

17 -01- 2002

31 -01- 2002

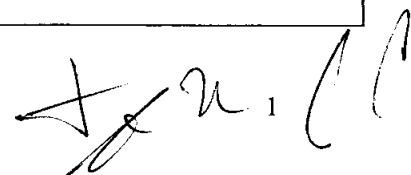
NR.  
N°

60.209 / 00/315.01

4

<p><b>CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL CONCLUE DANS LE CADRE DU PLAN DE RESTRUCTURATION 2002 DE LA SA SABENA TECHNICS</b></p> <p><b>ORGANISATION</b></p> <p><b>SOUS-COMMISSION PARITAIRE SABENA 315.01</b></p>	<p><b>COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST AFGESLOTEN IN HET KADER VAN HET HERSTRUCTURERINGSPLAN 2002 VAN DE NV SABENA TECHNICS</b></p> <p><b>ORGANISATIE</b></p> <p><b>PARITAIR SUB-COMITE SABENA 315.01</b></p>
--	--

<p>Entre, d'une part,</p> <p>La F.E.B. – Sabena Technics sa/nv,</p> <p>Représentée par Peter De Swert et Jan Baert</p> <p>Et, d'autre part,</p> <p>Les organisations représentatives des travailleurs,</p> <p>Représentées par :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pour la C.S.C. Jan COOLBRANDT - C.C.S.P.</li> <li>- Pour la FGTB Karel GACOMS - C.M.B Freddy TACK - C.G.S.P.</li> <li>- Pour la C.G.S.L.B. André BRUYNEEL</li> </ul> <p>Il est convenu ce qui suit :</p> <p>La présente CCT est conclue en exécution de la section IV du chapitre II de la loi du 26 mars 1999 relative au plan d'action belge pour l'emploi 2001-2002 et portant des dispositions diverses.</p> <p>La présente CCT est applicable aux travailleurs occupés par la société anonyme Sabena Technics qui ressortissent à la sous- commission paritaire 315.01.</p>	<p>Tussen, enerzijds,</p> <p>het V.B.O. – Sabena Technics nv/sa,</p> <p>Vertegenwoordigd door Peter De Swert en Jan Baert</p> <p>en, anderzijds,</p> <p>de representatieve vakverenigingen,</p> <p>Vertegenwoordigd door :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Voor het A.C.V., Jan COOLBRANDT – C.C.O.D.;</li> <li>- Voor het A.B.V.V. Karel GACOMS - C.M.B. de heer Freddy TACK - A.C.O.D.</li> <li>- Voor het A.C.L.V.B. André BRUYNEEL</li> </ul> <p>Wordt overeengekomen wat volgt:</p> <p>Onderhavige CAO wordt gesloten in uitvoering van sectie IV van hoofdstuk II van de wet van 26 maart 1999 houdende uitvoering van het Belgisch actieplan voor de tewerkstelling 2001 – 2002 alsook diverse bepalingen.</p> <p>Huidige CAO is van toepassing op het personeel tewerkgesteld bij de naamloze vennootschap Sabena Technics die onder het paritair sub-comité 315.01 ressorteert.</p>
--	---

B 

## Table des matières

Préambule

Article 1 : Organisation du travail

Article 2 : Types de contrat

Article 3 : Intérim et outsourcing

Article 4 : In-placement et mutations internes

Article 5 : Pointage

Article 6 : Temps de table

Article 7: Exercice des fonctions

Article 8 : Polyvalence

Article 9 : Classification

Article 10 : Absentéisme

Article 11: Drogues et alcool - Vol et vandalisme

Article 12 : Restaurants du personnel

Article 13 : Payroll

Artikel 154: Garde et de déplacement

Artikel 15 : Club SABENA

Article 16 : Billets R2

Article 17 : Promotion de l'emploi et de la formation

Article 18 : Chèques-repas

Article 19 : Congé-éducation

Article 20: Accident impliquant de l'équipement, des avions et l'infrastructure

Article 21 : Plan de mobilité

## Inhoudstafel

Voorwoord

Artikel 1 : Arbeidsorganisatie

Artikel 2 : Soorten contracten

Artikel 3 : Uitzendarbeid en outsourcing

Artikel 4 : In-placement en interne mutaties

Artikel 5 : Prikken

Artikel 6 : Tafeltijd

Artikel 7 : Uitoefening van de functies

Artikel 8 : Polyvalentie

Artikel 9 : Classificatie

Artikel 10 : Absenteïsme

Artikel 11 : Drugs en alcohol - Diefstal en vandalisme

Artikel 12 : Personeelsrestaurants

Artikel 13 : Payroll

Artikel 14 : Wacht en verplaatsing

Artikel 15 : Club SABENA

Artikel 16 : R2 biljetten

Artikel 17 : Promotie van de tewerkstelling en vormingsinitiatieven

Artikel 18 : Maaltijdcheques

Artikel 19 : Educatief verlof

Artikel 20 : Ongeval waarin materiaal, vliegtuigen of infrastructuur zijn betrokken

Artikel 21 : Mobiliteitsplan

13 + 2 n<sup>2</sup> C

Article 22 : Frais de transport

Article 23 : Travail syndical

Article 24 : Paix sociale et dispositions finales

### Préambule

Les partenaires sociaux ont été informés de la faillite de la société anonyme Sabena et de l'intention des curateurs de Sabena de vendre à un ou plusieurs partenaires industriels les parts représentatives du capital de Sabena Technics, précédemment détenues par la Sabena s.a.

En conséquence, les parties conviennent de mettre d'urgence en place un plan de réorganisation de l'entreprise tenant compte de la diminution importante de l'activité consécutive à l'arrêt des activités commerciales de la Sabena s.a. et à la crise dans le secteur du transport aérien causée par les événements du 11 septembre 2001 et, d'autre part, de la décision de la curatelle de vendre la participation dans le capital de Sabena Technics s.a., précédemment détenue par la Sabena s.a.

L'ensemble de ces mesures doit permettre à l'entreprise de sauvegarder sa position sur le marché de la maintenance d'avions et d'accessoires et de maintenir un minimum de 1341 FTE.

Les organigrammes ont été présentés et commentés en conseil d'entreprise

A titre exceptionnel, et sous la condition suspensive de l'accord des curateurs de la Sabena SA et des autorités fédérales et, sur base de la réalité économique propre à l'entreprise, Sabena Technics a introduit une

Artikel 22 : Vervoerkosten

Artikel 23 : Syndicaal werk

Artkel 24 : Sociale vrede en slotbepalingen

### Voorwoord

De sociale partners werden ingelicht over de falng van de NV Sabena en de intentie van het college der curatoren van Sabena in falng om over te gaan tot de verkoop aan één of meerdere industriële partners van de maatschappelijke aandelen door Sabena gehouden in het kapitaal van de NV Sabena Technics.

Bijgevolg komen partijen overeen bij hoogdringendheid een reorganisatieplan van de maatschappij op te stellen rekening houdend met de belangrijke vermindering aan industriële activiteiten ten gevolge van de falng van de NV Sabena alsook ten gevolge van de crisis in de luchtvaart veroorzaakt door de gebeurtenissen van 11 september 2001, en anderzijds de beslissing van de curatele om de maatschappelijke aandelen van NV Sabena in NV Sabena Technics te verkopen.

Het geheel van de hiernavolgende maatregelen dient de maatschappij toe te laten haar positie op de markt van vliegtuigonderhoud en onderdelen te vrijwaren en bijgevolg de tewerkstelling minimaal op 1341 FTE te waarborgen

In de ondernemingsraad zijn de organogrammen gepresenteerd en toegelicht.

Uitzonderlijk en onder de opschortende voorwaarde van het akkoord van de curatoren van de NV Sabena en van de federale autoriteiten en, op basis van de economische realiteit van de onderneming,

13  3

demande d'octroi d'un prêt afin de disposer des moyens financiers permettant l'exécution du plan de restructuration, en ce compris le volet social.

### Article 1 : Organisation du travail

#### 1.1 Durée de travail et congé

#### Temps de travail

Par la présente CCT, à partir du 1/1/2002, le temps de travail hebdomadaire moyen, instauré par l'article 5 de la CCT du 7 juillet 1999, est ramené de 37h20 à 38 heures. Par conséquent, les 4 jours de compensation supplémentaires (CV) ne sont plus d'application.

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

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.

#### Vacances annuelles

Par département, un planning de vacances doit être mis en oeuvre. Ce planning doit

heeft Sabena Technics een aanvraag ingediend om een lening te bekommen ten einde over de financiële middelen te beschikken om het herstructureringsplan, met inbegrip van het sociaal luik, te kunnen uitvoeren.

### Artikel 1 : Arbeidsorganisatie

#### 1.1 Arbeidsduur en verlof

#### Arbeidsduur

Bij huidige CAO wordt vanaf 1/1/2002 de wekelijkse gemiddelde arbeidsduur, ingesteld bij artikel 5 van de C.A.O van 7 juli 1999, teruggebracht van 37u20 tot 38 uur. Hieruit volgt dat de 4 bijkomende compenstatiedagen (ADV) niet meer van toepassing zijn.

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 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.

#### Jaarlijks verlof

Per afdeling moet er een verlofplanning

*[Handwritten signature]*

<p>permettre d'assurer la continuité du service dans chaque département.</p> <p>Le planning de 15 jours de congé annuel au moins doit être communiqué avant le 1 mars de l'année considérée.</p> <p>Le solde des jours de congé doit être planifié avant le 15 septembre de l'année considérée.</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 accepté.</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 pour le planning des congés annuels est assumé par le chef de département. Les autres congés seront gérés par le supérieur hiérarchique.</p>	<p>9</p> <p>ingevoerd worden. Deze planning moet ervoor zorgen dat er een continuïteit van elke afdeling is.</p> <p>De planning van minstens 15 jaarlijkse vakantiedagen moet voor 1 maart van het lopende jaar bekend gemaakt worden. Het saldo van de vakantiedagen moet voor 15 september van het lopende jaar gepland worden.</p> <p>Eind maart zal de definitieve beslissing van de directie voor de aangevraagde dagen meegedeeld worden.</p> <p>Voor de rest van de dagen zal de definitieve beslissing op 15 oktober meegedeeld worden.</p> <p>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><u>1.2: Régimes de travail</u></p> <p>1.2.1. Introduction</p> <p>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</p>	<p><u>1.2 Arbeidsregelingen</u></p> <p>1.2.1. Inleiding</p> <p>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 tweebrengen in de technische en administratieve taken van de werknemers,</p> <p>3 <i>[Handwritten signature]</i> 5</p>

flexibilité et de clairement définir des règles uniformes.

Les parties confirment l'existence de la commission des prestations au sein du 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.

### 1.2.2 Régimes de travail flexibles

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.

Ces régimes de travail ne peuvent entraîner, sur base annuelle, un dépassement de la durée hebdomadaire moyenne du travail.

La durée annuelle du travail est de 1.976 heures pour un travailleur à temps complet.

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.

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.

### 1.2.3. Prestation de jour (Personnel administratif et assimilé)

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.

wordt overeengekomen op het vlak van de arbeidsregelingen de flexibiliteit te verbeteren en eenduidige regels vast te leggen.

De partijen bevestigen het bestaan van de prestatiecommissie in de schoot van de ondernemingsraad. Het invoeren van een nieuw uurrooster in een departement vereist een akkoord in deze commissie en moet bevestigd worden in de Ondernemingsraad.

### 1.2.2 Flexibele arbeidsregelingen

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.

Deze arbeidsregimes mogen op jaarbasis geen overschrijding teweegbrengen van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur.

De jaarlijkse arbeidstijd wordt vastgesteld op 1.976 uren voor een voltijdse werknemer.

De referentieperiode waarbinnen het gemiddelde aantal uren van 1.976 van kracht is op jaarbasis strekt zich uit van 1 januari tot 31 december.

De rust (compensatiedagen en recuperatiedagen) wordt vastgesteld in overleg met de werkgever. De X-R rust zal aangeduid worden op de dienstrol.

### 1.2.3. Dagprestatie (Administratief en gelijkgesteld personeel)

Het administratief personeel, tewerkgesteld in een arbeidsregime van 5 dagen per week, en het gelijkgesteld personeel, zullen worden tewerkgesteld op basis van een vlottend uurrooster dat vaste periodes bevat alsook variable periodes.

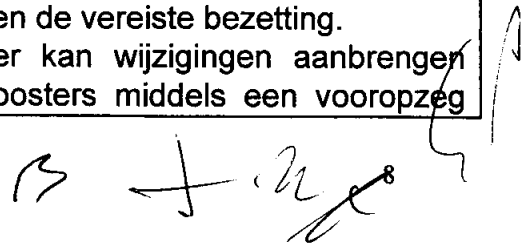
13 10/2 6/4

<p>La liste des fonctions assimilées à du personnel administratif pour le présent article est défini en commission des prestations.</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, l'agent 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>Pour rappel :</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>- 9 heures sur base quotidienne</li> <li>- min.35/ max.45 heures sur base hebdomadaire</li> </ul> <p>Pour ce qui concerne les crédits ou les débits en heures générés en exécution des horaires de travail repris au règlement de travail ou dans la présente CCT, les règles suivantes sont applicables :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- A la fin de chaque mois, les travailleurs ne</li> </ul>	<p>Voor de toepassing van dit artikel zal de lijst met administratief gelijkgestelde functies worden vastgelegd in prestatiecommissie.</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>Ter herinnering :</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>Voor wat betreft de credit en debet-uren veroorzaakt door toepassing van de uurroosters opgenomen in het arbeidsreglement of door toepassing van huidige CAO, zullen volgende regels van toepassing zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Aan het einde van de maand mogen de</li> </ul>
---	---

3 JPR 16

<p>peuvent pas totaliser plus de 8 heures (crédit) ou moins de 8 heures (débit) par rapport à la durée moyenne hebdomadaire du travail, hormi autorisation préalable écrite de leur supérieur hiérarchique de niveau cadre.</p> <ul style="list-style-type: none"> <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 de niveau cadre.</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> <li>-</li> </ul>	<p>werknemers 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.</p> <ul style="list-style-type: none"> <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 chef niveau kader.</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> <li>-</li> </ul>
--	---

<p><u>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>Le nombre de travailleurs requis par shift de travail est déterminé par la direction, tenant compte du volume de travail et de l'occupation nécessaire.</p> <p>L'employeur peut apporter des modifications aux horaires de travail moyennant un préavis</p>	<p><u>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 arbeidsdagen 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>Het aantal werknemers noodzakelijk per 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</p>
---	---





<p>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, en ce compris 2 week-ends. Le principe du 3ème week-end sera pris en considération. Le droit d'obtenir des jours de congé, tenant compte des horaires flexibles est exprimé en heures.</p>	<p>van 3 maanden, behoudens andersluidend akkoord in de vakbondsafvaardiging met betrekking tot deze aanzeggingsperiode. Het recht op een ononderbroken vakantieperiode van 14 kalenderdagen is gegarandeerd. Deze periode bevat 2 week-ends. 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>
---	---

3 + 2, 6

1.2.5.Heures supplémentaires

En application de l'article 26bis § 3 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, la durée hebdomadaire moyenne de travail sur une période de 1 an doit être respectée, nonobstant le dépassement des limites quotidiennes ou hebdomadaires.

A aucun moment, dans le courant de cette période de 1 an, la durée totale de travail en heures supplémentaires ne peut excéder la limite de 130 heures

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.

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 1.2.3. de cette CCT.

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 que le sursalaire découlant de la prestation d'heures supplémentaires peut être transformé en repos compensatoire.

Cette transformation peut être effectuée pour tous types d'heures supplémentaires.

Chaque heure supplémentaire donnant lieu au paiement d'un sursalaire de 50% donne droit à un repos compensatoire de 30 minutes. Chaque heure supplémentaire donnant lieu au paiement d'un sursalaire de

1.2.5 Overuren

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.

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.

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.

Deze limiet van 130 uren is niet van toepassing op de werknemers tewerkgesteld in het kader van een arbeidsregime zoals bepaald in artikel 1.2.3 van huidige CAO.

Omzetting van overloon in compensatieverlof

In toepassing van artikel 29 § 4 van de arbeidswet van 16 maart 1971, komen partijen overeen dat de toekenning van overloon voortspuitend uit de prestatie van overuren kan worden omgezet in compensatieverlof.

Deze omzetting kan worden doorgevoerd voor elk type van overuren.

Elk overuur dat recht geeft op de toekenning van een overloon van 50% geeft recht op een bijkomend compensatieverlof van 30 minuten.

Elk overuur dat recht geeft op de toekenning

100% donne droit à un repos compensatoire de 60 minutes.

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.

### Article 2 : Types de contrats

La volonté de l'entreprise est d'offrir sur base des réalités économiques de l'entreprise des contrats à plein temps à durée indéterminée.

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.

A l'échéance du(des) contrat(s) à durée déterminée et moyennant une évaluation positive, le travailleur se verra accorder un contrat à durée indéterminée.

### Article 3 : Intérim et sous-traitance

Les parties acceptent le principe et la mise en oeuvre du recours à des travailleurs intérimaires ou mis à disposition par un autre employeur lorsque, de manière ponctuelle, la charge de travail ne peut être rencontrée en interne par manque de personnel disponible ou compétent et ce, pour des périodes de 3 mois au maximum. La législation en la matière sera respectée.

La direction s'engage à limiter au maximum l'emploi de travailleurs intérimaires.

La délégation syndicale sera consultée selon les dispositions légales.

Par ailleurs, les parties reconnaissent et confirment que la sous-traitance, c'est à dire le fait de confier à des tiers spécialisés tout

van een overloon van 100% geeft recht op een bijkomend compensatieverlof van 60 minuten.

De omzetting van overuren in compensatieverlof geschiedt in gemeenschappelijk overleg tussen werkgever en werknemer, rekening houdend met het belang van de arbeidsorganisatie.

### Artikel 2 : Soorten contracten

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.

De partijen aanvaarden dat elke nieuwe werknemer zal aangeworven worden met één of meerdere arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur binnen de wettelijke limieten terzake.

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.

### Artikel 3 : Uitzendarbeid en onderaanneming

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. De directie verbindt zich ertoe uitzendarbeid maximaal te beperken.

De syndicale delegatie zal worden geconsulteerd volgens de wettelijke bepalingen.

Bovendien aanvaarden en bevestigen partijen dat de onderaanneming, dwz het feit

ou partie des travaux techniques pour lesquels la société ne dispose pas en interne des capacités pour mener à bien ce travail dans le cadre d'un chantier général, est une réalité et un besoin

#### Article 4 : In-placement et mutations internes

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 :

##### In-placement – Mutations définitives :

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.

Dans le cas où un agent mute vers une fonction de classification inférieure, il garde son barème et les possibilités d'augmentation barémiques futures seront limitées au maximum du barème de la classe de la nouvelle fonction.

Si par la suite le travailleur refuse un poste de travail qui lui est proposé et qui correspond à ses compétences, le poste de travail qu'il occupe sera considéré comme un poste de travail pour lequel il aura été muté de sa propre initiative, il adopte le barème et la classe dans laquelle il mute.

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 du nouvel régime de travail.

van technische werken waarvoor de maatschappij niet intern over de noodzakelijke eigen middelen beschikt toe te vertrouwen aan een gespecialiseerde derde, een realiteit en noodzaak zijn.

#### Artikel 4 : In-placement en interne mutaties

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 :

##### In-placement – Definitieve mutaties :

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.

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.

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..

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

3 JON 12

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

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

#### 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, dans la mesure du possible.
- 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

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 werknemers getroffen door de herstructurering.

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

#### 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 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

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 pour le service concerné.

#### **Article 5 : Pointage**

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.

Les parties ne s'opposeront pas à l'application stricte de cet article et ceci pour TOUS les membres du personnel concernés.

#### **Article 6 : Temps de table**

Le déplacement du temps de table programmé pour des raisons de service ne sera plus indemnisé ni compensé.

#### **Article 7 : Exercice des fonctions**

Les parties réaffirment le principe que les tâches contenues dans la description de fonction du travailleur doivent être intégralement exercées par le travailleur concerné.

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

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.

#### **Artikel 5 : Prikken**

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.

. De partijen zullen zich niet verzetten tegen de stricte toepassing van dit artikel en dit voor ALLE betrokken personeelsleden.

#### **Artikel 6 : Tafeltijd**

De verschuiving voor werkredenen van de geprogrammeerde tafeltijd zal niet meer betaald of gecompenseerd worden.

#### **Artikel 7: Uitoefening van de functies**

De partijen herbevestigen het principe dat de taken hernomen in de functiebeschrijving, volledig dienen uitgevoerd te worden door de betrokken werknemer.

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

13  14 

personne.

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.

### **Article 8 : Polyvalence**

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.

En cas de besoins de l'entreprise, le travailleur peut être tenu d'accepter temporairement une fonction de niveau équivalent ou inférieur.

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.

### **Article 9 : classification**

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

C'est pourquoi les parties s'engagent à négocier un nouveau système de classification et rémunération avant la fin de 2002 dan

### **Article 10 : Absentéisme**

La direction développera un plan visant à

persoon.

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.

### **Artikel 8 : Polyvalentie**

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.

In geval van bedrijfsnoden, kan de werknemer tijdelijk verplicht worden om een gelijkwaardige of een lagere functie op te nemen.

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.

### **Artikel 9 : Classificatie**

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.

Daarom engageren de partijen zich om een nieuw classificatie en remuneratiesysteem te onderhandelen voor het einde van 2002.

### **Artikel 10 : Absenteïsme**

De directie gaat een plan ontwikkelen om het

15

réduire le pourcentage d'absentéisme par un suivi systématique et généralisé.

En concertation avec les organisations syndicales, différentes mesures de prévention seront mises en oeuvre et une attention toute particulière sera apportée aux absences lors d'un jour de congé non accordé, lors de prestations de week-end, pendant les périodes de pointe, etc.

Par ailleurs, les parties conviennent de remplacer l'OSG Sabena n° 947 en commission des règlements par une nouvelle procédure d'absentéisme et ce dans un délai de 3 mois.

#### **Article 11 : Détention, vente et consommation de drogues et d'alcool – vols et vandalisme**

Un nouveau 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 sera introduit.

A cette fin, les parties s'engagent à rédiger un règlement basé sur l'annexe A.

#### **Article 12 : Restaurants du personnel**

Les parties conviennent que, du fait de la cessation d'activité de la Sabena s.a., les restaurants du personnel sont supprimés avec effet immédiat. Toutes les dispositions contenues dans diverses CCT relatives aux restaurants du personnel sont dénoncées.

La direction mettra à la disposition du personnel des réfectoires dans le respect des dispositions légales applicables.

#### **Article 13 : Payroll**

Le suivi administratif et financier de l'établissement des fiches individuelles de paye sera confié à un secrétariat social agréé.

afwezigheidspercentage systematisch laag te houden.

In samenspraak met de syndicale organisaties, zullen verschillende voorzorgsmaatregelen in voege gesteld worden. Speciale aandacht zal gewijd worden aan de afwezigheden bij een niet toegestane verlofdag, bij week-end prestaties gedurende piekperiodes, etc.

In dit kader komen de partijen overeen de ADO Sabena nr 947 te vervangen door een nieuwe procedure inzake absentéisme, in de reglementencommissie binnen een termijn van 3 maanden.

#### **Artikel 11 : Bezit, verkoop en gebruik van drugs en alcohol - Diefstal en vandalisme**

De introductie van een nieuw systeem van preventie en sanctie in geval van bezit, consumptie en handel van drugs en alcohol, alsook van diefstal en vandalisme dient te worden doorgevoerd.

Ten dien einde, verbinden de partijen een reglement op te stellen gebaseerd op bijlage A.

#### **Artikel 12 : Personeelrestaurants**

De partijen komen overeen dat, ten gevolge van het faillissement van de NV Sabena de personeelsrestaurants worden geannuleerd met onmiddellijk effect. Alle bepalingen opgenomen in voorgaande CAO's worden bijgevolg opgeheven.

De directie zal refters ter beschikking te stellen van haar personeel met respect voor van toepassing zijnde wettelijke bepalingen.

#### **Artikel 13 : Payroll**

De administratieve en financiële opvolging van de individuele fiches zal worden toevertrouwd aan een erkend sociaal secretariaat.



#### **Article 14 : Garde et déplacement**

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.

Les parties conviennent de limiter le nombre de personnes ayant droit aux primes au stricte minimum.

#### **Article 15 : Club SABENA**

Les parties conviennent que, du fait de la cessation d'activité de la Sabena s.a., les Club SABENA sont supprimés avec effet immédiat.

Les dispositions contenues dans les diverses CCT relatives au Clubs sont abrogées.

#### **Article 16 : Billets R II**

Les parties conviennent que, du fait de la cessation d'activité de la Sabena, l'avantage de l'octroi de billets R II est supprimé avec effet immédiat. L'article 28 du règlement de travail est annulé en conséquence.

#### **Article 17 : Promotion de l'emploi et de la formation**

Les parties confirment les termes de la CCT du 06 juin 2001 portant sur des mesures de promotion de l'emploi et de la formation dans le cadre du chapitre III section VI, sous section I, article 104 de la loi du 26 mars 1999 relative au plan d'action belge 98 et portant des dispositions diverses.

Les parties conviennent de maintenir l'effort destinés aux initiatives en vue de la promotion de l'emploi et de la formation professionnelle des groupes à risque à 0,10% de la masse salariale pour la période du 01 janvier 2002 au 31 décembre 2002.

#### **Artikel 14 : Wacht en verplaatsing**

De Algemene instructienota's HRR nr 11 inzake wachtpremies en nr 12 inzake verplaatsingpremies, van 23.08.98, aangevuld met Dienstnota Technics N°13 van 17 augustus 2001 (kilometervergoeding) blijven van toepassing.

De partijen komen overeen het aantal personen die recht hebben op premies te beperken tot het strikte minimum.

#### **Artikel 15 : Club SABENA**

Partijen komen overeen dat ten gevolge van het staken van de activiteiten van de NV Sabena, de Sabena clubs worden opgeheven met onmiddellijk effect. De bepalingen opgenomen in diverse CAO's met betrekking tot de clubs worden opgeheven.

#### **Artikel 16 : R2 biljetten**

Partijen komen overeen dat ten gevolge van de stopzetting van activiteiten van de NV Sabena, het voordeel van de toekenning van R2 biljetten wordt opgeheven met onmiddellijk effect. Artikel 28 van het Arbeidsreglement wordt bijgevolg opgeheven.

#### **Artikel 17 : Promotie van de tewerkstelling en vormingsinitiatieven**

Partijen bevestigen de bepalingen van de CAO van 6/6/2001 houdende maatregelen ter bevordering van de tewerkstelling en vormingsinitiatieven in het kader van hoofdstuk 3 sectie IV, onder sectie I artikel 104 van de wet van 26 maart 1999 ter uitvoering van het Belgisch actieplan 98 houdende diverse maatregelen.

Partijen komen overeen de inspanning met betrekking tot tewerkstellings- en vormingsinitiatieven van risicogroepen te behouden op 0,10% van de salarismassa voor de periode gaande van 1/1/2002 tot 31/12/2002.

13  17 h

Les projets relatifs à la mise en oeuvre cet effort seront organisés et financés dans le cadre de l'ASBL « Fonds social Sabena – Groupes à risque » créé au sein de la sous-commission paritaire 315.01.

### Article 18 : Chèques-repas

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 :

- 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.
- En ce qui concerne le personnel de production (piste et hangar), l'employeur accorde un nombre de chèques-repas calculé en fonction du nombre d'heures de travail effectivement prestées par le travailleur.

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.

Si cette opération donne un chiffre décimal, celui-ci est arrondi à l'unité supérieure.

Si le calcul donne un nombre plus élevé que le maximum de jours pouvant être prestés dans le trimestre considéré par un travailleur occupé à temps plein dans l'entreprise, le nombre est limité à ce dernier chiffre.

La valeur faciale des chèques-repas est de 5.58 EUR. L'intervention de l'employeur est de 4.46 EUR, celle du travailleur de 1.12 EUR. La participation du travailleur est déduite sur la fiche de rémunération du mois concerné.

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.

De projecten tot uitvoering van deze inspanning zullen worden georganiseerd en gefinancierd door de VZW « Sociaal fonds Sabena – Risicogroepen » opgericht in de schoot van de sub-paritair comité 315.01.

### Artikel 18 : Maaltijdcheques

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 :

- Voor het administratief en gelijkgesteld personeel, zal een maaltijdcheque worden toegekend voor elke effectief gepresteerde dag van ten minste 3 uur.
- Voor het personeel van de productie-eenheden (hangar en piste), zal een aantal maaltijdcheques worden toegekend op basis van het werkelijk gepresteerd aantal uren.

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.

Indien deze deling een decimaal cijfer oplevert, wordt het resultaat afgerond naar de hogere eenheid.

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.

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. De bijdrage van de werknemer wordt verrekend op de loonfiche van de betrokken maand.

De maaltijd cheques voor een bepaalde maand worden aan de werknemer verstrekt ten laatste gedurende de maand volgend op deze waarvoor ze zijn verschuldigd.

## Article 19 : Congé-éducation

Conformément à la loi du 22 juin 1985 et à ses arrêté d'exécution, un planning collectif des demandes de congé-éducation est introduit dans l'entreprise.

Les demandes de congé-éducation seront traitées sur base des règles reprises ci-dessous.

La continuité de la production d'un département ou d'un service ne peut pas être mis en péril en raison de demandes de congé-éducation.

- 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.

Les formations qui ont lieu en dehors des heures de travail seront traitées en priorité.

Le travailleur qui introduit une demande de congé-éducation doit fournir la preuve que la formation qui désire suivre présente un lien avec la fonction qu'il occupe et lui apportera une plus-value. Le supérieur hiérarchique de niveau cadre jugera la demande du travailleur, et le cas échéant accorde le congé-éducation et détermine les périodes durant lesquelles le congé pourra être pris.

- En ce qui concerne les formations qui n'ont pas de rapport ou un rapport lointain avec la fonction exercée par le travailleur, les heures de formation ne pourront pas coïncider avec les heures de travail. Au cas où les demandes de congé-éducation causent des problèmes de production, le supérieur hiérarchique de niveau cadre pourra refuser la demande.

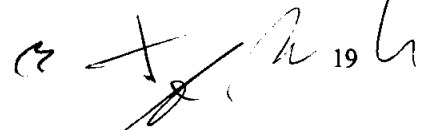
## Artikel 19 : Educatief verlof

In overeenstemming met de wet van 22 juni 1985 en zijn uitvoeringsbesluiten, wordt een collectieve planning van het educatief verlof ingevoerd in de onderneming.

De aanvragen tot educatief verlof zullen worden behandeld volgens navolgende regels.

De continuïteit van de productie van een departement of van een dienst mag niet in het gedrang komen door de aanvragen tot educatief verlof.

- 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.
- De vormingen die plaatsvinden buiten de werkuren worden prioritair behandeld.
- De werknemer die een aanvraag tot educatief verlof indient, dient het bewijs voor te leggen dat de vorming die hij wenst te volgen direct verband houdt met de functie die hij uitoefent en dat zij een meerwaarde toevoegt. 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.
- 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.

 19

Afin d'assurer la production d'un département ou d'un service, les demandes de congé-éducation pour une année scolaire doivent être introduites au plus tard au 31 octobre. Les demandes introduites après cette date ou les demandes qui portent sur des formations ponctuelles ou des demandes en cours d'année scolaire ne pourront être prises en considération que moyennant l'accord exprès du supérieur hiérarchique de niveau cadre.

Pour le surplus, les conditions relatives au congé-éducation sont réglées par les dispositions légales.

**Article 20 : Accident impliquant de l'équipement, des avions et l'infrastructure**

Un nouveau 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.

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 31 oktober. 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.

Voor het overige, zijn de voorwaarden verbonden aan het educatief verlof deze vastgelegd in de wettelijke bepalingen terzake.

**Artikel 20 : Ongeval waarin materiaal, vliegtuigen of infrastructuur zijn betrokken**

Een nieuw preventie- en sanctioneringsbeleid in te stellen voor ongevallen waarin materieel, vliegtuigen of infrastructuur zijn betrokken zal opgesteld worden op basis van bijlage B.

**Article 21 : Plan de mobilité**

Les parties s'engagent à rédiger un plan d'entreprise de mobilité dans les 6 mois de la signature de la présente CCT.

**Article 22 : Frais de transport**

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.

Le travailleur fournira la preuve de cet abonnement.

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.

L'intervention de l'employeur est calculée sur base du nombre de jours de travail effectivement prestés.

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.

**Article 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.

**Artikel 21 : Mobiliteitsplan**

Partijen komen overeen een mobiliteitsplan in te stellen binnen de 6 maanden volgend op de ondertekening van huidige CAO.

**Artikel 22: Transportkosten**

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.

De werknemer zal het bewijs dienen voor te leggen van dit abonnement.

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.

De tussenkomst van de werkgever wordt berekend in functie van het aantal werkelijk gepresterde arbeidsdagen.

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 overschrijdt.

**Artikel 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.

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

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 dans un délai de 3 mois à dater de la signature de la présente CCT 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. Toutes les autres commissions ayant existé au temps de la Sabena s.a. ou de Sabena Technics sont supprimées.
- Suppression de la notion de délégués de secteur.

#### Divers :

Rationalisation de la gestion et de la distribution des vêtements de travail : La gestion (sélection, achat, renouvellement, nettoyage et réparation) et la distribution des

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 te partijen zich ertoe binnen de 3 maanden 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 technici 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 ter preventie en bescherming : commissie van ernstige ongevallen, inrichtingscommissie en speciale delegatie. Alle andere bestaande commissies ten tijde van de NV Sabena en Sabena Technics worden afgeschaft.
- Afschaffing van de notie sector-afgevaardigde.

#### Diversen :

Rationalisatie van het beheer en verdeling van arbeidskledij : het beheer (selectie, aankoop, vervanging, reiniging en herstelling) zullen worden uitbesteed aan een

13 J. J. 22

vêtements de travail seront confiées à une société spécialisée

**Article 24 : Paix sociale et dispositions finales**

Les parties s'engagent à maintenir la paix sociale pendant la durée de cette CCT et à respecter les procédures préalables de conciliation convenues.

Les dispositions contenues dans la présente CCT remplacent celles contenues dans les CCT antérieures portant sur les mêmes objets.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le jour de sa signature, et est valable jusqu'au 31 décembre 2002,

gespecialiseerde onderneming.

**Artikel 24 : Sociale vrede en slotbepalingen**

De partijen verbinden zich ertoe de sociale vrede te handhaven tijdens de duur van deze CAO en de voorafgaande overeengekomen bemiddelingsprocedures te respecteren.

De bepalingen van huidige CAO vervangen deze opgenomen in vorige CAO's betreffende dezelfde onderwerpen.

De huidige collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking vanaf de datum van haar handtekening, en is geldig tot 31 december 2002,

4 J P 23

4

Faite à Bruxelles le 4 janvier 2002, en autant  
d'exemplaires que de parties signataires,

Gedaan te Brussel op 4 januari 2002, in  
evenveel originele exemplaren als er  
ondertekenende partijen zijn.



**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

13 / 26

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 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

3  6

9

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 kleedkamers 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.

Handwritten notes and signatures at the bottom right of the page, including a large '3', a signature, and the number '20'.

## 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.

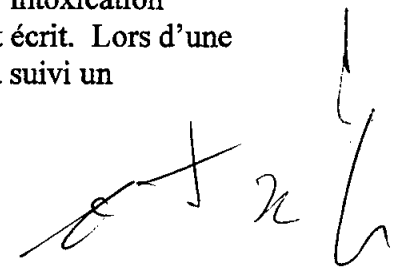
L'équipe de Safety Security et le supérieur hiérarchique sont compétents pour confirmer qu'un agent n'est plus apte à exercer sa fonction de manière satisfaisante et ce probablement sous l'influence de l'alcool ou de drogues.

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

3 

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 l'encontre de son propre employeur ou à l'encontre 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

5 / 26

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 marks at the bottom right of the page, including a large '4' at the top right, a signature, and other scribbles.

**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

4

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 betrokken 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.

3  
J  
a  
l



## 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 & prevention) 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.

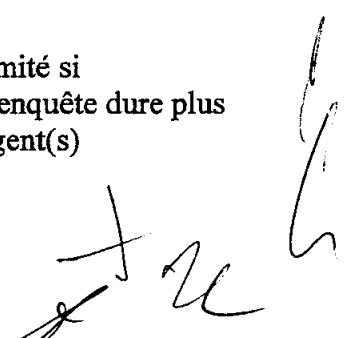
Tous les incidents ou accidents doivent être immédiatement signalés à la hiérarchie. L'équipe de Safety-Security dirigera l'enquête en présence des responsables et éventuellement des témoins directs et/ou indirects.

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.

3 

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.

*J. L.*  
*3 x de L*