

sabena O 10-05-2003

1 1-07-2003

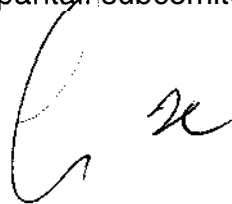
NR.

N° 66835 / 10 / 315.01

4

<p align="center"><b>COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST AFGESLOTEN IN HET KADER VAN DE VOORTZETTING VAN DE REORGANISATIE VAN DE N.V. SABENA TECHNICS</b></p>	<p align="center"><b>CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL CONCLUE DANS LE CADRE DE LA POURSUITE DE LA REORGANISATION DE LA S.A. SABENA TECHNICS</b></p>
<p align="center">PARITAIR SUB-COMITE SABENA 315.01</p>	<p align="center">SOUS-COMMISSION PARITAIRE SABENA 315.01</p>
<p>Tussen, enerzijds</p> <p>Het V.B.O.- Sabena Technics,</p> <p>Vertegenwoordigd door Peter DE SWERT en Jan BOMBAERS,</p> <p>En, anderzijds,</p> <p>De representatieve vakverenigingen, vertegenwoordigd door :</p> <p>Voor het A.C.V. : Jan COOLBRANDT - C.C.O.D. ;</p> <p>- Voor het A.B.V.V. : Karel GACOMS - C.M.B. en Freddy TACK-A.C.O.D. ;</p> <p>- Voor het A.C.L.V.B.: Frédéric DE CLERCK</p>	<p>Entre, d'une part,</p> <p>La F.E.B.- Sabena Technics,</p> <p>Représentée par Peter DE SWERT et Jan BOMBAERS,</p> <p>Et, d'autre part,</p> <p>Les organisations représentatives des travailleurs, représentées par :</p> <p>- Pour la C.S.C. : Jan COOLBRANDT - C.C.S.P. ;</p> <p>- Pour la F.G.T.B.: Karel GACOMS - C.M.B. et Freddy TACK - C.G.S.P. ;</p> <p>- Pour la C.G.S.L.B.: Frédéric DE CLERCK</p>
<p><b><u>Voorwoord</u></b></p>	<p><b><u>Préambule</u></b></p>
<p>Onderhavige Collectieve Arbeids-overeenkomst wordt afgesloten in het kader van het voortzetten van de heropbouw van de naamloze vennootschap Sabena Technics. Deze voortzetting wordt nodig geacht enerzijds door de aanhoudende crisis in de luchtvaartsector en nevenactiviteiten, en anderzijds door de vertraging die opgelopen wordt in het overnameproject door een of meerdere industriële partners en/of investeerders, van de aandelen in het kapitaal van de Vennootschap, die</p>	<p>La présente Convention Collective de Travail est conclue dans le cadre de la poursuite du rétablissement de la société anonyme Sabena Technics. Cette poursuite est considérée nécessaire par d'une part, la crise persistante dans le secteur du transport aérien et des activités annexes et d'autre part, le retard rencontré dans le projet de reprise par un ou plusieurs partenaires industriels et/ou investisseurs, des actions dans le capital de la Société, à ce jour détenues par la curatelle de la S.A. Sabena en faillite.</p>

<p>momenteel nog in het bezit zijn van de curatele van de N.V. Sabena in faillissement.</p> <p>De partijen zijn de mening toegedaan dat deze redenen de verlenging rechtvaardigt van sommige bepalingen opgenomen in de CAO's "Sociaal Luik" en "Organisatie" van 16 januari 2002 voor een periode van bepaalde duur ingaande op 01/01/2003 en eindigend op 31 december 2003.</p> <p>Het is het doel van de vennootschap om een tewerkstellingsvolume van minimum 1.341 FTE te waarborgen en haar activiteiten meer concurrentieel te maken ten einde hun toekomst te verzekeren en de intrede van nieuwe industriële partners/investeerdere mogelijk te maken.</p> <p>Onderhavige CAO wordt afgesloten in uitvoering van sectie IV van hoofdstuk II van de wet van 26 maart 1999 met betrekking tot het Belgische actieplan voor de tewerkstelling 1998 - 2000 en verscheidene bepalingen vervattend, gewijzigd door de wet van 24 december 1999 met het oog op de bevordering van de tewerkstelling (hoofdstuk VIII : Overeenkomst van eerste tewerkstelling), alsook door de wet van 2 januari 2001 met betrekking tot de sociale, budgettaire en diverse bepalingen (titel IX Arbeid en Tewerkstelling) en door de programma-wet van 24 december 2002 (hoofdstuk 7 - Harmonisering en vereenvoudiging van de stelsels voor de vermindering van de bijdragen voor de sociale zekerheid).</p>	<p>Les parties sont d'avis que ces raisons justifient la prolongation de certaines dispositions contenues dans les CCT "Volet Social" et "Organisation" du 16 janvier 2002 pour une période d'une durée déterminée prenant cours au 01/01/2003 pour se terminer au 31 décembre 2003.</p> <p>L'objectif de l'entreprise est de maintenir un volume de travail correspondant à l'emploi de minimum 1.341 FTE et de rendre ses activités plus concurrentielle afin d'assurer l'avenir de celles-ci et permettre l'entrée de nouveaux partenaires industriels/investisseurs.</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 1998 - 2000 et portant des dispositions diverses, modifiée par la loi du 24 décembre 1999 en vue de la promotion de l'emploi (chapitre VIII : Convention de premier emploi), de même que par la loi du 2 janvier 2001 portant les dispositions sociales, budgétaires et diverses (titre IX Emploi et Travail) et par la loi-programme du 24 décembre 2002 (chapitre 7 - Harmonisation et simplification des régimes de réductions de cotisations de sécurité sociale).</p>
<p><b><u>Artikel 1 - Toepassingsgebied</u></b></p> <p>Huidige collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgever en alle werknemers van de naamloze vennootschap Sabena Technics ressorterend onder het paritair subcomité 315.01</p>	<p><b><u>Article 1 - Champ d'application</u></b></p> <p>La présente convention collective de travail est applicable à l'employeur et à tous les travailleurs de la société anonyme Sabena Technics ressortissant à la sous-commission paritaire 315.01</p>




<p><b><u>Artikel 2 - Verlenging van sommige bepalingen van CAO "Organisatie" van 16/01/2002 (Registratienummer 60909)</u></b></p> <p>De partijen komen overeen de hiernavolgende artikelen vervat in de CAO "Organisatie" van 16 januari 2002 te verlengen. Van de bepalingen die niet hernomen zijn in de huidige CAO wordt aangenomen dat hun uitwerking opgehouden is op 31/12/2002</p>	<p><b><u>Article 2 - Prolongation de certaines dispositions de la CCT "Organisation" du 16/01/2002 (N° d'enregistrement 60909)</u></b></p> <p>Les parties conviennent de prolonger les articles suivants de la CCT "Organisation" du 16 janvier 2002. Les dispositions non reprises dans la présente CCT sont considérées comme ayant cessé de produire leurs effets au 31/12/2002.</p>
<p><b><u>Artikel 2.1. - Arbeidsorganisatie</u></b></p> <p>2.1.1. - Arbeidsduur en verlof</p> <p><u>Arbeidsduur</u> De wekelijkse gemiddelde arbeidsduur is 38 uur. De partijen komen overeen om de grens van 65 uren voorzien in artikel 26bis § 3 van de wet van 16 maart 1971 te handhaven op 130 uren voor wat betreft de toekenning van inhaalrust. 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></p>	<p><b><u>Article 2.1. - Organisation du travail</u></b></p> <p>2.1.1. - Durée du travail et congé</p> <p><u>Temps de travail</u> Le temps de travail hebdomadaire moyen est 38 heures. Les parties conviennent de maintenir la limite de 65 heures prévue à l'article 26bis § 3 de la loi du 16 mars 1971 à 130 heures pour l'octroi du repos compensatoire. 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 01 janvier au 31 décembre de chaque année.</p> <p><u>Vacances annuelles</u></p>
<p>Per afdeling moet er een verlofplanning ingevoerd worden. Deze planning moet ervoor zorgen dat er een continuïteit van elke afdeling is. De planning van minstens 15 jaarlijkse vakantiedagen moet voor 1 maart van het lopende jaar bekend gemaakt worden. Het saldo van de vakantiedagen moet voor 15 september van het lopende jaar gepland worden.</p>	<p>Par département, un planning de vacances doit être mis en oeuvre. Ce planning doit permettre d'assurer la continuité du service dans chaque département. Le planning de 15 jours de congé annuel au moins doit être communiqué avant le 1 mars de l'année considérée. Le solde des jours de congé doit être planifié avant le 15 septembre de l'année considérée.</p>

<p>Eind maart zal de definitieve beslissing van de directie voor de aangevraagde dagen meegedeeld worden.          Voor het saldo van de dagen zal de definitieve beslissing op 15 oktober meegedeeld worden.          Indien het antwoord niet tijdig kan gegeven worden, zal de aanvraag als aanvaard beschouwd worden.</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> <p>5 tot -10 jaar = 1 dag          10 tot -15 jaar = 2 dagen          15 tot - 20 jaar = 3 dagen          20 tot - 25 jaar = 4 dagen          25 jaar en meer = 5 dagen</p> <p>De eindverantwoordelijkheid voor de planning van het jaarlijks verlof ligt bij het afdelingshoofd. De andere verloven worden beheerd door de hiërarchische overste.</p>	<p>La décision définitive de la direction sera communiquée pour la fin du mois de mars pour les jours demandés.          Pour le solde, la décision finale sera communiquée le 15 octobre au plus tard.</p> <p>Dans le cas où l'accord n'est pas donné dans les délais, la demande de congé sera considérée comme acceptée.</p> <p>Le nombre de jours de congé 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> <p>5 à -10 ans = 1 jour          10 à -15 ans = 2 jours          15 à - 20 ans = 3 jours          20 à - 25 ans = 4 jours          25 ans et plus = 5 jours</p> <p>La responsabilité finale du planning des congés annuels est assumée par le chef de département. Les autres congés seront gérés par le supérieur hiérarchique.</p>
<p><u>2.1.2. - Arbeidsregelingen</u></p> <p><u>2.1.2.1. - 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 aankomst en vertrek van vliegtuigen, alsook van climatologische, technische of administratieve elementen die verschuivingen kunnen teweegbrengen in de technische en administratieve taken van de werknemers, wordt overeengekomen op het vlak van de arbeidsregelingen de flexibiliteit te verbeteren en eenduidige regels vast te leggen.</p>	<p><u>2.1.2. - Régimes de travail</u></p> <p><u>2.1.2.1. - 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 arrivées et des départs des avions et des éléments climatologiques, techniques ou administratifs peuvent entraîner des glissements dans les tâches techniques ou administratives des travailleurs, il est convenu d'améliorer la flexibilité et de clairement définir des règles uniformes.</p>
<p>De partijen bevestigen het bestaan van de prestatiecommissie in de schoot van</p>	<p>Les parties confirment l'existence de la commission des prestations au sein du</p>

<p>de ondernemingsraad. Het invoeren van een nieuw uurrooster in een departement vereist een akkoord in deze commissie en moet bevestigd worden in de Ondernemingsraad.</p>	<p>conseil d'entreprise de la société. La mise en application d'un nouvel horaire dans un département est soumise à l'accord de cette commission et sera entérinée en Conseil d'entreprise.</p>
<p><u>2.1.2.2. - Flexibele arbeidsregelingen</u></p> <p>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> <p>Deze arbeidsregimes mogen op jaarbasis geen overschrijding tweebrengen van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur.</p> <p>De jaarlijkse arbeidstijd wordt vastgesteld op 1.976 uren voor een voltijdse werknemer.</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 in overleg met de werkgever. De X-R rust zal aangeduid worden op de dienstrol.</p>	<p><u>2.1.2.2. - Régimes de travail flexibles</u></p> <p>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>Ces régimes de travail ne peuvent entraîner, sur base annuelle, un dépassement de la durée hebdomadaire moyenne du travail.</p> <p>La durée annuelle du travail est de 1.976 heures pour un travailleur à temps complet.</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 repos (jours de compensation et jours de récupération) est pris en concertation avec l'employeur. Le repos R-X apparaîtra dans les rôles de service.</p>
<p><u>2.1.2.3. - Dagprestatie (Administratief en gelijkgesteld personeel)</u></p>	<p><u>2.1.2.3. - Prestation de jour (Personnel administratif et assimilé)</u></p>
<p>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 met administratief gelijkgestelde functies worden vastgelegd in prestatiecommissie.</p>	<p>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 périodes de travail fixes et des périodes variables.</p> <p>La liste des fonctions assimilées à du personnel administratif pour le présent article est défini en commission des prestations.</p>

<p>Deze personeelsleden kunnen hun prestaties aanvatten vanaf 7u00 en ze beëindigen tot 19u00 middels volgende voorwaarden:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tijdstip voor prikken : van 07u00 tot 09u00</li> <li>- Verplichte aanwezigheid : van 09u00 tot 11u30</li> <li>- Tijdstip Tafeltijd: van 11u30 tot 13u30</li> <li>- Verplichte aanwezigheid : van 13u30 tot 15u30</li> <li>- Tijdstip voor prikken : van 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. Het permanentiesysteem zal behandeld worden in de prestatiecommissie. Uitzonderlijk, en indien de werklust het toelaat, kan de werknemer zijn prestatie beëindigen om 14.30 na schriftelijk akkoord van zijn hiërarchische overste niveau kader.</p> <p>De werknemers zijn verplicht te punten aan het begin en einde van elke arbeidsperiode met inbegrip van de middagpauzes.</p>	<p>Ce personnel peut commencer sa prestation à 7h00 et la terminer à 19h00, moyennant les conditions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Période de pointage : de 07H00 à 09H00</li> <li>- Présence obligatoire : de 09H00 à 11H30</li> <li>- Période temps de table : de 11H30 à 13H30</li> <li>- Présence obligatoire : de 13H30 à 15H30</li> <li>- Période de pointage : de 15h30 à 19h00</li> </ul> <p>La pause de midi est répartie équitablement 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. Les système de permanence sera discuté en commission de prestations. A titre exceptionnel, et si la charge de travail le permet, le travailleur pourra terminer sa prestation à 14.30 après accord écrit de son supérieur hiérarchique de niveau cadre.</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>Ter herinnering :</u></p> <p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- max 9 uur op dagbasis;</li> <li>- min. 35/ max. 45 uur op weekbasis.</li> </ul>	<p><u>Pour rappel :</u></p> <p>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 :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- max 9 heures sur base quotidienne</li> <li>- min 35/ max.45 heures sur base hebdomadaire.</li> </ul>
<p>Voor wat betreft de credit- en debeturen veroorzaakt door toepassing van de</p>	<p>Pour ce qui concerne les crédits ou les débits en heures générés en exécution</p>

<p>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 mag de werknemer niet meer totaliseren dan een credit of debet van 8u in vergelijking tot de gemiddelde arbeidsduur, behoudens voorafgaande geschreven toestemming van de hiërarchische chef niveau kader.</li> <li>- Per kalendermaand, en voor zover de werknemer een voldoende aantal credituren heeft getotaliseerd, dient de werknemer verplicht ten minste één dag compensatieverlof 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 hiërarchische overste.</li> <li>- Aan het eind van de maand oktober van elk jaar, mag de afwijking ten opzichte van de planning niet meer dan 20 uren bedragen.</li> </ul>	<p>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, le travailleur ne peut pas totaliser plus de 8 heures (crédit) ou moins de 8 heures (débit) par rapport à la durée moyenne hebdomadaire du travail, hormis autorisation préalable écrite de son supérieur hiérarchique de niveau cadre.</li> <li>- Par mois calendrier, et pour autant que le travailleur ait accumulé un crédit suffisant en heures, le travailleur devra prendre au minimum un jour de congé compensatoire qui sera déduit du total des heures de crédit accumulées durant les prestations précédentes, sauf approbation écrite du responsable hiérarchique.</li> <li>- A la fin du mois d'octobre de chaque année, le nombre d'heures ne pourra pas dévier de plus de 20 heures par rapport au planning.</li> </ul>
<p><u>2.1.2.4. - Prestatie in ploegen (piste en hangar)</u></p> <p>In het kader van huidig artikel, en middels goedkeuring van de hiërarchische chef niveau kader, kunnen periodes van maximum 11 opeenvolgende werkdagen worden vastgesteld, en waarbij over een periode van 4 weken, 6 rustdagen zijn gegarandeerd.</p> <p>De hiërarchische chef niveau kader stelt de recuperatieperiode vast.</p> <p>De communicatie van de uurroosters wordt vastgelegd in het arbeidsreglement.</p>	<p><u>2.1.2.4. - Prestations en équipe (piste et hangar)</u></p> <p>Dans le cadre du présent article, moyennant accord du supérieur hiérarchique de niveau cadre, des périodes de maximum 11 jours calendrier successifs sans interruption pourront être effectuées, et, sur une période de 4 semaines, 6 jours de repos sont garantis.</p> <p>Le supérieur hiérarchique de niveau cadre détermine les périodes de récupération.</p> <p>La communication des horaires de travail est réglée par le règlement de travail.</p>
<p>Het aantal werknemers noodzakelijk per</p>	<p>Le nombre de travailleurs requis par shift</p>

<p>arbeidsregeling, wordt bepaald door de directie, rekening houdend met het werkvolume en de vereiste bezetting.</p> <p>De werkgever kan wijzigingen aanbrengen aan de uurroosters middels een vooropzeg van 3 maanden, behoudens andersluidend akkoord in de vakbondsafvaardiging met betrekking tot deze aanzeggingsperiode.</p> <p>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. Rekening houdend met de flexibele uurroosters, zal het recht op vakantiedagen worden uitgedrukt in uren.</p>	<p>de travail est déterminé par la direction, tenant compte du volume de travail et de l'occupation nécessaire.</p> <p>L'employeur peut apporter des modifications aux horaires de travail moyennant un préavis de 3 mois, sauf accord de la délégation syndicale sur la réduction de ce préavis.</p> <p>Le droit à un congé ininterrompu de 14 jours calendrier est garanti. Cette période contient 2 weekends. Le principe du 3ème weekend sera pris en considération.</p> <p>Tenant compte des horaires flexibles, le droit à des jours de congé est exprimé en heures.</p>
<p><u>2.1.2.5. - Overuren</u></p> <p>In toepassing van artikel 26bis § 3 van de arbeidswet van 16 maart 1971, dient de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur te worden gerespecteerd op jaarbasis, ongeacht de dagelijkse en wekelijkse overschrijdingen.</p> <p>Gedurende deze periode van 1 jaar, mag op geen enkel ogenblik de totale duur van de overschrijdingen meer bedragen dan de limiet van 130 uren.</p> <p>Het opnemen van compensatieverlof wordt geregeld door de wettelijke limieten terzake en wordt vastgesteld door de werkgever, rekening houdend met de noden van de arbeidsorganisatie, en in overleg met de betrokken werknemer.</p> <p>Deze limiet van 130 uren is niet van toepassing op de werknemers tewerkgesteld in het kader van een arbeidsregime zoals bepaald in artikel 2.1.2.3 van huidige CAO.</p>	<p><u>2.1.2.5. - Heures supplémentaires</u></p> <p>En application de l'article 26bis § 3 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, la durée hebdomadaire moyenne de travail doit être respectée sur base annuelle, nonobstant le dépassement des limites quotidiennes ou hebdomadaires.</p> <p>A aucun moment, dans le courant de cette période de 1 an, la durée totale des dépassements ne peut excéder la limite de 130 heures.</p> <p>La prise du congé compensatoire est déterminée dans le cadre des limites légales et fixée par l'employeur, compte tenu des besoins de l'organisation du travail et ce, en concertation avec les travailleurs concernés.</p> <p>Cette limite de 130 heures n'est pas applicable aux travailleurs mis au travail dans le cadre du régime de travail prévu à l'article 2.1.2.3. de cette CCT.</p>
<p><u>2.1.2.6. - Omzetting van overloon in compensatieverlof</u></p>	<p><u>2.1.2.6.- Transformation du sursalaire en repos compensatoire</u></p>



<p>In toepassing van artikel 29 § 4 van de arbeidswet van 16 maart 1971, komen partijen overeen dat de toekenning van overloon voortvloeiend uit de prestatie van overuren kan worden omgezet in compensatieverlof.</p> <p>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 compensatieverlof geschiedt in gemeenschappelijk overleg tussen werkgever en werknemer, rekening houdend met het belang van de arbeidsorganisatie.</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 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>Artikel 2.2. - Soorten contracten</u></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 aanvaarden 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><u>Article 2.2. - Types de contrats</u></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 acceptent 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 proposer un contrat à durée indéterminée.</p>
<p><u>Artikel 2.3. - Uitzendarbeid en onderaanneming</u></p>	<p><u>Article 2.3. - Intérim et sous-traitance</u></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. De wetgeving terzake zal gerespecteerd worden.</p> <p>De directie verbindt zich ertoe uitzendarbeid maximaal te beperken.</p> <p>De syndicale delegatie zal worden geconsulteerd volgens de wettelijke bepalingen.</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 une période de 3 mois au maximum. La législation en la matière sera respectée.</p> <p>La direction s'engage à limiter au maximum l'emploi de travailleurs intérimaires.</p> <p>La délégation syndicale sera consultée selon les disposition légales.</p>
<p>Bovendien aanvaarden en bevestigen de partijen dat de onderaanneming, dwz toevertrouwen aan een gespecialiseerde derden technische werken waarvoor de maatschappij niet intern over de noodzakelijke eigen middelen beschikt, een realiteit en noodzaak zijn.</p>	<p>Par ailleurs, les parties reconnaissent et confirment que la soustraitance, c'est à dire confier à des tiers spécialisés des travaux techniques pour lesquels la société ne dispose pas en interne des capacités nécessaires, est une réalité et un besoin.</p>
<p><u>Artikel 2.4. - In-placement en interne mutaties</u></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><u>In-placement - Definitieve mutaties :</u></p>	<p><u>Article 2.4. - In-placement et mutation internes</u></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, aux mutations et d'appliquer déjà les dispositions ci-dessous :</p> <p><u>In-placement - Mutations définitives :</u></p>
<p>De werknemer die in het kader van de herstructurering van de maatschappij naar een nieuwe functie muteert, dient aan de selectiecriteria voor deze functie te voldoen.</p> <p>Indien de werknemer muteert naar een functie met een lagere classificatie,</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</p>

<p>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 wel in overeenstemming is met zijn bekwaamheden, weigert, 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 functies en de werknemers getroffen door de reorganisatie.</p> <p>Teneinde de werknemer in staat te stellen zich optimaal intern te heroriënteren zal gezorgd worden voor passende begeleiding en opleiding.</p>	<p>garde son barème et les possibilités d'augmentation barémiques futures jusqu'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 prend 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 dû être respecté si fin avait été mis à leur contrat de travail, et dont le montant mensuel est égale à la différence entre la rémunération mensuelle moyenne des 12 derniers mois et la rémunération proméritee sur base de leur 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 réorganisation.</p> <p>Afin de permettre au travailleur de se réorienter de façon optimale en interne, un encadrement et une formation adéquate seront organisés.</p>
<p><u>Tijdelijke mutaties :</u></p>	<p><u>Mutations temporaires :</u></p>
<p>In geval van tijdelijke mutatie van een dienst met onvoldoende werklust naar een dienst waar de werklust is toegenomen, zullen volgende modaliteiten van toepassing zijn :</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>
<p>In geval de tijdelijke mutatie slechts van</p>	<p>Au cas où une mutation temporaire n'est</p>

# sabena 0

kracht is voor een gedeelte van de werknemers, zal voor zover de organisatie van de dienst het toelaat een beurtrol worden ingesteld.

Indien de tijdelijke mutatie geen wijziging van uurrooster tot gevolg heeft, zal geen enkele aanzeggingstermijn dienen te worden gerespecteerd.

Indien de tijdelijke mutatie een wijziging van uurrooster met zich meebrengt en deze mutatie voorzien wordt voor een periode korter dan 3 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.

Indien de tijdelijke mutatie een wijziging van uurrooster met zich brengt, en de mutatie van de werknemer wordt voorzien voor een periode van 3 werkdagen of meer, zal de werknemer worden tewerkgesteld volgens het uurrooster van kracht in de ontvangende dienst en dit vanaf de 3de 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.

Voor de toepassing van huidig artikel dient te worden verstaan onder uurrooster, alle uurroosters die werden goedgekeurd in de prestatiecommissie en bekrachtigd in de ondernemingsraad.

requisite que pour une partie des travailleurs du service dont la charge de travail est insuffisante, une tournante sera organisée, pour autant que l'organisation du service le permette.

Si la mutation temporaire n'entraîne pas de modification de l'horaire de travail, aucun délai d'avertissement n'est requis.

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 3 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.

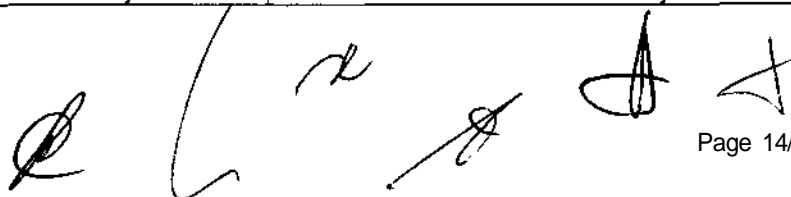
Si la mutation temporaire entraîne une modification de l'horaire de travail du travailleur concerné et, que la mutation du travailleur est prévue pour une période égale ou supérieure à 3 jours de travail, le travailleur sera mis au travail selon l'horaire de travail du service vers lequel il est temporairement muté à partir du 3ème jours qui suit la mutation temporaire, sauf si le travailleur accepte de directement passer à l'horaire du service vers lequel il est temporairement muté.

Pour l'application du présent article, il convient de comprendre par horaires de travail tous les horaires de travail approuvés en commission des prestations et entérinés en conseil d'entreprise.

<p><u>Artikel 2.5. - Prikken</u></p> <p>De partijen herinneren de principes hernomen in artikel 18 van het arbeidsreglement namelijk dat het prikken dient te gebeuren aan het begin en einde van de arbeidstijd in werkkledij behalve voor de werknemers die in toepassing van de bepalingen van de ARAB/Codex verplicht dienen een douche te nemen aan het eind van hun prestaties.</p> <p>De partijen zullen zich niet verzetten tegen de stricte toepassing van dit artikel en dit voor ALLE betrokken personeelsleden.</p>	<p><u>Article 2.5. - Pointage</u></p> <p>Les parties rappellent les principes contenus à l'article 18 du règlement de travail précisant que le pointage au début et à la fin de la prestation doit être effectué en tenue de travail, sauf pour les travailleurs qui, en vertu des dispositions du RGPT/Codex, doivent obligatoirement prendre une douche à la fin de leur prestation.</p> <p>Les parties ne s'opposeront pas à l'application stricte de cet article et ceci pour TOUS les membres du personnel concernés.</p>
<p><u>Artikel 2.6. - Tafeltijd</u></p> <p>De verschuiving voor werkredenen van de geprogrammeerde tafeltijd zal niet betaald of gecompenseerd worden.</p>	<p><u>Article 2.6. - Temps de table</u></p> <p>Le déplacement du temps de table programmé pour des raisons de service ne sera pas indemnisé ni compensé.</p>
<p><u>Artikel 2.7. - Uitvoering van de functies</u></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. In dit kader aanvaarden de partijen het principe dat twee verschillende functies kunnen uitgeoefend worden door éénzelfde persoon.</p> <p>De partijen verbinden zich ertoe aan deze personen voorrang te geven voor het toekennen van voltijdse contracten van onbepaalde duur en dit, in toepassing van de wettelijke en conventionele regels.</p>	<p><u>Article 2.7. - Exercice des fonctions</u></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. Par ailleurs, les parties acceptent le principe que deux ou plusieurs fonctions distinctes puissent être exercées par une même personne.</p> <p>Les parties s'engagent à donner priorité à ces personnes pour l'octroi de contrats à temps plein à durée indéterminée, et ce, en application des règles légales et conventionnelles.</p>

# sabena O

<p><u>Artikel 2.8. - Polivalentie</u></p> <p>Mits voorafgaand overleg met de syndicale organisaties, aanvaarden de partijen dat een werknemer tijdelijk andere taken dan deze voorzien in zijn functiebeschrijving kan uitoefenen in geval van noodzaak verbonden aan de bedrijfsnoden.</p> <p>In geval van bedrijfsnoden, kan de werknemer tijdelijk verplicht worden om een gelijkwaardige of een lagere functie op te nemen.</p> <p>In deze twee gevallen dienen de regels voorzien in de Arab/Codex op de bescherming en preventie op het werk, de toepasselijke wetgeving en de van kracht zijnde reglementeringen gerespecteerd te worden. Er zal tevens rekening gehouden worden met de kennis en de capaciteiten van de werknemer.</p>	<p><u>Article 2.8. - Polyvalence</u></p> <p>Moyennant concertation préalable avec les organisations syndicales, les parties acceptent qu'un travailleur exerce temporairement 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 besoins pour l'entreprise, le travailleur peut être tenu d'accepter temporairement une fonction de niveau équivalent ou inférieur.</p> <p>Dans ces deux cas, il y a lieu de respecter les règles prévues au RGPT/Code de la protection et de la prévention au travail, la législation applicable et les règlements en vigueur en matière. De même, il y aura lieu de prendre en considération les connaissances et les capacités du travailleur.</p>
<p><u>Artikel 2.9. - Classificatie</u></p> <p>De partijen aanvaarden de inhoud van alle bestaande regels met betrekking tot het classificatie-proces arbeiders en bedienden gaande van klasse 20 tot 1 opgenomen in de ADO n° 832 te herzien, ten einde het classificatieproces te vergemakkelijken en te verbeteren.</p> <p>Daarom engageren de partijen zich om een nieuw classificatie en remuneratiesysteem te onderhandelen voor het einde van 2003.</p>	<p><u>Article 2.9. - Classification</u></p> <p>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.</p> <p>C'est pourquoi les parties s'engagent à négocier un nouveau système de classification et rémunération avant la fin de 2003.</p>
<p><u>Artikel 2.10. - Absenteïsme</u></p> <p>De directie gaat een plan ontwikkelen om het afwezigheidspercentage systematisch laag te houden.</p>	<p><u>Article 2.10. - Absentéisme</u></p> <p>La direction développera un plan visant à réduire le pourcentage d'absentéisme par un suivi systématique et généralisé.</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</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</p>



<p>toegestane verlofdag, bij week-end prestaties gedurende piekperiodes, etc.</p>	<p>non accordé, lors de prestations de week-end, pendant les périodes de pointe, etc.</p>
<p>In dit kader komen de partijen overeen de ADO Sabena nr 947 te vervangen door een nieuwe procedure inzake absentisme, in de reglementencommissie voor einde 2003.</p>	<p>Par ailleurs, les parties conviennent de remplacer l'OSG Sabena n° 947 en commission des règlements par une nouvelle procédure d'absentéisme et ce avant la fin de 2003.</p>
<p>Artikel 2.11. - Bezit, verkoop en gebruik van drugs en alcohol - diefstal en vandalisme, inbegrepen het bijvoegsel aan deze CAO met betrekking tot de richtlijnen in verband met het bezit en de verkoop van drugs en alcohol - diefstal en vandalisme.</p> <p>Het systeem van preventie en sanctie in geval van bezit, consumptie en handel van drugs en alcohol, alsook van diefstal en vandalisme werd doorgevoerd.</p> <p>Ten dien einde, verbinden de partijen een reglement op te stellen gebaseerd op bijlage A.</p>	<p>Article 2.11. - Détention, vente et consommation de drogues et d'alcool - vols et vandalisme, en ce compris l'annexe à la CCT contenant les directives concernant la possession, le commerce de drogues et d'alcool - vols et vandalisme.</p> <p>Le système de prévention et de sanction en matière de détention, de commerce et de consommation de drogues et d'alcool ainsi que de vols et de vandalisme est introduit.</p> <p>A cette fin, les parties s'engagent à rédiger un règlement basé sur l'annexe A.</p>
<p><u>Artikel 2.12. - Personeelsrestaurants</u></p> <p>Uitgevoerd.</p>	<p><u>Articles 2.12. - Restaurants du personnel</u></p> <p>Exécuté</p>
<p><u>Artikel 2.13. - Payroll</u></p> <p>Uitbesteed aan Seco-M</p>	<p><u>Article 2.13. - Pay-Roll</u></p> <p>Soustraite à Seco-M</p>
<p><u>Artikel 2.14. - Wacht en verplaatsing</u></p> <p>De Algemene instructienota's HRR nr 11 inzake wachtpremies en nr 12 inzake verplaatsingspremies, van 23.08.98, aangevuld met Dienstnota Technics N°13 van 17 augustus 2001 (kilometervergoeding) blijven van toepassing.</p> <p>De partijen komen overeen het aantal personen die recht hebben op premies te beperken tot het strikte minimum.</p>	<p><u>Article 2.14. - Garde et déplacement</u></p> <p>Les notes d'instruction générale N° 11 concernant les primes de garde et N° 12 concernant les primes de déplacement, du 23.08.98, amendées par la Note de service Technics N° 13 du 17 août 2001 HRR (indemnité kilométrique) restent d'application.</p> <p>Les parties conviennent de limiter le nombre de personnes ayant droit aux primes au strict minimum.</p>

<p><u>Artikel 2.15. – Sabena Club</u></p> <p>Uitgevoerd.</p>	<p><u>Article 2.15. - Club Sabena</u></p> <p>Exécuté.</p>
<p><u>Artikel 2.16. - Biljetten tegen verminderde tarieven</u></p> <p>Het recht op voordeel van RH biljetten is afgeschaft. De Directie zal evenwel contact opnemen met de verschillende luchtvaartmaatschappijen die op de Belgische markt operationeel zijn, en zich inspannen om voordelige reiscondities voor de personeels-leden trachten te verwerven, zonder echter gehouden te zijn tot enige resultaatverbintenis.</p>	<p><u>Article 2.16. - Billets à tarif réduit</u></p> <p>Le droit à l'avantage des billets RH est supprimé. Toutefois, la Direction contactera les différentes compagnies aériennes opérant sur le marché belge et s'efforcera d'obtenir des conditions de voyage avantageuses en faveur des membres du personnel, sans cependant être aucunement tenue par le résultat de ces demandes.</p>
<p><u>Artikel 2.17. - Promotie van de tewerkstelling en vormingsinitiatieven.</u></p>	<p><u>Article 2.17. - Promotion de l'emploi et de la formation.</u></p>
<p>Voor wat betreft artikel 17 - Promotie van de tewerkstelling en vormingsinitiatieven, komen de partijen overeen dat de inspanningen met betrekking tot tewerkstellings- en vormingsinitiatieven zoals die met name uiteengezet zijn in de CAO van 06/06/2001 (registratienummer 58225) en in de CAO van 16/01/2002 (registratienummer 60909) moeten behouden worden en komen overeen om over een nieuwe CAO te onderhandelen en initiatieven aan te moedigen met het oog op de promotie van de tewerkstelling en de professionele vorming van risicogroepen vanaf het verschijnen van de nieuwe reglementering in verband met deze materie en deze inspanning aan ten minste 0,10% van de salarismassa voor de periode van 01/01/2003 tot 31/12/2003 te behouden. De partijen zullen op sectorieel niveau overleg plegen over de werking en de gebruiksmodaliteiten van deze inspanning ten voordele van risicogroepen.</p>	<p>En ce qui concerne l'article 17 - Promotion de l'emploi et de la formation, les parties sont d'avis que les efforts en matière de la promotion de l'emploi et de la formation tels que notamment développés dans la CCT du 06/06/2001 (n° d'enregistrement 58225) et dans la CCT du 16/01/2002 (n° d'enregistrement 60909) doivent être maintenus et conviennent de négocier une nouvelle CCT encourageant les initiatives en vue de la promotion de l'emploi et de la formation professionnelle des groupes à risques dès la parution de la nouvelle réglementation en la matière et de maintenir cet effort à au moins 0,10% de la masse salariale pour la période du 01/01/2003 au 31/12/2003.  Les parties se concerteront au niveau sectoriel sur le fonctionnement et les modalités d'utilisation de cet effort en faveur des groupes à risques.</p>
<p>Anderzijds zal de aangepaste lijst met de</p>	<p>D'autre part, la liste des formations</p>



<p>sectoriele professionele vormingen, die in aanmerking komen voor het toekennen van educatief verlof, in bijlage aan onderhavige CAO (zie bijlage D) toegevoegd worden. Deze lijst zal ter griffie bij de dienst Collectieve Betrekkingen van de Federale Overheidsdienst, Arbeid, Tewerkstelling en Sociaal Overleg voorgelegd worden.</p>	<p>professionnelles sectorielles, prises en considération pour l'octroi du congé-éducation est adaptée et annexée à la présente CCT (voir annexe D). Cette liste sera déposée au greffe du service des Relations Collectives auprès du Service Public Fédéral, Emploi, Travail et Concertation Sociale.</p>
<p><u>Artikel 2.18. - Maaltijdcheques</u></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 28/11/69 en volgens volgende modaliteiten :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Voor het administratief en gelijkgesteld personeel, zal een maaltijdcheque worden toegekend voor elke effectief gepresteerde dag van ten minste 3 uur.</li> <li>- Voor het personeel van de productieëenheden (hangar en piste), zal een aantal maaltijdcheques worden toegekend op basis van het werkelijk gepresteerd aantal uren.</li> </ul>	<p><u>Article 2.18. - Chèques-repas</u></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 et suivant les modalités suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- En ce qui concerne le personnel administratif et assimilé, l'employeur accorde à chaque travailleur un chèque-repas par jour de travail effectif de 3 heures au moins.</li> <li>- Pour le personnel des unités de production (piste et hangar), le nombre de chèques-repas est octroyé en fonction du nombre d'heures de travail effectivement prestées.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Het aantal maaltijdcheques wordt bekomen door het aantal effectief gepresteerde arbeidsuren gedurende het verlopen trimester te delen door het gebruikelijk aantal arbeidsuren in de onderneming.</li> <li>- Indien deze deling een decimaal cijfer oplevert, wordt het resultaat afgerond naar de hogere eenheid.</li> <li>- Indien door deze berekening een hoger aantal wordt bekomen dan het maximum van dagen die in de betrokken trimester kunnen worden gepresteerd door een voltijds tewerkgestelde werknemer, wordt het aantal gelimiteerd op dit aantal dagen.</li> <li>- Voor het personeel van de productieëenheden (piste en loodsen) zal de regel van 3 uren prestatie voor de</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Le nombre de chèques-repas est déterminé en divisant le nombre d'heures effectivement prestées par le travailleur durant le trimestre écoulé par le nombre journalier habituel d'heures de travail dans l'entreprise.</li> <li>- Si cette opération donne un chiffre décimal, celui-ci est arrondi à l'unité supérieure.</li> <li>- Si le calcul donne un nombre plus élevé que le maximum de jours pouvant être prestes dans le trimestre considéré par un travailleur occupé à temps plein dans l'entreprise, le nombre est limité à ce nombre de jours.</li> <li>- Pour le personnel des unités de production (piste et hangar), la règle des 3 heures de prestation pour</li> </ul>

<p>toekenning van een maaltijdcheque eveneens van toepassing zijn.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- De faciale waarde van de cheques wordt vastgesteld op 5.58 EUR. De tussenkomst van de werkgever bedraagt 4.46 EUR, deze van de werknemer 1.12 EUR.</li> <li>- De bijdrage van de werknemer wordt verrekend op de loonfiche van de betrokken maand.</li> </ul>	<p>l'octroi d'un chèque-repas sera également appliquée.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 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.</li> <li>- La participation du travailleur est déduite sur la fiche de rémunération du mois concerné.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- De maaltijd-cheques voor een bepaalde maand worden aan de werknemer verstrekt ten laatste gedurende de maand volgend op deze waarvoor ze zijn verschuldigd.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 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.</li> </ul>
<p><u>Artikel 2.19. - Educatief verlof</u></p> <p>In overeenstemming met de wet van 22 juni 1985 en zijn uitvoeringsbesluiten, wordt een collectieve planning van het educatief verlof gehandhaafd in de onderneming.</p> <p>De aanvragen tot educatief verlof zullen worden behandeld volgens navolgende regels.</p> <p>De continuïteit van de productie van een departement of van een dienst mag niet in het gedrang komen door de aanvragen tot educatief verlof.</p>	<p><u>Article 2.19. - Congé-éducation</u></p> <p>Conformément à la loi du 22 juin 1985 et à ses arrêtés d'exécution, un planning collectif des demandes de congé-éducation est maintenu dans l'entreprise.</p> <p>Les demandes de congé-éducation seront traitées sur base des règles reprises ci-dessous.</p> <p>La continuité de la production d'un département ou d'un service ne peut pas être mise en péril en raison de demandes de congé-éducation.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- 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 2% van het totaal aantal werknemers van het bepaalde departement of dienst. Indien het aantal aanvragen educatief verlof problemen oplevert voor de productie, kan de hiërarchische chef niveau kader de aanvraag van de werknemer weigeren.</li> <li>- De vormingen die plaatsvinden buiten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 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 2% du nombre total de travailleurs en service dans le département ou le service considéré. Si le nombre de demandes de congé-éducation cause des problèmes de production, le supérieur hiérarchique de niveau cadre pourra refuser la demande du travailleur.</li> <li>- Les formations qui ont lieu en dehors</li> </ul>

<p>de werkuren worden prioritair behandeld.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 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. De hiërarchische overste niveau kader zal de justificatie beoordelen, desgevallend de toekenning van het educatief verlof goedkeuren en de periodes vastleggen waarbinnen deze kan opgenomen worden.</li> <li>- 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 hiërarchische chef niveau kader deze aanvragen weigeren.</li> </ul>	<p>des heures de travail seront traitées en priorité.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 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. Le supérieur hiérarchique de niveau cadre juge la demande du travailleur, et le cas échéant accorde le congé-éducation et détermine les périodes durant lesquelles le congé pourra être pris.</li> <li>- 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 durant lesquelles la formation est suivie ne pourront pas coïncider avec les heures de travail. Au cas où les demandes de congé-éducation causent des problèmes de production, le supérieur hiérarchique de niveau cadre pourra refuser la demande.</li> </ul>
<p>Ten einde het productieplan van een departement of een dienst te waarborgen, dienen de aanvragen tot educatief verlof voor het schooljaar worden ingediend op uiterlijk <b>31 oktober</b>. Aanvragen ingediend na deze datum of aanvragen voor punctuele vormingen in de loop van het schooljaar kunnen slechts worden in overweging genomen middels uitdrukkelijk akkoord van de hiërarchische chef niveau kader.</p> <p>Voor het overige, zijn de voorwaarden verbonden aan het educatief verlof deze vastgelegd in de wettelijke bepalingen terzake.</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 <b>31 octobre</b>. Les demandes introduites après cette date ou les demandes qui portent sur des formations ponctuelles en cours d'année scolaire ne seront prises en considération que moyennant l'accord exprès du supérieur hiérarchique de niveau cadre.</p> <p>Pour le surplus, les conditions relatives au congé-éducation sont réglées par les dispositions légales en la matière.</p>
<p>Artikel 2.20. Ongeval waarin materiaal, vliegtuigen of infrastructuur betrokken zijn, met inbegrip van het bijvoegsel aan</p>	<p>Article 2.20. - Accident impliquant de l'équipement, des avions ou de l'infrastructure, en ce compris l'annexe à</p>

<p>deze CAO met betrekking tot het preventiebeleid in verband met ongevallen waarin materiaal, vliegtuigen of infrastructuur betrokken zijn.</p> <p>Het preventie- en sanctioneringsbeleid in te stellen voor ongevallen waarin materieel, vliegtuigen of infrastructuur zijn betrokken zal opgesteld worden op basis van bijlage B.</p>	<p>cette CCT contenant la politique de prévention concernant des accidents avec du matériel, des avions et infrastructures.</p> <p>Le système de prévention et de sanction des accidents impliquant de l'équipement, des avions et l'infrastructure sera rédigé sur base de l'annexe B.</p>
<p><u>Artikel 2.21. - Mobiliteitsplan</u></p> <p>Partijen komen overeen in de loop van 2003 een bedrijfsmobiliteitsplan in te stellen, rekening houdend o.a. met §1 van artikel 2.22. hieronder.</p>	<p><u>Article 2.21. - Plan de mobilité</u></p> <p>Les parties s'engagent à rédiger un plan d'entreprise de mobilité en 2003, tenant compte notamment du §1 de l'article 2.22. ci-dessous.</p>
<p><u>Artikel 2.22 - Transportkosten</u></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>De werknemer zal het bewijs dienen voor te leggen van dit abonnement.</p> <p>Werknemers die gebruik maken van een privé-voertuig zullen een tussenkomst krijgen van de werkgever in het verplaatsingskosten woon-werk gelimiteerd tot 60% van de prijs van een sociaal abonnement van de NMBS, in functie van het aantal afgelegde kilometers.</p> <p>De tussenkomst van de werkgever wordt berekend in functie van het aantal werkelijk gepresteerde arbeidsdagen.</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 (okt 2002) overschrijdt.</p>	<p><u>Article 2.22. - Frais de transport</u></p> <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>Le travailleur fournira la preuve de cet 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 60% du prix d'un abonnement social de la S.N.C.B., en fonction du nombre de kilomètres parcourus.</p> <p>L'intervention de l'employeur est calculée sur base du nombre de jours de travail effectivement prestes.</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 euro (oct 2002).</p>

## Artikel 2.23. - Syndicaal werk

De partijen verbinden zich ertoe de regels voorzien in de wetgeving betreffende de ondernemingsraad, het preventiecomité en de syndicale delegatie te eerbiedigen.

Zij erkennen hierbij de rechten en de verplichtingen van alle partijen.

Zij dringen aan opdat iedere werknemer die een syndicaal mandaat heeft, de mogelijkheid zou hebben om dit mandaat uit te oefenen en dit volgens de wettelijke en conventionele voorschriften in deze materie. Zij herinneren eveneens dat deze werknemers verplicht zijn hun functies binnen de maatschappij uit te oefenen. Het doel is ervoor te zorgen de productie op een optimale manier te verzekeren.

Teneinde het syndicaal werk te optimaliseren, verbinden de partijen zich ertoe in 2003 te onderhandelen en een bepaald aantal regels vast te leggen in de volgende domeinen :

- Invoering van een opvolgingssysteem van de tijd en van de syndicale activiteiten.
- Limitering van de personeelssamenstelling in paritaire vergaderingen tot de afgevaardigden die een officieel mandaat hebben. Uitzonderlijk en middels akkoord van alle partijen kunnen techniekers deelnemen aan vergaderingen tijdens de discussie van die punten waarvoor hun aanwezigheid vereist is.
- Limitering van het aantal commissies :
  - voor de Ondernemingsraad : prestatie- en reglementencommissie
  - voor het Comité Preventie en Bescherming : commissie van ernstige ongevallen, inrichtingscommissie en speciale delegatie.

## Article 2.23. - Travail syndical

Les parties s'engagent à respecter les règles contenues dans la législation concernant le conseil d'entreprise, le comité de protection et la délégation syndicale.

Elles y reconnaissent les droits et les obligations de chacune des parties.

Elles insistent sur le fait que tout travailleur ayant un mandat syndical doit avoir la possibilité d'exercer ce mandat et ce en respectant les dispositions légales et conventionnelles en la matière. Elles rappellent également que ces travailleurs sont tenus d'effectuer le travail défini dans leur contrat de travail individuel au sein de l'entreprise. L'objectif est de veiller à assurer la production d'une manière optimale.

Afin d'optimiser le travail syndical, les parties s'engagent à négocier et fixer en 2003 un certain nombre de règles dans les domaines suivants :

- Mise en place d'un système de suivi du temps et des activités syndicales.
- Limitation dans les réunions paritaires de la présence des délégués des travailleurs titulaires d'un mandat officiel. Exceptionnellement et uniquement moyennant l'accord de toutes les parties, un ou plusieurs techniciens pourront prendre part à la réunion durant la discussion du ou des points pour lesquels leur présence est sollicitée.
- Limitation du nombre de commissions :
  - Pour le Conseil d'entreprise : la commission des prestations, la commission des règlements.
  - Pour le Comité de Prévention et de Protection : la commission des accidents graves et la délégation spéciale.

<p><u>2.24. - Diversen</u></p> <p>Rationalisatie van het beheer en verdeling van arbeidskledij : het beheer (selectie, aankoop, vervanging, reiniging en herstelling) zullen worden uitbesteed aan een gespecialiseerde onderneming.</p>	<p><u>2.24. - Divers</u></p> <p>Rationalisation de la gestion et de la distribution des vêtements de travail : La gestion (sélection, achat, renouvellement, nettoyage et réparation) et la distribution des vêtements de travail seront confiées à une société spécialisée.</p>
<p><b><u>Artikel 3 - Verlenging van sommige bepalingen vervat in CAO "Sociaal Luik" van 16/01/2002 (Registratienr 62101)</u></b></p> <p>De partijen komen overeen om de volgende artikelen vervat in de CAO "Sociaal Luik" van 16 januari 2002 te verlengen tot 31/12/2003 .</p> <p>Van de bepalingen die niet hernomen zijn in de huidige CAO wordt aangenomen dat hun uitwerking opgehouden is op 31/12/2002 (Artikel 2.1. - Ontslag ; Artikel 2.2. - Ontslag met premie ; Artikel 2.3. - Vrijwillig vertrek ; Artikel 2.6 - Collectief ontslag).</p>	<p><b><u>Article 3 - Prolongation de certaines dispositions contenues dans la CCT "Volet Social" du 16/01/2002 (N° 62101)</u></b></p> <p>Les parties conviennent de prolonger jusqu'au 31/12/2003 les articles suivants contenus dans la CCT "Volet Social" du 16 janvier 2002.</p> <p>Les dispositions non reprises dans la présente CCT sont considérées comme ayant cessé de produire leurs effets au 31/12/2002 (Article 2.1. - Démission; Article 2.2. - Démission avec prime; Article 2.3. - Départ volontaire; Article 2.6. - Licenciement collectif).</p>
<p><b><u>Artikel 3.1. - Tijdskrediet</u></b></p> <p>Artikel 3.1.1. In het kader van het herstructureringsplan komen de partijen van huidige CAO overeen de mogelijkheden tot volledige of deeltijdse onderbreking van de arbeidsovereenkomst volgens de formule tijdskrediet te handhaven op 5 jaar.</p> <p>De werkgever verbindt zich ertoe de wettelijke verplichting dit tijdskrediet toe te kennen aan een equivalent van 5 % (headcount) gemiddeld per trimester te respecteren.</p> <p>Artikel 3.1.2.</p>	<p><b><u>Article 3.1. - Crédit-temps</u></b></p> <p>Article 3.1.1. Dans le cadre du plan de restructuration de l'entreprise, les parties à la présente CCT conviennent de maintenir les possibilités de suspension totale ou partielle du contrat de travail selon la formule de Crédit-temps sur une période de 5 ans.</p> <p>L'employeur s'engage à respecter l'obligation légale d'octroi du crédit-temps à concurrence de 5% (headcount) en moyenne par trimestre.</p> <p>Article 3.1.2.</p>
<p>Zonder afbreuk te doen aan de regeling van thematische verloven zoals</p>	<p>Sans préjudice des règlements de congés thématiques tels que le congé</p>

<p>ouderschaps-verlof, palliatief verlof en verlof om een zwaar ziek familielid bij te staan, komen partijen overeen elke aanvraag voor voltijds tijdskrediet voor een periode van ten minste 12 maanden en vanaf de leeftijd van 50 jaar bij voorrang toe te kennen, met de inachtnaam van de CAO's Nr. 77 en 77bis.</p> <p>De werkgever behoudt echter het recht deze aanvragen van tijdskrediet uit te stellen voor een periode van maximum 6 maanden op basis van operationele redenen, om de continuïteit van de dienst te verzekeren of om de vervanging van de betrokken werknemer te bewerkstelligen.</p>	<p>parental, le congé pour soins palliatifs et le congé pour maladie grave d'un membre de la famille, les parties conviennent que la direction accordera en priorité toute demande de Crédit-temps à temps complet pour une période de 12 mois au moins et de Crédit-temps à partir de l'âge de 50 ans, tenant compte des CCT N° 77 et 77bis.</p> <p>L'employeur pourra cependant invoquer un droit de report de la demande de crédit-temps, pour une période de 6 mois au maximum, sur base des besoins opérationnels, pour assurer la continuité du service ou pour permettre le remplacement effectif du travailleur concerné.</p>
<p>Artikel 3.1.3.</p>	<p>Article 3.1.3.</p>
<p>Indien de werknemer na een periode van voltijds tijdskrediet van minimum 12 maanden de maatschappij wenst te herintegreren, zal een maximale inspanning worden geleverd om hem, overeenkomstig de toepasselijke wetgeving, een arbeidspost aan te bieden die overeenstemt met zijn bekwaamheden, zonder hem echter te garanderen dat hij de functie die hij heeft onderbroken opnieuw kan vervoegen.</p> <p>Bij herintegratie na een periode van voltijds tijdskrediet van ten minste 12 maanden behoudt de werknemer zijn barema van toepassing op het ogenblik van vertrek in tijdskrediet alsook de toekomstige barematische verhogingsmogelijkheden tot het maximum van het barema van de klasse van de nieuwe functie die hem aangeboden wordt.</p> <p>Indien de werknemer echter een hem aangeboden arbeidspost, die wel in overeenstemming is met zijn bekwaamheden, weigert, zal de arbeidspost die hij bekleedt worden beschouwd als een arbeidspost naar waar hij op eigen initiatief/gemuteerd is.</p>	<p>Si, à l'échéance d'une période de Crédit-temps à temps complet de 12 mois au moins, le travailleur désire réintégrer l'entreprise, un effort maximum sera fait pour lui offrir, conformément aux dispositions légales en la matière, un poste de travail correspondant à ses compétences, sans pour autant garantir qu'il pourra reprendre la fonction qu'il avait interrompue.</p> <p>En cas de reprise de travail après une période de Crédit-temps à temps complet de 12 mois au moins, le travailleur conserve le barème qui lui était applicable au moment de son départ en crédit-temps ainsi que les possibilités d'augmentations barémiques futures jusqu'au maximum du barème de la classe de la nouvelle fonction qui lui est proposée.</p> <p>Si 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.</p>

<p>Ten einde de werknemers in staat te stellen zich optimaal intern te heroriënteren, zal hen door de vennootschap samen met interne of externe gespecialiseerde diensten een begeleidings- en vormingsprogramma worden voorgesteld.</p> <p>Artikel 3.1.4. In geval van volledige schorsing zal voor deze periodes door de werknemer geen aanspraak worden gemaakt op voordelen gebaseerd op de anciënniteit van de werknemer of op aanvullende pensioenregelingen ten laste van de werkgever.</p>	<p>Afin de permettre aux travailleurs de se réorienter de façon optimale en interne, la société leur proposera des programmes d'accompagnement et de formation en collaboration avec des services spécialisés en interne ou extérieurs.</p> <p>Article 3.1.4. Le travailleur ne pourra pas bénéficier pour la période de suspension à temps complet d'aucun avantage basé sur l'ancienneté du travailleur ou de règlement de pension complémentaire à charge de l'employeur.</p>
<p><u>Artikel 3.2 - Verlof zonder wedde</u></p> <p>Artikel 3.2.1. Verlof zonder wedde zal toegestaan worden door het betrokkene diensthoofd na overleg tussen de werknemer en zijn afdelingshoofd. Verlof zonder wedde zal toegestaan worden voor zover de organisatie van de dienst het toelaat en voor zover het beantwoordt aan de doelstelling van huidige CAO.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; De werknemer kan geen aanspraak maken op voordelen gebaseerd op de anciënniteit van de werknemer of op aanvullende pensioenregelingen ten laste van de werkgever voor de periodes van schorsing van lange duur.</li> <li>&gt; Indien de werknemer na een periode van verlof zonder wedde van lange duur (+ 12 maanden) de maatschappij wenst te herintegreren, zal hem maximaal een arbeidspost worden aangeboden die overeenstemt met zijn bekwaamheden, zonder hem echter te garanderen dat hij de functie die hij heeft onderbroken, opnieuw kan vervoegen.</li> </ul>	<p><u>Article 3.2 - Congé sans solde</u></p> <p>Article 3.2.1. Le congé sans solde sera accordé par le chef du service concerné, après concertation entre le travailleur et son chef de département. Le congé sans solde sera accordé au travailleur pour autant que l'organisation du service le permette et pour autant qu'il réponde aux objectifs de la présente CCT.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Le travailleur ne pourra pas bénéficier pour la période de suspension d'aucun avantage basé sur l'ancienneté du travailleur ou d'un règlement de pension complémentaire à charge de l'employeur.</li> <li>&gt; Si le travailleur, après une période de congé sans solde de longue durée (+ 12 mois), souhaite réintégrer l'entreprise, il lui sera au maximum proposé un poste de travail correspondant à ses compétences, sans pour autant lui garantir qu'il pourra réintégrer la fonction qu'il avait interrompue.</li> </ul>

Handwritten signatures and marks at the bottom of the page, including a large signature on the left, a cross-like mark in the center, and another signature on the right.



# sabena 0

## Artikel 3.2.2.

Indien de werknemer na een periode van verlof zonder wedde van lange duur van ten minste 12 maanden de maatschappij wenst te herintegreren, behoudt hij zijn barema van toepassing op het ogenblik van vertrek in verlof zonder wedde, alsook de toekomstige barematische verhogingsmogelijkheden tot het maximum van het barema van de klasse van de nieuwe functie.

Indien de werknemer echter een hem aangeboden arbeidspost, die wel in overeenstemming is met zijn bekwaamheden, weigert, zal de arbeidspost die hij bekleedt worden beschouwd als een arbeidspost naar waar hij op eigen initiatief gemuteerd is.

## Artikel 3.2.3.

Ten einde de werknemers in staat te stellen zich optimaal intern te heroriënteren, zal hen door de vennootschap samen met interne of externe gespecialiseerde diensten een begeleidings- en vormingsprogramma worden voorgesteld.

## Article 3.2.2.

En cas de reprise de travail après une période de congé sans solde à temps complet de 12 mois au moins, le travailleur conserve le barème qui lui était applicable au moment de son départ en congé sans solde ainsi que les possibilités d'augmentations barémiques futures jusqu'au maximum du barème de la classe de la nouvelle fonction.

Si 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.

## Article 3.2.3.

Afin de permettre à ces travailleurs de se réorienter de façon optimale en interne, la société leur proposera des programmes d'accompagnement et de formation en collaboration avec des services spécialisés en interne ou extérieurs.

## Artikel 3.3 - K6

Partijen komen overeen de maatregel ingesteld bij CAO van 20/08/1993 gewijzigd bij CAO van 20/07/1994 verder te zetten voor onbepaalde duur onder volgende voorwaarden :

De regeling K6 doet geen afbreuk aan de voorzieningen ingesteld door de Nationale CAO nummer 45;

> K6 zal verder kunnen toegekend worden per prestatie of per halve prestatie. Voor deze prestaties zal geen loon en geen maaltijdcheque worden toegekend.

> De toekenning van K6 zal uitsluitend gebeuren in dalperiodes van de

## Article 3.3 - K6

Les parties conviennent de maintenir la mesure, introduite par la CCT du 20/08/1993 et modifiée par la CCT 20/07/1994, et ce pour une durée indéterminée, aux conditions suivantes :

Le règlement K6 ne porte pas atteinte aux dispositions introduites par la CCT nationale n° 45

> Les K6 seront octroyés par prestation ou par demi prestation. Pour ces prestations, aucune rémunération et aucun chèque-repas ne seront attribués.

> L'octroi du K6 ne pourra avoir lieu qu'en période creuse d'activité et,

<p>activiteit en is onderhevig aan de voorafgaande toestemming van de hiërarchische overste niveau kader. Er kan geen individueel recht voor de werknemer ontstaan op de toekenning van deze dagen. Zij worden niet gepland op de rollen en er is geen termijn van aanvraag voorzien.</p>	<p>moyennant l'accord préalable du supérieur hiérarchique de niveau cadre. Il ne peut naître aucun droit individuel pour le travailleur à l'octroi de ces jours. Ils ne sont pas planifiés au rôle ni soumis à des délais de demande.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Het aantal K6 dat kan worden toegekend per werknemer is beperkt tot 5 prestaties per kwartaal en zal slechts toegekend worden indien de betrokkene zijn compensatiedagen gepland heeft.</li> <li>➤ Voor de toekenning van dagen verlof zonder wedde zal de code K6 uitsluitend worden vermeld indien aan bovenvermelde voorwaarden is voldaan.</li> <li>➤ Het verderzetten van het systeem K6 doet geen afbreuk aan de regeling verlof zonder wedde korte duur voorzien in onderhavige CAO.</li> <li>➤ Per kwartaal zal de Ondernemingsraad worden in kennis gesteld van het aantal toegekende dagen K6 per directie.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Le nombre de K6 attribué par travailleur est limité à 5 prestations par trimestre et ne sera octroyé pour autant que l'intéressé ait planifié ses jours de compensation.</li> <li>➤ Le code K6 sera exclusivement mentionné lors de l'attribution de jours de congé sans solde, pour autant qu'il soit satisfait aux conditions reprises ci-dessus.</li> <li>➤ Le maintien du système K6 ne déroge pas au règlement de congé sans solde de courte durée tel que prévu par la présente CCT.</li> <li>➤ Chaque trimestre, le Conseil d'Entreprise sera informé sur le nombre de jours K6 octroyés, et ce par direction.</li> </ul>
<p>Artikel 3.4. - Ter <u>beschikkingstelling</u></p> <p>Artikel 3.4.1. Partijen komen overeen alle mogelijkheden van tijdelijke ter beschikking stelling van werknemers en andere gebruikers te onderzoeken en door te voeren voor zover zij beantwoorden aan de bepalingen opgenomen in de wet van 24 juli 1987, en dit voor een periode van minstens 3 maanden , eventueel verlengbaar.</p> <p>De ondernemingsraad zal op driemaandelijks basis over de ter</p>	<p>Article 3.4. - Mise à disposition</p> <p>Article 3.4.1. Les parties conviennent d'envisager et d'organiser toutes les possibilités de mise temporaire de travailleurs à la disposition d'utilisateurs dans le respect de la loi du 24 juillet 1987, pour des périodes de 3 mois minimum, renouvelables.</p> <p>Le conseil d'entreprise sera trimestriellement informé de la mise à</p>

<p>beschikkingstelling van werknemers geïnformeerd worden.</p>	<p>disposition de travailleurs.</p>
<p>Artikel 3.4.2. Gedurende de volledige periode van ter beschikkingstelling, zal de werknemer onderworpen zijn aan de loonsvoorwaarden en voordelen van toepassing bij de gebruiker. In elk geval waarborgt de maatschappij de betaling van het verworven baremaloon bij Sabena Technics.</p> <p>Alle andere voordelen verbonden aan de arbeidsovereenkomst bij de vennootschap zullen tijdens de periode van ter beschikkingstelling worden behouden. Door de vennootschap zullen echter geen nieuwe voordelen worden toegekend naar aanleiding van deze ter beschikking stelling.</p> <p>Artikel 3.4.3. De ter beschikkingstelling zal worden doorgevoerd op basis van vrijwilligheid. De betrokkene zal alle informatie krijgen over de financiële voorwaarden bij ter beschikkingstelling.</p> <p>Artikel 3.4.4. De Ondernemingsraad zal op de hoogte gebracht worden van elke terbeschikkingstelling.</p> <p>Artikel 3.4.5. Bij herintegratie na een periode van terbeschikkingstelling, zal de betrokken werknemer dezelfde functie bekleden als op het ogenblik dat hij het bedrijf verliet.</p>	<p>Article 3.4.2. Durant toute la période de mise à disposition, le travailleur bénéficiera des conditions salariales et des avantages en vigueur chez l'utilisateur.</p> <p>Dans tous les cas, la société garantit le paiement de la rémunération barémique acquise auprès de Sabena Technics.</p> <p>Tous les avantages extralégaux, liés à son contrat de travail auprès de la société, seront maintenus durant la période de mise à disposition.</p> <p>Toutefois, la société n'accordera aucun avantage nouveau du fait de cette mise à disposition.</p> <p>Article 3.4.3. La mise à disposition sera effectuée sur base de volontariat. Le concerné recevra toutes les informations financières lors de la mise à disposition.</p> <p>Article 3.4.4. Le Conseil d'Entreprise sera informé de chaque mise à disposition.</p> <p>Article 3.4.5. En cas de reprise de travail après une période de mise à disposition, le travailleur concerné réintégrera la fonction qu'il occupait au moment de son départ de l'entreprise.</p>
<p>Artikel 3.5 - Deeltijdse arbeid</p> <p>Artikel 3.5.1.</p>	<p><u>Article 3.5 - Travail à temps partiel</u></p> <p>Article 3.5.1.</p>
<p>Voor de toepassing van onderhavig sociaal luik wordt verstaan onder deeltijdse arbeid : de vermindering van</p>	<p>Il convient d'entendre par travail à temps partiel pour l'application du présent volet social la réduction des prestations sur</p>

<p>arbeidsprestaties op aanvraag van de werknemer.</p>	<p>demande du travailleur.</p>
<p>Artikel 3.5.2. De overeenkomst inzake vermindering van de arbeidsprestaties is steeds onderhevig aan het wederzijds akkoord.</p> <p>Artikel 3.5.3. De individuele overeenkomst voor vermindering van de in de arbeidsovereenkomst overeengekomen prestaties kan, op vraag van de werknemer, worden voorzien ofwel voor een periode van bepaalde duur van minimaal 1 jaar, of van onbepaalde duur.</p> <p>Artikel 3.5.4. Ieder nieuw uurrooster zal worden besproken in de prestatiecommissie en ter bekrachtiging worden voorgelegd in de Ondernemingsraad.</p> <p>Artikel 3.5.5. De ondernemingsraad zal op driemaandelijks basis over het aantal deeltijds tewerkgestelde werknemers geïnformeerd worden.</p>	<p>Article 3.5.2. La convention relative à la réduction des prestations de travail est toujours soumise à l'accord réciproque des parties.</p> <p>Article 3.5.3. La convention individuelle de réduction des prestations prévues par son contrat de travail peut, sur demande du travailleur, être prévue soit pour une durée déterminée d'un an au minimum, soit pour une durée indéterminée.</p> <p>Article 3.5.4. Tout nouvel horaire de travail sera discuté en commission des prestations et sera présenté au Conseil d'Entreprise pour entérinement.</p> <p>Article 3.5.5. Le conseil d'entreprise sera trimestriellement informé du nombre de travailleurs occupés à temps partiel.</p>
<p><b><u>Artikel 4 - Brugpensioen</u></b> <b><u>Artikel 4.1.</u></b> Huidige collectieve arbeidsovereenkomst verlengt tot 31/12/2003 de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst van 16 januari 2002 (nr 62101) die de collectieve arbeidsovereenkomst van 22 mei 2001 (nr 57761/co) verlengt en die op haar beurt de collectieve arbeidsovereenkomst afgesloten tot verlenging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 juni 1999 (nr 53089) tot wijziging van de CAO van 23 mei 1984, zonder onderbreking verlengt tot 31/12/2002, tot invoering van een aanvullende vergoeding aan sommige oudere werknemers indien ze worden ontslagen.</p>	<p><b><u>Article 4 - Prépension</u></b> <b><u>Article 4.1.</u></b> La présente convention collective de travail prolonge jusqu'au 31/12/2003 les dispositions de la convention collective de travail du 16 janvier 2002 (n° 62101) qui a prolongé la convention collective de travail du 22 mai 2001 (n° 57761/co) qui a elle-même prolongé la convention collective de travail du 28 juin 1999 (n° 53089) portant modification de la CCT du 23 mai 1984, prolongée de manière ininterrompue jusqu'au 31 décembre 2002, introduisant un régime d'indemnité complémentaire en cas de licenciement de certains travailleurs âgés.</p>

De leeftijdsvoorwaarden voorzien in bovenvermelde C.A.O worden, binnen de wettelijke limieten, gehandhaafd tot 31 december 2003.

#### Artikel 4.2.

De praktische modaliteiten van het brugpensioen worden in bijlage C aan onderhavige CAO vastgelegd.

#### Artikel 4.3.

Ten uitzonderlijke titel, en onder de opschortende voorwaarde van erkenning door de Minister van Arbeid, zal Sabena Technics, op basis van de economische realiteit eigen aan de onderneming en de crisissituatie in de luchtvaartsector en haar aanverwante activiteiten, na afsluiten van de onderhavige CAO, een aanvraag indienen tot verlenging van de erkenning als onderneming in moeilijkheden, waarbij de leeftijd van het brugpensioen zal worden vastgesteld op 55 jaar voor de personen die deze leeftijd bereiken op uiterlijk 31/12/2003.

#### Artikel 4.4.

Voor de werknemers die de maatschappij verlaten in het kader van artikel 4.3 van de huidige CAO, zal de individuele opzeggingstermijn worden verminderd tot 6 maanden. Deze bruggepensioneerden zullen niet vervangen moeten worden door een externe aanwerving.

#### Artikel 4.5.

Vanaf de daadwerkelijke ingangsdatum van hun brugpensioen tot hun pensioensgerechtigde leeftijd, zal aan de werknemers die onder toepassing vallen van huidige overeenkomst, een aanvullende vergoeding worden toegekend, vastgesteld op :

De aanvullende vergoeding is gelijk aan de vergoeding bepaald in de Nationale CAO nummer 17 van 19/12/1974, vermeerderd met :

Les conditions relatives à l'âge, prévues dans les CCT susmentionnées, sont maintenues, dans le respect des limites légales, jusqu'au 31 décembre 2003.

#### Article 4.2.

Les modalités pratiques portant sur la prépension sont déterminées en annexe C à la présente CCT.

#### Article 4.3.

A titre exceptionnel et sous la condition suspensive d'une reconnaissance par le Ministre de l'Emploi et du Travail et, sur base de la réalité économique propre à l'entreprise et de la situation de crise du secteur du transport aérien et de ses activités annexes, Sabena Technics introduira, après la conclusion de la présente CCT, une demande de prolongation de la reconnaissance comme entreprise en difficulté, fixant l'âge de prépension à 55 ans pour les travailleurs ayant atteint cet âge au 31/12/2003 au plus tard.

#### Article 4.4.

Les travailleurs qui quittent l'entreprise dans le cadre de l'article 4.3 de la présente CCT, verront leur délai de préavis individuel réduit à 6 mois. Ces prépensionnés ne devront pas être remplacés par un engagement externe.

#### Article 4.5.

A partir de la date effective de prise de cours de la prépension et jusqu'à l'âge légal de pension, les travailleurs qui tombent dans le champ d'application de la présente convention se verront octroyer une indemnité complémentaire établie comme suit :

l'indemnité complémentaire est égale à l'indemnité fixée par la CCT Nationale numéro 17 du 19/12/1974, augmentée de :

4% van het bruto maandloon dat de loongrens vastgesteld in voornoemde CAO nummer 17 niet overtreft,

En

6 % van het bruto maandloon dat deze loongrens overtreft.

Onder bruto maandloon dient te worden verstaan het totale maandloon van de werknemer, namelijk het bruto baremaloon vermeerderd met het gemiddelde van de variabele loonelementen van de 12 laatste maanden.

Deze vermeerdering dient ten minste

- > 111,80 EUR bruto per maand te bedragen voor de bruto lonen tot 2231,02 EUR;
- > 124,94 EUR voor de lonen begrepen tussen 2231,03 EUR en 2478,92 EUR;
- > 138,08 EUR voor de lonen begrepen tussen 2478,93 EUR en 2726,81 EUR;
- > 151,22 EUR voor de lonen gelijk aan of hoger dan 2.726,82 EUR.

De aldus bekomen totale bruto aanvullende vergoeding dient ten minste gelijk te zijn aan 75% van het totale netto maandloon, verminderd met de bruto werkloosheids-vergoeding (985,92 EUR op 01/02/02).

De aanvullende vergoeding is gekoppeld aan de index der consumptieprijzen van toepassing op de lonen.

In elk geval dient het geïndexeerde brugpensioen vastgesteld in de CAO 17 te worden gewaarborgd.

4% de la rémunération mensuelle brute ne dépassant pas la rémunération plafonnée telle qu'établie par cette CCT n°17

Et

6% de la rémunération mensuelle brute qui dépasse ce plafond.

Par rémunération mensuelle brute, il convient de comprendre la rémunération mensuelle totale du travailleur, soit la rémunération barémique brute, majorée de la moyenne des éléments variables de rémunération des 12 derniers mois.

Cette majoration est au moins égale à

- > 111,80 EUR brut par mois pour les rémunérations brutes jusqu'à 2231,02 EUR;
- > 124,94 EUR pour les rémunérations comprises entre 2231,03 et 2478,92 EUR;
- > 138,08 EUR pour les rémunérations comprises entre 2478,93 EUR et 2726,81 EUR;
- > 151,22 EUR pour les rémunérations égales ou supérieures à 2.726,82 EUR .

L'indemnité complémentaire brute totale obtenue est au moins égale à 75% de la rémunération mensuelle nette totale, diminuée de l'indemnité de chômage brute (985,92 EUR au 01/02/02).

L'indemnité complémentaire est liée à l'index des prix à la consommation applicable aux rémunérations.

Dans tous les cas, la prépension indexée déterminée par la CCT 17 doit être garantie.

<p><u>Artikel 4.6. - Extralegaal pensioen</u></p> <p>Voor zover het extralegaal pensioen door de bruggepensioneerde niet vereffend wordt, zal de werkgever verder de patronale premie storten. Het maandbedrag van deze premie is gelijk aan het bedrag toegepast tijdens de laatste maand van effectieve dienst.</p> <p><u>Artikel 4.7.</u></p> <p>Aan de bruggepensioneerden wordt er een begeleidingsprogramma voorgesteld door de hiervoor door de maatschappij aangestelde dienst.</p>	<p><u>Article 4.6. - Pension extra-légale</u></p> <p>Pour autant que la pension extra-légale ne soit pas liquidée par le prépensionné, l'employeur maintiendra le versement des primes patronales. Le montant mensuel de cette prime est égal au montant applicable lors du dernier mois de service effectif.</p> <p><u>Article 4.7.</u></p> <p>Les prépensionnés se verront proposer un programme d'accompagnement organisé par le service désigné à cet effet par la Société.</p>
<p><b><u>Artikel 5 - Positieve acties</u></b></p> <p>In het kader van de reorganisatie en in de geest van het gelijke kansenbeleid zal bijzondere aandacht besteed worden aan de heroriëntering en aanpassing aan de gewijzigde arbeidsorganisatie voor de werknemers.</p> <p>De werkgroep "Positieve acties" zal ten minste 2 maal per jaar (op 1 april en 01 oktober) samenkomen op ondernemingsvlak.</p> <p>De eerste vergadering van deze werkgroep van het jaar 2003 zal de drie te realiseren prioriteiten op dit vlak vastleggen.</p> <p>De andere vergaderingen zullen gewijd zijn aan het definiëren en evalueren van de concrete maatregelen, en meer bepaald:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Harmonisering tussen de vraag naar flexibiliteit en beschikbaarheid in het arbeidsproces enerzijds en de gezinssituatie anderzijds ;</li> <li>&gt; Bepaling van begeleidingsmaatregelen voor vrouwen die om reden van gezinslast hun carrière onderbreken of hun arbeidstijd verminderen ;</li> </ul>	<p><b><u>Article 5 - Actions positives</u></b></p> <p>Dans le cadre de la réorganisation et dans l'esprit de la politique d'égalité des chances, une attention toute particulière sera consacrée à la réorientation et à l'adaptation des travailleurs à la nouvelle organisation du travail.</p> <p>Le groupe de travail «actions positives » se réunira au moins 2 fois par an (les 01 avril et 01 octobre).</p> <p>La première réunion de ce groupe de travail de l'année 2003 devra fixer les trois priorités à réaliser en cette matière.</p> <p>Les autres réunions serviront à définir les actions concrètes et à en faire l'évaluation. Ces actions portent sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; D'harmonisation entre d'une part la demande de flexibilité et de disponibilité dans le cycle de travail et d'autre part la situation familiale ;</li> <li>&gt; De détermination de mesures d'accompagnement pour les femmes qui, en raison de charge de famille, interrompent leur carrière ou réduisent leur temps de travail ;</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Bepaling van specifieke vormingsnoden voor deze personeelscategorie;</li> <li>➤ Onderzoek en wijziging van de selectie- en promotiecriteria die een gelijke toegang tot sommige functies beperken.</li> <li>➤ De begeleidingsmaatregelen voor nachtwerk bij vrouwen (partijen verbinden er zich toe het artikel 5 van de CAO dd. 5/11/96 te respecteren).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ De détermination des besoins spécifiques en formation pour cette catégorie de personnel ;</li> <li>➤ De l'examen et de la modification des critères de sélection et de promotion qui limitent l'égalité d'accès à certaines fonctions.</li> <li>➤ Les mesures d'encadrement du travail de nuit des femmes (les parties s'engagent à respecter l'article 5 de la CCT du 5/11/96)</li> </ul>
<p><b><u>Artikel 6 - Tijdelijke werkloosheid</u></b></p> <p><u>Artikel 6.1.</u></p> <p>Wanneer een beroep wordt gedaan op tijdelijke werkloosheid zal dit gebeuren rekening houdend met de productienoden, en indien zulks mogelijk blijkt op basis van vrijwilligheid. De directie zal een beurtrol tussen de werknemers van de betrokken diensten organiseren.</p> <p><u>Artikel 6.2.</u></p> <p>Voor de dagen van effectieve werkloosheid zal de werkgever de werkloosheidsvergoeding aanvullen met een toelage gelijk aan de helft van het verschil tussen het laatste nettoloon en de werkloosheidsuitkering.</p> <p><u>Artikel 6.3.</u></p> <p>De instelling van een regime van tijdelijke werkloosheid mag niet tot gevolg hebben dat het netto daginkomen van de betrokken werknemers (werkloosheidsuitkering + aanvulling ten laste van de maatschappij) voor de dagen van effectieve werkloosheid minder bedraagt dan 80% van het netto dagloon pro rata het arbeidscontract.</p>	<p><b><u>Article 6 - Chômage temporaire</u></b></p> <p><u>Article 6.1.</u></p> <p>Lorsqu'il est fait recours au chômage temporaire, celui-ci aura lieu en tenant compte des besoins de production de l'entreprise et, dans la mesure du possible, sur base volontaire. La direction organisera une tournante parmi les travailleurs des services concernés.</p> <p><u>Article 6.2.</u></p> <p>L'employeur complète l'indemnité de chômage pour les jours de chômage effectifs par une indemnité égale à la moitié de la différence entre la dernière rémunération nette et l'allocation de chômage.</p> <p><u>Article 6.3.</u></p> <p>L'instauration d'un régime de chômage temporaire ne peut pas avoir comme conséquence que le revenu journalier des travailleurs concernés (allocation de chômage + indemnité à charge de la société) soit, pour chacun des jours de chômage effectif, inférieur à 80% du salaire journalier net, au pro rata du contrat de travail.</p>



<p><u>Artikel 6.4.</u></p> <p>De variabele elementen zullen berekend worden op basis van het gemiddelde van de 12 voorafgaande maanden van prestatie.</p>	<p><u>Artikel 6.4.</u></p> <p>Les éléments variables seront calculés sur base de la moyenne des 12 mois précédents d'activité.</p>
<p><b><u>Artikel 7 - Varia</u></b></p> <p>Alle andere bepalingen opgenomen in de CAO van 16 januari 2002 Sociaal Luik en die niet expliciet hervat worden in huidige CAO worden stopgezet op 31/12/2002.</p> <p>De bepalingen hervat onder de artikelen 3, 4, 5 en 6 van huidige CAO vernietigen en vervangen deze hervat in de CAO Sociaal Luik van 16/01/2002.</p>	<p><b><u>Article 7 - Divers</u></b></p> <p>Toutes les autres dispositions contenues dans la CCT du 16 janvier 2002 Volet Social et non expressément reprises dans la présente CCT cessent de sortir leurs effets au 31/12/2002.</p> <p>Les dispositions reprises aux articles 3, 4, 5 et 6 de la présente CCT annulent et remplacent celles contenues dans la CCT Volet Social du 16/01/2002.</p>
<p><b><u>Artikel 8 - Slotbepalingen en sociale vrede</u></b></p> <p>De werkgever verbindt zich er toe onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst in te dienen bij de bevoegde federale en gewestelijke overheden teneinde de werknemers in staat te stellen te genieten van eventuele bijkomende vergoedingen toegekend door deze overheden in het kader van de maatregelen tot arbeidsherverdeling.</p> <p>Onderhavige arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor een bepaalde duur ingaande op 1 januari 2003 en eindigend op 31 december 2003, tenzij andersluidende bepalingen.</p> <p>De partijen verbinden zich ertoe de sociale vrede te handhaven tijdens de duur van deze CAO en de voorafgaande overeengekomen bemiddelingsprocedures gerespecteerd worden.</p>	<p><b><u>Article 8 - Dispositions finales et paix sociale</u></b></p> <p>L'employeur s'engage à déposer la présente convention collective de travail auprès des autorités fédérales et régionales afin de permettre aux travailleurs de bénéficier des indemnités et avantages complémentaires éventuellement accordés par ces autorités dans le cadre des différents législations relatives à la promotion et la redistribution du travail.</p> <p>La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée prenant cours au 01 janvier 2003 pour se terminer au 31 décembre 2003, sauf dispositions contraires.</p> <p>Pendant la période de validité de la présente CCT, les parties s'engagent à maintenir la paix sociale et à respecter les procédures préalables de conciliation convenues.</p>

Opgemaakt te Brussel, op 26 mei 2003  
in zoveel aantal exemplaren als er  
ondertekenende partijen zijn.

Fait à Bruxelles, le 26 mai 2003 en  
autant d'exemplaires que de parties  
signataires.

## RICHTLIJNEN MET BETREKKING TOT

- HET BEZIT, HANDEL VAN DRUGS EN ALCOHOL
- DIEFSTAL
- VANDALISME

### Alcohol en drugs

De werkgever verbindt zich er toe in nauwe samenwerking met het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk enerzijds, en met de interne veiligheidsdienst anderzijds, een actief preventiebeleid te voeren en aan de leidinggevenden de nodige opleiding te verstrekken om deze pro-actieve benadering daadwerkelijk in de praktijk om te zetten.

De werknemer moet zich onthouden van elke handeling die zijn eigen veiligheid, en deze van zijn collega's, van zijn werkgever of derden in gevaar kan brengen.

Het is verboden alcoholhoudende dranken (welke ook hun alcoholgehalte is of drugs in het bezit te hebben of te gebruiken binnen de gebouwen van de vennootschap of op elke arbeidsplaats buiten de gebouwen van de vennootschap, alsook in de voertuigen van de vennootschap.

Het is ten strengste verboden alcohol of drugs te verkopen binnen de gebouwen van de vennootschap alsook binnen elke andere werkplaats van de vennootschap, buiten haar gebouwen gelegen, alsook in de voertuigen van de vennootschap.

Safety Security Team en de hiërarchische overste zijn bevoegd om vast te stellen dat een personeelslid dat niet meer in staat is zijn functie op voldoende wijze uit te oefenen, waarschijnlijk onder invloed is van alcohol of drugs.

Elk personeelslid kan, wanneer hij het vermoeden heeft dat een personeelslid onder invloed is van alcohol of drugs, een beroep doen op het Safety Security team en op een medewerker op kaderniveau of op de hiërarchische overste, die bij voorkeur deel uitmaakt van de hiërarchische lijn van de betrokken persoon, om zijn vermoeden te bevestigen.

De personeelsleden die een directiefunctie uitoefenen, zullen bijzonder attent zijn op het alcohol- en drugprobleem binnen de vennootschap en opmerkzaam op de gedragingen en risicogroepen. Het is aan hen om dit aan de bevoegde arbeidsgeneeskundige en securitydiensten te signaleren.

Disciplinaire maatregelen :

- Een schorsing voor een periode van 1 tot 14 kalenderdagen, zonder toekenning van loon voor deze periode :  
Voor een eerste vaststelling van het bezit van alcohol of een intoxicatie van alcohol of drugs. Deze vaststelling zal altijd schriftelijk gedaan worden. Tijdens een eerste hervallen gedurende of binnen de twee jaar volgend op het externe begeleidingsprogramma.
- Ontslag mits uitbetaling van de ontslagvergoeding :  
Bij een herhaling van de vaststelling van het bezit van alcohol of intoxicatie van

4

alcohol of drugs, wanneer de werknemer reeds een schriftelijke verwittiging gekregen heeft. Bij een tweede hervallen, wanneer de werknemer, gedurende of binnen de twee jaar volgend op het externe begeleidingsprogramma opnieuw tekenen van alcohol- of drugsintoxicatie vertoont tijdens zijn arbeidsprestaties.

- Ontslag wegens zware fout zonder opzeg- of schadevergoeding :  
Bij het vaststellen van het bezit of handel van drugs of handel van alcohol. Wanneer de betrokkene een veiligheidspost bekleedt (vb besturen van en voertuig) en/of verantwoordelijk is voor een arbeidsongeval veroorzaakt onder invloed van alcohol of drugs.

De arbeidsgeneesheer, de behandelende geneesheer en de personeelsdirecteur zullen, na goed overleg, in gemeenschappelijk akkoord, begeleidingsmaatregelen laten nemen.

Mits akkoord van de betrokkene volgens de begeleidingsovereenkomst is de hervatting van het werk afhankelijk van een medisch onderzoek door de arbeidsgeneeskundige dienst en haar voorafgaand akkoord om het werk te hervatten. De hervatting van het werk van de betrokkene wordt van nabij gevolgd door de personeelsdirecteur.

De betrokkene zal zich gedurende 2 jaar, en dit telkens de arbeidsgeneeskundige dienst het nodig acht, onderworpen worden aan controles uitgevoerd door de geneesheer van zijn keuze (op kosten van de werkgever).

Bij het einde van een periode van twee jaar, na de hervatting van het werk, zal het dossier van betrokkene afgesloten worden.

### **Diefstal**

Onder diefstal dient te worden verstaan, hiernavolgende handelingen voor zover zij worden verricht door een personeelslid dat onder toepassing valt van onderhavige overeenkomst, ten nadele van de eigen werkgever of ten nadele van derden indien het personeelslid op het ogenblik van de feiten onder het gezag stond van, of in opdracht was van zijn werkgever of zich in de gebouwen of werkplaatsen bevond van zijn werkgever :

Diefstal, medeplichtigheid aan diefstal of poging tot diefstal van volgende voorwerpen :

Geld en andere waardepapieren

Koopwaar

Grondstoffen

Voertuigen

Informaticamaterieel

Gereedschap of werktuigen toebehorend aan de werkgever, aan zijn onderaannemers of service providers

Audio-, video-, telefonie-apparaten

Meubilair

Persoonlijke voorwerpen toebehorend aan medewerkers van de werkgever, zijn onderaannemers of service providers

Deze lijst is niet limitatief.

Ten nadele van de werkgever, op frauduleuze wijze verduisteren of wegnemen van geld, goederen, biljetten, kwitanties, allerhande geschriften die een obligatie of een kwijting

bevatten of teweegbrengen waarover de werknemer beschikking had of op een bepaalde wijze heeft gebruikt of aangewend.

De directie en het personeel belast met de leiding en het toezicht over het werk kunnen op hun dienst of afdeling op ieder ogenblik gereedschapskisten en kledkamers onderzoeken in aanwezigheid van de betrokken werknemer(s). Het onderzoeken of ledigen van klerkasten, pakken, tassen en vervoersmiddelen van de werknemer kan gebeuren in aanwezigheid van Security.

Sancties

De handelingen waarvan hierboven sprake zullen, zonder uitzondering, en ongeacht de in geld uitgedrukte waarde van de betrokken goederen, worden beschouwd als tekortkomingen die een dringende reden uitmaken en worden bestraft met onmiddellijk ontslag zonder toekenning van opzeggingstermijn noch vergoeding.

- Het toepassen van deze sanctie doet geen afbreuk aan het recht van de werkgever zijn schade te verhalen op de werknemer.  
De Federale Politie zal ingelicht worden.

Vandalisme

Onder vandalisme dient te worden verstaan de opzettelijke beschadiging, sabotage of vernietiging aangebracht aan de eigendom, reputatie, producten of diensten van de werkgever of eigendom, reputatie, producten of diensten van derden die aan de werkgever werden toevertrouwd.

Worden eveneens beschouwd als vandalisme, medeplichtigheid aan vandalisme of niet opzettelijk toegebrachte schade die niet onmiddellijk werd gerapporteerd aan de werkgever.

Vandalisme en medeplichtigheid aan vandalisme zullen, ongeacht de in geld uitgedrukte waarde van de betrokken goederen, worden beschouwd als tekortkomingen die een dringende reden uitmaken en worden bestraft met onmiddellijk ontslag zonder toekenning van opzeggingstermijn noch vergoeding.

Het toepassen van deze sanctie doet geen afbreuk aan het recht van de werkgever zijn schade te verhalen op de werknemer.

## DIRECTIVES CONCERNANT

- LA POSSESSION, COMMERCE DE DROGUES ET ALCOOL
- VOL
- VANDALISME

### Alcool et drogues

L'employeur s'engage, en étroite collaboration avec d'une part le Comité de Prévention et Protection du Travail et d'autre part le service de sécurité interne, à mener une campagne active de prévention et à donner à la maîtrise les formations nécessaires afin de mettre cette approche pro-active en pratique.

L'agent doit s'abstenir de tout acte qui pourrait mettre sa propre sécurité, celle de ses collègues, de son employeur ou de tiers en péril.

Il est interdit d'être en possession/ou de consommer des boissons alcoolisées (quel que soit le degré d'alcool) ou drogues à l'intérieur des bâtiments de la société, à n'importe quel endroit hors des bâtiments de la société et dans les véhicules de la société.

Il est strictement interdit de vendre de l'alcool ou de la drogue dans les bâtiments de la société, dans n'importe quel autre atelier de la société, situé hors de ses bâtiments, et dans les véhicules de la société.

L'équipe de Safety Security et le supérieur hiérarchique sont compétents pour confirmer qu'un agent n'est plus apte à exercer sa fonction de manière satisfaisante et ce probablement sous l'influence de l'alcool ou de drogues.

Tout membre du personnel qui soupçonne un autre membre du personnel d'être sous l'influence de l'alcool ou de la drogue peut faire appel à l'équipe de Safety Security et à un cadre ou au supérieur hiérarchique qui de préférence fait partie de la ligne hiérarchique de la personne en question afin de faire confirmer ses soupçons.

Les membres du personnel qui exercent une fonction de direction, seront particulièrement attentifs au problème d'alcool et de drogue à l'intérieur de la société et perspicaces quant aux comportements aux groupes à risques. Il est de leur devoir de signaler ces cas aux services médicaux et de sécurité compétents.

Sanctions disciplinaires :

- Une suspension pour une période de 1 à 14 jours calendrier, sans octroi de salaire pour cette période :  
Pour une première constatation de possession d'alcool ou d'une intoxication à l'alcool ou à la drogue. Cette constatation sera toujours signifiée par écrit. Une rechute durant ou endéans les deux ans donne lieu à un programme d'accompagnement externe.
- Licenciement avec paiement d'une indemnité de licenciement :  
Lors d'une récidive d'une constatation de possession d'alcool ou d'intoxication d'alcool ou de drogue, lorsque l'agent a déjà reçu un avertissement écrit." Lors d'une seconde récidive, lorsque l'agent, durant ou endéans les deux ans a suivi un

programme d'accompagnement externe, qui présente à nouveau des signes d'intoxication à l'alcool ou à la drogue durant ses prestations de travail.

- Licenciement pour faute grave sans délai de préavis ou indemnité :  
Lors d'une constatation de possession ou de commerce de drogue ou commerce d'alcool . Lorsque la personne concernée occupe un poste de sécurité (ex conduite d'un véhicule) et/ou est responsable d'un accident de travail sous l'influence de l'alcool ou d'une drogue.

Le médecin du travail, le médecin traitant et le chef du personnel prendront, après concertation et d'un commun accord, les mesures d'accompagnement qui s'imposent.

A condition que la personne concernée donne son accord suivant l'accord d'accompagnement, la reprise du travail sera autorisée après un examen médical effectué par le médecin du travail et d'un accord préalable pour reprendre le travail.

Le chef du personnel se charge de suivre de près la reprise du travail de la personne concernée L'agent en question sera soumis durant 2 ans, et ce à chaque fois que le médecin du travail le jugera utile, à des contrôles effectués par un médecin de son choix (aux frais de l'employeur).

A la fin d'une période de 2 ans, après la reprise du travail, le dossier de l'agent concerné sera clôturé.

## **Vol**

Il est à comprendre sous le terme vol, les actes repris ci-après pour autant qu'ils sont posés par un membre du personnel qui tombe sous l'application de l'accord existant, à rencontre de son propre employeur ou à rencontre de tiers pour autant que l'agent au moment précis des faits se trouvait sous l'autorité de employeur, ou en mission pour l'employeur ou qui se trouvait dans les bâtiments ou ateliers de son employeur :

Vol, complicité de vol ou tentative de vol des objets suivants :

Argent ou autre papier de valeur

Marchandise

Matières premières

Véhicules

Matériel informatique

Matériel ou instruments de travail appartenant à l'employeur, à son sous-traitant ou son fournisseur.

Appareils audio, video, téléphones

Mobilier

Objets personnels appartenant à des collègues de l'employeur, ses sous-traitants ou fournisseurs.

Cette liste n'est pas limitative.

Au détriment de l'employeur, détourner ou prendre, d'une façon frauduleuse, de l'argent, des objets, des billets, des quittances, toutes sortes d'écrits qui contiennent ou entraînent une obligation ou un reçu dont l'employeur disposait ou a utilisé d'une certaine façon ou faisait usage.

La direction et le personnel chargé de la conduite et de la supervision du travail dans leur service ou département peuvent, à tout moment, examiner en présence de(s) l'agent(s) en

question, les boîtes à outils et les vestiaires. Contrôler ou vider des vestiaires, paquets, sacs et moyens de locomotion de l'agent peut se dérouler en présence de Security.

### Sanctions

Les actions dont il est question ci-dessus, seront, sans exception et sans distinction quant à la valeur financière des objets en question, considérées comme des manquements qui font partie des raisons urgentes et sont sanctionnées par un licenciement immédiat sans l'octroi d'un préavis ni indemnité.

L'application de cette sanction ne porte pas atteinte au droit que possède l'employeur de récupérer son préjudice auprès de l'agent.

La Police Fédérale sera informée.

### Vandalisme

- On entend par vandalisme un dommage causé délibérément, le sabotage ou la destruction de propriété, réputation, produits ou services de l'employeur ou la propriété, la réputation, les produits ou services de tiers confiés à l'employeur.

Sont également considérés comme vandalisme, la complicité de vandalisme ou tout dégât infligé délibérément qui n'aurait pas été rapporté immédiatement à l'employeur.

Le vandalisme et la complicité de vandalisme sont, indépendamment de la valeur financière des objets concernés, considérés comme fautes et sont punis par un licenciement immédiat sans préavis ni indemnité.

L'application de cette sanction ne porte pas atteinte au droit que possède l'employeur de récupérer son préjudice auprès de l'agent.

+

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner.



**PREVENTIEBELEID INZAKE ONGEVALLLEN MET MATERIEEL, VLIEGTUIGEN EN INFRASTRUCTUUR**

De hiërarchie of het management zijn alle personen die officieel verantwoordelijk zijn voor een welbepaalde organisatorische entiteit en voor de human en materiële resources. De hiërarchie moet kennis nemen van het ongeval/incident en mag, indien ze het zelf wenst, deel nemen aan het onderzoek met betrekking tot het ongeval/incident met de werknemers die onder haar verantwoordelijkheid vallen.

De hiërarchie neemt kennis van het besluit van het onderzoek dat door Safety-Security wordt gecoördineerd en bepaalt of de betrokken werknemer al dan niet moet gesanctioneerd worden. Wanneer deze werknemer ten volle verantwoordelijk is voor het ongeval/incident zal de hiërarchie de ernst van de sanctie bepalen en zal deze schriftelijk worden overgemaakt aan de verantwoordelijke werknemer(s) .

- De beslissing om een ongeval/incidenten”dossier” af te sluiten, wordt genomen in samenspraak met de managers. Aan de hand van deze vergadering beschikken de betrokken managers over de nodige informatie om de verantwoordelijkheden te kunnen bepalen alsmede over de oorzaken van het ongeval/incident. Op basis hiervan wordt een gezamenlijke en objectieve beslissing genomen over het al dan niet opleggen van een sanctie.

De werkgever verbindt zich ertoe om in nauwe samenwerking met het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk, de interne veiligheids- en gezondheidsdienst (Safety & prevention) en de verantwoordelijken van de departementen en/of diensten, een actief en preventief beheer te voeren voor wat betreft ongevallen en incidenten.

Anderzijds verbinden de werknemers zich ertoe om de richtlijnen die door Safety zijn uitgeschreven na te leven.

De werknemer mag geen handelingen uitvoeren die zijn veiligheid, die van zijn collega’s of van derden in het gedrang zou kunnen brengen.

Hij verbindt zich ertoe om de preventielijnen op te volgen die zijn uitgegeven door het Safetydepartement. De werknemer zal eveneens moeten waakzaam zijn voor de ongevallen die door derden zijn veroorzaakt en waarbij materiaal van de vennootschap betrokken is. Indien hij hiervan getuige is, dan zal hij de bevoegde instanties moeten inlichten.

Alle incidenten of ongevallen moeten onmiddellijk aan de hiërarchie worden gemeld. Het Safety-Security team zal het onderzoek leiden in aanwezigheid van verantwoordelijken en eventuele directe en/of indirecte getuigen.

Het betrokken materiaal blijft ter plaatse tot dat een bevel tot ophaling is gegeven door het Safety-Security team dat een vaststellingsverslag zal opmaken op basis van de eerste objectieve gegevens en getuigenissen. Dit team overhandigt aan de betrokkenen een brief waarin melding wordt gemaakt dat een onderzoek zal plaatsvinden en zal een handtekening vragen voor bevestiging van ontvangst.

Op basis van het vaststellingsverslag neemt Safety-Security de tijd die nodig is om het onderzoek objectief af te sluiten na, indien nodig, beroep te hebben gedaan op de samenwerking van de hiërarchische overste van de betrokken werknemer(s).

Samen met de directie van de betrokkenen wordt unaniem besloten of de verzamelde informatie voldoende is om het onderzoek af te sluiten. Wanneer dit onderzoek langer duurt

Handwritten signatures and initials, including a large 'a' at the top right, a signature that looks like 'D +', and another signature below it, along with a large '6' on the far right.

dan 7 werkdagen, stuurt Safety/Security opnieuw een brief aan de betrokkene(n) om deze ervan te informeren dat het onderzoek nog niet is afgesloten. De mededeling van de sanctie wordt opgeschort zolang het onderzoek loopt.

Na definitieve afronding van het onderzoek beschikt de hiërarchie over 24 uren om de sanctie mede te delen aan de verantwoordelijke werknemer(s) van het ongeval. De sancties zijn deze welke zijn opgenomen in het arbeidsreglement.

In geval van vluchtmisdrijf, dit is het niet melden door betrokkenen of getuigen, zal dit beschouwd worden voor de betrokkenen als een ernstige fout, ongeacht de ernst van het ongeval en dit zal bestraft worden met onmiddellijk ontslag zonder vooropzeg noch vergoeding. Voor de getuigen wordt dit beschouwd als een gebrek aan professionalisme en veiligheidszin en zal dit bestraft worden conform het arbeidsreglement.

- Indien de werknemer uiteindelijk niet in de fout blijkt te zijn en er dus geen sanctie moet toegekend worden, zal de hiërarchische overste dit mondeling overmaken aan de betrokken werknemer.

Personen die een sanctie hebben gekregen kunnen in beroep gaan conform het arbeidsreglement.

Een uitgebreide sensibiliseringscampagne zal hierover gevoerd worden.

+

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page.

## POLITIQUE DE PREVENTION CONCERNANT DES ACCIDENTS AVEC DU MATERIEL, DES AVIONS ET INFRASTRUCTURES

La hiérarchie ou le management sont les personnes responsables pour une entité d'organisation bien précise ainsi que pour les ressources humaines et matérielles. La hiérarchie doit prendre connaissance de l'accident/incident et peut, si elle le désire, participer à l'investigation concernant l'accident/incident avec les agents sous sa responsabilité. La hiérarchie prend connaissance de la conclusion de l'investigation qui aura été coordonnée avec Safety/Security et qui détermine si l'agent concerné doit être sanctionné. Si l'agent est entièrement responsable de l'accident/incident la hiérarchie déterminera le niveau de la sanction. Celle-ci sera transmise par écrit à(aux) l'agent(s) concerné(s).

La décision de clôturer un « dossier » accident/incident sera prise en concertation avec les managers. Suite à cette réunion les managers concernés disposent des informations nécessaires afin de pouvoir préciser les responsabilités ainsi que les causes de l'accident/incident.

Sur cette base, une décision collective et objective est prise quant à infliger ou pas une sanction.

L'employeur s'engage à gérer les accidents et incidents de façon active et préventive en étroite collaboration avec le Comité de Prévention et Protection du Travail, le service interne de sécurité et de la santé (Safety & prévention) et les responsables des départements et/ou des services.

D'autre part, les agents s'engagent à se conformer aux directives établies par Safety.

L'agent ne peut entreprendre aucun acte qui pourrait mettre sa sécurité, celle de ses collègues ou de tiers en danger.

Il s'engage à suivre les directives de prévention publiées par le département Safety.

L'agent devra également être vigilant quant aux accidents qui pourraient être occasionnés par des tiers et qui impliqueraient le matériel de la société.

Si l'agent est témoin de cet accident, il devra en informer les instances compétentes.

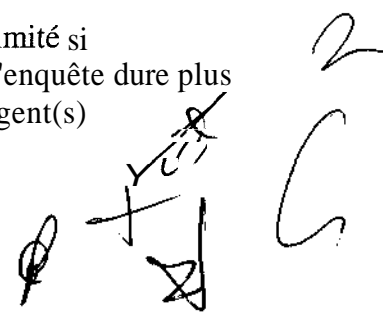
Tous les incidents ou accidents doivent être immédiatement signalés à la hiérarchie. L'équipe de Safety-Security dirigera l'enquête en présence des responsables et éventuellement des témoins directs et/ou indirects.

Le matériel concerné restera sur place jusqu'au moment où la directive d'enlèvement est donnée par l'équipe de Safety-Security qui établira un rapport de constatations sur base des premières données et témoignages objectifs.

Cette équipe remettra aux personnes concernées une lettre faisant mention qu'une enquête aura lieu et demandera une signature pour confirmation et réception.

Sur base de ce rapport de constatations Safety-Security prendra le temps nécessaire pour clôturer objectivement l'investigation et fera appel, si nécessaire, à la collaboration du supérieur hiérarchique de l'(des) agent(s).

Conjointement avec la direction de l'agent concerné, il sera décidé à l'unanimité si l'information rassemblée est suffisante pour clôturer l'enquête. Au cas où l'enquête dure plus de 7 jours ouvrables, Safety/Security envoie à nouveau une lettre à (aux) l'agent(s) concerné(s) afin de l'(les) avertir que celle-ci n'est pas encore terminée.



La communication de la sanction est différée aussi longtemps que dure l'enquête.

Après la clôture définitive de l'enquête la hiérarchie dispose de 24 heures pour communiquer la sanction à (aux) l'agent(s) responsable(s) de l'accident.

Les sanctions sont celles reprises dans le règlement de travail.

En cas de délit de fuite, ce qui signifie que l'agent concerné ou les témoins ne se font pas connaître, ceci sera considéré comme faute grave pour les agents en question et ce, sans distinction de la gravité de l'accident et sera puni par le licenciement immédiat sans préavis ni indemnité. Pour les témoins, ceci sera considéré comme manque de professionnalisme et du sens de la sécurité et sera puni conformément au règlement de travail.

Si finalement l'agent ne semble pas être en faute, et que donc aucune sanction ne doit être prise, le supérieur hiérarchique l'en informera verbalement.

- Conformément au règlement de travail, les personnes qui ont reçu une sanction peuvent faire appel.

Une large campagne de sensibilisation va être menée.



Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page.

<p style="text-align: center;"><b>CAO 22 APRIL 2003 VERTREKMODALITEITEN BRUGPENSIOEN</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>CCT 22 AVRIL 2003 MODALITES DE DEPART PREPENSION</b></p>
<p>1) De mogelijkheid van vertrek met brugpensioen in het kader van de huidige CAO is voorbehouden aan <b>max. tien (10)</b> werknemers, volgens de bepalingen van artikel 4.1. van de CAO van ... januari 2003. In het geval dat het aantal geïnteresseerde werknemers voor een vertrek met brugpensioen het aantal van tien zou overschrijden, zal het aantal dienstjaren in de onderneming gebruikt worden als selectie criterium.</p> <p>2) De geïnteresseerde werknemers dienen ten laatste op <b>15 juni 2003</b> zich schriftelijk bij de dienst HRR aan te melden. Alle aanvragen die na deze datum ingediend worden zullen alleen in aanmerking genomen worden voor zover het aantal van tien niet bereikt werd.</p> <p>3) De directie behoudt het recht, mits naleving van de wetgeving terzake, punctueel een beroep te kunnen doen op bruggepensioneerden, volgens haar behoeften, hoofdzakelijk op grond van bijzondere licenties of bekwaamheden van deze bruggepensioneerde werknemers, zonder dat dit principe in vraag kan gesteld worden. Het beroep op de bruggepensioneerden zal op basis van een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur gebeuren. Tijdens de periode van terug in dienstneming zal de bruggepensioneerde de baremische bezoldiging ontvangen, die hij gedurende de laatste maand van zijn tewerkstelling in de onderneming verdiende, eventueel vermeerderd met de van toepassing zijnde premies.</p> <p>4) De bijkomende vergoeding ten laste van de werkgever zal maandelijks aan de bruggepensioneerde gestort worden voor zover deze, voor dezelfde periode, het bewijs levert dat hij een brugpensioenvergoeding ten laste van de RVA heeft ontvangen.</p>	<p>1) La possibilité de départ en prépension dans le cadre de la présente CCT est réservée à <b>max. dix (10)</b> travailleurs, selon les dispositions reprises à l'article 4.1. de la CCT du ... janvier 2003. Dans le cas où le nombre de travailleurs intéressés par un départ en prépension dépasse le nombre de dix, l'ancienneté de service dans l'entreprise sera utilisée comme critère de sélection.</p> <p>2) Les travailleurs intéressés devront obligatoirement se déclarer par écrit auprès du service HRR au plus tard le <b>15 juni 2003</b>. Toute demande effectuée après cette date ne sera prise en considération que pour autant que le nombre de dix n'aura pas été atteint.</p> <p>3) La direction se réserve, dans le respect de la législation en la matière, le droit de recourir ponctuellement aux travailleurs en prépension, selon ses besoins, principalement en raison des licences ou des compétences particulières de ces travailleurs prépensionnés, sans que ce principe ne puisse être remis en question. Le recours à ces travailleurs prépensionnés se fera sur base d'un contrat de travail à durée déterminée.</p> <p>Durant la période de remise au travail, le travailleur prépensionné percevra la rémunération barémique proméritee durant son dernier mois d'occupation dans l'entreprise, éventuellement majorée des primes applicables.</p> <p>4) L'indemnité complémentaire à charge de l'employeur sera versée mensuellement au travailleur prépensionné pour autant que celui-ci établisse, pour la même période, la perception d'une indemnité de prépension à charge de l'Onem.</p>

4

**BETAALD EDUCATIEF VERLOF: Erkenning SPC 315.01**  
**CONGE EDUCATION PAYE: Reconnaissance SCP 315.01**

**S.A. SABENA TECHNICS N.V.**

**CURSUSSEN/COURS** **UREN/HEURES**

BASIC COURSES

JAR 66 Basic courses - see JAR 66 Régulations	(*)
<b>AV-BASICS</b>	
General Aviation Basic course Mod.1	98
General Aviation Basic course Mod.2	91
General Aviation Basic course Mod.3	70
BAS-CAB - Cabin basic course	40
BAS-ENG - Engine Basics for Workshop Technicians	56
BAS-MEC - Basic course for Mechanical Workshop Technicians	32
TECHNO A - Technology "A" course	40
ELECTR - Basic Course Electricity	46
FUEL - Fuel Control Course	40
HYDRAULIC - Course for Mechanical Workshop (Hydraulic)	32
INSTR. - Basic course instruments	52
M.PROC - Microprocessor course	40
PNEUMATIC - Course for Mechanical Workshop (Pneumatic)	36
GALVANO	40
TAE - Technical Aviation English	40
Technical Aviation English (for Basics & Sheet Métal)	72

AIRCRAFT COURSES

A300-B4

A300-B4 - Line & Base Maintenance Course EL/AF/PP/AVX	224
--	-----

A310

A310-2,300 - Line & Base Maintenance Course EL/AF/PP/AVX	311
EL/AF/PP	223
EL/AVX	115

A319-A320-A321

A319-A320-A321 - Line & Base Maintenance Course EL/AF/PP/AVX	230
EL/AF/PP	178
EL/AVX	104

A330

A330-2,300 - Line & Base Maintenance Course EL/AF/PP/AVX	296
EL/AF/PP	229
EL/AVX	133
A330/A340 DIFF - Line & Base Maintenance Course EL/AF/PP/AVX	36

(\*) Depending on the Modules (Module 1 to 17) and the Catégories (CAT A, B1 or B2)

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

A340

A340-2,300 - Line & Base Maintenance Course

EL/AF/PP/AVX	251
EL/AF/PP	225
EL/AVX	115

B707

B707 TCA - Line & Base Maintenance Course

EL/AF/PP/AVX	160
EL/AF/PP	109
EL/AVX	61

B737

B737-3,4,500 - Line & Base Maintenance Course

EL/AF/PP/AVX	260
EL/AF/PP	127
EL/AVX	107

B737-6,7,800 - Line & Base Maintenance Course

EL/AF/PP/AVX	228
EL/AF/PP	133
EL/AVX	82

B737-3,4,500/6,7,800 DIFF - Line & Base Maintenance Course

EL/AF/PP/AVX	96
--------------	----

B747

B747-400 - Line & Base Maintenance Course

EL/AF/PP/AVX	392
EL/AF/PP	272
EL/AVX	224

B757

B757 - Line & Base Maintenance Course

EL/AF/PP/AVX	512
--------------	-----

B767/B757 DIFF - Line & Base Maintenance Course

EL/AF/PP/AVX	152
--------------	-----

B767

B767-300 - Line & Base Maintenance Course

EL/AF/PP/AVX	212
EL/AF/PP	154
EL/AVX	84

MD11

MD11 - Line & Base Maintenance Course

EL/AF/PP/AVX	400
--------------	-----

C130

C130 - Line & Base Maintenance Course

EL/AF/PP/AVX	160
EL/AF/PP	96
EL/AVX	80

*[Handwritten signatures and initials]*

4

CABIN COURSES

CABIN - Cabin course	120
CABIN ELEC	35
CABIN AIRBUS	42
CABIN BOEING	42

SHEET METAL/COMPOSITE/PAINTING COURSES

Composite A/C Structures B1 - Course for composite material workers	80
Composite A/C Structures TBSA - Course for composite material workers	80
Métal A/C Structures TOLIER B 1- Course for Sheet Métal workers	88
Métal A/C Structures TBSA - Course for Sheet Métal workers	86
T-EXT	40

ENGINE COURSES

CF6-50 Engine Course	40
CF6-80A3 Engine Course	40
CF6-80C2 Engine Course	40
CFM56-3 Engine Course	40
CFM56-5C Engine Course	40
CFM56-5B (A320) Engine Course	40
CFM56-7B Engine Course	40
JT3D Engine Course	36
JT8D Engine Course	40
JT9D-7 Engine Course	40
JT9D-7R4 Engine Course	40
PW2000 (B757) Engine Course	40
PW4062 (B767) Engine Course	40
PW4152 (A310) Engine Course	40
PW4168 (A330) Engine Course	40
PW4460 (MD11) Engine Course	35
V2500 (A320) Engine Course	42
RB211-535E4 + DIFF RB211-535C	48
T56 ALLISON Engine Course	40
APS 3200	35

*Handwritten signature*

*Handwritten initials*