

<p align="center"><b>COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST 2001-2002 BETREFFENDE HET SOCIALE LUIK</b></p> <p align="center">PARITAIR SUB-COMITE 315.01</p>	<p align="center"><b>CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL 2001-2002 CONCERNANT LE VOLET SOCIAL</b></p> <p align="center">SOUS-COMMISSION PARITAIRE 315.01</p>
<p>Tussen, enerzijds, Het V.B.O. – Sabena,</p> <p>Vertegenwoordigd door Patrick du BOIS en Jean-Louis HERREMANS.</p> <p>En, anderzijds,</p> <p>De representatieve vakverenigingen, Vertegenwoordigd door:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Voor het ACV, de heer Jan COOLBRANDT – C.C.O.D.;</li> <li>- Voor het A.B.V.V., de heer Karel GACOMS – C.M.B de heer Freddy TACK – A.C.O.D.;</li> <li>- Voor het A.C.L.V.B., de heer Stephan DE MÛELENAERE</li> </ul> <p>Werd overeen gekomen hetgeen volgt:</p> <p><b><u>Voorwoord</u></b></p> <p>Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in het kader van de herstructurering van de Sabena groep en het akkoord dat werd afgesloten tussen de Belgische Staat en de Sair Group en heeft tot doel de gevolgen van een overeffectief ontstaan door de diverse herstructureringsmaatregelen te ondervangen en, indien zulks onvoldoende is, een sociaal begeleidingsplan voor de betrokken werknemers in te stellen.</p> <p>Gedurende de looptijd van huidige CAO zal niet worden overgegaan noch tot meervoudig ontslag noch tot naakte ontslagen. Deze CAO maakt de realisatie van het herstelplan mogelijk door middel van navolgende maatregelen.</p> <p>De commissie voorzien in Artikel 5 van huidige overeenkomst zal instaan voor de correcte toepassing van dit principe.</p>	<p>Entre, d'une part, La F.E.B. – Sabena,</p> <p>Représentée par Patrick du BOIS et Jean-Louis HERREMANS.</p> <p>Et, d'autre part,</p> <p>Les organisations représentatives des travailleurs, Représentées par:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pour la C.S.C, M. Jan COOLBRANDT – C.C.S.P.</li> <li>- Pour la F.G.T.B., M. Karel GACOMS – C.M.B. M. Freddy TACK – A.C.O.D.;</li> <li>- Pour la C.G.S.L.B., M. Stephan DE MÛELENAERE</li> </ul> <p>Il a été convenu ce qui suit:</p> <p><b><u>Préambule</u></b></p> <p>La présente convention collective est conclue dans le cadre du plan de redressement du groupe Sabena et de l'accord d'actionariat entre l'Etat Belge et le Groupe Sair et a pour objet de remédier aux conséquences d'un sureffectif consécutif aux diverses mesures de restructuration et, au cas où ceci devrait s'avérer insuffisant, de mettre en place un plan social d'accompagnement pour les travailleurs concernés.</p> <p>Pendant la durée de validité de la présente CCT, il ne sera pas procédé ni à des licenciements multiples ni à des licenciements secs. Cette CCT permet la réalisation du plan de redressement par le biais des mesures décrites ci-après</p> <p>La commission prévue à l'Article 5 de la présente CCT veillera à l'application correcte de ce principe.</p>

NEERLEGGING-DÉPÔT REGISTR.-ENREGISTR  
19-02-2001 28-02-2001  
CCTsocialdefinitive - 14/02/2001 - / 30

NR. 56.604  
N° 6/315.01  
MLZ

### Activiteiten

De werkgevers bevestigen het behoud van de verschillende maatschappijen en de verschillende huidige activiteiten (zie bijlage)

Het betreft:

- Voor Sabena N.V.:
  - Flight Operations
  - Ground Handling
  - Catering
  - Cargo Handling
  - Corporate Services
- N.V. Sabena Technics
- N.V. Snecma Sabena Engine Services
- N.V. Atraxis
- N.V. Sabena Flight Academy
- N.V. Sobelair (315.02)
- N.V. DAT(315.02)
- Swissair Sabena Airline Management Partnership (AMP)

Het is de wil en het doel van de werkgevers om het geheel van haar activiteiten verder te ontwikkelen en concurrentieel te maken ten einde hun toekomst te verzekeren.

In deze optiek zullen de afdelingen Catering, Ground Handling, Cargo Handling en Facilities & Properties in de loop van het jaar 2001 omgevormd worden in afzonderlijke juridische entiteiten en dit volgens de voorwaarden bepaald in de C.A.O.'s van toepassing in deze materie en meer bepaald de collectieve kaderovereenkomst van 4/12/98.

Het aandeelhouderschap van deze maatschappijen evenals deze van de NV Sabena Technics en de NV Atraxis zal in handen zijn van de Sairgroup en van de N.V. Sabena in verhouding tot de deelname van Sairgroup in het kapitaal van de N.V. Sabena, voor zover op het ogenblik van de effectieve wijziging in aandeelhouderschap de voorwaarden vervuld zijn die de toepassing van artikel 1 van de CAO van 4/12/98 inzake bevoegdheid van het paritair comité 315 en het paritair sub-comité 315.01 en van artikel 1 van dezelfde CAO betreffende de groepsondernemingsraad, mogelijk maken.

Alvorens daadwerkelijk over te gaan tot filialisering zal hierover overleg worden gepleegd en zal een CAO worden afgesloten.

### Activités

Les employeurs confirment le maintien des différentes sociétés et des différentes activités actuelles (voir annexe)

Il s'agit de :

- Pour la S.A. Sabena :
  - Flight Operations
  - Ground Handling
  - Catering
  - Cargo Handling
  - Corporate Services
- S.A. Sabena Technics
- S.A. Snecma Sabena Engine Services
- S.A. Atraxis
- S.A. Sabena Flight Academy
- S.A. Sobelair (315-02)
- S.A. DAT (315-02)
- Swissair Sabena Airline Management Partnership (AMP)

La volonté et le but des employeurs est de développer et de rendre plus concurrentielle l'ensemble de ces activités afin d'assurer leur avenir.

Dans cette optique, les départements Catering, Ground Handling, Cargo Handling et Facilities & Properties seront transformés dans le courant de l'année 2001 en sociétés juridiques distinctes, sur base des conditions définies dans les conventions collectives de travail applicables en la matière, et notamment, la convention collective de travail cadre du 4/12/98.

L'actionariat de ces sociétés ainsi que celui de la S.A. Sabena Technics et de la S.A. Atraxis sera détenu par le Sairgroup et par la S.A. Sabena en proportion de la participation de Sairgroup dans le capital de la S.A. Sabena, pour autant qu'au moment du changement effectif d'actionariat les conditions prévues en application de l'article 1 de la CCT du 4/12/98 concernant la compétence de la commission paritaire 315 et de la sous-commission paritaire 315-01, ainsi que l'article 1 de cette même CCT portant sur le conseil d'entreprise groupe, soient rencontrées.

Avant de procéder effectivement à une filialisation, une concertation sera organisée et une CCT sera conclue .

*Handwritten signature and initials: J M G z*

De werkgevers verbinden er zich toe, behoudens andersluidende akkoorden op lokaal vlak, niet over te gaan tot outsourcing die erin zou bestaan een activiteit uitgeoefend door een van de ondernemingen die onder de bevoegdheid ressorteren van het Paritair Sub-Comité 315-01 met haar personeel naar een andere maatschappij te transfereren. Onderaanneming daarentegen is onderworpen aan de wettelijke bepalingen terzake die een akkoord van de syndicale organisaties voorzien.

### Tewerkstelling

De werkgevers bevestigen het behoud van een minimaal tewerkstellingsvolume onder kontrakt Brussel van:

- 6.567 FTE voor de NV Sabena bestaande uit:
  - Flight Operations: 2.293
  - Ground Handling: 2.685
  - Cargo Handling: 352
  - Catering: 925
  - Corporate Services: 312
- 2.070 FTE voor de NV Sabena Technics
- 450 FTE voor de N.V. SSES
- 600 FTE voor AMP
- 200 FTE voor N.V. Atraxis
- 50 FTE voor de N.V. SFA

en dit tot 31/12/2002, onder voorbehoud van punctuele beslissingen.

### Artikel 1 – Toepassingsgebied

Huidige collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en werknemers ressorterend onder het paritair sub-comité 315.01.

De toepassingsmodaliteiten voor het Vliegend Meesterpersoneel en het Vliegend Cabinepersoneel (hierna respectievelijk genoemd VMP en VKP) worden beschreven in artikels 3 en 4 van onderhavige C.A.O., rekening houdend met de mogelijkheden en beperkingen eigen aan de arbeidsorganisatie van kracht voor deze personeelscategorieën.

### Artikel 2 – Algemene bepalingen

De middelen die zullen worden aangewend ter realisering van de doelstelling van huidige CAO worden opgenomen in navolgende

Les employeurs s'engagent à l'exception d'autres accords au niveau local, à ne pas procéder à de l'outsourcing qui consisterait à transférer à une autre société une activité exercée actuellement par une des sociétés tombant sous la compétence de la sous-commission paritaire 315-01 avec son personnel. La sous-traitance par contre, est soumise aux dispositions légales en la matière qui prévoient un accord des organisations syndicales.

### Emploi

Les employeurs confirment le maintien d'un volume minimum d'emploi sous contrat Bruxelles de :

- 6.567 FTE pour la SA Sabena composé comme suit:
  - Flight Operations: 2.293
  - Ground Handling: 2.685
  - Cargo Handling: 352
  - Catering: 925
  - Corporate Services: 312
- 2.070 FTE pour la SA Sabena Technics
- 450 FTE pour la SA. SSES
- 600 FTE pour l' AMP
- 200 FTE pour la SA Atraxis
- 50 FTE pour la SA SFA

et ce jusqu'au 31/12/2002, sous réserve de décisions ponctuelles.

### Article 1 – Champ d'application

La présente convention collective de travail est applicable aux employeurs et travailleurs ressortissant à la sous-commission paritaire 315.01.

Les modalités d'application pour le Personnel Navigant de Maîtrise et pour le Personnel Navigant de Cabine (respectivement nommés PNM et PNC ci-après) sont déterminées aux articles 3 et 4 de la présente C.C.T., tout en tenant compte des possibilités et limitations propres à l'organisation du travail d'application sur ces catégories de personnel.

### Article 2 – Dispositions Générales

Les moyens qui seront utilisés lors de la réalisation des objectifs de la présente CCT sont repris dans les articles suivants :

<p>artikelen :</p> <p>Artikel 2.1. Brugpensioen</p> <p>Artikel 2.2. Vrijwillig vertrek</p> <p>Artikel 2.3. Verlof zonder wedde</p> <p>Artikel 2.4. Loopbaanonderbreking</p> <p>Artikel 2.5. Deeltijdse arbeid</p> <p>Artikel 2.6. Economische werkloosheid</p> <p>Artikel 2.7. Inplacement en regeling interne mutatie</p> <p>Artikel 2.8. Outplacement</p> <p>Artikel 2.9. Begeleidingsmaatregelen</p> <p>Artikel 2.10. Positieve acties</p> <p>Artikel 2.11 Vorming</p>	<p>Article 2.1. Prépension</p> <p>Article 2.2. Départ volontaire</p> <p>Article 2.3. Congé sans solde</p> <p>Article 2.4. Interruption de carrière</p> <p>Article 2.5. Travail à temps partiel</p> <p>Article 2.6. Chômage économique</p> <p>Article 2.7. Inplacement et procédure de mutation interne</p> <p>Article 2.8. Outplacement</p> <p>Article 2.9. Mesures d'accompagnement</p> <p>Article 2.10. Actions positives</p> <p>Article 2.11 Formation</p>
<p><u>Artikel 2.1. – Brugpensioen</u></p> <p><i>Artikel 2.1.1</i>  Huidige collectieve arbeidsovereenkomst wordt afgesloten tot verlenging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 28/6/99 tot wijziging van de CAO van 23 mei 1984 , zonder onderbreking verlengd tot 31/12/2000, tot invoering van een aanvullende vergoeding aan sommige oudere werknemers indien ze worden ontslagen.</p> <p>De leeftijdsvoorwaarden voorzien in bovenvermelde C.A.O worden, binnen de wettelijke limieten, gehandhaafd tot 31 december 2002.</p> <p><i>Artikel 2.1.2.</i>  Ten uitzonderlijke titel, en onder de opschortende voorwaarde van erkenning door de Minister van Tewerkstelling en Arbeid, en op basis van de economische realiteit eigen aan de onderneming, zullen de juridische entiteiten behorend tot het paritair sub-comité 315-01 na afsluiten van een ondernemings-CAO, een aanvraag indienen als onderneming in moeilijkheden of als onderneming in herstructurering, waarbij de leeftijd van het brugpensioen zal worden vastgesteld op 52</p>	<p><u>Article 2.1. – Prépension</u></p> <p><i>Article 2.1.1</i>  La présente convention collective de travail prolonge la convention collective de travail du 28/6/99 portant modification de la CCT du 23 mai 1984, prolongée de manière ininterrompue jusqu'au 31/12/2000, introduisant un régime d'indemnité complémentaire en cas de licenciement de certains travailleurs âgés.</p> <p>Les conditions relatives à l'âge, prévues dans la C.C.T. susmentionnée, sont maintenues, dans le respect des limites légales, jusqu'au 31 décembre 2002.</p> <p><i>Article 2.1.2.</i>  A titre exceptionnel, et sous la condition suspensive d'une reconnaissance par le Ministre de l' Emploi et du Travail, et sur base de la réalité économique propre à l'entreprise, les entités juridiques appartenant à la sous-commission paritaire 315-01 introduiront après la conclusion d'une CCT d'entreprise, une demande en tant qu'entreprise en restructuration ou en tant qu'entreprise en difficultés, fixant l'âge de prépension à 52 ans pour les personnes ayant atteint cet âge pour</p>

*J M G a x*

jaar voor de personen die deze leeftijd bereiken op uiterlijk 31/12/2002.

Het betreft onder andere de vaststelling van een aantal criteria ten einde het behoud van competenties en ervaring mogelijk te maken en de toekomst van het bedrijf te verzekeren.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst zal worden uitgebreid naar een aantal personeelsleden die ten laatste op 31/12/2002 de leeftijd van 52 jaar bereiken.

#### Artikel 2.1.3.

Voor de personeelsleden die aanspraak wensen te maken op de aanvullende vergoeding in toepassing van artikel 2.1.2., zal de individuele opzeggingstermijn worden verminderd tot 6 maanden. Deze bruggepensioneerden moeten niet worden vervangen door een externe aanwerving.

De vertrekken met brugpensioen en de niet-vervanging die hieruit voortvloeit, alsook de regeling interne mutatie dienen de betrokken Maatschappijen in staat te stellen een probleem van overeffectief op te vangen voor een aantal functies. Zij kunnen tevens worden ingesteld ten einde een oplossing te bieden aan een individuele loopbaanproblematiek van sommige werknemers. In elk geval zullen zij desgevallend slechts kunnen plaatsvinden vanaf het ogenblik dat de betrokken Maatschappij in een optimale interne vervanging van de betrokken werknemer heeft voorzien.

De maatschappij verbindt er zich toe alles in het werk te stellen om deze vervanging zo spoedig mogelijk te realiseren.

Voor werknemers die reeds werden opgezegd in het kader van het brugpensioen en waarvan de opzegtermijn lopende is, zal deze eveneens kunnen herleid worden tot 6 maanden.

#### Artikel 2.1.4.

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

- > De aanvullende vergoeding is gelijk aan de vergoeding bepaald in de Nationale CAO

le 31/12/2002 au plus tard.

Il s'agira donc d'établir notamment un certain nombre de critères en vue de permettre le maintien des compétences et de l'expérience afin d'assurer le futur de l'entreprise.

Cette convention collective sera étendue à un certain nombre de membres du personnel qui auront atteint l'âge de 52 ans au plus tard au 31/12/2002.

#### Article 2.1.3.

Les membres du personnel qui souhaitent bénéficier des indemnités complémentaires en application de l'article 2.1.2., verront leur délai de préavis individuel réduit à 6 mois. Ces prépensionnés ne devront pas être remplacés par un engagement externe.

Les départs en prépension et le non-remplacement qui en découle, ainsi que le jeu des mutations internes doivent permettre aux Sociétés concernées de résorber un problème de sureffectif pour une série de fonctions. Ils peuvent également être introduits afin d'offrir une solution aux difficultés individuelles de carrière rencontrées par certains travailleurs. En toute hypothèse, ils ne prendront cours, le cas échéant, qu'au moment où la Société concernée sera en mesure d'assurer, en interne, le remplacement optimal du travailleur concerné.

La Société s'engage à tout mettre en œuvre afin de réaliser ce remplacement au plus tôt.

En ce qui concerne les travailleurs déjà licenciés dans le cadre de la prépension et dont le délai de préavis est en cours, ce délai pourra également être réduit à 6 mois.

#### Article 2.1.4.

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

- > l'indemnité complémentaire est égale à l'indemnité fixée par la CCT Nationale

Handwritten signature and initials.

<p>nummer 17 van 19/12/1974, vermeerderd met :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; 4% van het bruto maandloon dat de loongrens vastgesteld in voornoemde CAO nummer 17 niet overtreft,</li> </ul> <p>En</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; 6 % van het bruto maandloon dat deze loongrens overtreft.</li> </ul> <p>Onder bruto maandloon dient te worden verstaan : het totale maandloon van de werknemer, namelijk het bruto baremaloon vermeerderd met het gemiddelde van de variabele loonelementen van de 12 laatste maanden.</p> <p>Deze vermeerdering dient ten minste 4.510 Bef bruto per maand te bedragen voor de bruto lonen tot 89.999 Bef; 5.040 Bef voor de lonen begrepen tussen 90.000 Bef en 99.999 Bef; 5.570 Bef voor de lonen begrepen tussen 100.000 Bef en 109.999 Bef; 6.100 Bef voor de lonen gelijk aan of hoger dan 110.000 Bef.</p> <p>De aldus bekomen totale bruto aanvullende vergoeding dient ten minste gelijk te zijn aan 75% van het totale netto maandloon verminderd met de bruto werkloosheidsvergoeding (36.296 Bef op 01/02/01).</p> <p>De aanvullende vergoeding is gekoppeld aan de index der consumptieprijzen van toepassing op de lonen. In elk geval dient het geïndexeerde brugpensioen vastgesteld in de CAO 17 te worden gewaarborgd.</p> <p><i>Artikel 2.1.5. – Extralegaal pensioen</i>  Voor zover de bruggepensioneerde verder gaat met het storten van zijn persoonlijke premie in het extralegaal pensioenstelsel, zal de werkgever verder de patronale premie storten. Het maandbedrag van deze premie is gelijk aan het bedrag toegepast tijdens de laatste maand van effectieve dienst.</p> <p>Op aanvraag van de betrokken werknemer en met het akkoord van de werkgever, kan met de verzekeraar een andere regeling op het niveau van de bijdragen en toelagen worden getroffen.  In elk geval zal Sabena het A-contract voortzetten</p> <p><i>Artikel 2.1.6.</i>  De nominatieve lijst waarvan sprake in artikel 2.1.2. zal worden bekendgemaakt tegen</p>	<p>numéro 17 du 19/12/1974 augmentée de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; 4% de la rémunération mensuelle brute ne dépassant pas la rémunération plafonnée telle qu'établie par cette CCT numéro 17</li> </ul> <p>Et</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; 6% de la rémunération mensuelle brute qui dépasse ce plafond</li> </ul> <p>Par rémunération mensuelle brute, il convient de comprendre : la rémunération mensuelle totale du travailleur, soit la rémunération barémique brute majorée de la moyenne des éléments variables de rémunération des 12 derniers mois.</p> <p>Cette majoration est au moins égale à 4.510 Bef brut par mois pour les rémunérations brutes jusqu'à 89.999 Bef; 5.040 Bef pour les rémunérations comprises entre 90.000 Bef et 99.999 Bef; 5.570 Bef pour les rémunérations comprises entre 100.000 Bef et 109.999 Bef; 6.100 Bef pour les rémunérations égales ou supérieures à 110.000 Bef.</p> <p>L'indemnité complémentaire brute totale obtenue est au moins égale à 75% de la rémunération mensuelle nette totale diminuée de l'indemnité de chômage brute (36.296 Bef au 01/02/01).</p> <p>L'indemnité complémentaire est liée à l'index des prix à la consommation applicable aux rémunérations. Dans tous les cas, la prépension indexée déterminée par la CCT 17 doit être garantie.</p> <p><i>Article 2.1.5. – Pension extralégale</i>  Pour autant que le prépensionné poursuive le paiement des primes personnelles afférentes au régime d'assurance extralégale, l'employeur maintiendra le versement des primes patronales. Le montant mensuel de cette prime est égal au montant applicable lors du dernier mois de service effectif.</p> <p>Sur demande du travailleur concerné et moyennant l'accord de l'employeur, un autre règlement déterminant le niveau des cotisations et des primes, peut être convenu avec l'assureur.  Dans tous les cas, l'employeur maintiendra le contrat A.</p> <p><i>Article 2.1.6.</i>  La liste nominative, dont il est question à l'article 2.1.2., sera communiquée le</p>
--	---

*J m h e*

<p>31/03/2001. Er zal worden rekening gehouden met de lijst van vrijwilligers die zich hebben aangemeld. Met het oog op het mogelijk maken van het vertrek van de vrijwilligers, zal de opleiding en het peterschap van de opvolgers systematisch en doeltreffend worden georganiseerd. Het ogenblik van effectief vertrek in brugpensioen zal afhankelijk zijn van de vorming van de vervanger. Deze vorming zal zodanig georganiseerd worden dat de overeengekomen vertrekdatum op brugpensioen gerespecteerd wordt.</p> <p><i>Artikel 2.1.7.</i> Aan de bruggepensioneerden wordt er een begeleidingsprogramma voorgesteld door de hiervoor voor de maatschappij aangestelde dienst, zoals bepaald in artikel 2.8.</p> <p><i>Artikel 2.1.8.</i> Artikel 2.1. van huidige CAO wordt afgesloten voor een bepaalde duur van 2 jaar en dit van 01/01/2001 tot 31/12/2002.</p>	<p>31/03/2001 Il sera tenu compte de la liste des volontaires qui se sont manifestés. En vue de permettre le départ des volontaires, la formation et le parrainage des remplaçants seront systématiquement organisés. Le moment du départ effectif en prépension dépendra de la formation du remplaçant. Celle-ci sera organisée d'une manière à respecter la date convenue de départ en prépension.</p> <p><i>Article 2.1.7.</i> Les prépensionnés se verront proposer un programme d'accompagnement organisé par le service désigné à cet effet pour la Société, tel que déterminé à l'article 2.8.</p> <p><i>Article 2.1.8.</i> L'article 2.1. de la présente CCT est conclue pour une durée déterminée de 2 ans prenant cours le 01/01/2001 pour se terminer au 31/12/2002.</p>
<p><u>Artikel 2.2 – Vrijwillig vertrek met financiële regeling</u></p> <p><i>Artikel 2.2.1</i> De bepalingen inzake vrijwillig vertrek zijn uitsluitend van toepassing op werknemers verbonden met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur en onder de uitdrukkelijke voorwaarde dat deze vertrekken geen aanleiding geven tot een externe aanwerving, zowel direct als indirect. Deze bepalingen zijn niet van toepassing op de werknemers van N.V. Atraxis, N.V. Sabena Technics, N.V. SSES., N.V. SFA en AMP.</p> <p><i>Artikel 2.2.2</i> De werknemers die wensen in te gaan op de vrijwillige vertrekgeregeling dienen zich schriftelijk kenbaar te maken tegen uiterlijk 31.03.2001.  In gemeenschappelijk overleg tussen de directie en de vakbonden, kan deze termijn worden verlengd op grond van een evaluatie dat verdere vermindering van het personeelseffectief aangewezen zou zijn.  De maatschappij houdt zich het recht voor individuele aanvragen tot vrijwillig vertrek tijdelijk uit te stellen of te weigeren op grond</p>	<p><u>Article 2.2 – Départ volontaire avec règlement financier</u></p> <p><i>Article 2.2.1</i> Les dispositions en matière de départ volontaire sont exclusivement applicables aux travailleurs ayant un contrat à durée indéterminée et moyennant la condition expresse que ces départs n'entraînent pas un engagement externe, tant direct qu'indirect. Ces dispositions ne sont pas d'application aux travailleurs de la S.A. Atraxis, S.A. Sabena Technics, S.A. SSES, S.A. SFA et AMP.</p> <p><i>Article 2.2.2</i> Les travailleurs qui souhaitent bénéficier du règlement de départ sur base volontaire doivent en faire la demande écrite, au plus tard au 31.03.2001. Ce délai peut être prolongé, en concertation entre la direction et les organisations syndicales, sur base d'une évaluation qui ferait ressortir qu'une réduction supplémentaire de l'effectif est indiquée.  La société se réserve le droit de temporairement postposer ou de refuser les demandes individuelles de départ volontaire,</p>

J M G z

van het feit dat de nodige competenties tot vervanging van de werknemer niet op korte termijn aanwezig zijn binnen het bedrijf. Elke weigering zal het voorwerp kunnen uitmaken van een beroepsprocedure tussen de PM en een lid van de syndicale delegatie.

#### Artikel 2.2.3

De financiële regeling die zal worden aangeboden aan de werknemers wordt als volgt berekend :

Bedienden buiten proefperiode : de minimum opzegtermijnen voor bediende voorzien in de wet op de arbeidsovereenkomsten t.t.z. 3 maanden loon per begonnen schijf van 5 jaar dienst.

Arbeiders buiten proefperiode en minder dan 6 maanden dienst : het loon voor 28 dagen.

Arbeiders buiten proefperiode met meer dan 6 maanden : het loon voor 56 dagen.

Werknemers binnen proefperiode : de wettelijk voorziene opzegtermijnen.

Begeleidingstoelage : teneinde het inkomensverlies bij overgang naar de werkloosheid zo goed mogelijk op te vangen wordt een begeleidingstoelage ingesteld. Deze toelage wordt vastgesteld op basis van de anciënniteitsjaren bereikt op het ogenblik dat de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd.

Hij bedraagt :

Anciënniteit bij Vertrek	Bedrag
0 - < 10 jaar	5.300 BEF/dienstj.
10 - < 20 jaar	10.600 BEF/dienstj.
> 20 jaar	15.900 BEF/dienstj.

Deze vergoeding is gelijk aan minimum 53.000 BEF. Hogervermelde bedragen zijn bruto bedragen waarop de wettelijke inhoudingen zullen worden verricht.

#### Artikel 2.2.4

Het effectief vertrek van de werknemer wordt vastgelegd in onderling overleg en ten

au motif que les compétences nécessaires, en vue du remplacement du travailleur, ne se retrouvent pas, à court terme, à l'intérieur de l'entreprise.

Tout refus pourra faire l'objet d'un recours entre le PM concerné et un membre de la délégation syndicale.

#### Article 2.2.3

Le règlement financier, proposé aux travailleurs, est calculé comme suit :

Employés ne se trouvant plus en période d'essai : le délai de préavis minimum pour employés, tel que prévu par la loi sur les contrats de travail, c-à-d 3 mois de salaire par tranche entamée de 5 ans de service.

Ouvriers qui ne se trouvent plus en période d'essai et qui comptent moins de 6 mois de service : la rémunération de 28 jours.

Ouvriers qui ne se trouvent plus en période d'essai et qui comptent plus de 6 mois de service : la rémunération de 56 jours.

Travailleurs en période d'essai : le délai de préavis légal.

Allocation de soudure : afin d'accompagner au maximum le passage vers le chômage, les travailleurs concernés recevront une allocation de soudure. Cette allocation est fixée sur base de l'ancienneté atteinte au moment où il est mis fin au contrat de travail.

Elle est fixée à :

Ancienneté au moment du départ	Montant
0 - < 10 ans	5.300 BEF/année
10 - < 20 ans	10.600 BEF/année
> 20 ans	15.900 BEF/année

Cette indemnité est au minimum égale à 53.000 BEF. Les montants renseignés ci-dessus sont des montants bruts sur lesquelles les retenues légales sont effectuées.

#### Article 2.2.4

Le départ effectif du travailleur est déterminé en concertation et, au plus tôt au moment où



vroegste op het ogenblik dat is overgegaan tot een optimale interne vervanging. De maatschappij verbindt zich ertoe alles in het werk te stellen om de vervanging zo spoedig mogelijk te realiseren. Dit zal in gemeenschappelijk overleg worden geëvalueerd, zoals bepaald in Artikel 5.

#### Artikel 2.2.5

De toepassing van artikel 2.2 is van bepaalde duur ingaande de dag van de ondertekening van huidige overeenkomst en eindigend op 31.03.2001. Zij kan na paritair overleg worden verlengd van maand tot maand in het respect van artikel 2.2.

Artikel 2.2 is niet van toepassing op werknemers die de maatschappij herintegreren tijdens de geldigheid van de vrijwillige vertrekregeling, na een periode van verlof zonder wedde of loopbaanonderbreking lange duur.

#### Artikel 2.3. – Verlof zonder wedde

##### Artikel 2.3.1

Voor zover de organisatie van de dienst het toelaat en voor zover het beantwoordt aan de doelstelling van huidige CAO, zal verlof zonder wedde maximaal worden toegestaan door het diensthoofd na overleg tussen de werknemer en zijn afdelingshoofd.

##### Artikel 2.3.2. – K6

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

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

- > K6 zal verder kunnen toegekend worden per prestatie of per halve prestatie. Voor deze prestaties zal geen loon en geen maaltijdcheque worden toegekend.
- > Voor de berekening van de garantie van 208 werkdagen zal de factor 208 worden vermeerderd met het aantal volledige dagen K6 opgenomen met ingang van 1/1/2001
- > De toekenning van K6 zal uitsluitend gebeuren in dalperiodes van de activiteit en is onderhevig aan de voorafgaande toestemming van de hiërarchische overste.

un remplacement optimal en interne a été réalisé. La société s'engage à mettre tout en oeuvre afin de réaliser ce remplacement le plus vite possible. Ceci est évalué en concertation paritaire comme spécifié à l'Article 5.

#### Article 2.2.5

L'application de l'article 2.2 est d'une durée déterminée, prenant cours le jour de la signature de la présente convention et venant à échéance le 31.03.2001. Elle peut être prolongée de mois en mois, après concertation paritaire, dans le respect de l'article 2.2.

L'article 2.2 n'est pas applicable aux travailleurs qui réintègrent la société pendant la période de validité du régime départ volontaire, après une période de congé sans solde ou interruption de carrière de longue durée.

#### Article 2.3. – Congé sans solde

##### Article 2.3.1.

Pour autant que l'organisation du service le permette et pour autant qu'il réponde aux objectifs de la présente CCT, le congé sans solde sera accordé au maximum par le chef du service concerné, après concertation entre le travailleur et son chef de département.

##### Article 2.3.2. – K6

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

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

- > Les K6 seront octroyés par prestation ou par demi prestation. Pour ces prestations, aucune rémunération et aucun chèque-repas ne seront attribués.
- > En ce qui concerne le calcul de la garantie de 208 jours de travail, le facteur 208 sera augmenté du nombre de jours complets, pris à partir du 1/1/2001.
- > L'octroi du K6 ne pourra avoir lieu qu'en période creuse d'activité et moyennant l'accord préalable du supérieur hiérarchique. Il ne peut naître aucun droit

Er kan geen individueel recht voor de werknemer ontstaan op de toekenning van deze dagen. Zij worden niet gepland op de rollen en er is geen termijn van aanvraag voorzien.

- > Het aantal K6 dat kan worden toegekend per werknemer is beperkt tot 5 prestaties per kwartaal en zal slechts toegekend worden indien de betrokkene zijn compensatiedagen gepland heeft.
- > Voor de toekenning van dagen verlof zonder wedde zal de code K6 uitsluitend worden vermeld indien aan bovenvermelde voorwaarden is voldaan.
- > Het verderzetten van het systeem K6 doet geen afbreuk aan de regeling verlof zonder wedde korte duur voorzien in onderhavige CAO.
- > Trimestrieel zal de Ondernemingsraad worden in kennis gesteld van het aantal toegekende dagen K6 per directie.

*Artikel 2.3.3. – Verlof zonder wedde korte duur*

Deze regeling doet geen afbreuk aan de voorzieningen ingesteld door de Nationale CAO nummer 45.

De regeling verlof zonder wedde van korte duur gaande van 1 tot 20 dagen kan worden aangevraagd en zal worden toegekend voor zover de goede werking van de dienst hierdoor niet in het gedrang komt en voor zover het jaarlijks verlof van de betrokken werknemer reeds gepland werd.

Aan de werknemer zal geen functiewijziging worden opgelegd om reden van het opnemen van verlof zonder wedde korte duur.

De dagen verlof zonder wedde zullen slechts worden toegekend voor zover betrokkene zijn compensatiedagen gepland heeft.

*Artikel 2.3.4. – Verlof zonder wedde lange duur*

- > Onder verlof zonder wedde lange duur, dient te worden verstaan elke periode van verlof zonder wedde waarvan de duur minimaal 6 maanden en maximaal 2 jaar bedraagt.
- > Na onderling overleg tussen werknemer en de hiërarchische overste kan het departementshoofd van deze minimum- of maximumgrens afwijken.
- > De periodes van verlof zonder wedde, waarvan de duur ten minste 12 maanden

individuel pour le travailleur à l'octroi de ces jours. Ils ne sont pas planifiés au rôle ni soumis à des délais de demande.

- > Le nombre de K6 attribué par travailleur est limité à 5 prestations par trimestre et ne sera octroyé pour autant que l'intéressé ait planifié ses jours de compensation.
- > Le code K6 sera exclusivement mentionné lors de l'attribution de jours de congé sans solde, pour autant qu'il soit satisfait aux conditions reprises ci-dessus.
- > Le maintien du système K6 ne déroge pas au règlement de congé sans solde de courte durée tel que prévu par la présente CCT.
- > Chaque trimestre le Conseil d'Entreprise sera informé sur le nombre de jours K6 octroyés, et ce par Direction

*Article 2.3.3. – Congé sans solde de courte durée*

Ce règlement ne porte pas atteinte aux dispositions introduites par la CCT nationale n° 45.

Les congés sans solde de courte durée de 1 à 20 jours sont demandés et accordés, pour autant que le bon fonctionnement du service ne soit pas mis en péril et pour autant que le congé annuel du travailleur concerné soit déjà planifié.

Aucun changement de fonction ne sera imposé au travailleur en raison de la prise de congé sans solde de courte durée.

Les jours de congé sans solde ne sont octroyés que pour autant que l'intéressé ait planifié ses jours de compensation.

*Article 2.3.4. – Congé sans solde de longue durée*

- > On entend par congé sans solde de longue durée toute période de congé sans solde dont la durée est de 6 mois au minimum et de 2 ans au maximum.
- > Après concertation entre le travailleur et son supérieur hiérarchique, le chef du département peut déroger à cette limite minimum ou maximum.
- > Les périodes de congé sans solde, d'une durée de 12 mois au moins, ne sont pas

bedraagt, worden niet in aanmerking genomen voor de toekenning van voordelen gesteund op de anciënniteit van de werknemer.

- > De werknemer kan geen rechten putten uit aanvullende pensioenregelingen ten laste van de werkgever voor de periodes van verlof zonder wedde bedoeld in artikel 2.3.4.
- > Indien de werknemer na een periode van verlof zonder wedde lange duur in de maatschappij wenst te herintegreren, zal hem maximaal een arbeidspost worden aangeboden die overeenstemt met zijn bekwaamheden, zonder hem echter te garanderen dat hij de functie die hij heeft onderbroken, opnieuw kan vervoegen.

#### Artikel 2.4. – Loopbaanonderbreking

##### *Artikel 2.4.1.*

Voor wat de loopbaanonderbreking betreft, zal de wettelijke verplichting van 3 percent geëerbiedigd worden in elke juridische entiteit. De wil van de directie bestaat erin het recht op loopbaanonderbreking binnen de verschillende maatschappijen ressorterend onder het paritair sub-comité 315.01 beter te verdelen. Mede door de invoering van nieuwe, wettelijke bepalingen, verbinden partijen er zich toe het principe van de verdeling van het recht op loopbaanonderbreking binnen de departementen van eenzelfde juridische entiteit te herdiscussieren.

De directie zal elke aanvraag tot halftijdse loopbaanonderbreking vanaf 50 jaar met prioriteit behandelen.

Een aanvraag tot afwijking op de verplichting tot vervanging zal ingediend worden bij het Ministerie door elke werkgever die beantwoordt aan het criterium "onderneming in moeilijkheden gebonden door een herstructureringsplan" in zoverre er een overeffectief is.

##### *Artikel 2.4.2.*

In geval van volledige loopbaanonderbreking zal voor deze periodes door de werknemer geen aanspraak worden gemaakt op aanvullende pensioenregelingen ten laste van de werkgever.

prises en considération pour l'attribution d'avantages liés à l'ancienneté du travailleur.

- > Le travailleur ne peut tirer, pour les périodes de congé sans solde prévues à l'article 2.3.4. aucun droit à un règlement de pension complémentaire à charge de l'employeur.
- > Si le travailleur, après une période de congé sans solde de longue durée, souhaite réintégrer l'entreprise, il lui sera au maximum proposé un poste de travail correspondant à ses compétences sans pour autant lui garantir qu'il pourra réintégrer la fonction qu'il a interrompue.

#### Article 2.4. – Interruption de carrière

##### *Article 2.4.1.*

Concernant l'interruption de carrière, l'obligation légale de 3 pour-cent sera respectée dans chaque entité juridique.

La volonté de la direction est de mieux répartir le droit à l'interruption de carrière au sein des différents sociétés appartenant à la sous-commission paritaire 315.01.

Du fait de la mise en oeuvre de nouvelles dispositions légales les parties s'engagent à rediscuter le principe de répartition du droit à l'interruption de carrière dans les départements d'une même société juridique.

La direction traitera toute demande d'interruption de carrière à mi-temps à partir de 50 ans avec priorité.

Une demande de dérogation à l'obligation de remplacement sera introduite au Ministère par chaque employeur répondant au critère « entreprise en difficultés liée par un plan de restructuration » pour autant qu'il y ait un sureffectif.

##### *Article 2.4.2.*

En cas d'interruption de carrière complète, le travailleur ne peut bénéficier, pour ces périodes, d'aucun règlement de pension complémentaire à charge de l'employeur.

*Artikel 2.4.3.*

Indien de werknemer na een periode van volledige loopbaanonderbreking de maatschappij wenst te herintegreren, zal een maximale inspanning worden geleverd om hem, overeenkomstig de toepasselijke wetgeving, een arbeidspost aan te bieden die overeenstemt met zijn bekwaamheden en zijn classificatie, zonder hem echter te garanderen dat hij de functie die hij heeft onderbroken opnieuw kan vervoegen.

Indien de werknemer hervat na een periode van loopbaanonderbreking behoudt hij zijn barema en zijn classificatie van toepassing op het ogenblik van vertrek in loopbaanonderbreking.

Aan het vliegend meesterpersoneel zal een functie als lid van het vliegend meesterpersoneel worden gegarandeerd.

Aan het vliegend cabinepersoneel zal een functie als lid van het vliegend cabinepersoneel worden gegarandeerd.

Deze maatregel heeft geen betrekking op personeelsleden die een nieuwe beroepskwalificatie hebben bekomen.

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

*Artikel 2.4.4.*

De periodes van volledige loopbaanonderbreking van ten minste 12 maanden worden niet in aanmerking genomen voor de toekenning van voordelen gesteund op de anciënniteit van de werknemer.

*Artikel 2.4.5.*

Indien de werknemer in de maatschappij herintegreert na een periode van loopbaanonderbreking, zal hem, indien nodig, een passende vorming worden aangeboden om zijn herintegratie te bevorderen. De inhoud van deze vormingen zal aan de onder artikel 5 voorziene commissie voorgesteld worden.

*Article 2.4.3.*

Si, à l'échéance d'une période d'interruption de carrière complète, le travailleur désire réintégrer l'entreprise, un effort maximum sera fait pour lui offrir, conformément aux dispositions légales en la matière, un poste de travail correspondant à ses compétences et à sa classification, sans pour autant garantir qu'il pourra reprendre la fonction qu'il a interrompue.

En cas de reprise de travail après une période d'interruption de carrière, le travailleur conserve le barème et la classification qui lui étaient applicables au moment de son départ en interruption de carrière.

Le personnel navigant de maîtrise se verra garantir une fonction en tant que personnel navigant de maîtrise.

Le personnel navigant de cabine se verra garantir une fonction en tant que personnel navigant de cabine.

Cette mesure ne vise pas les personnes ayant acquis une nouvelle qualification professionnelle.

Si par la suite, le travailleur devait refuser un poste de travail qui lui est proposé et qui correspond à sa classification, le poste de travail qu'il occupe sera considéré comme un poste de travail pour lequel il aura été muté de sa propre initiative.

*Article 2.4.4.*

Les périodes d'interruption de carrière complète de 12 mois au moins ne sont pas prises en considération pour l'octroi d'avantages liés à l'ancienneté du travailleur.

*Article 2.4.5.*

Si un travailleur est réintégré dans la société après une période d'interruption de carrière, il se verra proposer, si nécessaire, une formation adéquate afin de favoriser sa réintégration. Le contenu de ces formations sera présenté à la commission prévue à l'article 5.

**Artikel 2.4.6**

Partijen komen overeen de diverse bepalingen inzake loopbaanonderbreking te herzien in het kader van de voorziene wetwijziging ten gevolge van het interprofessioneel akkoord 2001/2002.

**Artikel 2.5. – Deeltijdse arbeid**

**Artikel 2.5.1.**

Voor de toepassing van onderhavig sociaal luik wordt verstaan onder deeltijdse arbeid : de vermindering van arbeidsprestaties op aanvraag van de werknemer.

Bijgevolg zullen deze werknemers die op eigen aanvraag hun prestaties verminderen, niet in aanmerking worden genomen voor de berekening van het aantal deeltijdse contracten die in toepassing van de desbetreffende van toepassing zijnde CAO's. Nochtans bevestigen partijen de toepassing van artikel 4 van de CAO nr. 35 betreffende de prioriteit voor het bekomen van een voltijdse tewerkstelling.

**Artikel 2.5.2.**

De overeenkomst inzake vermindering van de arbeidsprestaties is steeds onderhevig aan het wederzijds akkoord.

**Artikel 2.5.3**

De individuele overeenkomst voor vermindering van de in de arbeidsovereenkomst overeengekomen prestaties kan, op vraag van de werknemer, worden voorzien ofwel voor een periode van bepaalde duur van minimaal 1 jaar, of van onbepaalde duur.

**Artikel 2.5.4.**

Ieder nieuw uurrooster zal worden besproken in de prestatiecommissie en ter bekrachtiging worden voorgelegd in Ondernemingsraad.

**Artikel 2.5.5.**

Het feit dat de werknemer in het kader van huidige overeenkomst deeltijdse arbeid aanvraagt voor een bepaalde of voor onbepaalde duur, mag geen reden uitmaken tot afdanking.

**Artikel 2.6. – Economische werkloosheid**

**Artikel 2.6.1.**

**Article 2.4.6**

Les parties conviennent de revoir les dispositions diverses en matière d'interruption de carrière à la lumière du changement de la loi envisagée dans l'accord interprofessionnel 2001/2002.

**Article 2.5. – Travail à temps partiel**

**Article 2.5.1.**

Il convient d'entendre par travail à temps partiel pour l'application du présent volet social: la diminution des prestations à la demande du travailleur.

En conséquence, les travailleurs qui, à leur demande, réduisent leurs prestations ne seront pas pris en compte pour le calcul du nombre de contrats à temps partiel proposés par la société, en application des CCT d'application en la matière. Néanmoins, les parties confirment l'application de l'article 4 de la CCT n° 35 concernant la priorité pour l'obtention d'un emploi à temps plein.

**Article 2.5.2.**

La convention relative à la réduction des prestations de travail est toujours soumise à l'accord réciproque des parties.

**Article 2.5.3.**

A la demande du travailleur, la convention individuelle de réduction des prestations prévues dans le contrat de travail, est prévue soit pour une durée déterminée d'un an au minimum, soit pour une durée indéterminée.

**Article 2.5.4.**

Tout nouvel horaire de travail, sera discuté en commission des prestations et sera présenté au Conseil d'Entreprise pour entérinement.

**Article 2.5.5.**

Le fait que le travailleur demande, dans le cadre de la présente convention, de travailler à temps partiel pour une durée déterminée ou indéterminée ne peut justifier un licenciement.

**Article 2.6. – Chômage économique**

**Article 2.6.1.**

Handwritten signature and initials.

Alvorens een beroep te doen op een regeling van werkloosheid wegens gebrek aan werk zal maximaal worden overgegaan tot het tijdelijk muteren van werknemers.

Deze tijdelijke mutaties zullen plaatsvinden in het respect van de modaliteiten bepaald in artikel 2.7.3. van huidige overeenkomst.

Wanneer een beroep wordt gedaan op economische werkloosheid zal dit maximaal gebeuren op vrijwillige basis, rekening houdend met de productienoden.

#### *Artikel 2.6.2.*

Bij invoering van een regeling economische werkloosheid zal de wettelijke procedure van kennisgeving aan de Ondernemingsraad strikt worden gerespecteerd.

#### *Artikel 2.6.3.*

Voor de dagen werkloosheid zal de werkgever de werkloosheidsvergoeding aanvullen met een toelage gelijk aan de helft van het verschil tussen het laatste nettoloon en de werkloosheidsuitkering.

De instelling van een regime van economische werkloosheid mag niet tot gevolg hebben dat het netto maandinkomen van de betrokken werknemers (werkloosheidsuitkering + aanvulling ten laste van de maatschappij) minder bedraagt dan 90% van het laatst genoten netto maandloon voor een volledig gepresteerde maand.

De berekeningsmodaliteiten van de aanvullende werkloosheidsvergoeding ten laste van de maatschappij zijn deze vastgelegd in de Reglementencommissie van 31 mei 1991.

#### Artikel 2.7. – Inplacement en regeling interne mutatie

##### *Artikel 2.7.1. – Inplacement*

De classificatie en de vaststelling van het toepasselijke barema van de personeelsleden die naar een andere functie muteren, zal worden geregeld volgens A.D.O. nr. 884.

De toepassing van A.D.O. nr. 1128 van 15 juni 1992 wordt opgeheven tot 31/12/2001.

Deze termijn kan in akkoord met de vakbonden worden verlengd.

In geval van tijdelijke mutatie zal rekening worden gehouden met de bekwaamheden van de werknemer.

Avant de faire appel à un système de chômage pour manque de travail, il sera fait au maximum recours à des mutations temporaires de travailleurs.

Ces mutations temporaires s'effectuent en respectant les modalités prévues à l'article 2.7.3. de la présente convention.

Lorsqu'il est fait appel au chômage économique, celui-ci aura lieu au maximum sur base volontaire et tenant compte des besoins de production de l'entreprise.

#### *Article 2.6.2.*

En cas d'introduction d'un régime de chômage économique, la procédure légale d'information du Conseil d'Entreprise sera strictement respectée.

#### *Article 2.6.3.*

L'employeur complète l'indemnité de chômage pour ces jours de chômage par une indemnité égale à la moitié de la différence entre la dernière rémunération nette et l'allocation de chômage.

L'instauration d'un régime de chômage économique ne peut pas avoir comme conséquence que le revenu mensuel net des travailleurs concernés (allocation de chômage + indemnité à charge de la société) est inférieur à 90% du dernier salaire net pour un mois complet d'activité.

Le mode de calcul de l'indemnité de chômage complémentaire à charge de la Société est celui déterminé par la Commission des Règlements du 31 mai 1991.

#### Article 2.7. – Inplacement et procédure de mutation interne

##### *Article 2.7.1. – Inplacement*

La classification et la détermination du barème applicable aux membres du personnel qui mutent vers une autre fonction sont réglées conformément à l'O.S.G. n°884.

L'O.S.G. n°1128 du 15 juin 1992 est suspendu jusqu'au 31/12/2001

Ce délai peut être prolongé en accord avec les organisations syndicales.

En cas de mutation temporaire, les compétences du travailleur seront prises en considération.

+ 17/2 2

De werknemer die om redenen van herstructurering tijdelijk wordt gemuteerd naar een functie met lagere classificatie en waaraan een lager barema verbonden is, zal nadien geen passende arbeidspost weigeren die in overeenstemming is met zijn classificatie en barema.

Ten einde de werknemers in staat te stellen zich optimaal intern te heroriënteren, zal hen door de gespecialiseerde diensten van de Sabena Groep een begeleidings- en vormingsprogramma worden voorgesteld in toepassing van artikel 2.8. van huidige overeenkomst. De inhoud van dit programma zal aan de onder artikel 5 voorziene commissie voorgelegd worden.

*Artikel 2.7.2.*

Werknemers die om reden van herstructurering worden overgeschakeld van een arbeidsregime met loontoeslag voor ploegen naar een regeling met dagwerk, ontvangen gedurende een overgangperiode, waarvan de duur gelijk is aan de wettelijke minimum vooropzeg die had moeten gerespecteerd worden indien een einde was gesteld aan hun overeenkomst met een minimum van 12 maanden, een overbruggingspremie gelijk aan het verschil tussen het gemiddelde loon van de laatste 12 maanden en het loon waarop zij aanspraak maken ingevolge hun nieuw uurrooster.

*Artikel 2.7.3.*

De economische criteria voorzien in de A.D.O.'s nr. 1077 van 25/02/1989 en nr. 1085 van 07/11/1989 worden opgeschort tot 31/12/2001 voor alle personeelsleden die omwille van herstructurerings-maatregelen intern muteren.

De wachtperiodes van 2 x 6 weken voor bedienden en 2 x 4 weken voor arbeiders, vastgelegd in A.D.O. nr. 884 worden opgeheven tot 31/12/2001.

Deze periode kan in onderling overleg worden verlengd.

*Artikel 2.7.4 – Tijdelijke mutaties*

Enkel in geval van tijdelijke mutatie van werknemers van een dienst met gebrek aan

Le travailleur qui est muté temporairement, du fait de la restructuration, vers une fonction de classe inférieure à laquelle est lié un barème inférieur, ne peut refuser par la suite un poste de travail convenable correspondant à sa classification et barème.

Afin de permettre aux travailleurs de se réorienter en interne de façon optimale, un programme d'accompagnement et de formation est proposé par les services spécialisés du Groupe Sabena, en application de l'article 2.8 de la présente convention. Le contenu de ce programme sera présenté à la commission prévue à l'article 5.

*Article 2.7.2.*

Les travailleurs qui, pour des motifs de restructuration, sont transférés d'un régime de travail comprenant des primes d'équipe vers un régime de travail de jour, perçoivent une indemnité de soudure dont la durée est équivalente au préavis légal minimum qui aurait dû être respecté si il avait été mis fin à leur contrat de travail avec un minimum de 12 mois, et qui est égale à la différence entre la rémunération moyenne des 12 derniers mois et la rémunération proméritee sur base de leur nouvel horaire de travail.

*Article 2.7.3.*

Les critères économiques, visés par les O.S.G. n°1077 du 25/02/1989 et n°1085 du 07/11/1989, sont suspendus jusqu'au 31/12/2001 pour tous les membres du personnel qui mutent en interne en raison des mesures de restructuration.

Les périodes d'attente, de 2 x 6 semaines en ce qui concerne les employés et de 2 x 4 semaines en ce qui concerne les ouvriers, fixées par l'O.S.G. n°884, sont suspendues jusqu'au 31/12/2001.

Cette période peut être prolongée en concertation paritaire.

*Article 2.7.4 – Mutations temporaires*

Dans le seul cas de mutation temporaire de travailleurs d'un service où la charge de travail

9

werk naar de diensten waar een toename van het werkvolume plaatsvindt zal syndicaal overleg en goedkeuring plaatsvinden en zullen volgende modaliteiten van kracht zijn :

- > Wanneer een tijdelijke mutatie slechts voor een gedeelte van de dienst van kracht is, zal een beurtrol worden ingesteld
- > Indien de tijdelijke mutatie geen wijziging in het uurrooster teweeg brengt zal een verwittigingstermijn van 48 uur worden gerespecteerd. Deze termijn kan op vrijwillige basis worden ingekort
- > Indien de tijdelijke mutatie een wijziging van uurrooster teweeg brengt, zullen de betrokken werknemers presteren volgens het uurrooster van kracht in de afdeling waarin zij tijdelijk worden tewerkgesteld. Deze wijziging van uurrooster gaat slechts in de 10de kalenderdag volgend op de mutatie. Ondertussen zullen de betrokken werknemers, mits naleving van de verwittigingstermijn voorzien in vorige paragraaf, worden tewerkgesteld binnen de nieuwe afdeling, doch met behoud van het uurrooster dat op hen van toepassing was. Deze termijn of het uurrooster kan worden gewijzigd op vrijwillige basis of na overleg. Bij individuele, organisatorische problemen zal een oplossing worden gezocht in overleg en in gemeenschappelijk akkoord tussen de PM en een afgevaardigde van de syndicale delegatie
- > Voor de toepassing van onderhavige paragraaf dient onder uurrooster te worden verstaan, alle uurroosters goedgekeurd voor de betrokken afdeling in de prestatiecommissie en ondernemingsraad, met uitzondering van de uurroosters die op vrijwillige basis worden verricht in uitvoering van een individueel akkoord tussen werkgever en werknemer.

#### Artikel 2.8. – Outplacement

Outplacement wordt niet beschouwd als een naakt ontslag. De bepalingen inzake outplacement zijn niet van toepassing op de SA Sabena Technics en NV SSES.

Ten einde een oplossing te bieden aan individuele gevallen, wordt een regeling inzake outplacement ingevoerd conform aan de CAO

n'est pas suffisante vers un service qui connaît une augmentation du volume de travail, une concertation et approbation syndicale aura lieu et les modalités suivantes s'appliquent :

- > Au cas où la mutation temporaire n'est en vigueur que pour une partie des travailleurs d'un service, une tournante sera organisée
- > Si la mutation temporaire n'entraîne pas de modification de l'horaire de travail, un délai d'avertissement de 48h est respecté. Ce délai peut être réduit sur base volontaire.
- > Si la mutation temporaire entraîne une modification de l'horaire de travail, les travailleurs concernés prestent sur base de l'horaire de travail en vigueur dans le département au sein duquel ils sont temporairement mis au travail. Cette modification d'horaire ne prend effet que le 10ième jour calendrier qui suit la mutation. Entretemps, les travailleurs concernés, moyennant respect du délai d'avertissement prévu au paragraphe précédent, sont mis au travail dans le nouveau département, tout en maintenant l'horaire de travail qui leur était applicable. Ce délai ou l'horaire peut être changé sur base volontaire ou après concertation. En cas de problème individuel organisationnel, une solution sera cherchée en concertation et de commun accord entre le PM et un membre de la délégation syndicale.
- > Pour l'application du présent paragraphe, il convient de comprendre par horaires de travail tous les horaires de travail approuvés en commission de prestations et en conseil d'entreprise pour le département concerné, à l'exception des horaires de travail, effectués sur une base volontaire en exécution d'un accord individuel entre l'employeur et le travailleur.

#### Article 2.8. – Outplacement

L'outplacement n'est pas considéré comme un licenciement sec. Les dispositions en matière d'outplacement ne s'appliquent pas à la SA Sabena Technics et à la SA SSES.

Afin de porter solution à des cas individuels, un système d'outplacement est introduit, conformément à la CCT n°51 conclue au



nr. 51 afgesloten in de Nationale Arbeidsraad op 10/02/1992.

De commissie ingesteld bij artikel 5 van huidige CAO zal waken over de goede toepassing van deze maatregel.

*Artikel 2.8.1.*

De werknemer waarvan de functie verdwijnt of waarvan de kwalificaties niet meer beantwoorden aan de noodwendigheden van de arbeidsorganisatie, zal worden begeleid door de interne tewerkstellingscel van de Sabena Groep.

Gedurende een periode van 3 maanden zullen deze werknemers genieten van een vormings- en reoriëntatieprogramma dat hen ondersteuning biedt bij het vinden van een andere functie van onbepaalde duur binnen de maatschappij overeenkomstig de principes bepaald in artikel 2.9.2.

Bovenvermelde periode van 3 maanden kan maximaal twee maal worden verlengd voor de duur van één maand.

Bij het verstrijken van deze periode van 3, 4 of 5 maanden en indien de werknemer geen andere functie van onbepaalde duur heeft gevonden, of bij het verstrijken van de tijdelijke functie, zal een einde worden gesteld aan de arbeidsovereenkomst en zal de werknemer genieten van een extern outplacement.

In dit geval zal de werknemer aanspraak maken op de inkomensgarantie voorzien in artikel 2.8.2

Deze procedure zal niet van toepassing zijn indien de werknemer zelf zijn voorkeur uitsprekt voor een externe oplossing.

*Artikel 2.8.2. – Inkomensgarantie*

De werknemers die een outplacementbegeleiding volgen zullen genieten van een garantie van het netto-inkomen in volgende gevallen :

- > In aanvulling op de werkloosheids-, ziekte- of invaliditeitsuitkeringen ;
- > In aanvulling van een nettoloon bij een volgende werkgever waarvan het bedrag lager is dan het bij de betrokken maatschappij genoten laatste nettoloon, met inbegrip van het gemiddelde van de variabele loonelementen van de 12 laatste

Conseil National du Travail le 10/02/1992.

La commission prévue à l'article 5 de présente CCT veillera à la bonne application de cette mesure.

*Article 2.8.1.*

Le travailleur dont la fonction disparaît ou dont les qualifications ne répondent plus aux nécessités de l'organisation du travail, sera pris en charge par la cellule d'emploi interne du Groupe Sabena.

Durant une période de 3 mois, ces personnes bénéficieront d'un programme de formation et de réorientation qui leur apportera un soutien à la recherche d'une autre fonction à durée indéterminée au sein de la société conformément aux principes définis à l'article 2.9.2.

La période de 3 mois susmentionnée peut être prolongée de maximum deux fois un mois.

A l'issue de cette période de 3, 4 ou 5 mois, pour autant que le travailleur n'ait pas trouvé une autre fonction à durée indéterminée ou en cas de fin d'une fonction temporaire, il sera mis fin au contrat de travail et le travailleur bénéficiera d'un outplacement externe.

Dans ce cas, le travailleur pourra faire appel à la garantie de revenus prévue à l'article 2.8.2.

Cette procédure ne sera pas appliquée si le travailleur concerné exprime lui-même sa préférence pour une solution externe.

*Article 2.8.2. – Garantie de revenus*

Les travailleurs qui suivent un accompagnement d'outplacement, bénéficieront d'une garantie de revenu net dans les cas suivants :

- > En complément à des allocations de chômage, de maladie ou d'invalidité ;
- > En complément à une rémunération nette, proméritée auprès d'un nouvel employeur, dont le montant est inférieur à la dernière rémunération nette proméritée chez la société concernée, y compris la moyenne des éléments variables de rémunération

Handwritten signature and initials.

<p>maanden.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; In aanvulling van het forfaitair minimum-inkomen als zelfstandige zoals het wordt vastgesteld door de regeling sociale zekerheid voor zelfstandigen.</li> </ul> <p>Deze inkomensgarantie wordt vastgesteld op :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; 12 maanden te rekenen vanaf de dag van beëindiging van de overeenkomst voor personen met minder dan 15 jaren dienst ;</li> <li>&gt; 15 maanden te rekenen vanaf de dag van beëindiging van de overeenkomst voor personen met 15 jaar dienst doch minder dan 20 jaar dienst;</li> <li>&gt; 18 maanden te rekenen vanaf de datum van beëindiging van de overeenkomst voor personen met 20 jaar dienst doch minder dan 25 jaar dienst</li> <li>&gt; 21 maanden te rekenen vanaf de datum van beëindiging van de overeenkomst voor personen met ten minste 25 jaar dienst.</li> </ul>	<p>des 12 derniers mois ;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; En complément du revenu minimum forfaitaire en qualité d'indépendant tel que déterminé par le règlement de sécurité sociale pour indépendants.</li> </ul> <p>Cette garantie de revenus est fixée à :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; 12 mois, à compter du jour de la rupture du contrat de travail, pour les personnes qui comptent moins de 15 ans de service ;</li> <li>&gt; 15 mois, à compter du jour de la rupture du contrat de travail, pour les personnes dont l'ancienneté de service est égale ou supérieure à 15 ans mais inférieure à 20 ans ;</li> <li>&gt; 18 mois, à compter du jour de la rupture du contrat de travail, pour les personnes dont l'ancienneté de service est égale ou supérieure à 20 ans mais inférieure à 25 ans ;</li> <li>&gt; 21 mois, à compter du jour de la rupture du contrat de travail, pour les personnes dont l'ancienneté de service est égale ou supérieure à 25 ans.</li> </ul>
<p><u>Artikel 2.9. – Begeleidingsmaatregelen</u></p> <p><i>Artikel 2.9.1. – Voorbereiding op het brugpensioen</i></p> <p>Elke bruggepensioneerde zal kunnen deelnemen aan een informatie- en opleidingssessie omtrent zijn statuut, de consequenties van zijn brugpensioen op sociaal en juridisch vlak, het extra-legaal pensioen, zijn verdere mogelijkheden op de arbeidsmarkt.</p> <p><i>Artikel 2.9.2. – Bijkomende beroepsvorming</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Teneinde de interne mutaties maximaal te bevorderen en de gevolgen van vrijwillige vertrekken, outplacement en andere maatregelen opgenomen in huidig sociaal plan maximaal te ondersteunen zal een samenwerkingsakkoord inzake vorming en loopbaanbegeleiding worden nagestreefd tussen de "VZW Sociaal Fonds Sabena – Risicogroepen" en de diverse gespecialiseerde overheidsdiensten. Een deel van de financiële middelen ter beschikking gesteld van de VZW zal hiertoe prioritair worden aangewend.</li> </ul>	<p><u>Article 2.9. – Mesures d'accompagnement</u></p> <p><i>Article 2.9.1. – Préparation à la prépension</i></p> <p>Chaque prépensionné peut participer à des sessions d'information et de formation relatives à son statut, aux conséquences de sa mise en prépension sur le plan social et juridique, la pension extralégale et ses possibilités futures sur le marché du travail.</p> <p><i>Article 2.9.2. – Formation professionnelle complémentaire</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Afin de favoriser au maximum les mutations internes et de soutenir au maximum les conséquences des départs volontaires, de l'outplacement et des autres mesures contenues dans le présent plan social, un accord de collaboration en matière de formation et d'accompagnement de carrière sera recherché entre l'ASBL Fonds Social Sabena – Groupe à risques et les divers services publics spécialisés. Une partie des moyens financiers, mis à disposition de l'ASBL, sera utilisée prioritairement à cet effet.</li> </ul>

*J M G z 20*

- 4
- > De lijst van sectoriële beroepsvormingen die in aanmerking komen voor de toekenning van educatief verlof zal worden aangepast en gevoegd in bijlage van huidige overeenkomst. Deze lijst zal bijgevolg worden neergelegd ter Griffie van de Dienst van de Collectieve Arbeidsbetrekkingen van het Ministerie van Arbeid en Tewerkstelling.

Artikel 2.10. – Positieve acties

*Artikel 2.10.1.*

In het kader van de herstructurering en in de geest van de gelijke kansenbeleid zal een bijzondere aandacht worden besteed aan de heroriëntering en aanpassing aan de gewijzigde arbeidsorganisatie voor de werknemers.

De werkgroep "Positieve acties" zal ten minste trimestrieel samenkomen op ondernemingsvlak.

De eerste vergadering van deze werkgroep van het jaar 2001 zal de drie te realiseren prioriteiten vastleggen terzake.

De andere vergaderingen zullen gewijd zijn aan het definiëren en evalueren van de concrete maatregelen, en meer bepaald:

- > Harmonisering tussen de vraag naar flexibiliteit en beschikbaarheid in het arbeidsproces enerzijds en de gezinssituatie anderzijds ;
- > Bepaling van begeleidingsmaatregelen voor werknemers die om reden van gezinslast hun carrière onderbreken of hun arbeidstijd verminderen ;
- > Bepaling van specifieke vormingsnoden voor deze personeelscategorie ;
- > Onderzoek en wijziging van de selectie- en promotiecriteria die de toegang van werknemers tot sommige functies bemoeilijken (kwalificatiecommissie).
- > De begeleidingsmaatregelen voor nachtwerk bij vrouwen (partijen verbinden er zich toe het artikel 5 van de CAO dd. 5/11/96 te respecteren).
- > De studie naar eventuele invoering van een uurregeling a rato van vier dagen per week (cfr. IPA 2001/2002)

- > La liste des formations professionnelles sectorielles, prises en considération pour l'octroi du congé-éducation, est adaptée et est annexée à la présente convention. Cette liste sera ensuite déposée aux Greffe du service des Relations Collectives auprès du Ministère de l'Emploi et du Travail.

Article 2.10. – Actions positives

*Article 2.10.1.*

Dans le cadre de la restructuration et dans l'esprit de la politique d'égalité des chances, une attention toute particulière sera consacrée à la réorientation et à l'adaptation des travailleurs à la nouvelle organisation du travail.

Le groupe de travail « Actions positives » se réunira trimestriellement au minimum au niveau des différentes entreprises .

La première réunion de ce groupe de travail de l'année 2001 devra fixer les trois priorités à réaliser en cette matière. Les autres réunions serviront à définir les actions concrètes et à en faire l'évaluation. Ces actions portent sur :

- > L'harmonisation entre d'une part la demande de flexibilité et de disponibilité dans le cycle de travail et d'autre part la situation familiale ;
- > La détermination de mesures d'accompagnement pour les travailleurs qui, en raison de charge de famille, interrompent leur carrière ou réduisent leur temps de travail ;
- > La détermination des besoins spécifiques en formation pour cette catégorie de personnel;
- > L'examen et de la modification des critères de sélection et de promotion qui limitent l'accès des travailleurs à certaines fonctions (commission de qualification).
- > Les mesures d'encadrement du travail de nuit des femmes (les parties s'engagent à respecter l'article 5 de la CCT du 5/11/96)
- > L'étude d'une introduction éventuelle d'un régime de travail de quatre jours/semaine (cfr. AIP 2001/2002)

**Artikel 2.11 – Vorming**

Overwegend dat de vorming een noodzakelijk element is om de toekomst van het personeel en van de maatschappij te verzekeren, verbinden de maatschappijen behorend tot het paritair sub-comité 315.01 zich ertoe inzake vorming de normen hernomen in het interprofessioneel akkoord voor de periode 2001-2002 te respecteren.

Vormingsplannen waarin de grote lijnen van de vorming hernomen worden, zullen voorgelegd worden en opgevolgd worden door de Ondernemingsraden

**Artikel 3 : Toepassingsmodaliteiten op het VMP**

De bepalingen hernomen onder artikels 3.1.2, 3.3, 3.4 en 3.5 worden niet beschouwd als een vermindering van het effectief in de zin van artikel 4 van het protocol akkoord van 5 februari 1997.

**Artikel 3.1.1. – Brugpensioen**

Niet van toepassing op het VMP.

**Artikel 3.1.2. - Ontslagname met het oog op het pensioen.**

Teneinde het overeffectief bij het VMP weg te werken, en vooraleer het middel beschreven in artikel 3.2 aan te wenden, zal voor het VMP die hun ontslag geven met het oog op een vertrek op pensioen tussen 1/3/2001 en 31/12/2002 en voorzover zij hun intentie kenbaar maken voor 31/3/2001, zal in functie van hun senioriteit iedere aanvraag met prioriteit onderzocht worden.

**Article 2.11 – Formation**

Considérant que la formation est un élément essentiel pour assurer l'avenir du personnel et de l'entreprise, les compagnies appartenant à la sous-commission paritaire 315.01 s'engagent à respecter en matière de formation, les normes contenues dans l'accord interprofessionnel pour la période 2001-2002.

Des plans de formation reprenant les grands axes de formation par département seront présentés au et suivis par le Conseil d'Entreprise.

**Article 3 : Modalités d'application au PNM**

Les dispositions reprises sous les articles 3.1.2, 3.3, 3.4 et 3.5 ne sont pas considérées comme une réduction de l'effectif au sens de l'article 4 du protocole d'accord du 5 février 1997.

**Article 3.1.1. – Prépension**

Pas d'application sur le PNM.

**Article 3.1.2. – Démission en vue de la pension.**

Afin de réduire le sureffectif chez le PNM et avant d'utiliser la mesure mentionnée en article 3.2., toute demande de PNM, ayant donné leur démission en vue d'un départ en pension entre le 1/3/2001 et le 31/12/2002 et pour autant que celle-ci est communiquée avant le 31/3/2001, sera traitée prioritairement en fonction de leur séniorité.

Artikel 3.2. – Vrijwillig vertrek met financiële regeling

*Artikel 3.2.1.*  
Zie artikel 2.2.1.

*Artikel 3.2.2.*  
Zie artikel 2.2.2.

*Artikel 3.2.3.*  
De financiële regeling die zal worden aangeboden aan de werknemers is deze die voortvloeit uit toepassing van artikel 6 van de CAO "Groepscontract" van 17/7/00 van de Sabena Groep.

*Artikel 3.2.4.*  
Zie artikel 2.2.4.

*Artikel 3.2.5.*  
Zie artikel 2.2.5.

Artikel 3.3 – Verlof zonder wedde

*Artikel 3.3.1.*  
Zie artikel 2.3.1.

*Artikel 3.3.2. Modaliteiten:*  
De modaliteiten waaronder verlof zonder wedde wordt toegekend aan het VMP worden beschreven in de CAO van 7/7/99 (Specifieke toepassingsmodaliteiten voor het VMP) en dit mits volgende wijzigingen:  
Artikel 3.4.1. van bovenvernoemde CAO wordt vervangen door:

Onder verlof zonder wedde lange duur, dient te worden verstaan elke periode van verlof zonder wedde waarvan de duur minimaal 6 maanden en maximaal 2 jaar bedraagt.

Na onderling overleg tussen werknemer en de hiërarchische overste kan het departementshoofd van deze minimum- of maximumgrens afwijken.

De periodes van verlof zonder wedde, waarvan de duur ten minste 12 maanden bedraagt, worden niet in aanmerking genomen voor de toekenning van voordelen gesteund op de anciënniteit van de werknemer.

In artikel 3.4.3. van bovenvernoemde CAO wordt: " In het kader van de CAO van 7 juli 1999 behoudt het VMP lid zijn rangschikking

Article 3.2. – Départ volontaire avec règlement financier

*Article 3.2.1.*  
Voir article 2.2.1.

*Article 3.2.2.*  
Voir article 2.2.2.

*Article 3.2.3.*  
Le règlement financier, proposée aux travailleurs est celui qui émane de l'application de l'article 6 de la CCT « Contrat Groupe » du 17/7/00 du Groupe Sabena.

*Article 3.2.4.*  
Voir article 2.2.4.

*Article 3.2.5.*  
Voir article 2.2.5.

Article 3.3 – Congé sans solde

*Article 3.3.1.*  
Voir article 2.3.1.

*Article 3.3.2. Modalités :*  
Les modalités selon lesquelles le congé sans solde est attribué au PNM sont décrites dans la CCT du 7/7/99 (Modalités d'Application Spécifiques au PNM) et ceci moyennant les modifications suivantes :  
L'article 3.4.1. de la susdite CCT est remplacé par:

Par congé sans solde de longue durée on entend toute période de congé sans solde dont la durée est de 6 mois au minimum et de 2 ans au maximum.

Après concertation entre le travailleur et son supérieur hiérarchique, le chef du département peut déroger à cette limite minimale ou maximale.

Les périodes de congé sans solde d'une durée de 12 mois au moins ne sont pas prises en considération pour l'attribution d'avantages liés à l'ancienneté du travailleur.

Dans l'article 3.4.3. de la susdite CCT le texte "Dans le cadre de la CCT du 7 juillet 1999 le membre du PNM maintient son classement

Handwritten signature and initials.

op de senioriteitslijst.", vervangen door:  
"In het kader van deze CAO behoudt het VMP lid zijn rangschikking op de senioriteitslijst."

#### Artikel 3.4 – Loopbaanonderbreking

##### *Artikel 3.4.1.*

Zie artikel 2.4.1., uitgezonderd: " De directie zal elke aanvraag tot halftijdse loopbaanonderbreking vanaf 50 jaar met prioriteit behandelen." is niet van toepassing voor het VMP.

##### *Artikel 3.4.2.*

De verdere modaliteiten van toepassing worden beschreven in de CAO van 7/7/99 (Specifieke toepassingsmodaliteiten voor het VMP).

##### *Artikel 3.4.3.*

Partijen komen overeen de diverse bepalingen inzake loopbaanonderbreking te herzien in het kader van de voorziene wetswijziging ten gevolge van het interprofessioneel akkoord 2001/2002.

##### *Artikel 3.4.4.*

In het kader van deze CAO behoudt het VMP lid zijn rangschikking op de senioriteitslijst.

#### Artikel 3.5 - Deeltijdse arbeid

##### *Artikel 3.5.1.*

Zie Artikel 2.5.1.

##### *Artikel 3.5.2.*

De CAO van 23/2/2000 (Specifieke toepassingsmodaliteiten voor het VMP) is hier van toepassing en steeds onderhevig aan wederzijds akkoord.

##### *Artikel 3.5.3.*

Zie Artikel 2.5.3.

##### *Artikel 3.5.4.*

Niet van toepassing

##### *Artikel 3.5.5.*

Zie Artikel 2.5.5.

#### Artikel 3.6 – Economische werkloosheid

Niet van toepassing.

4

dans la liste de séniorité" est remplacé par :  
"Dans le cadre de cette CCT le membre du PNM maintient son classement dans la liste de séniorité ».

#### Article 3.4 – Interruption de carrière

##### *Article 3.4.1.*

Voir article 2.4.1., à l'exception de « La direction traitera toute demande d'interruption de carrière à mi-temps à partir de 50 ans » qui n'est pas d'application sur le PNM.

##### *Article 3.4.2.*

Les autres modalités applicables sont décrites dans la CCT du 7/7/99 (Modalités spécifiques pour le PNM).

##### *Article 3.4.3.*

Dans le cadre de la modification de loi suite à l'accord interprofessionnel 2001/2002, les parties conviennent de revoir les modalités relatives à l'interruption de carrière.

##### *Article 3.4.4.*

Dans le cadre de cette CCT le membre du PNM maintient son classement dans la liste de séniorité.

#### Article 3.5 – Travail à temps partiel

##### *Article 3.5.1.*

Voir Article 2.5.1.

##### *Article 3.5.2.*

La CCT du 23/2/2000 (Modalités d'application spécifiques pour le PNM) est dans ce cas d'application et soumis à un accord bilatéral.

##### *Article 3.5.3.*

Voir article 2.5.3.

##### *Article 3.5.4.*

Pas d'application.

##### *Article 3.5.5.*

Voir article 2.5.5.

#### Article 3.6 – Chômage économique

Pas d'application.

4

Artikel 3.7 – Implacment en regeling interne mutatie

Volgens toepassing van de CAO "Groepskontrakt" van 14/7/2000 van de Sabena groep.

Artikel 3.8 – Outplacement

Niet van toepassing.

Artikel 3.9 – Begeleidingsmaatregelen

Zie Artikel 2.9

Artikel 3.10 – Positieve acties

Zie artikel 2.10

**Artikel 4 : Toepassingsmodaliteiten op het VKP**

Artikel 4.1.: Algemene bepalingen

Partijen herbevestigen de specifieke toepassingsmodaliteiten inzake deeltijdse arbeid, verlof zonder wedde en loopbaanonderbreking opgenomen in de CAO van 7/7/1999.

De bepalingen van artikel 20b van de arbeidsovereenkomst VKP ingesteld bij CAO van 23/05/80 zullen niet van toepassing zijn op werknemers die in het kader van het absorberen van het overeffectief VKP ingaan op de arbeidsherverdelende maatregelen deeltijdse arbeid (met uitzondering van deeltijdse loopbaanonderbreking) en verlof zonder wedde lange duur.

Deze vrijstelling mag echter niet tot gevolg hebben dat de tewerkstelling als lid van het VKP bij een andere operator een negatieve invloed heeft qua prestatie en rusttijden of qua beschikbaarheid voor de werkgever Sabena.

De specifieke maatregelen VKP zullen worden doorgevoerd op basis van vrijwilligheid kenbaar gemaakt door middel van "bidding". Indien de vrijwilligheid voor de diverse maatregelen niet volstaat om het overeffectief te absorberen, zullen zij worden doorgevoerd, enkel voor de artikels 4.2., 4.2.1. en 4.3., in

Article 3.7 – Implacment et disposition de mutation interne

En conformité des stipulations reprises dans la CCT « Contrat Groupe » du 14/7/2000 du Groupe Sabena.

Article 3.8 – Outplacement

Pas d'application.

Article 3.9 – Mesures d'accompagnement

Voir Article 2.9

Article 3.10 – Actions positives

Voir article 2.10

**Article 4 : Modalités d'application pour le PNC**

Article 4.1. : Dispositions générales

Les parties reconfirmen les modalités spécifiques en ce qui concerne le travail à temps partiel, le congé sans solde et l'interruption de carrière reprises dans la CCT du 7/7/1999.

Les dispositions de l'article 20b du contrat de travail du PNC institué par la CCT du 23/05/80 ne seront pas applicables aux travailleurs qui, dans le cadre de la résorption du sureffectif PNC, s'inscrivent dans les mesures suivantes de redistribution du travail : travail à temps partiel (à l'exception de l'interruption partielle de carrière) et congé sans solde de longue durée.

Cette dispense ne peut pas avoir comme conséquence que l'emploi en tant que PNC pour un autre opérateur ait une influence négative sur les temps de prestation et de repos ou sur la disponibilité pour l'employeur Sabena.

Les mesures spécifiques PNC seront introduites sur base du volontariat, exprimé par le "bidding". Au cas où le volontariat pour les différentes mesures devrait s'avérer insuffisant pour absorber le sureffectif, celles-ci seront appliquées uniquement pour les articles 4.2., 4.2.1. et 4.3., dans l'ordre décroissant de

Handwritten marks and numbers: a large '4' and '2' with arrows, and a '2' at the bottom right.

omgekeerde senioriteitsvolgorde. De senioriteitslijst wordt bijgevoegd aan huidige CAO.

Indien de maatregelen, hierna vermeld, niet voldoende zouden zijn om het overeffectief weg te werken, verbindt de Directie er zich toe het dossier, cabin crew onder buitenlandse arbeidsovereenkomst, te herbespreken in het kader van de CAO van 7/7/1999.

De opvolging van deze maatregelen zal gebeuren in Syndicale Delegatie.

Artikel 4.2. : Ter beschikking stelling van VKP aan andere operatoren

Deze ter beschikking stellingen zullen worden uitgevoerd conform de wettelijke bepalingen ter zake en volgens de modaliteiten vastgelegd op lokaal vlak.

Indien nodig, zullen alle mogelijkheden van tijdelijke ter beschikkingstelling aan andere luchtvaartmaatschappijen (IATA en SLR) worden onderzocht.

In dit geval behouden de betrokken werknemers hun arbeidsovereenkomst Sabena, met uitzondering van de bepalingen inzake prestaties voor ter beschikkingstelling waarvan de duur meer dan 20 kalenderdagen bedraagt (.Circulaire Ops.7).

*Artikel 4.2.1. : Ter beschikking stelling aan Swissair*

Ten einde een oplossing te bieden aan het overeffectief VKP zullen onderhandelingen worden gevoerd met Sair-lines met als doel 100 FTE minimum cabin crew ter beschikking te stellen van Swissair voor de uitvoering van enerzijds de rotatie Brussel-Zurich-Brussel, en anderzijds een aantal lange afstandsvluchten behorend tot het Swissair netwerk, en dit gedurende een periode van 12 maanden, eventueel te verlengen.

- De rotaties BRU-ZRH-BRU zullen worden uitgevoerd uitsluitend door het VKP SABENA MH, met inbegrip van de pusers SABENA (CC).
- Deze rotaties zullen worden ingebouwd in de bestaande Sabena rotaties.
- Voor de rotaties LH zal in eerste instantie een beroep worden gedaan op vrijwilligers

séniorité. La liste de séniorité sera jointe à la présente convention.

Dans le cas où les mesures citées par après ne suffisent pas à résoudre le sureffectif, la Direction s'engage à discuter du dossier Flight attendants sous contrat étranger dans l'esprit de la CCT du 7/7/1999.

Le suivi de ces mesures sera effectué en Délégation Syndicale.

Article 4.2. : Mise à disposition de PNC vers d'autres opérateurs

Ces mises à disposition seront effectuées conformément aux dispositions légales en la matière et suivant les modalités fixées au niveau local.

Si nécessaire, toutes les possibilités de mise à disposition temporaire vers d'autres compagnies aériennes (IATA et SLR) seront prises en considération.

Dans ce cas, les travailleurs concernés conserveront leur contrat de travail Sabena, à l'exception des dispositions relatives aux prestations pour les cas de mises à disposition dont la durée excède 20 jours calendriers (Circulaire Ops. 7).

*Article 4.2.1. : Mise à disposition chez Swissair*

Afin d'offrir une solution à l'effectif PNC en surnombre, des négociations auront lieu avec Sair-lines dans le but de mettre à disposition de Swissair 100 FTE minimum pour effectuer d'une part la rotation Bruxelles - Zurich - Bruxelles, et d'autre part un nombre de vols long courrier appartenant au réseau Swissair, et ce pendant une période de 12 mois, éventuellement prolongeable.

- Les rotations BRU-ZRH-BRU seront effectuées uniquement par du PNC SABENA MH, Chefs de Cabine SABENA inclus (CC).
- Ces rotations seront rajoutées dans les rotations Sabena existantes.
- Pour les rotations LH il sera fait appel en premier lieu à des volontaires titulaires de

Handwritten initials and numbers: a large '4' at the top right, and a signature 'B L 2' at the bottom right.



die de kwalificatie A330 bezitten.

Volgende modaliteiten zullen van toepassing zijn voor deze ter beschikking stellingen:

- Behoud van de bestaande arbeidsovereenkomst bij Sabena;
- Behoud contractuele rechten inzake jaarlijkse vakantie (zowel op het vlak van de planificatie als op het vlak van de toekenning), arbeidsduurvermindering, gewaarborgd loon in geval van ziekte, IFC, .....
- Behoud van het toepasselijke barema of, indien voordeliger, van het barema van toepassing bij Sair-lines voor een beginnende FA;
- Betaling van meal allowances volgens de procedure van kracht bij Sairlines (in casu: time away from base, met BRU als basis);
- Overdracht van werkgeversgezag inzake toekenning van prestaties en rust, toepassing van de werkmethodes, uitvoeren van taken, ....
- Inzake disciplinaire maatregelen, zullen de bepalingen van de CAO van 23/5/80 worden toegepast, op basis van een dossier opgesteld door Sair-lines.;

Artikel 4.3. : Tijdelijke mutatie naar een functie aan de grond

Deze tijdelijke mutaties, die slechts zullen worden doorgevoerd voor zover geen andere oplossingen kunnen gevonden worden als vliegend personeel, met uitzondering van werknemers die zich vrijwillig melden voor een mutatie naar een functie aan de grond.

Alvorens tot deze maatregel over te gaan, zal overleg worden gepleegd en een akkoord worden bekomen inzake concrete toepassingsmodaliteiten van de bepalingen opgenomen in artikel 4 van de arbeidsovereenkomst VKP ingesteld bij CAO van 23/5/1980.,

Deze regel doet geen afbreuk aan de bepalingen van artikel 2.7.4. – tijdelijke mutatie opgenomen in de CAO sociaal luik 2001-2002.

la qualification A.330.

Les modalités suivantes seront d'application pour ces mises à disposition :

- Maintien du contrat de travail existant à la Sabena;
- Maintien des droits contractuels concernant les vacances annuelles (tant au niveau de la planification qu'au niveau de l'attribution), la diminution de la durée du travail, salaire garanti en cas de maladie, IFC, .....
- Maintien du barème spécifique ou, s'il est plus avantageux, du barème applicable auprès de Sair-lines pour un FA débutant.
- Paiement des meal allowances selon la procédure d'application de Sairlines (i.e. : time away from base, la base étant BRU);
- Transfert de l'autorité de l'employeur concernant l'attribution des prestations et des repos, application des procédures de travail, exécution de tâches, ....
- Concernant des mesures disciplinaires, les dispositions de la CCT du 23/5/80 seront d'application, sur base d'un dossier rédigé par Sair-lines;

Article 4.3. : Mutation temporaire vers une fonction au sol

Ces mutations temporaires ne seront introduites que pour autant qu'il n'existe plus d'autres possibilités en tant que personnel navigant, à l'exception des travailleurs qui se portent volontaires pour une mutation vers une fonction au sol.

Avant de recourir à cette mesure, une concertation et un accord auront lieu concernant les modalités d'applications concrètes des dispositions reprises à l'article 4 du contrat de travail PNC institué par la CCT 23/05/1980.

Cette règle ne porte pas atteinte au dispositions de l'article 2.7.4. – mutation temporaire prévue dans la CCT volet social 2001-2002.

Artikel 4.4. : Maatregelen van kracht voor het VKP aangeworven voor 8 maart 1979.

*4.4.1. Vertrekpremie voorzien in artikel 7 van de contracten afgesloten voor 8 maart 1979.*

Vertrek op de leeftijd van 40 jaar: 12 maanden;

De verwittigingstermijn van 6 maanden voorzien in artikel 7 van de individuele arbeidsovereenkomst van betrokken werknemers, kan worden ingekort volgens de mogelijkheden van de arbeidsorganisatie.

Deze regel doet geen afbreuk aan de bepalingen van artikel 2.2 – Vrijwillig vertrek opgenomen in de CAO sociaal luik 2001-2002

*4.4.2. Vertrekken vanaf de leeftijd van 52 jaar:*

De bepalingen inzake brugpensioen voorzien in artikel 2.1 van de collectieve arbeidsovereenkomst kunnen tevens worden toegepast op een aantal vliegend kabinepersoneelsleden, opgenomen in de lijst van vrijwilligers waarvan sprake in artikel 2.1.6..

Inzake eindeloopbaanvergoeding zal de periode van brugpensioen worden gelijkgesteld met effectieve prestatie volgens het arbeidsregime (deeltijds of voltijds) waarin betrokkene was tewerkgesteld op het ogenblik dat het ontslag werd betekend. Als referentieloon zal het baremaloon (100%) van de laatste effectief gepresteerde maand in aanmerking worden genomen.

De betrokken werknemer zal het recht op aanvullend pensioen niet verliezen om reden van brugpensioen

De bepalingen voorzien in artikel 2.2 van huidige conventie zijn niet van toepassing op het VKP dat de maatschappij wenst te verlaten vanaf de leeftijd van 52 jaar.

Article 4.4. : Mesures applicables pour le PNC engagé avant le 8 mars 1979

*4.4.1. Prime de départ prévue à l'article 7 des contrats de travail conclus avant le 8 mars 1979.*

Départ à l'âge de 40 ans: 12 mois ;

Le délai d'avertissement de 6 mois repris à l'article 7 du contrat individuel de travail des travailleurs concernés pourra être réduit, tenant compte des possibilités offertes par l'organisation du travail.

Cette règle ne porte pas préjudice aux modalités de l'article 2.2 – Départ volontaire repris dans la CCT Volet Social 2001-2002

*4.4.2. Départ à partir de l'âge de 52 ans :*

Les dispositions en matière de prépension prévues à l'article 2.1 de la convention collective de travail pourront également être applicables à un nombre de membres du personnel navigant de cabine, qui sera ajouté à la liste des volontaires dont question à l'article 2.1.6.

Pour le calcul de l'indemnité de fin de carrière, la période de prépension sera assimilée à une période de prestation effective selon le régime de travail (temps partiel ou temps plein) effectué par le travailleur au moment où le licenciement a été notifié. Le salaire de référence sera déterminé sur base du salaire barémique (100%) du dernier mois effectivement presté.

En cas de prépension, le travailleur concerné ne perdra pas le bénéfice de la CCT portant sur la pension complémentaire.

Les dispositions contenues à l'article 2.2 de la présente convention ne sont pas applicables au PNC souhaitant quitter la société dès l'âge de 52 ans.

4.4.3 : *Introductie van nieuwe maatregelen tot arbeidsherverdeling*

Voor de voltijdse werknemers aangeworven voor 8 maart 1979, kan een arbeidsduurvermindering ingesteld worden met evenredige loonaanpassing. Deze maatregel wordt ingesteld op vrijwillige basis en voor onbepaalde duur.

4.4.3.1. De werknemers tewerkgesteld in deze regeling zullen inzake effectiefberekening en in elaboratie worden beschouwd als werknemers verbonden door een arbeidsovereenkomst van 60 uren B/B per maand. Het maandloon wordt proportioneel teruggebracht tot 86 % van het huidige loon.

4.4.3.2. In het kader van de jaarlijkse flexibiliteit zullen de bijkomende vliegpremies echter worden berekend op jaarbasis, evenwel in het respect van de contractuele maand en trimestergrenzen, en voor zover het betrokken personeelslid per kalenderjaar 720 uren heeft overschreden.

4.4.3.3. Deze arbeidsduurvermindering geeft recht op een krediet van 48 kalenderdagen per kalenderjaar. Deze dagen bevatten hun interrupties. Deze dagen worden tenminste per blok van 8 opeenvolgende dagen per 2 maanden gepland in het uurrooster. Deze dagen kunnen ook in 1 of 2 blokken aangevraagd worden, volgens de procedure geldig voor vakantieaanvragen met de laagste prioriteit. Deze aanvragen kunnen ingediend worden op het zelfde tijdstip als de aanvragen tot jaarlijks verlof.

4.4.3.4. Alle andere bepalingen inzake deeltijdse arbeid zijn eveneens van toepassing op dit arbeidsstelsel.

4.4.3.5. Werknemers die in deze regeling instappen vanaf 1/03/2001, zullen voor het jaar 2001 recht hebben op 40 kalenderdagen. Deze dagen bevatten hun interrupties. Het loon zal vanaf 1/03/2001 worden aangepast.

4.4.3.6. Het volledige dossier deeltijdse arbeid voor het vliegend cabinepersoneel zal in

4.4.3. : *Introduction de nouveaux régimes de partage de travail*

Pour les travailleurs à temps plein engagés avant le 8 mars 1979, une réduction du temps de travail peut être introduite avec une adaptation proportionnelle de la rémunération. Cette mesure est introduite sur base du volontariat et pour une durée indéterminée.

4.4.3.1. Les travailleurs repris dans cette mesure seront, en ce qui concerne le calcul de l'effectif et pour l'élaboration, considéré comme travailleur avec un contrat de travail de 60 heures B/B par mois. Le salaire mensuel sera réduit proportionnellement à 86% du salaire actuel.

4.4.3.2. Dans le cadre de la flexibilité sur base annuelle, les primes de vol supplémentaires seront cependant calculées tout en respectant les limites contractuelles de prestation mensuelles et trimestrielles et pour autant, que le membre du personnel dépasse 720 heures par année calendrier.

4.4.3.3. Cette réduction du temps de travail donne droit à un crédit de 48 jours calendrier par année calendrier. Ces jours comprennent leurs interruptions. Ces jours seront planifiés en blocs de 8 jours consécutifs par période de deux mois. Ces jours peuvent également être demandés par 1 ou 2 blocs selon la procédure applicable pour les demandes de congés avec la priorité la plus faible. Ces demandes peuvent être introduites au même moment que les demandes de congés annuels.

4.4.3.4. Toute autre disposition en matière de travail à temps partiel est également applicable au présent régime de travail.

4.4.3.5. Les travailleurs qui sollicitent cette option à partir du 1/03/2001, auront droit pour l'année 2001 à 40 jours calendrier. Ces jours comprennent leurs interruptions. Le salaire sera adapté à partir du 1/03/2001.

4.4.3.6. Dans le cadre de l'accord interprofessionnel 2001/2002 le

4  
★ PD (2/2

het licht van het interprofessioneel akkoord 2001/2002 positief worden geëvalueerd en desgevallend gehernegocieerd.

Artikel 4.5. : Maatregelen van kracht voor het VKP aangeworven na 8 maart 1979

De leden van het VKP aangeworven na 8 maart 1979 die aanspraak willen maken op de bepaling van artikel 7 opgenomen in hun arbeidsovereenkomst worden vrijgesteld van de aanzegperiode van 6 maanden voor zover zich een overeffectief voordoet binnen de dienst cabin crew.

Artikel 4.6. : Retrogradatie om economische redenen

Zoals voorzien in de arbeidsovereenkomst kan de maatschappij overgaan, wegens economische redenen ten gevolge van de huidige herstructurering, tot retrogradatie van senior pursers (CCP) en pursers (CC).

De senior pursers die in aanmerking komen voor een retrogradatie, en die op de sektor LH wensen te blijven in de functie van FA, zullen, wanneer er zich vacatures voordoen, opnieuw toegang krijgen tot de functie CCP, zonder selectie noch opleiding. Nochtans zullen zij na de hierna beschreven periode van loonwaarborg het salaris ontvangen verbonden aan de functie die zij daadwerkelijk uitvoeren.

De pursers die in aanmerking komen voor een retrogradatie, kunnen terugkeren naar de sektor waarin zij tewerkgesteld waren voor hun benoeming als purser. Wanneer er zich vacatures voordoen, krijgen zij opnieuw toegang tot de functie CC, zonder selectie noch opleiding. Nochtans zullen zij na de hierna beschreven van loonwaarborg het salaris ontvangen verbonden aan de functie die zij daadwerkelijk uitvoeren.

Deze retrogradatie dient te worden doorgevoerd in het respect van de senioriteitslijst opgesteld op het ogenblik van ondertekening van huidige conventie.

Alvorens tot retrogradatie over te gaan zullen

dossier temps partiel pour les navigants de cabine sera réévalué positivement dans son entièreté et si nécessaire renégocié.

Article 4.5. : Mesures applicables pour le PNC engagé après le 8 mars 1979

Les membres du PNC engagés après le 8 mars 1979 qui désirent bénéficier de l'article 7 de leur contrat de travail, sont dispensés du respect du délai d'avertissement de 6 mois, pour autant qu'un sureffectif survienne dans le service cabin crew.

Article 4.6. : Rétrogradation pour raisons économiques

Comme prévu dans le contrat de travail, la société pourra, pour des raisons économiques liées à la restructuration en cours, procéder à la rétrogradation de senior pursers (CCP) et de pursers (CC).

Les seniors pursers qui rentrent en ligne de compte pour une rétrogradation, et qui souhaitent rester sur le secteur LH en tant que FA, pourront de nouveau accéder à la fonction de CCP sans sélection ni formation en cas de places vacantes comme CCP. Néanmoins, après la période de garantie salariale reprise ci-après, ils recevront le salaire lié à la fonction effectivement exercée.

Les pursers qui rentrent en ligne de compte pour une rétrogradation peuvent retourner dans le secteur dans lequel ils étaient employés avant leur nomination comme purser. En cas de places vacantes comme CC, ils pourront de nouveau accéder à la fonction de CC sans sélection ni formation. Néanmoins, après la période de garantie salariale reprise ci-après, ils recevront le salaire lié à la fonction effectivement exercée.

La rétrogradation devra se faire en respectant la liste de séniorité arrêtée à la date de signature de la présente convention.

Avant de procéder à cette rétrogradation, il

4  
+ n C 2  
2

alle initiatieven deel uitmakend van huidige collectieve arbeidsovereenkomst maximaal worden toegepast.

#### **4.6.1. Overbruggingsvergoeding**

De werknemers die vallen onder toepassing van artikel 7, genieten de volgende loongaranties : behoud van premie van respectievelijk CC en CCP gedurende een periode van:

- ⇒ 6 maanden indien hun overgang naar een hogere graad plaatsvond gedurende de periode 1/9/00 – 28/2/01
- ⇒ 12 maanden indien deze overgang naar een hogere graad plaatsvond gedurende de periode 1/3/00- 31/8/00
- ⇒ 18 maanden indien deze overgang plaatsvond voor 1/3/00

#### **Artikel 5 : Commissie**

In het kader van de huidige collectieve arbeidsovereenkomst wordt, op het vlak van de ondernemingen, een paritair samengestelde commissie opgericht om toe te zien op de toepassing en uitvoering van de in deze collectieve arbeidsovereenkomst opgenomen maatregelen .

#### **Artikel 6 : Slotbepalingen en sociale vrede**

De werkgevers verbinden zich er toe onderhavige overeenkomst in te dienen bij de bevoegde federale en gewestelijke overheden ten einde de werknemers in staat te stellen te genieten van eventuele bijkomende vergoedingen toegekend door deze overheden in het kader van de maatregelen tot arbeidsherverdeling ingesteld bij huidige CAO.

De partijen verbinden zich ertoe de sociale vrede te bewaren tijdens de duur van deze CAO. De vakorganisaties verbinden zich ertoe geen enkele actie te ondernemen, zonder dat de voorafgaande bemiddelingsprocedures gerespecteerd werden.

Huidige overeenkomst wordt gesloten voor een bepaalde duur ingaande de datum van haar ondertekening en eindigend op 31/12/2002,

sera fait recours à toutes les initiatives faisant partie à la présente convention collective de travail.

#### **4.6.1. Indemnité de soudure**

Les employés visés par l'article 7 bénéficient des garanties de rémunérations suivantes : maintien de la prime respectivement de CC et de CCP pendant une période de :

- ⇒ 6 mois, si leur passage vers un grade supérieur a eu lieu pendant la période du 1/9/00 – 28/2/01
- ⇒ 12 mois, si ce passage vers un grade supérieur a eu lieu pendant la période du 1/3/00- 31/8/00
- ⇒ 18 mois, si ce passage a eu lieu avant le 1/3/00

#### **Article 5 : Commission**

Dans le cadre de la présente convention collective de travail, une commission composée paritairement sera mise en place au niveau des entreprises afin de veiller à l'application et à l'exécution des mesures reprises dans cette convention.

#### **Article 6 : Dispositions finales et paix sociale**

Les employeurs s'engagent à déposer la présente convention auprès des autorités fédérales et régionales afin d'octroyer aux travailleurs le bénéfice des indemnités complémentaires éventuelles accordées par ces autorités dans le cadre des mesures de redistribution du travail mises en oeuvre par la présente CCT.

Pendant la durée de cette CCT les parties s'engagent à maintenir la paix sociale. Les organisations s'engagent donc à ne pas déclencher d'actions sans que les procédures préalables de conciliation n'aient été respectées.

La présente convention est conclue pour une durée déterminée prenant cours à la date de sa signature pour se terminer au 31/12/2002,

4

tenzij andersluidende bepaling.

sauf disposition contraire.

Gedaan te Brussel, op .19/2/01

Fait à Bruxelles, le .19/2/01



ACTIVITES ACTUELLES DES DIFFERENTES SOCIETES

HUIDIGE ACTIVITEITEN VAN DE VERSCHILLENDE VENNOOTSCHAPPEN

SABENA s.a./n.v.

- Flight Operations
  - PNM
  - PNC
  - Ground
- Ground Handling
  - Passenger Services
  - Turnaround Management
  - Cleaning & WTW
  - Ground Support Equipment
  - Bagage Control
- Cargo Handling
  - Cargo Handling
  - Agency
- Catering
  - Trucking
  - General store, Bar & Duty free
  - Operations
- Corporate Services
  - Finance
  - Secretary General
  - HRR
  - Facilities & Properties

SABENA TECHNICS s.a./n.v.

- TLL
- TGV
- TCW
- TGW
- TFS
- TSE
- TSM

ATRAXIS s.a./n.v.

SWISSAIR SABENA AIRLINE PARTNERSHIP (AMP)

SNECMA SABENA ENGINE SERVICES s.a./n.v.

SABENA FLIGHT ACADEMY s.a./n.v.

*Handwritten mark*

*Handwritten marks: a large checkmark, and the letters 'L', 'D', 'Z', 'X' arranged in a pattern.*

EDUCATIEF VERLOF : Erkenning 2001  
 CONGE EDUCATION PAYE : Reconnaissance 2001

CURSUSSEN/COURS	UREN HEURES	DAGEN JOURS	OPMERKINGEN REMARQUES
<b><u>S.A. SABENA N.V.</u></b>			
<b>GROUND HANDLING</b>			
	120	15	
Basic loadcontrol	40	5	
Advanced loadcontrol			
Passenger Services & Ramp			
Gate cursus	40	5	
Advanced course	40	5	
Agent completion course	40	5	
Chauffeur piste + polyvalentie	48	6	
Polyvalentie loading	40	5	
Basic MOP	176	22	
Advanced MOP	112	14	
Polyvalentie MOP	80	10	
De-icing	32	4	
<b>CARGO HANDLING</b>			
Warehousing	32		
(Driving licence / Kine / Heftruck / DGR / Lashing & Loading / Refrigerator)			
Warehousing (advanced)	32		
(Safety / DGR / Cargo Ops / Sofarel)			
Dangerous Goods Course	40		
Flight Owner	40		
(DGR / Cargo Ops / EDP / Heftruck / Driving Licence)			
Flight Owner - Senior (DGR / AVI / Cargo Ops)	32		
<b>FLIGHT OPERATIONS CABIN</b>			
Senior Purser Training	80		
Recurrent Cabin Crew Training	32	4	
Safety Training (Initiation)	80	10	
Commercial & Passenger attitudes (Initiation)	80	10	
Service on board Training (Initiation)	160	20	
Safety & Commercial Recurrent Training (conversion machine)	32	4	
Passenger Satisfaction	32	4	
Safety & Commercial Recurrent Training minimum 32 uur/jaar - 32 heures/année			
bestaande uit : / se composant :			



EDUCATIEF VERLOF : Erkenning 2001  
 CONGE EDUCATION PAYE : Reconnaissance 2001

CURSUSSEN/COURS	UREN HEURES	DAGEN JOURS	OPMERKINGEN REMARQUES
enerzijds : / d'une part : een verplichte module / d'un module obligatoire refresher course training course conversion course en anderzijds / et d'autre part een optionele module / d'un module optionnel First aid Ticketing Protocol First class basic training First class galley attendant course Oenologie Kulturen & civilisatie / Cultures & civilisation Pax profile and approach Stress management Crew dietetic General appearance Passenger satisfaction Customer Now Leadership Now Unruly passengers			
<b>FLIGHT OPERATIONS COCKPIT</b>			
<b>B737 - 300/400/500</b>			
Type Conversion Training (ground courses)	121		
Type Conversion Simulator	78		
Recurrent Courses & Simulator Training	54		
<b>OPERATOR CONVERSION COURSE B737-300</b>			
Type Conversion Training (ground courses & simulator)	60		
<b>A319/320/321</b>			
Type Conversion Training (ground courses)	101		
Type Conversion Simulator	77		
Recurrent Courses & Simulator Training	48		
<b>OPERATOR CONVERSION COURSE A319/320/321</b>			
Type Conversion Training (ground courses & simulator)	50		
<b>A319/320/321 TO A330 or A340</b>			
Type Conversion Training (ground courses & simulator)	72		
<b>A340</b>			
Type Conversion Training (ground courses)	85		
Type Conversion Simulator	72		
Recurrent Courses & Simulator Training	48		

EDUCATIEF VERLOF : Erkenning 2001  
 CONGE EDUCATION PAYE : Reconnaissance 2001

CURSUSSEN/COURS	UREN HEURES	DAGEN JOURS	OPMERKINGEN REMARQUES
A330			
Type Conversion Training (ground courses)	85		
Type Conversion Simulator	72		
Recurrent Courses & Simulator Training	48		
OPERATOR CONVERSION COURSE A330			
Type Conversion Training (ground courses & simulator)	57		
A330 TO A340			
Type Conversion Training (ground courses & simulator)	32		

*[Handwritten mark]*

*J m / z a*

EDUCATIEF VERLOF : Erkenning 2001  
 CONGE EDUCATION PAYE : Reconnaissance 2001

CURSUSSEN/COURS	UREN HEURES	DAGEN JOURS	OPMERKINGEN REMARQUES
A340 or A330 TO A319/320/321 Type Conversion Training (ground courses & simulator)	73		
RELIEF PILOT TRAINING (green licence) Ground Course & Simulator Training	61		
A319/320/321 UPGRADING TO COMMANDER Ground Course & Simulator	83		
A319/320/321 TYPE RATING INSTRUCTOR (Initial Qualification) Ground Course & Simulator Training	129		
A319/320/321 Synthetic Flight Instructor (Initial Qualification) Ground Course & Simulator Training	118		
<b>FLIGHT OPERATIONS GROUND STAFF</b>			
Initiation to Junior Flight Dispatcher	120	15	
Flight Operation Officer (Reglementation, Navigation, Meteo, Performance, Instruments, Flight Planning)	210	30	
<b>CORPORATE</b>			
Operational leader	80	10	
Negotiation skills	16	2	
Presentation skills	16	2	
Pers. Organisation	11	2	
Conflict Handling	16	2	
Meeting skills	16	2	
Finance for non-financials	16	2	
Project Management	32	4	
Human Resources	16	2	
Introduction to the marketing	16	2	
Communication	24	3	
Workshop (2001 : Assertivity)	16	2	
PC & Software courses	32	4	
Languages courses (dutch - french - english - german)	32	4	
<u>AMP</u>			
Reservation & ticketing 1	40	5	

EDUCATIEF VERLOF : Erkenning 2001  
 CONGE EDUCATION PAYE : Reconnaissance 2001

CURSUSSEN/COURS	UREN HEURES	DAGEN JOURS	OPMERKINGEN REMARQUES
Reservation & ticketing 2	40	5	
Fare calculation & rerouting	40	5	
ART	40	5	
Sell our product with care	40	5	
Product knowledge SN / SR	48	6	
BASS + KV-DPSL	56	7	
Sales negotiations	32	4	
Telephone Sales techniques + PSI	40	5	
Comm. Cust. Esteem & Serv. In Challenging situations	32	4	
SCO + CRM	48	6	
LITA + LITB	56	7	
<b><u>S.A. SABENA TECHNICS N.V.</u></b>			
<b>A300-B4</b>			
MEC - Specific aircraft course	144		
REI1 - Specific aircraft course	64		
REI2 - Specific aircraft course	112		
<b>A340</b>			
Intro - Specific aircraft course	40		
MEC - Specific aircraft course	240		
REI1 - Specific aircraft course	160		
REI2 - Specific aircraft course	176		
<b>B707</b>			
STD MEC - Specific aircraft course	120		
STD REI1 - Specific aircraft course	88		
STD REI2 - Specific aircraft course	64		
TCA MEC - Specific aircraft course	128		
TCA REI1 - Specific aircraft course	88		
TCA REI2 - Specific aircraft course	72		
<b>B737-2</b>			
MEC - Specific aircraft course	136		
REI1 - Specific aircraft course	88		
REI2 - Specific aircraft course	88		
<b>B737-2/3,4,5D REI1 - Specific aircraft course</b>			
B737-2/3D MEC - Specific aircraft course	120		
B737-2/3D MEC - Specific aircraft course	72		
B737-3/4, 5D MEC - Specific aircraft course	32		
<b>B747-1</b>			
MEC - Specific aircraft course	160		
REI1 - Specific aircraft course	104		
REI2 - Specific aircraft course	104		
<b>B747-1/3D</b>			

EDUCATIEF VERLOF : Erkenning 2001  
 CONGE EDUCATION PAYE : Reconnaissance 2001

CURSUSSEN/COURS	UREN HEURES	DAGEN JOURS	OPMERKINGEN REMARQUES
MEC - Specific aircraft course	80		
REI1 - Specific aircraft course	72		
REI2 - Specific aircraft course	40		
<b>B767-3</b>			
MEC - Specific aircraft course	192		
REI1 - Specific aircraft course	152		
REI2 - Specific aircraft course	160		
<b>C130</b>			
Autopilot & Fl. Rec.	48		
MEC - Specific aircraft course	120		
REI1 - Specific aircraft course	120		
REI2 - Specific aircraft course	72		
<b>DC-10</b>			
MEC - Specific aircraft course	192		
REI1 - Specific aircraft course	120		
REI2 - Specific aircraft course	120		
<b>AV-BASICS</b>			
General Aviation Basic course Mod.1	98		
General Aviation Basic course Mod.2	91		
General Aviation Basic course Mod.3	70		
<b>BAS-CAB - Cabin basic course</b>	40		
<b>BAS-ENG - Engine Basics for Worksh. Technicians</b>	56		
<b>BAS-MEC</b>	32		
<b>TECHNO A - Technology A course</b>	40		
<b>CABIN - Cabin course</b>	120		
<b>Composiet Materialen B1 - Course for sheet metal workers</b>	80		
<b>Composiet Materialen TBSA - Course for sheet metal workers</b>	80		
<b>ELEC QEC - Engine Courses</b>	68		
<b>ELECTR</b>	48		
<b>FUEL</b>	40		
<b>GALVANO</b>	40		
<b>HYDRAULIC - Hydraulic course</b>	32		
<b>Instr.</b>	52		
<b>M.PROC - Basic Course instruments</b>	40		
<b>PNEUMATIC</b>	36		
<b>TBSA TOLIER - TBSA Course</b>	88		
<b>TOLIER</b>	88		
<b>T-EXT</b>	40		
<b>CF6-50 Engine Courses</b>	40		
<b>CF6-80A3 Engine Courses</b>	40		
<b>CF6-80C2 Engine Courses</b>	40		
<b>CFM56-3 Engine Courses</b>	40		
<b>EVBC GTA9 Engine Courses</b>	40		
<b>JT3D Engine Courses</b>	32		

EDUCATIEF VERLOF : Erkenning 2001  
 CONGE EDUCATION PAYE : Reconnaissance 2001

CURSUSSEN/COURS	UREN HEURES	DAGEN JOURS	OPMERKINGEN REMARQUES
JT8D Engine Courses	40		
JT9D-7 Engine Courses	40		
JT9D-7R4 Engine Courses	40		
Engine Courses	32		
PW4000 Engine Courses	40		
T56 Engine Courses	40		
CFM56-5C2 Engine Courses	40		
Fuel ASTM	40		
A340-CAB	40		
MD11 LM (Line Maintenance)	182		
A340/A330 DIFF	63		
V2500 / Engine Courses Code 8088	42		
A310-2MEC / Specific Aircraft Code 8089	189		
A310-REI1 / Specific Aircraft Code 8090	147		
A310-2 REI2 (with-2/3 differences) + CF6-80A3,C2D	175		
V2500 / Engine Courses	35		
B757 Refresher	60		
PW4460 MD11	35		
B737-3,4,5 Elec, AF & PP for mechanics	147		
B737-3,4,5 Elec details & avionics for electricians	119		
B737-3,4,5 Elec, AF & PP for electricians	98		
Cabin A340	42		
B737-3,4,5/6,7,8D Elec, AF & PP for mechanics	63		
B737-3,4,5/6,7,8D AVX	28		
A320 NMEC	182		
A320 NAVX	49		
A320 EM42	217		
XSC1 : Structure Repair for Engineers	35		
ESA1 : A320 Structure Maintenance for Technicians	35		
GSA1 : A330 Structure Maintenance for Technicians	35		
TAE : Technical Aviation English	40		
EM28A320 OJT in TLS	40		
A320 LM shortened course given by SN	161		
APIC APS 3200	35		
SCA2 Composite Repair for Technicians	35		
XSA3 Advanced Composite Repair	35		
B737-3,4,5/6,7,8D OJT	35		
CFM56-5B Engine Course (A320)	35		
A340 ESC / Aircraft Course (Line Maint.)	231		
XSA2 Composite Repair for Technicians	35		
Technical Aviation English (Basics & Sheet and Metal)	72		
<b><u>S.A. S.S.E.S. N.V.</u></b>			
BAS-ENG - Engine Basics	56		
BAS-MEC	32		
TECHNO A - Technology A course	40		

EDUCATIEF VERLOF : Erkenning 2001  
 CONGE EDUCATION PAYE : Reconnaissance 2001

CURSUSSEN/COURS	UREN HEURES	DAGEN JOURS	OPMERKINGEN REMARQUES
Composiet Materialen B1 - Course for sheet metal workers	80		
Composiet Materialen TBSA - Course for sheet metal workers	80		
ELEC QEC - Engine Courses	68		
ELECTR	48		
GALVANO	40		
TBSA TOLIER - TBSA Course	88		
TOLIER	88		
CFM56-3 Engine Courses	40		
JT8D Engine Courses	40		
JT9D-7 Engine Courses	40		
JT9D-7R4 Engine Courses	40		
Engine Courses	32		
PW4000 Engine Courses	40		
CFM56-5C2 Engine Courses	40		
CFM56-5B Engine Course	35		
Technical Aviation English (Basics & Sheet and Metal)	72		

Handwritten marks and numbers: a large 'X', the number '13', and the number '2' written twice.