

<p>COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST AFGESLOTEN IN HET KADER VAN DE VOORTZETTING VAN DE REORGANISATIE VAN DE N.V. SABENA TECHNICS</p>	<p>CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL CONCLUE DANS LE CADRE DE LA POURSUITE DE LA REORGANISATION DE LA S.A. SABENA TECHNICS</p>
<p>PARITAIR SUBCOMITE SABENA 315.01</p>	<p>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, CEO & President, en Jacques WALDEYER, bestuurder,</p> <p>En, anderzijds,</p> <p>De representatieve vakbondorganisaties, vertegenwoordigd door :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Voor het A.C.V. : Jan COOLBRANDT - C.C.O.D.; - Voor het A.B.V.V. : Karel GACOMS – C.M.B. en Freddy TACK – A.C.O.D.; - Voor het A.C.L.V.B. : Frédéric DE CLERCK 	<p>Entre, d'une part</p> <p>La F.E.B. - Sabena Technics,</p> <p>Représentée par Peter DE SWERT, CEO & President, et Jacques WALDEYER, administrateur,</p> <p>Et, d'autre part,</p> <p>Les organisations représentatives des travailleurs, représentées par :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pour la C.S.C. : Jan COOLBRANDT - C.C.S.P.; - Pour la F.G.T.B. : Karel GACOMS – C.M.B. et Freddy TACK – C.G.S.P.; - Pour la C.G.S.L.B. : Frédéric DE CLERCK
<p><u>Voorwoord</u></p> <p>Onderhavige Collectieve Arbeidsovereenkomst wordt afgesloten in het kader van het voortzetten van de heropbouw van de naamloze vennootschap Sabena Technics voorgesteld door de directie. 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 momenteel nog in het bezit zijn van de curatele van de N.V. Sabena in faillissement.</p>	<p><u>Préambule</u></p> <p>La présente Convention Collective de Travail est conclue dans le cadre de la poursuite du redressement de la société anonyme Sabena Technics proposé par la direction. Cette poursuite est considérée nécessaire par d'une part la crise persistante dans le secteur du transport aérien et des activités connexes et, d'autre part, le retard rencontré dans le projet de reprise par un ou plusieurs partenaires industriels et/ou investisseurs des parts dans le capital de la société, à ce jour toujours détenues par la curatelle de la S.A. Sabena en faillite.</p>

R

NEERLEGGING-DÉPÔT

REGISTR.-ENREGISTR.

no. 08.04

02-09-2004

NR. N°

72388/61 *a* *31501*

<p><u>Artikel 1 - Toepassingsgebied</u></p> <p>Huidige collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgever en alle werknemers van de naamloze vennootschap Sabena Technics die onder het paritair sub-comité 315-01 ressorteren.</p>	<p><u>Article 1 - Champ d'application</u></p> <p>La présente convention collective de travail est applicable à l'employeur et à tous les travailleurs de la société anonyme Sabena Technics qui ressortissent à la sous-commission paritaire 315.01.</p>
<p><u>Artikel 2 - Arbeidsorganisatie</u></p> <p><u>Artikel 2.1. - Arbeidsduur en verlof</u></p> <p>2.17. <u>Arbeidsduur</u></p> <p>A. De wekelijkse gemiddelde arbeidsduur is 38 uur.</p> <p>B. De jaarlijkse werkduur komt op 1.976 uren voor een voltijds werknemer.</p> <p>C. Het aantal compensatiedagen per werknemer wordt met ingang van 01/09/2004 verminderd met 2 dagen op jaarbasis waardoor de effectieve arbeidsduur per week evenredig verkort wordt.</p> <p>D. Voor de werknemers die werken op basis van een vast uurrooster en 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 en van klimatologische, technische of administratieve elementen die verschuivingen kunnen teweegbrengen in de technische en administratieve taken van de werknemers, wordt overeengekomen de flexibiliteit te verbeteren en eenduidige regels vast te leggen.</p> <p>De partijen bevestigen de toepassing en het gebruik van de basisprincipes hernoemen in artikel 20 bis van de wet van 16 maart 1971 en van de CAO nr 42 van 2 juni 1987.</p> <p>In toepassing van artikel 26 bis van de wet van 16 maart 1971 op het werk, wordt de compensatieperiode in geval van overschrijding van de wekelijkse gemiddelde arbeidsduur op 12 maanden vastgesteld gaande van 1 januari tot 31 december van elk jaar.</p>	<p><u>Article 2 - Organisation du travail</u></p> <p><u>Article 2.1. - Durée du travail et congé</u></p> <p>2.11 <u>Temps de travail</u></p> <p>A. Le temps de travail hebdomadaire moyen est de 38 heures.</p> <p>B. La durée annuelle du travail est de 1.976 heures pour un travailleur à temps complet.</p> <p>C. A partir du 01/09/2004 le nombre de jours de compensation par travailleur sera réduit de deux jours par année civile ce qui implique que le temps de travail hebdomadaire effectif sera raccourci proportionnellement.</p> <p>D. Pour les travailleurs travaillant sur base d'un horaire fixe et 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>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 2 juin 1987.</p> <p>En application de l'article 26bis de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, la période de récupération en cas de dépassement de la durée hebdomadaire moyenne du travail est fixée à 12 mois allant du 1 janvier au 31 décembre de chaque année.</p>

4

De Partijen komen overeen om de grens van 65 uren voorzien in artikel 26bis §3 van de wet van 16 maart 1971 te brengen op 130 uren voor wat betreft de toekenning van inhaalrust.

In geen enkel geval, tijdens deze periode van 1 jaar mag de totale duurtijd van deze overschrijdingen de limiet van 130 uren overschrijden. De inhaalrust wordt toegekend per halve of volledige rustdag.

Deze uitbreiding tot 130 uur is echter niet van toepassing voor de werknemers tewerkgesteld in het kader van het arbeidsregime voorzien onder artikel 2.2.1. van de huidige overeenkomst.

E. De tafeltijd van het personeel wordt niet betaald of gecompenseerd.

2.12. Jaarlijks verlof

A. Per afdeling moet er een verlofplanning ingevoerd worden. Deze planning moet ervoor zorgen dat er een continuïteit van elke afdeling is. De eindverantwoordelijkheid van de planning van het jaarlijks verlof wordt gedragen door het departementshoofd. De andere verlofdagen worden beheerd door de hiërarchisch overste.

B. De planning van minstens 15 jaarlijkse vakantiedagen moet vóór 1 maart van het lopende jaar bekend gemaakt worden.

C. De planning van het verlof tijdens de eindejaarsperiode moet vóór 15 oktober van het lopende jaar gepland worden.

D. 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 november meegedeeld worden.

In het geval dat het akkoord tot verlof niet tijdig wordt gegeven zal de schriftelijke aanvraag ingediend door de werknemer als aanvaard beschouwd worden.

E. Het aantal wettelijke vakantiedagen wordt aangevuld met een aantal extralegale vakantiedagen die recht geven op het normaal loon en vastgesteld zijn op :

Les parties conviennent de porter 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.

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. Le repos compensatoire est octroyé à raison d'un demi ou d'un jour complet de repos.

Cette extension à 130 heures n'est cependant pas applicable aux travailleurs mis au travail dans le cadre du régime de travail prévu à l'article 2.2.1. de cette convention.

E. Le temps de table du personnel n'est pas rétribué ni compensé.

2.12. Vacances annuelles

A. Par département, un planning de vacances doit être mis en oeuvre. Ce planning doit permettre d'assurer la continuité du service dans chaque département. La responsabilité finale du planning des congés annuels est assumée par le chef de département. Les autres congés seront gérés par le supérieur hiérarchique.

B. Le planning de 15 jours de congé successifs et plus doit être communiqué avant le 1er mars de l'année considérée.

C. Le planning des jours de congé durant les fêtes de fin d'année doit être planifié avant le 15 octobre de l'année considérée.

D. 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 novembre au plus tard.

Dans le cas où l'accord sur le congé n'est pas donné dans les délais, la demande de congé introduite par écrit par le travailleur sera considérée comme acceptée.

E. 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 fixés comme suit :

9

<p>Vanaf 05 tot <10 jaar = 1 dag Vanaf 10 tot <15 jaar = 2 dagen Vanaf 15 tot <20 jaar = 3 dagen Vanaf 20 tot <25 jaar = 4 dagen Vanaf 25 jaar dienst = 5 dagen</p> <p>2.13. <u>Maaltijdcheques</u></p> <p>De maaltijdcheques worden opgetrokken naar de maximale wettelijke waarde van € 6,00 (€ 4,88 ten laste van de werkgever, € 1,12 ten laste van de werknemer)</p>	<p>A partir de 05 à <10 ans = 1 jour A partir de 10 à <15 ans = 2 jour A partir de 15 à <20 ans = 3 jours A partir de 20 à <25 ans = 4 jours A partir de 25 ans de service = 5 jours</p> <p>2.13. <u>Chèques-repas</u></p> <p>Les chèques-repas seront augmentés à la valeur maximale légale de € 6,00 (€ 4,88 à charge de l'employeur, € 1,12 à charge du travailleur)</p>
<p><u>Artikel 2.2. - Arbeidsregelingen</u></p> <p>2.2.1 <u>Dagprestatie (Administratief en gelijkgesteld personeel)</u></p> <p>A. Het administratief personeel is tewerkgesteld in een arbeidsregime van 5 dagen per week en zullen werken op basis van een vlottend uurrooster dat vaste periodes bevat alsook variabele periodes. In de praktijk echter is de effectieve arbeidsduur 39 :40 uur gemiddeld per week, hetgeen recht geeft op 10 volledige compensatiedagen per jaar. Maximaal 1 compensatiedag per maand is toegelaten, te nemen met halve of volledige dag.</p> <p>B. De lijst van de functies die gelijkgesteld zijn met het administratief personeel in het kader van dit artikel is geannexeerd aan huidige overeenkomst (bijlage 4). Alle afwijkingen zullen vastgesteld worden in de schoot van de prestatiecommissie.</p> <p>C. Het administratief personeel vangt haar prestaties aan ten vroegste om 07:00 u. en beëindigt deze ten laatste om 18:00 u., volgens volgende tijdstippen :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tijdstip voor prikken bij het begin : Van 07:00 u. tot 09:00 u. - Verplichte aanwezigheid : Van 09:00 u. tot 11:30 u. - Tijdstip tafeltijd : Van 11:30 u. tot 13:00 u. 	<p><u>Article 2.2. - Régimes de travail</u></p> <p>2.2.1 <u>Prestations de jour (Personnel administratif et assimilé)</u></p> <p>A. Le personnel administratif est employé dans un régime de travail de 5 jours par semaine et preste sur base d'un horaire flottant contenant des périodes de travail fixes et des périodes variables. Cependant, en pratique, la durée effective du travail est de 39 :40 heures en moyenne par semaine, ce qui donne droit à 10 jours complets de compensation par an. Maximum 1 jour de compensation par mois est autorisé, à prendre par demi-jour ou jour complet.</p> <p>B. La liste des fonctions assimilées à du personnel administratif pour le présent article est annexée à la présente convention (annexe 4). Toute dérogation sera définie en commission de prestation.</p> <p>C. Le personnel administratif commence sa prestation au plus tôt à 07:00 h. et la termine au plus tard à 18:00 h., suivant les plages suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Période de pointage à l'entrée : Entre 07:00 h. et 09:00 h. - Présence obligatoire : Entre 09:00 h. et 11:30 h. - Période de temps de table : Entre 11:30 h. à 13:00 h.

Handwritten signatures and initials, including a large '2' and a signature.

4

<p>- Verplichte aanwezigheid : Van 13:00 u. tot 15:30 u.</p> <p>- Tijdstip voor prikken bij einde : Van 15:30 u. tot 18:00 u.</p> <p>De middagpauze bedraagt ten minstens 30 minuten. Zie bijlage 1 aan huidige CAO.</p> <p>D. Het afdelingshoofd bepaalt de permanentie in zijn dienst evenals de organisatie ervan. De regels betreffende het permanentiesysteem zullen behandeld worden in de prestatiecommissie.</p> <p>E. De werknemers zijn verplicht te punten aan het begin en einde van elke arbeidsperiode met inbegrip van de middagpauze.</p> <p>F. In toepassing van artikel 20bis van de arbeidswet van 16 maart 1971, komen de partijen overeen dat de limieten van de arbeidsduur voor vlottende arbeidsroosters worden vastgesteld op :</p> <ul style="list-style-type: none">- Max 9 uur op dagbasis- Min 34,40 / max 44,40 uur op weekbasis <p>G. De praktische organisatie van de vlottende uurroosters in een dienst wordt geregeld door het diensthoofd van de betrokken dienst in functie van de werklast en van de noodwendigheden van de dienst, in overleg met de betrokken werknemers.</p> <p>H. Voor wat betreft de kredieturen voortkomende uit de toepassing van de uuroosters opgenomen in huidige CAO, zullen volgende regels van toepassing zijn :</p> <ul style="list-style-type: none">- De kredieturen zullen geen aanleiding geven tot een betaling maar zullen gecompenseerd moeten worden in het kader van de regels hieronder weergegeven:- Aan het einde van elke maand mag de werknemer niet meer totaliseren dan 12 uren (krediet) en dit in vergelijking met de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 9 uren per dag en 44,40 uren per week, hierboven vermeld onder punt "F". Elk	<p>- Présence obligatoire : Entre 13:00 h. et 15:30 h.</p> <p>- Période de pointage de sortie : Entre 15:30 h. et 18:00 h.</p> <p>La pause de midi dure au minimum 30 minutes. Voir annexe 1 à la présente CCT.</p> <p>D. Le responsable du département détermine la permanence dans le service et l'organisation de celle-ci. Les règles organisant le système de permanence seront discutées en commission de prestations.</p> <p>E. 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>F. En application de l'article 20bis de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, les parties conviennent que les limites de la durée du travail des horaires flottants peuvent être portées à :</p> <ul style="list-style-type: none">- Max 9 heures sur base journalière,- Min 34,40 / max 44,40 heures sur base hebdomadaire. <p>G. L'organisation pratique des horaires flexibles dans un service sera effectuée par le chef du service concerné, en fonction de la charge de travail et des impératifs du service, en concertation avec les travailleurs concernés.</p> <p>H. Pour ce qui concerne les crédits en heures générés en exécution des horaires de travail dans la présente convention, les règles suivantes sont applicables :</p> <ul style="list-style-type: none">- Le crédit en heures ne donnera pas lieu à paiement, mais devra être compensé dans le cadre des règles ci-dessous:- A la fin de chaque mois, un travailleur ne pourra pas totaliser plus de 12 heures (crédit) par rapport à la durée moyenne hebdomadaire du travail, hormis autorisation préalable écrite de son supérieur hiérarchique de niveau cadre de 9 heures
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

4

krediet boven de 12 uur op het einde van de maand zal niet in rekening worden gebracht. Elk debet op het einde van de maand zal kunnen aanleiding geven tot sancties zoals voorzien in het arbeidsreglement.

- In de mate dat een werknemer een voldoende krediet in uur heeft verzameld zal een inhaalrust toegekend worden, per volledige dag of per halve dag, met een maximum van 1 dag per maand en 10 per jaar.

Het recht op compensatie is uitgedrukt in uren.

I. Het arbeidsreglement van toepassing op het administratief personeel wordt automatisch gewijzigd door de invoering van de huidige uurroosters.

2.2.2. Prestatie in ploegen (piste en hangar)

A. Het personeel werkt op basis van de uurroosters van Hangar 40 en Hangar 41 zoals vastgesteld in bijlagen 2 en 3 aan huidige CAO. Deze uurroosters zijn de referentie voor de uurroosters en rollen van de ondersteunende departementen die zullen in prestatiecommissie vastgesteld worden. De nieuwe uurroosters zijn van kracht vanaf 6 september 2004.

De vaste uurroosters worden vastgesteld op basis van uurroosters van gemiddeld 39:40 uur per week, hetgeen theoretisch recht geeft op 10 volledige compensatiedagen per jaar. Maximum 1 compensatiedag per maand is toegelaten, te nemen per halve of volledige dag.

B. Op aanvraag van de hiërarchisch overste niveau kader en mits akkoord van de prestatiecommissie kunnen werkperioden van maximum 11 opeenvolgende kalenderdagen zonder onderbreking gepresteerd worden en is de toekenning van 6 rustdagen over een periode van 4 weken gegarandeerd.

C. De mededeling van de uurroosters wordt vastgesteld in het arbeidsreglement.

D. Het aantal werknemers noodzakelijk per

par jour et 44,40 heures par semaine, mentionnées au point « F » ci-dessus. Tout crédit excédant 12 heures en fin de mois ne sera pas comptabilisé. Tout débit en fin de mois pourra entraîner des sanctions comme prévues au règlement du travail.

- Pour autant que le travailleur ait accumulé un crédit suffisant en heures, il pourra prendre un congé compensatoire par jour complet ou par demi jour, avec un maximum de 1 jour par mois et 10 par an.

Le droit à des congés de compensation est exprimé en heures.

I. Le règlement de travail applicable au personnel administratif est automatiquement modifié par l'introduction du présent horaire de travail.

2.2.2. Prestations en équipes (piste et hangar)

A. Le personnel travaille sur base des horaires de travail applicables aux Hangars 40 et 41 comme arrêtés dans les annexes 2 et 3 à la présente CCT. Ces horaires de travail constituent la référence pour les horaires et rôles des départements de support qui seront déterminés en commission de prestations. Ces nouveaux horaires de travail sont d'application à partir du 6 septembre 2004.

Les horaires fixes sont établis sur base de grilles de prestations de 39:40 heures par semaine en moyenne, ce qui donne droit à théoriquement 10 jours de compensation par an. Maximum 1 jour de compensation par mois est autorisé à prendre par demi jour ou jour complet.

B. Sur demande du supérieur hiérarchique de niveau cadre et moyennant accord de la commission des prestations, des périodes de travail de maximum 11 jours calendrier successifs sans interruption pourront être effectués, sur une période de 4 semaines, l'octroi de 6 jours de repos est garanti.

C. La communication des horaires de travail est réglée par le règlement de travail.

P. Le nombre de travailleurs requis par shift de

arbeidsregeling, wordt bepaald door de directie, rekening houdend met het werkvolume en de vereiste bezetting.

E. De werkgever kan wijzigingen aanbrengen aan de uurroosters in bijlage middels het akkoord van de prestatiecommissie. Dit akkoord zal bekrachtigd worden in de ondernemingsraad.

F. 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.

G. De uurroosters in bijlage vervangen de uurroosters van toepassing voor het betrokken personeel in de bijlage tot het arbeidsreglement. Dit wordt automatisch gewijzigd.

Een evaluatie van de uurroosters zal in januari 2005 plaatsvinden in prestatiecommissie.

Het recht tot compensatie is uitgedrukt in uren.

2.3. Overuren

De gemiddelde wekelijkse arbeidsduur dient te worden gerespecteerd op jaarbasis.

Het opnemen van compensatieverlof wordt geregeld door de wettelijke limieten ter zake en wordt vastgesteld door de werkgever, rekening houdend met de noden van de arbeidsorganisatie, en in overleg met de betrokken werknemer.

Een overloon dient betaald te worden wanneer de arbeidsduur 9 uur overschrijdt op dagelijkse basis of 40 uur op wekelijkse basis uitgezonderd indien de werknemer een variabel uurrooster presteert in normale geplande prestatie.

2.4 Omzetting van overloon in compensatieverlof

In toepassing van artikel 29 §4 van de arbeidswet van 16 maart 1971, komen partijen

travail est déterminé par la direction, tenant compte du volume de travail et de l'occupation nécessaire.

E. L'employeur peut apporter des modifications aux horaires de travail repris en annexe, moyennant l'accord de la commission des prestations. Cet accord sera entériné en conseil d'entreprise.

F. Le droit à un congé annuel ininterrompu de 14 jours calendrier est garanti. Cette période contient 2 weekends. Le principe du troisième weekend sera pris en considération.

G. Les horaires de travail repris en annexe remplacent les horaires de travail applicable au personnel concerné figurant au règlement de travail qui est automatiquement modifié.

Une évaluation des horaires aura lieu en janvier 2005 en commission de prestation.

Le droit à des congés de compensation est exprimé en heures.

2.3. Heures supplémentaires

La durée hebdomadaire moyenne de travail doit être respectée sur base annuelle.

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.

Un sursalaire est dû lorsque la durée du travail dépasse 9 heures sur base journalière ou 40 heures sur base hebdomadaire sauf lorsque le travailleur preste sur base d'un horaire variable dans une prestation normale planifiée.

2.4. Transformation du sursalaire en repos compensatoire

En application de l'article 29 §4 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, les parties conviennent

<p>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>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>Artikel 3. - In-placement en interne mutaties</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 hernegotieren en hiernavolgende bepalingen reeds toe te passen :</p> <p><u>3.1. In-placement - Definitieve mutaties</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, 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</p>	<p>Article 3. - In-placement et mutations internes</p> <p>Les parties conviennent de renégocier les dispositions suivantes des OSG Sabena n° 1077 et 1085 (critères économiques) et n° 884 et 1128 (mutations), ainsi que toutes les CCT relatives aux critères économiques et aux mutations, et d'appliquer déjà les dispositions ci-dessous :</p> <p><u>3.1. In-placement - Mutations définitives</u></p> <p>Le travailleur qui mute vers une nouvelle fonction dans le cadre de la restructuration de l'entreprise devra satisfaire aux critères de sélection fixés pour cette fonction.</p> <p>Dans le cas où un travailleur mute vers une fonction de classification inférieure, il garde son barème et les possibilités d'augmentation barémiques futures 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/</p>

arbeidsregime waaraan ploegenpremies verbonden zijn naar een arbeidsregime zonder deze premies, ontvangen een overbruggingsvergoeding waarvan de duur gelijk is aan de wettelijke opzeggingstermijn die had moeten gerespecteerd worden wanneer een einde werd gesteld aan hun arbeidsovereenkomst, en waarvan het maandbedrag gelijk is aan het verschil tussen het gemiddeld maandloon van de afgelopen 12 maanden en het maandloon verbonden aan hun nieuw arbeidsregeling.

De economische criteria zijn niet van toepassing voor de functies en de werknemers getroffen door de reorganisatie.

Teneinde de werknemer in staat te stellen zich optimaal intern te heroriënteren zal gezorgd worden voor passende begeleiding en opleiding.

De ondernemingsraad zal per trimester geïnformeerd worden.

3.2. Tijdelijke mutaties

In geval van tijdelijke mutatie van een dienst met onvoldoende werklast naar een dienst waar de werklast is toegenomen, zullen volgende modaliteiten van toepassing zijn :

In geval de tijdelijke mutatie slechts van kracht is voor een gedeelte van de werknemers, zal voor zover de organisatie van de dienst het toelaat een 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 blijven 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

de travail comprenant des primes vers un régime de travail sans primes, perçoivent une indemnité de soudure dont la durée est équivalente au préavis légal minimum qui aurait dû être respecté si fin avait été mise à leur contrat de travail, et dont le montant mensuel est égal à la différence entre la rémunération mensuelle moyenne des 12 derniers mois et la rémunération proméritée sur base de leur nouveau régime de travail.

Les critères économiques ne sont pas d'application pour les fonctions et les travailleurs qui sont touchés par la réorganisation.

Afin de permettre au travailleur de se réorienter de façon optimale en interne, un encadrement et une formation adéquate seront organisés.

Le conseil d'entreprise en sera informé trimestriellement.

3.2. Mutations temporaires

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 :

Au cas où une mutation temporaire n'est requise que pour une partie des travailleurs du service dont la charge de travail est insuffisante, une tournante 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 modification 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 passer directement à l'horaire du service vers lequel il est temporairement muté.

Si la mutation temporaire entraîne une

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 derde werkdag volgend op de mutatie, behalve wanneer de werknemer aanvaardt onmiddellijk te werken volgens het uurrooster van kracht zijnde 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.

modification de l'horaire 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 troisième jour qui suit la mutation temporaire, sauf si le travailleur accepte de passer directement 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 de prestation et entérinés en conseil d'entreprise.

<p><u>Artikel 4. - Absenteïsme</u></p> <p>De directie gaat een plan ontwikkelen om het afwezigheidspercentage systematisch laag te houden.</p> <p>In samenspraak met de syndicale organisaties, zullen verschillende voorzorgsmaatregelen in voege gesteld worden. Speciale aandacht zal gewijd worden aan de afwezigheden bij een niet toegestane verlofdag, bij weekend prestaties, gedurende piekperiodes, enz.</p> <p>In dit kader komen de partijen overeen de ADO Sabena n° 947 te vervangen door een nieuwe procedure inzake absenteïsme, in de reglementencommissie vóór einde 2004.</p> <p>In afwachting van een akkoord op een nieuw reglement inzake absenteïsme zal de ADO Sabena n° 947 van toepassing zijn.</p>	<p><u>Article 4. - Absentéisme</u></p> <p>La direction développera un plan visant à réduire le pourcentage d'absentéisme par un suivi systématique et généralisé.</p> <p>En concertation avec les organisations syndicales, différentes mesures de prévention seront mises en oeuvre et une attention toute particulière sera apportée aux absences lors d'un jour de congé non accordé, lors de prestations de weekend, pendant les périodes de pointe, etc.</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 2004.</p> <p>Dans l'attente d'un accord sur un nouveau règlement en matière d'absentéisme, l'OSG Sabena n° 947 sera mis en oeuvre.</p>
<p><u>Artikel 5 - Tijdelijke werkloosheid</u></p> <p><u>Artikel 5.1.</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.</p> <p>De directie zal een beurtrol tussen de werknemers van de betrokken diensten organiseren.</p> <p><u>Artikel 5.2.</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 5.3.</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 prorata het arbeidscontract.</p>	<p><u>Article 5 - Chômage temporaire</u></p> <p><u>Article 5.1.</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.</p> <p>La direction organisera une tournante parmi les travailleurs des services concernés.</p> <p><u>Article 5.2.</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 5.3.</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 prorata du contrat de travail.</p>

4

<p><u>Artikel 5.4.</u></p> <p>De variabele elementen zullen berekend worden op basis van het basisuurrooster dat van toepassing is voor de 12 laatste maanden.</p>	<p><u>Article 5.4.</u></p> <p>Les éléments variables seront calculés sur base de l'horaire de base applicable durant les 12 derniers mois.</p>
<p><u>Artikel 6 - Slotbepalingen en sociale vrede</u></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 bevordering van het werk en arbeidsher-verdeling.</p> <p>Onderhavige arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor een onbepaalde duur ingaande op de dag van ondertekening.</p> <p>Elke partij kan huidige overeenkomst opzeggen mits het toesturen van een aangetekend schrijven aan de voorzitter van het bevoegd paritair Comité en het naleven van een vooropzeg van 6 maanden.</p> <p>Tijdens de geldigheidsduur van huidige Collectieve Arbeidsovereenkomst verbinden de partijen zich ertoe de sociale vrede te handhaven en voorafgaandelijk de gebruikelijke overleg- en bemiddelingsprocedures te respecteren.</p>	<p><u>Article 6 - Dispositions finales et paix sociale</u></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 différentes législations relatives à la promotion et la redistribution du travail.</p> <p>La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée prenant cours au jour de sa signature.</p> <p>Chacune des parties pourra dénoncer la présente convention, moyennant l'envoi d'un courrier recommandé au président de la commission paritaire compétente et le respect d'un préavis de 6 mois.</p> <p>Pendant la période de validité de la présente Convention collective de travail, les parties s'engagent à maintenir la paix sociale et à respecter préalablement les procédures de concertation et de conciliation habituelles.</p>
<p>Opgemaakt te Brussel, op 14/07/2004 in zoveel aantal exemplaren als er ondertekenende partijen zijn.</p>	<p>Fait à Bruxelles le 14/07/2004 en autant d'exemplaires que de parties signataires</p>

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

Variablele werktijd

7 07.30 08.00 08.30 09.00 09.30 10.00 10.30 11.00 11.30 12.00 12.30 13.00 13.30 14.00 14.30 15.00 **15,3** 16.00 16.30 17 **17,3** 18

Variable tijd start tssn 07.00 & 09.00

Lunch time (min.30') te nemen tssn **11.30 en 13.00 uur**

Dagprestatie **eindigt ten vroegste om 15.30 en ten laatste om 18.00**

Minimum **dagprestatie** is 6 uur

Maximum dagprestatie is 9.00 uur

Minimum **aanwezigheid** is 6.30 uur

Maximum aanwezigheid is 10.30 uur

Permanente per afdeling vast te leggen

100% mensen aanwezig tssn 9.00 en 15.30 uur

max. krediet / maand is +12 uur (cap)

max. **debet** / maand is 0 uur (AR)

wekelijkse opvolging

flexdagen = aantal comdagen pioegsysteem; max. één per maand te nemen

SN T Airframe Departement • ROLLEN

L&L 1	CM	XR	8	8	8	8	8	8	8	X	M	M	M	M	X	R	M	M	M	M	S	8	X	R	M	M	M	M	M	X	R	8	8	8	8	X	M	M	M	M
L&L 2	CM	XR	8	8	8	8	8	8	8	X	M	M	M	M	X	R	M	M	M	M	S	8	X	R	M	M	M	M	M	X	R	8	8	8	8	X	M	M	M	M

Heavy 1	X	R	8	8	8	8	8	8	8	X	M	M	M	M	X	R	M	M	M	M	S	8	X	R	M	M	M	M	M	X	R	8	8	8	8	X	M	M	M	M
Heavy 2	X	R	8	8	8	8	8	8	8	X	M	M	M	M	X	R	M	M	M	M	S	8	X	R	M	M	M	M	M	X	R	8	8	8	8	X	M	M	M	M

(1) Optionele nacht
Nu: optionelle

(1) Optioneel weekend max 1 per jaar per ploeg
Weekend optioneel max 1 par an par equipe

L&L 1	N	N	X	R	C	M	X	R	8	8	S	S	S	S	S	S	X	R	M	M	M	X	R	N	N	N	X	R	M	M	M	M	S	8	X	R	M	M	M	M	X	R	8	8	8	8	N	N	X	R	C	M
1	X	R	8	8	8	8	8	8	S	S	X	R	N	N	N	X	R	M	M	M	S	8	X	R	M	M	M	M	M	X	R	8	8	8	8	N	N	X	R	C	M											
S	X	R	8	8	8	8	8	8	S	S	X	R	N	N	N	X	R	M	M	M	S	8	X	R	M	M	M	M	M	X	R	8	8	8	8	N	N	X	R	C	M											
4	X	R	8	8	8	8	8	8	S	S	X	R	N	N	N	X	R	M	M	M	S	8	X	R	M	M	M	M	M	X	R	8	8	8	8	N	N	X	R	C	M											
5	X	R	8	8	8	8	8	8	S	S	X	R	N	N	N	X	R	M	M	M	S	8	X	R	M	M	M	M	M	X	R	8	8	8	8	N	N	X	R	C	M											
9	X	R	8	8	8	8	8	8	S	S	X	R	N	N	N	X	R	M	M	M	S	8	X	R	M	M	M	M	M	X	R	8	8	8	8	N	N	X	R	C	M											
7	X	R	8	8	8	8	8	8	S	S	X	R	N	N	N	X	R	M	M	M	S	8	X	R	M	M	M	M	M	X	R	8	8	8	8	N	N	X	R	C	M											
e	X	R	8	8	8	8	8	8	S	S	X	R	N	N	N	X	R	M	M	M	S	8	X	R	M	M	M	M	M	X	R	8	8	8	8	N	N	X	R	C	M											

U 4 4 8 8 8 8 8
8 2 2 4 4 4 4 4 4
N 2 2 2 2 2 2 2
78 a a 12 12 14 12 12
L&L 2 1
M 2 2 9 9 a s g
S 2 2 8 9 9 9 9
N 0 0 0 0 0 0 0
78 4 4 14 14 14 14 14

Heavy 1	X	R	8	8	8	8	8	8	8	X	M	M	M	M	X	R	M	M	M	M	S	8	X	R	M	M	M	M	M	X	R	8	8	8	8	X	M	M	M	M
1	X	R	8	8	8	8	8	8	8	X	M	M	M	M	X	R	M	M	M	M	S	8	X	R	M	M	M	M	M	X	R	8	8	8	8	X	M	M	M	M
2	X	R	8	8	8	8	8	8	8	X	M	M	M	M	X	R	M	M	M	M	S	8	X	R	M	M	M	M	M	X	R	8	8	8	8	X	M	M	M	M
4	X	R	8	8	8	8	8	8	8	X	M	M	M	M	X	R	M	M	M	M	S	8	X	R	M	M	M	M	M	X	R	8	8	8	8	X	M	M	M	M
5	X	R	8	8	8	8	8	8	8	X	M	M	M	M	X	R	M	M	M	M	S	8	X	R	M	M	M	M	M	X	R	8	8	8	8	X	M	M	M	M
6	X	R	8	8	8	8	8	8	8	X	M	M	M	M	X	R	M	M	M	M	S	8	X	R	M	M	M	M	M	X	R	8	8	8	8	X	M	M	M	M
7	X	R	8	8	8	8	8	8	8	X	M	M	M	M	X	R	M	M	M	M	S	8	X	R	M	M	M	M	M	X	R	8	8	8	8	X	M	M	M	M
8	X	R	8	8	8	8	8	8	8	X	M	M	M	M	X	R	M	M	M	M	S	8	X	R	M	M	M	M	M	X	R	8	8	8	8	X	M	M	M	M
9	X	R	8	8	8	8	8	8	8	X	M	M	M	M	X	R	M	M	M	M	S	8	X	R	M	M	M	M	M	X	R	8	8	8	8	X	M	M	M	M
10	X	R	8	8	8	8	8	8	8	X	M	M	M	M	X	R	M	M	M	M	S	8	X	R	M	M	M	M	M	X	R	8	8	8	8	X	M	M	M	M
11	X	R	8	8	8	8	8	8	8	X	M	M	M	M	X	R	M	M	M	M	S	8	X	R	M	M	M	M	M	X	R	8	8	8	8	X	M	M	M	M
12	X	R	8	8	8	8	8	8	8	X	M	M	M	M	X	R	M	M	M	M	S	8	X	R	M	M	M	M	M	X	R	8	8	8	8	X	M	M	M	M

M 1 1 9 9 7 9 9
S 1 1 4 4 4 4 4
N 0 1 1 1 1 1 0
go 2 a 11 11 12 11 10
Heavy 2
M 0 0 7 7 7 7 7
S 0 0 5 5 5 5 5
N 0 0 0 0 0 0 0
80 0 0 12 12 12 12

BIJLAGE/ANNEXE 2

7/7/04: 8:19 PM

	OLD	NEW
38	7h36	7h36
CRT	0h24	0h20
TT betaald	0h15	0h00
TT niet betaald	0h15	0h30
aanwezig	8h15	8h26
betaald	8h00	7h56
CRT	12	10

TECHNICIANS

	N->M	M->S	S->N
overlap	0h26	0h26	0h26
start	06h30	14h30	22h30
stop *	14h56	22h56	06h56
per dag	8h26	8h26	8h26
TT 30 min: fix for Light & Heavy	11h30	18h15	02h00
TT 30 min: plage for Line	11-13h	17-19h	01-03h

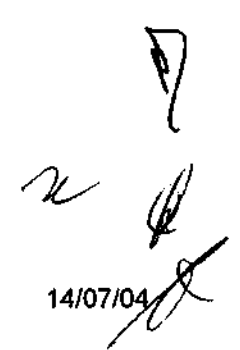
BIJLAGE/ANNEXUS. ?

7/7/04 : 6:20 PM

9

Productieafdelingen die in variabele werktijd werken

Building 11	Wheels		Variable
	Brakes		Variable
Building 13	Fuel		Variable
	Pneumatic		Variable
	Gearbox		Variable
	Hydraulics 1		Variable
	Hydraulics 2		Variable
	CSD		Variable
Building 23	Adjustment		Variable
	Landing gear		Variable
	Machining	milling	Variable
	Machining	turning	Variable
	Machining	grinding	Variable
	Metrology		Variable
North	Management		Variable
	Maintenance		Variable
	Support		Variable
	Subcontracting		Variable
Building 31	Production Mgt		Variable
	Production T1	Galley	Variable
	Production T1	Military	Variable
	Production T1	Slides	Variable
	Production T1	Tubes & Bottles	Variable
	Production T2	Nacelles	Variable
	Production T2	Reversers	Variable
	Production T3	Flight Controls	Variable
	Production T3	Composite	deels Variable
	Production T3	Paint	Variable
	Production T3	Refurbishment	Variable
	QC		Variable
	Support		Variable
	Support Invoicing		Variable
	TNE	Mgt & Support	Variable
TNE	Production	Variable	
Building 32	Production	A2	Variable
	Production	A4	Variable
	Production	ATE	Variable
	Production	Calibration	Variable
	Production	E1	Variable
	Production	E2	Variable
	Management		Variable
Support		Variable	


 14/07/04