

18-04-2002 N°

62.201

/00/315.01

17-01-2002

**COLLECTIEVE ARBEIDS-
OVEREENKOMST AFGESLOTEN
IN HET KADER VAN HET
HERSTRUCTURERINGSPLAN VAN DE
NV SABENA TECHNICS
Sociaal luik**

PARITAIR SUB-COMITE
315.01

Tussen, enerzijds,
Het V.B.O. - Sabena Technics,

Vertegenwoordigd door Peter De Swert
en Jan Baert,

En, anderzijds,

De representatieve vakverenigingen,
Vertegenwoordigd door:

- Voor het ACV, Jan COOLBRANDT - C.C.O.D.;
- Voor het A.B.V.V, Karel GACOMS - C.M.B en Freddy TACK - A.C.O.D.;
- Voor het A.C.L.V.B., André BRUYNEEL

Werd overeengekomen hetgeen volgt:

Voorwoord

Onderhavige collectieve arbeids-overeenkomst wordt gesloten in het kader van de herstructurering van de Naamloze Vennootschap Sabena Technics en heeft tot doel de gevolgen van een overeffectief te ondervangen dat is ontstaan door de beëindiging van de activiteiten van de NV Sabena en door de gebeurtenissen van 11 september 2001 die een ernstige crisis in de luchtvaartsector hebben veroorzaakt en een sociaal begeleidingsplan voor de betrokken werknemers in voege te stellen.

Deze CAO maakt de realisatie van het sociaal luik van het herstelplan mogelijk door middel van de hiernavolgende maatregelen.

**CONVENTION COLLECTIVE DE
TRAVAIL CONCLUE DANS LE CADRE
DU PLAN DE RESTRUCTURATION
DE LA SA SABENA TECHNICS
Volet social**

SOUS-COMMISSION PARITAIRE
315.01

Entre, d'une part,
La F.E.B. - Sabena Technics,

Représentée par Peter De Swert et Jan
Baert,

Et, d'autre part,

Les organisations représentatives des
travailleurs, représentées par :

- Pour la C.S.C, Jan COOLBRANDT - C C S P.
- Pour la F.G.T.B., Karel GACOMS - C.M.B. et Freddy TACK - A.C.O.D. ;
- Pour la C.G.S.L.B., André BRUYNEEL

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La présente convention collective est conclue dans le cadre du plan de restructuration de la société anonyme Sabena Technics et, a pour objet de remédier aux conséquences d'un sureffectif consécutif à la cessation d'activité de la SA Sabena et aux événements du 11 septembre 2001 qui ont causé une crise grave dans le secteur du transport aérien et, de mettre en place un plan social d'accompagnement pour les travailleurs concernés.

Cette CCT permet la réalisation du volet social du plan de redressement par le biais des mesures décrites ci-après.

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

Het is de wil en het doel van de vennootschap om de tewerkstelling van minimum 1.341 FTE te handhaven en haar activiteiten meer concurrentieel te maken ten einde hun toekomst te verzekeren en de intrede van een nieuwe industriële partner mogelijk te maken.

Artikel 1 - Toepassingsgebied

Huidige collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgever en werknemers van de NV Sabena Technics ressorterend onder het paritair sub-comité 315.01.

Artikel 2 - Algemene bepalingen

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

- Artikel 2.1 Ontslagname
- Artikel 2.2 Ontslagname met premie
- Artikel 2.3 Vrijwillig vertrek
- Artikel 2.4 Complémentaire maatregelen
 - Artikel 2.4.1 Tijdskrediet
 - Artikel 2.4.2 Verlof zonder wedde
 - Artikel 2.4.3 K6
 - Artikel 2.4.4 Tijdelijke deeltijdse werkloosheid
 - Artikel 2.4.5 Externe tewerkstelling
 - Artikel 2.4.6 Deeltijdse arbeid

La volonté et le but de l'entreprise sont de maintenir au minimum l'emploi à 1.341 FTE et de rendre plus concurrentielle ses activités afin d'assurer l'avenir de celles-ci et de permettre l'entrée d'un nouveau partenaire industriel.

Article 1 - Champ d'application

La présente convention collective de travail est applicable à l'employeur et aux travailleurs de la société anonyme Sabena Technics ressortissant à la sous-commission paritaire 315.01.

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 :

- Article 2.1 Démission
- Article 2.2 Démission avec prime
- Article 2.3 Départ volontaire
- Article 2.4 Mesures complémentaires
 - Article 2.4.1 Crédit-temps
 - Article 2.4.2 Congé sans solde
 - Article 2.4.3 K6
 - Article 2.4.4 Chômage partiel temporaire
 - Article 2.4.5 Emploi externe
 - Article 2.4.6 Travail à temps partiel

3 ~~+~~ 2 C

- Artikel 2.5 Brugpensioen
Artikel 2.6 Collectief ontslag
Artikel 2.7. In-placementen regeling interne mutatie
Artikel 2.8. Begeleidingsplan
Artikel 2.9. Vorming
Artikel 2.10. Positieve acties

De aantallen verkregen door toepassing van de artikelen 2.1 tot en met 2.5 zullen het aantal werknemers verminderen dat moet afvloeien vanaf 16 januari 2002 via de maatregel vermeld onder artikel 2.6. Alle vragen met betrekking tot de interpretatie of de uitvoering van de in deze CAO hernomen maatregelen zullen behandeld worden in de voorziene organen.

Uitzonderlijk en onder de opschortende voorwaarde van het akkoord van de curatoren van de NV Sabena en van de federale autoriteiten en, op basis van de economische realiteit van de onderneming, heeft Sabena Technics een aanvraag ingediend om een lening te bekomen ten einde over de financiële middelen te beschikken om het herstructureringsplan, met inbegrip van het sociaal luik, te kunnen uitvoeren.

- Article 2.5. Prépension
Article 2.6. Licenciement collectif
Article 2.7. In-placement et procédure de mutation interne
Article 2.8. Plan d'accompagnement
Article 2.9. Formation
Article 2.10. Actions positives

Les chiffres obtenus par application des articles 2.1 à 2.5 diminuera le nombre de travailleurs qui seront licenciés à partir du 16 janvier 2002 par l'application de la mesure reprise à l'article 2.6. Toutes les questions liées à l'interprétation ou à l'exécution des mesures reprises dans la présente CCT seront traitées dans les organes adéquats.

A titre exceptionnel, et sous la condition suspensive de l'accord des curateurs de la Sabena SA et des autorités fédérales et, sur base de la réalité économique propre à l'entreprise, Sabena Technics a introduit une demande d'octroi d'un prêt afin de disposer des moyens financiers permettant l'exécution du plan de restructuration, en ce compris le volet social.

13 3 ~~3~~ 1 a L

Artikel 2.1 - Ontslagname voor 17/12/01

Personeelsleden die hun ontslag hebben aangeboden voor 17 december 2001, en meer bepaald in de periode vanaf 21 november tot 17 december 2001, hebben geen recht op een vertrekpremie maar alle vertrekken zullen in rekening gebracht worden in het kader van net plan van personeelsreductie.

Artikel 2.2 - Vrijwillig vertrek

Artikel 2.2.1

De bepalingen inzake vrijwillig vertrek zijn van toepassing op alle werknemers van de onderneming onder arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur.

Artikel 2.2.2

De werknemers die wensten in te gaan op de onmiddellijk vrijwillige vertrekregeling hebben zich vanaf 17/12/2001 schriftelijk kenbaar moeten maken tegen uiterlijk 31.12.2001.

Article 2.2.3

Deze werknemers die het bedrijf verlaten, hetzij door ontslagname, hetzij ten gevolge van verbreking van het arbeidskontraakt in gemeenschappelijk akkoord, zullen een vertrekpremie ontvangen welke overeenkomt met een bedrag van 75.000 BEF (1.859,20 EUR).

Dit bedrag zal worden gestort binnen de 10 dagen volgend op de ondertekening van de werknemer van zijn vrijwillig vertrek.

Dit bedrag is een bruto bedrag waarop de wettelijke inhoudingen zullen worden verricht.

De maatschappij zal de werknemers niet verplichten om de wettelijke vooropzeg te presteren.

Artikel 2.3 Vrijwillig vertrek met financiële regeling in het kader van het collectief ontslag

De bepalingen inzake vrijwillig vertrek zijn uitsluitend van toepassing op

Article 2.1 - Démission avant le 17/12/01

Les membres du personnel ayant démissionné avant le 17 décembre 2001 et, plus précisément entre le 21 novembre et le 17 décembre 2001, n'ont pas droit à une prime de départ. Néanmoins tous les départs seront comptabilisés dans le cadre du plan de réduction du personnel.

Article 2.2 - Départ volontaire

Article 2.2.1

Les dispositions en matière de départ volontaire sont applicables à tous les travailleurs de l'entreprise sous contrat de travail à durée indéterminée.

Article 2.2.2

Les travailleurs qui souhaitent bénéficier du règlement de départ immédiat sur base volontaire devaient, en faire la demande écrite à partir du 17/12/2001, jusqu'au 31.12.2001.

Article 2.2.3

Les travailleurs qui quittent l'entreprise, soit par démission, soit suite à la rupture de commun accord de leur contrat de travail, recevront une prime de départ correspondant à un montant de 75.000 BEF (1.859,20 EUR).

Ce montant sera versé dans les 10 jours de la signature par le travailleur de son accord de départ volontaire.

Le montant renseigné ci-dessus est un montant brut sur lequel les retenues légales seront effectuées.

La société n'exigera pas des travailleurs la prestation du préavis légal de départ.

Article 2.3 Départ volontaire avec règlement financier dans le cadre du licenciement collectif

Les dispositions en matière de départ volontaire sont exclusivement applicables

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

werknemers verbonden met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur.

De werknemers die wensen in te gaan op de vrijwillige vertrekregeling dienen zich schriftelijk bij de directie kenbaar te maken tegen uiterlijk 15.01.2002 en zullen genieten van de condities welke vallen onder collectief ontslag (zie artikel 2.6)

De maatschappij houdt zich het recht voor individuele aanvragen tot vrijwillig vertrek tijdelijk (max. 3 maanden) uit te stellen op grond van het feit dat de nodige competenties tot vervanging van de werknemer niet op korte termijn aanwezig zijn binnen het bedrijf.

Artikel 2.3. 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 schorsing van lange duur.

Artikel 2.4 Complémentaire maatregelen

Artikel 2.4.1. - Tijdskrediet

Artikel 2.4.1.1.

In het kader van het herstructureringsplan komen ondertekenende partijen van huidige CAO overeen de mogelijkheden tot volledige onderbreking van de arbeidsovereenkomst volgens de formule tijdskrediet vast te stellen op 5 jaar.

De werkgever verbindt zich ertoe de wettelijke verplichting dit tijdskrediet toe te kennen aan een equivalent van 5 % (headcount) gemiddeld per trimester te respecteren.

Bovendien aanvaardt de werkgever, gedurende de periode gaande van 1/1/2002 tot 31/12/2002 de verplichting van 5 % (headcount) te brengen tot 10% (headcount) voor zover de 5% bijkomende percenten uitsluitend worden aangewend voor voltijds tijdskrediet.

aux travailleurs sous contrat de travail de durée indéterminée.

Les travailleurs qui souhaitent bénéficier du règlement de départ sur base volontaire doivent en faire la demande écrite à la direction, au plus tard au 15.01.2002 afin de bénéficier des conditions reprises par le licenciement collectif (voir article 2.6)

La société se réserve le droit de temporairement (max. 3 mois) postposer les demandes individuelles de départ volontaire, 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

L'article 2.3. n'est pas applicable aux travailleurs qui réintègrent la société pendant la période de validité du régime de départ volontaire, après une période de congé sans solde ou de suspension de carrière de longue durée.

Article 2.4 Mesures complémentaires

Article 2.4.1 - Crédit-temps

Article 2.4.1.1.

Dans le cadre du plan de restructuration de l'entreprise, les parties à la présente CCT conviennent de porter les possibilités de suspension totale ou partielle du contrat de travail selon la formule de Crédit-temps à 5 ans.

L'employeur s'engage à respecter l'obligation légale d'octroi du crédit-temps à concurrence de 5% (headcount) en moyenne par trimestre.

Cependant, durant la période du 1 janvier 2002 au 31 décembre 2002, l'employeur accepte de porter l'obligation légale de 5% (headcount) à 10% (headcount) pour autant que les 5% additionnels soient exclusivement consacrés au Crédit-temps à temps complet.

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

Artikel 2.4.1.2.

Zonder afbreuk te doen aan de regeling van thematische verloven zoals ouderschapsverlof, palliatief verlof en verlof om een zwaar ziek familielid bij te staan, komen partijen overeen elke aanvraag voor voltijds tijdskrediet voor een periode van ten minste 12 maanden en vanaf de leeftijd van 50 jaar bij voorrang toe te kennen.

De notificatietermijn wordt opgeschort gedurende de periode gaande van 1/1/2002 tot 31/03/2002.

De werkgever behoudt echter het recht na 1 april 2002 deze aanvragen van tijdskrediet uit te stellen voor een periode van maximum 6 maanden op basis van operationele redenen, om de continuïteit van de dienst te verzekeren of om de vervanging van de betrokken werknemer te bewerkstelligen.

Artikel 2.4.1.3.

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

De werknemer zal niet in mobiliteit of in Outplacement geplaatst worden.

Bij herintegratie zal geen afbreuk gedaan worden aan de regeling van thematische verloven zoals ouderschapsverlof, palliatief verlof en verlof om een zwaar ziek familielid bij te staan. Indien de werknemer hervat na een periode van voltijds tijdskrediet van ten minste 12 maanden behoudt hij zijn barema van toepassing op het ogenblik van vertrek in tijdskrediet en toekomstige barematische verhogingsmogelijkheden tot het maximum van het barema van de klasse van de nieuwe functie.

Article 2.4.1.2.

Sans préjudice des règlements de congés thématiques tels que le congé parental, le congé pour soins palliatifs et le congé pour maladie grave d'un membre de la famille, les parties conviennent que la direction accordera en priorité toute demande de Crédit-temps à temps complet pour une période de 12 mois au moins et de Crédit-temps à partir de l'âge de 50 ans.

Le délai d'avertissement est suspendu entre le 01 janvier et le 31 mars 2002.

L'employeur pourra cependant invoquer, après le 1 avril 2002, un droit de report du crédit-temps, pour une période de 6 mois au maximum, sur base des besoins opérationnels, pour assurer la continuité du service ou pour permettre le remplacement effectif du travailleur concerné.

Article 2.4.1.3.

Si, à l'échéance d'une période de Crédit-temps à temps complet de 12 mois au moins, le travailleur désire réintégrer l'entreprise, un effort maximum sera fait pour lui offrir, conformément aux dispositions légales en la matière, un poste de travail correspondant à ses compétences, sans pour autant garantir qu'il pourra reprendre la fonction qu'il avait interrompue.

Le travailleur ne sera pas placé en mobilité ou en Outplacement.

Au moment de la réintégration, sans préjudice des règlements de congés thématiques tels que le congé parental, le congé pour soins palliatifs et le congé pour maladie grave d'un membre de la famille. En cas de reprise de travail après une période de Crédit-temps à temps complet de 12 mois au moins, le travailleur conserve le barème qui lui était applicable au moment de son départ en Crédit-temps ainsi que les possibilités d'augmentations barémiques futures jusqu'au maximum du barème de la classe de la nouvelle fonction.

3 ~~6~~ → re C

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

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

Artikel 2.4.1.4.

Ten uitzonderlijke titel en wegens de huidige herstructurering van de maatschappij zal aan de werknemer waarvan de arbeidsovereenkomst volledig geschorst is en die zijn contract wenst te beëindigen tussen 16/1/2002 en 31/12/2002, een éénmalige vertrekpremie worden toegekend van bruto 1.250 EURO (50.425 BEF).

Bovendien zal de maatschappij van de betrokken werknemers de prestatie van hun wettelijke opzegtermijn niet eisen.

Deze twee elementen zullen in een dadingsovereenkomst vastgelegd worden.

Artikel 2.4.1.5.

In geval van volledige schorsing zal voor deze periodes door de werknemer geen aanspraak worden gemaakt op voordelen gebaseerd op de ancienniteit van de werknemer of op aanvullende pensioenregelingen ten laste van de werkgever.

Artikel 2.4.2 - Verlof zonder wedde

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

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

Article 2.4.1.4.

Exceptionnellement, en raison de la restructuration de la société, si durant la période située entre le 16 janvier et le 31 décembre 2002, le travailleur en suspension de contrat de travail à temps complet décide de mettre fin à son contrat de travail, il recevra une prime unique de départ d'un montant brut de 1.250 EURO (50.425 BEF).

De plus, la société n'exigera pas du travailleur concerné la prestation du préavis légal de départ.

Ces deux éléments seront fixés dans une transaction.

Article 2.4.1.5.

Le travailleur ne pourra pas bénéficier pour la période de suspension à temps complet d'aucun avantage basé sur l'ancienneté du travailleur ou de règlement de pension complémentaire à charge de l'employeur.

Article 2.4.2 - Congé sans solde

B
7
J
R
L

Artikel 2.4.2.1.

Tijdens de période van 1 januari tot 31 maart 2002 zal verlof zonder wedde worden toegestaan door het betrokkene diensthoofd na overleg tussen de werknemer en zijn afdelingshoofd.

De directie zal prioritair een verlof zonder wedde voor een termijn van meer dan 12 maanden toekennen.

Vanaf 01 april 2002 zal verlof zonder wedde worden toegestaan voor zover de organisatie van de dienst het toelaat en voor zover het beantwoordt aan de doelstelling van huidige CAO.

- > De werknemer kan geen aanspraak maken op voordelen gebaseerd op de ancienniteit van de werknemer of op aanvullende pensioenregelingen ten laste van de werkgever voor de periodes van schorsing van lange duur.

Article 2.4.2.1.

Entre le 01 janvier et le 31 mars 2002, le congé sans solde sera accordé par le chef du service concerné, après concertation entre le travailleur et son chef de département.

La direction accordera en priorité des congés sans solde pour des périodes supérieures à 12 mois.

A partir du 01 avril 2002, le congé sans solde sera accordé au pour autant que l'organisation du service le permette et pour autant qu'il réponde aux objectifs de la présente CCT.

- > Le travailleur ne pourra pas bénéficier pour la période de suspension d'aucun avantage basé sur l'ancienneté du travailleur ou d'un règlement de pension complémentaire à charge de l'employeur.

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

> Indien de werknemer na een période van verlof zonder wedde van lange duur (+ 12 maanden) 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.

De werknemer zal niet in mobiliteit of in Outplacement geplaatst worden.

Artikel 2.4.2.2.

Indien de werknemer hervat na een période van voltijds verlof zonder wedde van ten minste 12 maanden behoudt hij zijn barema van toepassing op het ogenblik van vertrek in verlof zonder wedde en toekomstige barematische verhogingsmogelijkheden tot het maximum van het barema van de klasse van de nieuwe functie.

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

Artikel 2.4.2.3.

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

Artikel 2.4.2.4.

Ten uitzonderlijke titel en binnen het kader van huidige herstructurering zal aan de werknemer waarvan de arbeidsovereenkomst volledig geschorst is en die zijn contract wenst te beëindigen tussen 10/1/2002 en 31/12/2002, een éénmalige vertrekpremie worden toegekend van bruto 1.250 EURO (50.425 BEF).

Bovendien zal de maatschappij van de betrokken werknemer de prestatie van de

> Si le travailleur, après une période de congé sans solde de longue durée (+ 12 mois), souhaite réintégrer l'entreprise, il lui sera au maximum proposé un poste de travail correspondant à ses compétences, sans pour autant lui garantir qu'il pourra réintégrer la fonction qu'il avait interrompue.

> Le travailleur ne sera pas placé en mobilité ou Outplacement.

Article 2.4.2.2.

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

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

Article 2.4.2.3.

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

Article 2.4.2.4.

Exceptionnellement, en raison de la restructuration de la société, si, durant la période située entre le 10 janvier et le 31 décembre 2002, le travailleur en suspension de contrat de travail à temps complet décide de mettre fin à son contrat de travail, il recevra une prime unique de départ d'un montant brut de 1.250 EURO (50.425 BEF).

De plus, la société n'exigera pas du travailleur concerné la prestation du

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

wettelijke opzegtermijn niet eisen.
Deze twee elementen zullen in een
dadingsovereenkomst vastgelegd
worden.

Artikel 2.4.3. - K6

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

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

- > K6 zal verder kunnen toegekend worden per prestatie of per halve prestatie. Voor deze prestaties zal geen loon en geen maaltijdcheque worden toegekend.
- > De toekenning van K6 zal uitsluitend gebeuren in dalperiodes van de activiteit en is onderhevig aan de voorafgaande toestemming van de hiërarchische overste niveau kader. Er kan geen individueel recht voor de werknemer ontstaan op de toekenning van deze dagen. Zij worden niet gepland op de rollen en er is geen termijn van aanvraag voorzien.
- > 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. Elke werknemer zal echter, tijdens net jaar 2002, het voordeel van 5 bijkomende K6 per kwartaal onder dezelfde voorwaarden kunnen aanvragen, mits een jaarlijks max. van 20 dagen.
- > 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.

préavis légal de départ.
Ces deux éléments seront fixés dans une transaction.

Article 2.4.3. - K6

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

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

- > Les K6 seront octroyés par prestation ou par demi prestation. Pour ces prestations, aucune rémunération et aucun chèque-repas ne seront attribués.
- > L'octroi du K6 ne pourra avoir lieu qu'en période creuse d'activité et moyennant l'accord préalable du supérieur hiérarchique de niveau cadre. Il ne peut naître aucun droit individuel pour le travailleur à l'octroi de ces jours. Ils ne sont pas planifiés au rôle ni soumis à des délais de demande.
- > 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. Chaque travailleur pourra cependant, durant l'année 2002, demander le bénéfice de 5 K6 additionnels par trimestre aux mêmes conditions, moyennant un max. de 20 jours par an.
- > 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

Artikel 2.4.4. Tijdelijke werkloosheid

2.4.4.1.

Wanneer een beroep wordt gedaan op tijdelijke werkloosheid zal dit gebeuren rekening houdend met de productienoden, en indien zulks mogelijk blijkt op basis van vrijwilligheid.

De directie zal een beurtrol tussen de werknemers van de betrokken diensten organiseren.

2.4.4.2.

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

De instelling van een régime van tijdelijke werkloosheid mag niet tot gevolg hebben dat het netto daginkomen van de betrokken werknemers (werkloosheidsuitkering + aanvulling ten laste van de maatschappij) voor de dagen van effectieve werkloosheid minder bedraagt dan 80% van het netto dagloon pro rata het arbeidscontract.

De variabele elementen zullen berekend worden op basis van het gemiddelde van de 12 voorafgaande maanden van prestatie.

Artikel 2.4.5. Externe tewerkstelling

Artikel 2.4.5.1 Via verlof zonder wedde
Zie artikel 2.4.2

Artikel 2.4.5.2 - Terbeschikkingstelling

Artikel 2.4.5.2.A.

Partijen komen overeen alle mogelijkheden van tijdelijke terbeschikkingstelling van werknemers aan andere gebruikers te onderzoeken en door te voeren voor zover zij beantwoorden aan de bepalingen opgenomen in de wet van 24 juli 1987,

Article 2.4.4.- Chômage temporaire

2.4.4.1.

Lorsqu'il est fait recours au chômage temporaire, celui-ci aura lieu en tenant compte des besoins de production de l'entreprise et, dans la mesure du possible, sur base volontaire.

La direction organisera une tournante parmi les travailleurs des services concernés.

2.4.4.2.

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

L'instauration d'un régime de chômage temporaire ne peut pas avoir comme conséquence que le revenu journalier des travailleurs concernés (allocation de chômage + indemnité à charge de la société) soit, pour chacun des jours de chômage effectif, inférieur à 80% du salaire journalier net, au pro rata du contrat de travail.

Les éléments variables seront calculés sur base de la moyenne des 12 mois précédents d'activité.

Article 2.4.5 Emploi externe

Article 2.4.5.1 Par congé sans solde
Voir article 2.4.2

Article 2.4.5.2 - Mise à disposition

Article 2.4.5.2.A.

Les parties conviennent d'envisager et d'organiser toutes les possibilités de mise temporaire de travailleurs à la disposition d'utilisateurs dans le respect de la loi du 24 juillet 1987, pour des périodes de 3 mois minimum, renouvelables.

en dit voor een période van minstens 3 maanden, eventueel verlengbaar.

De ondernemingsraad zal op driemaandelijks basis over de ter beschikkingstelling van werknemers geïnformeerd worden.

Artikel 2.4.5.2.B.

Gedurende de volledige période van ter beschikkingstelling, zal de werknemer onderworpen zijn aan de loonsvoorwaarden en voordelen van toepassing bij de gebruiker.

In elk geval, de maatschappij waarborgt de betaling van het verworven baremaloon bij Sabena Technics.

Alle andere voordelen verbonden aan de arbeidsovereenkomst bij de vennootschap zullen tijdens de période van ter beschikkingstelling worden behouden.

Door de vennootschap zullen echter geen nieuwe voordelen worden toegekend naar aanleiding van deze ter beschikkingstelling.

Artikel 2.4.5.2.C.

De ter beschikkingstelling zal worden doorgevoerd op basis van vrijwilligheid. De betrokkene zal alle informatie krijgen over de financiële voorwaarden bij ter beschikkingstelling.

Artikel 2.4.5.2.D.

Uitzonderlijk en wegens de huidige herstructurering, zal aan de ter beschikking gestelde werknemer die zijn contract wenst te beëindigen tussen 16/1/2002 en 31/12/2002, een éénmalige bruto vertrekpremie worden toegekend van 1.250 EURO (50.425 BEF).

Bovendien zal de maatschappij van de betrokken werknemer de prestatie van de wettelijke opzegtermijn niet eisen.

Deze twee elementen zullen in een dadingsovereenkomst vastgelegd worden.

Artikel 2.4.5.2.E.

De Ondernemingsraad zal op de hoogte gebracht worden van elke

Le conseil d'entreprise sera trimestriellement informé de la mise à disposition de travailleurs.

Article 2.4.5.2.B.

Durant toute la période de mise à disposition, le travailleur bénéficiera des conditions salariales et des avantages en vigueur chez l'utilisateur.

Dans tous les cas, la société garantit le paiement de la rémunération barémique acquise auprès de Sabena Technics.

Tous les avantages extralégaux, liés à son contrat de travail auprès de la société, seront maintenus durant la période de mise à disposition.

Toutefois, la société n'accordera aucun avantage nouveau du fait de cette mise à disposition.

Article 2.4.5.2.C.

La mise à disposition sera effectuée sur base de volontariat. Le concerné recevra toutes les informations financières lors de la mise à disposition.

Article 2.4.5.2.D.

Exceptionnellement, en raison de la restructuration de la société, si, durant la période située entre le 16 janvier et le 31 décembre 2002, si le travailleur mis à disposition décide de mettre fin à son contrat de travail, il recevra une prime unique de départ d'un montant brute de 1.250 EURO (50.425 BEF).

De plus, la société n'exigera pas du travailleur concerné la prestation du préavis légal de départ.

Ces deux éléments seront fixés dans une transaction.

Article 2.4.5.2.E.

Le Conseil d'Entreprise sera informé de chaque mise à disposition.

terbeschikkingstelling.

Artikel 2.4.5.2.F

Bij herintegratie na terbeschikkingstelling zal de betrokkene werknemer dezelfde functie bekleden als op het ogenblik dat hij het bedrijf verliet.

Artikel 2.4.6. - Deeltijdse arbeid

Artikel 2.4.6.1.

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

Artikel 2.4.6.2.

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

Artikel 2.4.6.3.

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 2.4.6.4.

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

Artikel 2.4.6.5.

De ondernemingsraad zal op driemaandelijks basis over het aantal deeltijds tewerkgestelde werknemers geïnformeerd worden.

Artikel 2.5. - Brugpensioen

Artikel 2.5.1.

Huidige collectieve arbeidsovereenkomst bevestigt de CAO van 22 mei 2001 (ref. 57761/CO) die de CAO

Article 2.4.5.2.F

En cas de reprise de travail après une période de mise à disposition, le travailleur concerné réintégrera la fonction qu'il occupait au moment de son départ de l'entreprise.

Article 2.4.6. - Travail à temps partiel

Article 2.4.6.1.

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

Article 2.4.6.2.

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

Article 2.4.6.3.

La convention individuelle de réduction des prestations prévues par son contrat de travail peut, sur demande du travailleur, être prévue soit pour une durée déterminée d'un an au minimum, soit pour une durée indéterminée.

Article 2.4.6.4.

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

Article 2.4.6.5.

Le conseil d'entreprise sera trimestriellement informé du nombre de travail occupés à temps partiel.

Article 2.5. - Prépension

Article 2.5.1.

La présente convention collective de travail confirme la CCT du 22 mai 2001 (ref. 57761/CO) qui a prolongé la

D1

57761

B 13

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.

De leeftijdsvoorwaarden voorzien in bovenvermelde C.A.O worden, binnen de wettelijke limieten, gehandhaafd tot 31 december 2002.

Artikel 2.5.2.

Ten uitzonderlijke titel, en onder de opschortende voorwaarde van erkenning door de Minister van Arbeid, zal Sabena Technics, op basis van de economische realiteit eigen aan de onderneming, 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 jaar voor de personen die deze leeftijd bereiken op uiterlijk 31/12/2002. In bijlage A worden de modaliteiten van het brugpensioen op 52 jaar vastgelegd.

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

De partijen komen overeen om het stelsel van brugpensioen in toepassing van huidige CAO voor de werknemers geboren voor 31.12.1944 verplicht te maken. Voor deze werknemers zal het niet toegestaan zijn gebruik te maken van een van de andere maatregelen die in deze CAO zijn opgenomen.

Artikel 2.5.3.

Voor de personeelsleden die de maatschappij verlaten in het kader van artikel 2.5. van huidige CAO, zal de individuele opzeggingstermijn worden verminderd tot 6 maanden. Deze bruggepensioneerden zullen niet vervangen moeten worden door een externe aanwerving.

Zij kunnen tevens worden ingesteld ten

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.

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.

Article 2.5.2.

A titre exceptionnel, et sous la condition suspensive d'une reconnaissance par la Ministre du Travail, et sur base de la réalité économique propre à l'entreprise, Sabena Technics introduira, 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 au 31/12/2002 au plus tard. Les modalités pour la prépension à l'âge de 52 ans sont fixées en annexe A.




Il s'agira entre autres 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.

Les parties conviennent de rendre le régime de prépension en application de la présente CCT obligatoire pour tous les travailleurs nés avant le 31.12.1944. Ces travailleurs ne sont pas autorisés à bénéficier d'une des autres mesures reprises dans la présente CCT.

Article 2.5.3.

Les membres du personnel qui quittent l'entreprise dans le cadre de l'article 2.5. de la présente CCT, verront leur délai de préavis individuel réduit à 6 mois. Ces prépensionnés ne devront pas être remplacés par un engagement externe.

Ces départs peuvent également être

13  14  

einde een oplossing te bieden aan een individuele loopbaanproblematiek van sommige werknemers.

De vertrekken met brugpensioen slechts kunnen plaatsvinden vanaf het ogenblik dat de Maatschappij in een optimale interne vervanging van de betrokken werknemer heeft voorzien (max. 3 maanden).

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

Artikel 2.5.4.

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 :

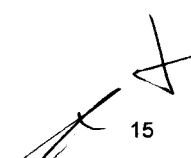


introduits afin d'offrir une solution aux difficultés individuelles de carrière rencontrées par certains travailleurs.

Les départs en prépension ne prendront cours qu'au moment où la société sera en mesure d'assurer en interne le remplacement optimal du travailleur concerné (max. 3 mois).

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

Article 2.5.4.

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 :

B   
15

- > De aanvullende vergoeding is gelijk aan de vergoeding bepaald in de Nationale CAO nummer 17 van 19/12/1974, vermeerderd met :
- > 4% van het bruto maandloon dat de loongrens vastgesteld in voornoemde CAO nummer 17 niet overtreft,

En

- > 6 % van het bruto maandloon dat deze loongrens overtreft.

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

Deze vermeerdering dient ten minste

- 111,80 EUR (4.510 Bef) bruto per maand te bedragen voor de bruto lonen tot 2231,02 EUR (89.999 Bef);
- 124,94 EUR (5.040 Bef) voor de lonen begrepen tussen 2231,03 EUR (90.000 Bef) en 2478,92 EUR (99.999 Bef);
- 138,08 EUR (5.570 Bef) voor de lonen begrepen tussen 2478,93 EUR (100.000 Bef) en 2726,81 EUR (109.999 Bef);
- 151,22 EUR (6.100 Bef) voor de lonen gelijk aan of hoger dan 2.726,82 EUR (110.000 Bef).

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 (917.80 EUR (37.024 Bef) op 01/06/01).

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.

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

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

Et

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

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

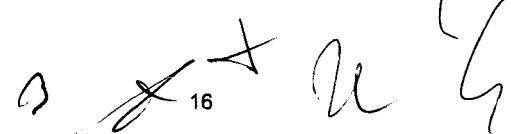
Cette majoration est au moins égale à

- 111,80 EUR (4.510 Bef) brut par mois pour les rémunérations brutes jusqu'à 2231,02 EUR (89.999 Bef);
- 124,94 EUR (5.040 Bef) pour les rémunérations comprises entre 2231,03 (90.000 Bef) et 2478,92 EUR (99.999 Bef);
- 138,08 EUR (5.570 Bef) pour les rémunérations comprises entre 2478,93 EUR (100.000 Bef) et 2726,81 EUR (109.999 Bef);
- 151,22 EUR (6.100 Bef) pour les rémunérations égales ou supérieures à 2.726,82 EUR (110.000 Bef).

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 (917.80 EUR (37.024 FB) au 01/06/01).

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.

 16

Artikel 2.5.5. - Extralegaal pensioen

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**.

Artikel 2.5.6.

De nominatieve lijst **waarvan** sprake in artikel 2.5.2. zal worden bekendgemaakt tegen 15/01/2002.

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 en ten laatste op 31.12.2002.

Artikel 2.5.7.

Aan de bruggepensioneerden wordt er een begeleidingsprogramma voorgesteld door de hiervoor door de maatschappij aangestelde dienst.

Article 2.5.5. - Pension extralégale

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.

Article 2.5.6.

La liste nominative, dont il est question à l'article 2.5.2., sera communiquée le 15/01/2002.

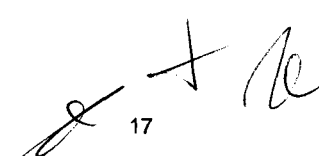
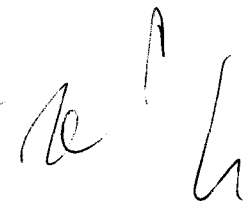
Il sera tenu compte de la liste des volontaires qui se seront manifestés.

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 et au **plus tard** au 31.12.2002.

Article 2.5.7.

Les prépensionnés se verront proposer un programme d'accompagnement organisé par le service désigné à cet effet par la Société.

3  17 

Artikel 2.5.8.

Artikel 2,5. van huidige CAO wordt afgesloten voor een bepaalde duur tot 31/12/2002.

Artikel 2.6. Collectief ontslag**Artikel 2.6.1.**

Het aantal personeelsleden onder dit artikel zal in functie zijn van het aantal personen dat op 15 januari 2002 bereikt is met de maatregelen in de artikelen 2.1 tot en met 2.5, alsook van het aantal tijdelijken waarvan het contract niet is verlengd.

Deze formule wordt ook ingesteld ten einde een oplossing te bieden aan een individuele loopbaanproblematiek van sommige werknemers waarvan het profiel niet past in het kader van de noden en vereisten van de nieuwe werkorganisatie.

Artikel 2.6.2.

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

- Bedienden die zich niet meer in proefperiode bevinden en arbeiders die op het moment van vertrek meer dan 5 jaar dienst hebben :

De wettelijke vooropzeg voor bedienden, d.w.z. 3 maanden per begonnen schijf van 5 jaar dienst.

- Arbeiders die minder dan 6 maanden dienst hebben : een bezoldiging van 28 dagen.

- Arbeiders die zich niet meer in een proefperiode bevinden en meer dan 6 maanden dienst tellen maar minder dan 5 jaar dienst :

De bezoldiging van 56 dagen.

- De werknemers in proefperiode : de wettelijke vooropzeg.

Artikel 2.6.3 - Aanvullende vergoeding voor collectief ontslag

Teneinde de werknemers maximaal te begeleiden bij de overgang naar de

Article 2.5.8.

L'article 2.5. de la présente CCT est conclue pour une durée déterminée qui se terminera au 31/12/2002.

Article 2.6. Licenciement collectif.**Article 2.6.1.**

Le nombre de travailleurs visés par cet article sera fonction du nombre de travailleurs atteint au 15 janvier 2002 par les mesures reprises dans les articles 2.1 à 2.5, en ce compris le nombre de travailleurs sous contrat de travail temporaire dont le contrat n'est pas prolongé.

Cette formule est également introduite afin d'offrir une solution aux difficultés individuelles de carrière rencontrées par certains travailleurs dont le profil ne cadre pas dans les besoins et les nécessités de la nouvelle organisation de travail.

Article 2.6.2.

Les travailleurs qui seront licenciés dans le cadre du licenciement collectif recevront un règlement financier calculé comme suit :

- Employés ne se trouvant plus en période d'essai et ouvriers comptant au moment du départ plus de 5 ans de service:

Le délai de préavis légal pour employés c-à-d 3 mois par tranche entamée de 5 ans de service.

- Ouvriers comptant moins de 6 mois de service :

La rémunération de 28 jours.

- Ouvriers ne se trouvant plus en période d'essai et comptant plus de 6 mois de service, tout en ayant moins de 5 ans de service :

La rémunération de 56 jours.

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

Article 2.6.3. - Indemnité complémentaire de licenciement collectif

Afin d'accompagner au maximum le passage vers le chômage ou un autre

werkloosheid of een ander werk, zullen de ontslagen werknemers, in net kader van collectief ontslag, een aanvullende ontslagvergoeding ontvangen die berekend wordt op basis van de anciënniteitsjaren bereikt op het ogenblik dat de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd.

Anciënniteit bij Vertrek	Bedrag
0 < - 10 jaar volledig dienstjaar	131,38 EURO (5300BEF)/ per
10 < - 20 jaar volledig dienstjaar	262,77 EURO 10600BEF)/ per
> 20 jaar volledig dienstjaar	394,15 EURO (15900BEF)/ per

Deze vergoeding is gelijk aan minimum 1.315 EURO (53.000 BEF).

Hogervermelde bedragen zijn bruto bedragen waarop de wettelijke inhoudingen zullen worden verricht.

Artikel 2.7. - Begeleidingsplan

Artikel 2.7.1

Er zal een begeleidingssysteem worden uitgewerkt met de gespecialiseerde instanties voor individuele werknemers die werden ontslagen omdat hun functie verdween of omdat hun kwalificaties niet meer beantwoordden aan de noden van de organisatie. Er zal nagegaan worden of Sabena Technics beroep kan doen op de tewerkstellingscel van Sabena N.V. of bij een alternatieve organisatie. De Ondernemingsraad zal geïnformeerd worden over de aanwending van het voorziene budget van € 137.000.

Partijen komen overeen in eerste instantie de middelen aan te wenden voortspruitend uit de CAO Risicogroepen - 0,10% voor vormings- en begeleidingsinitiatieven van de

emploi, les travailleurs licenciés dans le cadre du licenciement collectif recevront une indemnité complémentaire de licenciement collectif calculée sur base de l'ancienneté atteinte au moment où il sera mis fin au contrat de travail.

Ancienneté au Moment du licenciement	Montant
0 < - 10 ans	131,38 EURO (5.300BEF)/ par
10 < - 20 ans	262,77 EURO (10.600BEF)/)/ par
> 20 ans	394,15 EURO (15.900BEF)/)/ par

Cette indemnité est au minimum égale à 1.315 EURO (53.000 BEF).

Les montants renseignés ci-dessus sont des montants bruts sur lesquelles les retenues légales seront effectuées.

Article 2.7 - Plan d'accompagnement

Article 2.7.1

Un système d'accompagnement sera introduit en collaboration avec les instances spécialisées pour les travailleurs dont la fonction a disparue ou dont les qualifications ne répondent plus aux nécessités de l'organisation du travail.

Il sera examiné si Sabena Technics puisse faire appel à la cellule d'emploi de la Sabena S.A. ou à une organisation alternative.

Le Conseil d'Entreprise sera informé sur l'utilisation du budget prévu de € 137.000.

Les parties conviennent de réserver en priorités les moyens issus de la CCT Groupes à Risque - 0,10% aux initiatives en matière de formation et d'accompagnement des travailleurs qui

werknemers getroffen door de herstructureringsmaatregelen.

De werknemers die ontslagen worden in het kader van artikel 2.6. van huidige CAO en die kunnen aantonen dat zij zich in een ernstige sociale situatie bevinden, kunnen rekenen op een specifiek begeleidingsplan opgesteld op basis van hun individuele situatie.

Artikel 2.8 - Vorming

Artikel 2.8.1.

Overwegend dat de vorming een noodzakelijk element is om de toekomst van het personeel en van de maatschappij te verzekeren, verbindt de Vennootschap 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 Ondernemingsraad

Artikel 2.8.2.

De lijst met de sectoriële professionele vormen, die in aanmerking komen voor de toekenning van educatief verlof, is aangepast en wordt in bijlage B gevoegd aan onderhavige overeenkomst.

Deze lijst zal vervolgens neergelegd worden ter Griffie van de Administratie van de dienst Collectieve Betrekkingen van het Federaal Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid.

Artikel 2.9 - Positieve acties

Artikel 2.9.1.

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

De werkgroep "Positieve acties" zal ten minste 2 maal per jaar (op 1 april en 01 oktober) • samenkomen op

seront touchés par les mesures de restructuration de l'entreprise.

Les travailleurs qui sont licenciés dans le cadre de l'article 2.6. de la présente CCT et qui peuvent faire état d'une situation sociale grave se verront proposer un plan spécifique d'accompagnement sur base de leur situation individuelle.

Article 2.8 - Formation

Article 2.8.1.

Considérant que la formation est un élément essentiel pour assurer l'avenir du personnel et de l'entreprise, la Société s'engage 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 seront présentés au et suivis par le Conseil d'Entreprise.

Article 2.8.2.

La liste des formations professionnelles sectorielles, prises en considération pour l'octroi du congé-éducation, est adaptée et est annexée à la présente convention (annexe B).

Cette liste sera ensuite déposée au Greffe du service des Relations Collectives de travail auprès du Ministère Fédéral de l'Emploi et du Travail.

Article 2.9 - Actions positives

Article 2.9.1

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 au moins 2 fois par an (les 01 avril et 01 octobre).

ondernemingsvlak.

De eerste vergadering van deze werkgroep van het jaar 2002 zal de drie te realiseren prioriteiten op dit vlak vastleggen.

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 vrouwen 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 vrouwen tot sommige functies bemoeilijken
- > De begeleidingsmaatregelen voor nachtwerk bij vrouwen (partijen verbinden er zich toe het artikel 5 van de CAO dd. 5/11/96 te respecteren).

La première réunion de ce groupe de travail de l'année 2002 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 :

- > D'harmonisation entre d'une part la demande de flexibilité et de disponibilité dans le cycle de travail et d'autre part la situation familiale ;
- > De détermination de mesures d'accompagnement pour les femmes qui, en raison de charge de famille, interrompent leur carrière ou réduisent leur temps de travail ;
- > De détermination des besoins spécifiques en formation pour cette catégorie de personnel ;
- > De l'examen et de la modification des critères de sélection et de promotion qui limitent l'accès des femmes à certaines fonctions
- > 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)

Artikel 3 : Slotbepalingen en sociale vrede

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

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

Huidige overeenkomst wordt gesloten voor een bepaalde duur ingaande de

Article 3 : Dispositions finales et paix sociale

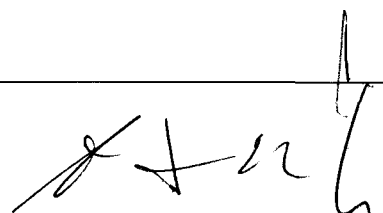
L'employeur s'engage à déposer la présente convention auprès des autorités fédérales et régionales afin d'octroyer aux travailleurs le bénéfice des indemnités complémentaires éventuellement accordées par ces autorités dans le cadre de mesures de redistribution du travail telles que mises en œuvre par la présente CCT.

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

La présente convention est conclue pour une durée déterminée prenant cours à la

<p>datum van haar ondertekening en eindigend op 31/12/2002.</p> <p>Gedaan te Brussel, op 16 januari 2002 in zoveel aantal exemplaren als er ondertekenende partijen zijn.</p>	<p>date de sa signature pour se terminer au 31/12/2002.</p> <p>Fait à Bruxelles, le 16 janvier 2002 en autant d'exemplaires que de parties signataires.</p>
---	---

<p>BIJLAGE AAN DE CAO BRUGPENSIOEN SABENA TECHNICS</p>	<p>ANNEXE A LA CCT PREPENSION SABENA TECHNICS</p>
<p>1) De mogelijkheid zal gegeven worden aan maximum 35 werknemers om op brugpensioen te vertrekken in het kader van de modaliteiten voorzien in artikel 2.1.2 van de CAO Sociaal Luik van 19 februari 2001. Dit aantal is te beschouwen als definitief en zal onder geen enkele omstandigheid worden verhoogd. Indien meer dan 35 werknemers van deze mogelijkheid gebruik wensen te maken zal als criterium de ancienniteit in het bedrijf worden beschouwd. De partijen komen overeen om de werknemers tot uiterlijk 15 mei 2001 de kans te geven zich aan te melden om van deze mogelijkheid gebruik te maken. Na deze datum zal geen aanvraag meer ontvankelijk worden beschouwd. De respectievelijke afdelingshoofden zullen vastleggen op welk ogenblik de (verkorte) vooropzeg wordt opgestart voor de betrokkenen.</p> <p>2) Alle werknemers die beantwoorden aan de criteria van artikel 2.1.1 (wettelijke leeftijd met lange vooropzeg) van de CAO Sociaal Luik van 19 februari 2001 zullen niet beperkt worden in aantal en zullen vertrekken met een lange vooropzeg. Deze werknemers zullen onder geen enkele voorwaarde aanspraak kunnen maken om alsnog hun vooropzeg in te korten tot zes maanden om derhalve onder de voorwaarden van artikel 2.1.2 te vallen van de CAO Sociaal Luik van 19 februari 2001. Nochtans, en voor zover deze collectieve arbeidsovereenkomst brugpensioen (55,56 en 58 jaar) niet zou verlengd worden na 31/12/2002, zal een individuele oplossing onderhandeld worden.</p>	<p>1) La possibilité sera octroyée à 35 personnes au maximum de partir en prépension selon les modalités reprises dans l'article 2.1.2 de la CCT Volet Social du 19 février 2001. Ce nombre est à considérer comme définitif et ne sera augmenté à aucun moment. Au cas où plus de personnes seraient intéressées par cette formule, l'ancienneté dans l'entreprise sera utilisée comme critère de sélection. Les parties conviennent que les membres du personnel auront l'occasion de se manifester au plus tard pour le 15 mai 2001 pour bénéficier de cette possibilité. Après cette date, plus aucune demande ne sera prise en compte. Les chefs de département respectifs détermineront le début de préavis (court) pour les concernés.</p> <p>2) Tous les membres du personnel qui répondent aux critères repris dans l'article 2.1.1, (âge prépension légale avec long préavis) ne seront pas limités en nombre et partiront avec un préavis long. Ces travailleurs ne pourront dans aucun cas modifier leur préavis pour revendiquer le préavis court afin de tomber dans les conditions de l'article 2.1.2 de la CCT Volet social du 19 février 2001. Néanmoins, et pour autant que cette convention collective prépension (55,56 et 58 ans) ne serait pas prolongée après le 31/12/2002, une solution individuelle sera négociée.</p>

3 

- 3) De directie houdt zich het recht voor om, waar, wanneer en hoeveel zij nodig acht, bruggepensioneerden **opnieuw** tewerk te stellen conform de mogelijkheden **voorzien** in de wetgeving zonder dat dit principe kan terug gekomen worden.

Aanvulling op 11/01/2002

- 1) Het aantal personen hierboven hernomen onder punt 1 wordt uitgebreid met 15 personen tot een totaal van 50.
- 2) Dit stelsel is eveneens van toepassing voor de werknemers die de **leeftijd** van 58 jaar bereikt hebben **vóór 31/12/2002**.
- 3) De **hertewerkstelling** van bruggepensioneerden **zal** geschieden op punctuele basis in dezelfde functie en dezelfde classificatie **als** op het ogenblik dat de betrokkenen het bedrijf hebben verlaten.

- 3) La direction se réserve le droit de **ré-employer**, selon les modalités prévues par la loi, les personnes parties en prépension où , quand et combien elle estime nécessaire, sans que ce principe ne peut être mis en question.

Complément du 11/01/2002

- 1) Le nombre de personnes repris sous le point 1 ci-dessus est augmenté à concurrence de 15 personnes à fin d'arriver à un total de 50.
- 2) Ce régime est également d'application pour les travailleurs qui ont atteint l'âge de 58 ans avant le **31/12/2002**.
- 3) Le ré-emploi des prépensionnés se fera sur base ponctuelle, dans la même fonction et dans la même classification que les intéressés avaient au moment où ils ont quitté la société.

Handwritten signature or initials at the bottom right of the page.

(B) 4

EDUCATIEF VERLOF: Erkenning 2002
CONGE EDUCATION PAYE: Reconnaissance 2002
CURSUSSEN/COURS UREN DAGEN OPMERKINGEN
HEURES JOURS REMARQUES

S.A, SABENA TECHNICS N.V.

CURSUSSEN/COURS	UREN
A300-64	
MEC - Spécifie aircraft course	144
REII - Spécifie aircraft course	64
REI2 - Spécifie aircraft course	112
A340	
Intro - Specific aircraft course	40
MEC - Specific aircraft course	240
REII - Specific aircraft course	160
REI2 - Spécifie aircraft course	176
B707	
STD MEC - Specific aircraft course	120
STD REII - Spécifie aircraft course	88
STD REI2 - Spécifie aircraft course	64
TCA MEC - Specific aircraft course	128
TCA REII - Spécifie aircraft course	88
TCA REI2 - Spécifie aircraft course	72
B737-2	
MEC - Specific aircraft course	136
REM - Spécifie aircraft course	88
REI2 - Specific aircraft course	88
B737-2/3,4,5D REII - Spécifie aircraft course	120
B737-2/3D MEC - Specific aircraft course	72
B737-3/4, 5D MEC - Spécifie aircraft course	32
B747-1	
MEC - Specific aircraft course	160
REM - Specific aircraft course	104
REI2 - Specific aircraft course	104
B747-1/30	
MEC - Specific aircraft course	80
REM - Spécifie aircraft course	72
REI2 - Spécifie aircraft course	40
B767-3	
MEC - Spécifie aircraft course	192
REI1 - Spécifie aircraft course	152
REI2 - Spécifie aircraft course	160
C130	
Autopilot & Fl. Rec.	48
MEC - Specific aircraft course	120

B ~~g~~ + a h

REII - Spécifie aircraft course	120
REI2 - Spécifie aircraft course	72
DC-10	
MEC - Spécifie aircraft course	192
REII - Spécifie aircraft course	120
REI2 - Specific aircraft course	120
AV-BASICS	
General Aviation Basic course Mod.1	98
General Aviation Basic course Mod.2	91
General Aviation Basic course Mod.3	70
BAS-CAB - Cabin basic course	40
BAS-ENG - Engine Basics for Worksh. Technicians	56
BAS-MEC	32
TECHNO A - Technology A course	40
CABIN - Cabin course	120
Composiet Materialen B1 - Course for sheet métal workers	80
Composiet Materialen TBSA - Course for sheet métal workers	80
ELEC QEC - Engine Courses	68
ELECTR	46
FUEL	40
GALVANO	40
HYDRAULIC - Hydraulic course	32
Instr.	52
M.PROC - Basic Course instruments	40
PNEUMATIC	36
TBSA TOLIER - TBSA Course	86
TOLIER	88
T-EXT	40
CF6-50 Engine Courses	40
CF6-80A3 Engine Courses	40
CFB-80C2 Engine Courses	40
CFM56-3 Engine Courses	40
EVBC GTA9 Engine Courses	40
JT3D Engine Courses	32
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 1 Spécifie Aircraft Code 8089	189
A310-REI1 Spécifie Aircraft Code 8090	147
A310-2 REI2 (with-2/3 différences) + 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 détails & avionics for electricians	119
B737-3,4,5 Elec, AF & PP for electricians	98

24

3 ~~tail~~ tail

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
XSAS 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 Métal)	72
Cabin Elec	35

3 ~~3~~ 4 5 6