal et qui sont fixé comme suit:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- &gt; 5 et &lt; 10 ans = 1 jour,</li> <li>- &gt; 10 et &lt; 15 ans = 2 jours,</li> <li>- &gt; 15 et &lt; 20 ans = 3 jours,</li> <li>- &gt; 20 et &lt; 25 ans = 4 jours,</li> <li>- &gt; 25 ans et plus = 5 jours.</li> </ul> <p>Toutes les dispositions contenues dans le règlement de travail ou les CCT antérieures relatives aux nombres de jours de vacances extralégales sont annulées et remplacées par la présente disposition.</p> <p><u>Régimes de travail.</u></p> <p><u>Introduction.</u> Tenant compte de la nature des activités de l'entreprise qui rendent nécessaire des variations du nombre d'heures de présence des travailleurs, et du fait que des modifications parfois imprévues des entraînements et formations peuvent entraîner des glissements dans les tâches techniques ou administratives des travailleurs, il est convenu d'optimiser la flexibilité et de clairement définir des règles uniformes.</p> <p>Les régimes de travail contenus dans la présente CCT sont applicables aux travailleurs à temps complets ainsi qu'aux travailleurs à temps partiel et les horaires de travail applicables à ces travailleurs sont annexés à la présente CCT. Le règlement de travail est modifié en conséquence.</p> <p>En application de l'article 20bis de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, la limite de la durée journalière de travail pourra être portée à maximum deux heures en plus ou en moins, sans pouvoir dépasser 9 heures sur base quotidienne et 45 heures sur base hebdomadaire.</p> <p><u>Régimes de travail flexibles.</u> Les parties confirment l'application et l'usage des principes de base repris dans l'article 20bis de la loi du 16 Mars 1971 et de la CCT N° 42 du 02 Juin 1987.</p>	<p>De eindverantwoordelijkheid voor de planning van het jaarlijks verlof ligt bij de directie.</p> <p>Het aantal wettelijke vakantiedagen wordt aangevuld met een aantal extralegale vakantiedagen die recht geven op het normaal loon en vastgesteld zijn op :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- &gt; 5 en &lt; 10 jaar = 1 dag,</li> <li>- &gt; 10 en &lt; 15 jaar = 2 dagen,</li> <li>- &gt; 15 en &lt; 20 jaar = 3 dagen,</li> <li>- &gt; 20 en &lt; 25 jaar = 4 dagen,</li> <li>- ≥ 25 jaar en meer = 5 dagen.</li> </ul> <p>Alle bepalingen omvat in het vroegere arbeidsreglement of vroegere CAO's met betrekking tot de onwettige vakantiedagen, zijn opgeheven en vervangen door de huidige indeling.</p> <p><u>Arbeidsregeling.</u></p> <p><u>Inleiding.</u> Rekening houdend met de aard van de activiteit van de onderneming die een variabel aantal uren aanwezigheid van de werknemers vereisen en van het feit van niet te voorziene wijzigingen van opleidingen die verschuivingen kunnen teweegbrengen in de technische en administratieve taken van de werknemers, wordt overeengekomen op het vlak van de arbeidsregelingen de flexibilité te optimaliseren en, duidelijke regels vast te leggen.</p> <p>De arbeidsregeling vastgelegd in de huidige CAO is van toepassing op zowel voltijdse als deeltijdse werknemers en de uurroosters zijn bijgevoegd aan de huidige CAO. Het arbeidsreglement is dienovereenkomstig aangepast.</p> <p>In toepassing van artikel 20bis van de arbeidswet van 16 maart 1971, kan de limiet van de dagelijkse arbeidsduur gaan tot maximum 2 uren meer of minder, zonder 9 uren op dagelijkse basis en 45 op wekelijkse basis te overschrijden.</p> <p><u>Flexibele arbeidsregelingen.</u> De partijen bevestigen de toepassing en het gebruik van de basisprincipes van het artikel 20bis van de wet van 16 Maart 1971 en de CAO Nr. 42 van 02 Juni 1987.</p>
--	---



5

<p>Ces régimes de travail ne peuvent entraîner, sur base annuelle, un dépassement de la durée hebdomadaire moyenne du travail fixée à 38 heures.</p> <p>La durée annuelle du travail est de 1.976 heures pour un travailleur à temps complet, en ce compris les heures effectivement prestées, les heures assimilées par la loi ou les suspensions conventionnelles.</p> <p>La période de référence permettant de fixer le nombre moyen de 1.976 heures de travail sur base annuelle s'étend du 1 janvier au 31 décembre.</p> <p>Le moment du repos (jours de compensation et jours de récupération) est déterminé par l'employeur en tenant compte de l'intérêt de l'organisation du service, en concertation avec le travailleur. Le repos est noté dans le planning des congés.</p> <p>En cas de dépassement des limites journalières <b>et/ou</b> hebdomadaires, la durée moyenne hebdomadaire de travail devra être respectée sur une période d'un an.</p> <p>A aucun moment de cette période de référence, la durée totale de travail ne pourra dépasser de plus de 65 heures la durée moyenne hebdomadaire autorisée sur un an multipliée par le nombre de semaines déjà écoulées dans la période concernée.</p>	<p>Deze arbeidsregimes mogen op jaarbasis geen overschrijding teweegbrengen van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur vastgesteld op 38 uren.</p> <p>De jaarlijkse arbeidstijd wordt vastgesteld op 1.976 uren voor een voltijdse werknemer; de effectief gepresteerde uren, de verworven uren door de wet of de conventionele opschortingen inbegrepen.</p> <p>De referentieperiode waarbinnen het gemiddelde aantal uren van 1.976 van kracht is op jaarbasis strekt zich uit van 1 januari tot 31 december.</p> <p>De rust (compensatiedagen en recuperatiedagen) wordt vastgesteld door de werkgever rekening houdend met de belangen van de dienstregeling, in overleg met de werknemer. De rust zal aangeduid worden in de verlofplanning.</p> <p>In geval van overschrijding van de dagelijkse en/of wekelijkse limiet, zal de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur dienen gerespecteerd te worden over een periode van één jaar.</p> <p>Gedurende deze periode van één jaar, mag op geen enkel ogenblik de totale duur van 65 uren, de gemiddelde wekelijkse duur toegestaan op een jaar vermenigvuldigd met het aantal reeds verstreken weken in de betreffende periode overschreden worden.</p>
<p><u>Transformation du sursalaire en repos compensatoire.</u></p> <p>En application de l'article 29 § 4 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, les parties conviennent que le sursalaire découlant de la prestation d'heures supplémentaires peut être transformé en repos compensatoire.</p> <p>Cette transformation peut être effectuée pour tous types d'heures supplémentaires.</p> <p>Chaque heure supplémentaire donnant lieu au paiement d'un sursalaire de 50% donne droit à un repos compensatoire de 30 minutes.</p> <p>Chaque heure supplémentaire donnant lieu au paiement d'un sursalaire de 100% donne droit à un repos compensatoire de 60 minutes.</p> <p>La transformation d'heures supplémentaires</p>	<p><u>Omzetting van overloon in compensatieverlof.</u></p> <p>In toepassing van artikel 29 § 4 van de arbeidswet van 16 maart 1971, komen partijen overeen dat de toekenning van overloon voortspruitend uit de prestatie van overuren kan worden omgezet in compensatieverlof. Deze omzetting kan worden doorgevoerd voor elk type van overuren.</p> <p>Elk overuur dat recht geeft op de toekenning van een overloon van 50% geeft recht op een bijkomend compensatieverlof van 30 minuten.</p> <p>Elk overuur dat recht geeft op de toekenning van een overloon van 100% geeft recht op een bijkomend compensatieverlof van 60 minuten.</p> <p>De omzetting van overuren in,</p>

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten initials and marks]*



<p>en repos compensatoire s'effectue en concertation entre l'employeur et le travailleur, compte étant tenu de l'intérêt de l'organisation du travail.</p> <p><u>Personnel administratif.</u> Le personnel administratif, employé dans un régime de travail de 5 jours par semaine, et le personnel assimilé, preste sur base d'un horaire flottant contenant des plages de travail fixes et des plages variables.</p> <p>La liste des fonctions occupées dans ce régime flexible selon le présent article est annexé à la présente CCT.</p> <p>Le personnel administratif peut commencer sa prestation à partir de 7h15 et la terminer au plus tard à 19h00, moyennant les conditions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Période de pointage en début de prestation: entre 7h15 et 9h00</li> <li>- Présence obligatoire: entre 9h00 et 12h00</li> <li>- Période temps de table: entre 12h00 et 13h30</li> <li>- Présence obligatoire: entre 13h30 et 15h30</li> <li>- Période de pointage en fin de prestation: entre 15h30 et 19h00.</li> </ul> <p>La pause de midi n'est pas rétribuée et dure au minimum 30 minutes.</p> <p>Il revient à l'employeur de déterminer où et quand une permanence dans le service doit être organisée.</p> <p>Les travailleurs sont tenus de pointer au début et à la fin de chaque période de travail, en ce compris lors de la pause de midi.</p> <p><u>Pour rappel:</u> En application de l'article 20bis de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, les parties conviennent de porter la limite de la durée du travail des horaires flottants à : 9 heures sur base quotidienne et 45 heures sur base hebdomadaire.</p> <p>Pour ce qui concerne les crédits ou les débits en heures générés en exécution des horaires de travail repris au règlement de travail ou dans la présente CCT, les règles suivantes sont applicables:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- A la fin de chaque mois, les travailleurs ne peuvent pas totaliser plus de 12</li> </ul>	<p>compensatieverlof geschiedt in gemeenschappelijk overleg tussen werkgever en werknemer, rekening houdend met het belang van de arbeidsorganisatie.</p> <p>Administratief personeel. Het administratief personeel, tewerkgesteld in een arbeidsregime van 5 dagen per week, en het gelijkgesteld personeel, zullen worden tewerkgesteld op basis van een vlottend uurrooster dat vaste periodes bevat alsook variable periodes.</p> <p>Voor de toepassing van dit artikel zal de lijst van de functies, uitgevoerd in het variabele régime, bijgevoegd worden bij de huidige CAO.</p> <p>Het administratief personeel kan de prestaties aanvatten vanaf 7u15 en ze ten laatste beëindigen om 19u00, middels volgende voorwaarden:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tijdstip voor prikken bij begin van de prestatie : tussen 07u15 en 09u00</li> <li>- Verplichte aanwezigheid: tussen 09u00 tot 12u00</li> <li>- Tijdstip tafeltijd: tussen 12u00 en 13u30</li> <li>- Verplichte aanwezigheid: tussen 13u30 tot 15u30</li> <li>- Tijdstip voor prikken bij eindprestatie : tussen 15u30 tot 19u00.</li> </ul> <p>De middagpauze wordt evenredig verdeeld en bedraagt ten minste 30 minuten.</p> <p>Het is de werkgever die eveneens bepaalt waar en wanneer er permanentie in de dienst moet zijn.</p> <p>De werknemers zijn verplicht te punten aan het begin en einde van elke arbeidsperiode met inbegrip van de middagpauzes.</p> <p><u>Ter herinnering:</u> In toepassing van artikel 20bis van de arbeidswet van 16 maart 1971, komen de partijen overeen de limieten van de arbeidsduur voor vlottende arbeidsroosters vast te stellen op: 9 uur op dagbasis en 45 uur op weekbasis.</p> <p>Voor wat betreft de credit en debet-uren veroorzaakt door toepassing van de uurroosters opgenomen in het arbeidsreglement of door toepassing van huidige CAO, zullen volgende regels van toepassing zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Aan het einde van de maand mogen de werknemers niet meer totaliseren dan</li> </ul>
--	--

4

- heures (crédit) ou moins de 12 heures (débit) par rapport à la durée moyenne hebdomadaire du travail, hormi autorisation préalable écrite de la direction.
- Par mois calendrier, et pour autant que le travailleur ait accumulé un crédit suffisant en heures, le travailleur devra prendre au minimum soit un demi-jour soit un jour complet de congé compensatoire qui sera déduit du total des heures de crédit accumulées durant les prestations précédentes sauf approbation écrite de la direction.
  - A la fin du mois d'octobre de chaque année, le nombre d'heures de crédit ne pourra pas dépasser 20 heures par rapport au planning. Ceci afin de permettre de ramener au maximum le crédit à 0 en fin d'année.

Techniciens de maintenance.

Les horaires de travail applicables à cette catégorie du personnel sont repris en annexe à la CCT. Ils pourront être revus en concertation avec les travailleurs après une période d'essai de six mois au moins.

Dans le cadre du présent article, moyennant accord du chef de service, des périodes de maximum 9 jours calendrier successifs sans interruption pourront être effectuées.

Le chef de service détermine les périodes de récupération en concertation avec le travailleur.

Le nombre de travailleurs requis par shift de travail est déterminé par la direction, tenant compte du volume de travail et de l'occupation nécessaire.

Le droit à un congé annuel ininterrompu de 14 jours calendrier est garanti, en ce compris 2 weekends. Le principe du 3ème weekend sera pris en considération.

**Article 15: Dispositions finales et paix sociale.**

L'employeur s'engage à déposer la présente convention auprès des autorités fédérales et régionales afin d'octroyer aux travailleurs le

- een crédit of débet van 12u in vergelijking tot de gemiddelde arbeidsduur, behoudens voorafgaande geschreven toestemming van de directie.
- Per kalendermaand, en voor zover de werknemer een voldoende aantal credituren heeft getotaliseerd, dient de werknemer verplicht ten minste één halve dag compensatieverlof of een ganse dag op te nemen die zal worden in mindering gebracht van zijn totaal gecumuleerd aantal credituren over de voorbije periode, behoudens voorafgaande geschreven toestemming van de directie.
  - Aan het eind van de maand oktober van elk jaar, mag de afwijking ten opzichte van de planning niet meer dan 20 uren bedragen. Dit ten einde toe te laten het crédit terug op 0 te brengen op het einde van het jaar.

Maintenance technici.

De uurroosters van toepassing op deze personeelscategorie zijn bijgevoegd aan deze CAO. Zij kunnen herzien worden in overleg met de werknemers na een proefperiode van minstens 6 maanden.

In het kader van huidig artikel, en middels goedkeuring van het diensthoofd, kunnen periodes van maximum 9 opeenvolgende kalenderdagen zonder onderbreking uitgevoerd worden.

Het diensthoofd stelt de recuperatieperiode vast in overleg met de werknemer.

Het aantal werknemers noodzakelijk per arbeidsregeling, wordt bepaald door de directie, rekening houdend met het werkvolume en de vereiste bezetting.

Het recht op een ononderbroken vakantieperiode van 14 kalenderdagen is gegarandeerd. Deze periode bevat 2 weekends. Het principe van het derde weekend zal worden in overweging genomen.

**Artikel 15: Slotbepaling en sociale vrede.**

De werkgever verbindt zich er toe onderhavige overeenkomst in te dienen bij de bevoegde federale en gewestelijke

Handwritten signatures and initials, including a large 'M' and a circled 'SM'.

<p>bénéfice des indemnités complémentaires éventuellement accordées par ces autorités dans le cadre de mesures de redistribution du travail telles que mise en oeuvre par la présente CCT.</p> <p>Les parties s'engagent pendant la durée de cette CCT à maintenir la paix sociale et à respecter les procédures préalables de conciliation convenues.</p> <p>La présente convention est conclue pour une durée indéterminée prenant cours à la date de sa signature. Elle peut être dénoncée par les parties signataires moyennant la notification d'un préavis de 6 mois.</p> <p>Fait à Bruxelles le 22 mai, 2002 en autant d'exemplaires que de parties signataires.</p>	<p>overheden ten einde de werknemers in staat te stellen te genieten van eventuele bijkomende vergoedingen toegekend door deze overheden in het kader van de maatregelen tot arbeidsherverdeling ingesteld bij huidige CAO.</p> <p>De partijen verbinden zich ertoe de sociale vrede te handhaven tijdens de duur van deze CAO en de voorafgaande overeengekomen bemiddelingsprocedures te respecteren.</p> <p>Huidige overeenkomst wordt afgesloten voor onbepaalde duur ingaande de datum van haar ondertekening. Deze overeenkomst kan worden opgezegd door ondertekende partijen mits voorafgaande kennisgeving van 6 maanden.</p> <p>Opgemaakt te Brussel, op 22 mei, 2002 in zoveel aantal exemplaren als er ondertekende partijen zijn.</p>
---	--

9

**Biilage aan de CAO Organisatie van 22/05/2002**

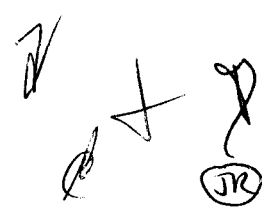
**Uurrooster voor de maintenance technici.**

- M4: 6:45 – 15:00 uur.
- J: 7:30 – 16:00 uur.
- S1 : 14:45 – 23:00 uur.
- N2 : 23:00 – 7:00 uur.

**Annexe à la CCT Organisation du 22/05/2002**

**Horaire des techniciens de maintenance.**

- M4 : 6:45 – 15:00 heures.
- J : 7:30 – 16:00 heures.
- S1 : 14:45 – 23:00 heures.
- N2 : 23:00 – 7:00 heures.

Handwritten initials and signatures at the bottom right of the page, including a stylized 'Z', a signature, and a circular stamp with the initials 'JR'.

4

## Biilage aan de CAO Organisatie van 22/05/2002

### Liist van de functies met flexibele werktijd.

- Onthaal.
- Scheduling départaient.
- Secretariaat.
- Safety.
- Ground Instructor.
- Administratief Assistant.
- Boekhouder.

## Annexe à la CCT Organisation du 22/05/2002

### Liste des fonctions au régime de travail flexible.

- Accueil.
- Scheduling départaient.
- Secrétariat.
- Safety.
- Ground Instructor.
- Assistant Administrative.
- Comptable.

Handwritten marks and symbols at the bottom right of the page, including a large 'Z', a checkmark, a vertical line, a circle with a dot, and a circle with a horizontal line.