

<p>CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL 1999-2000 RELATIVE A LA FORMATION ET A L'EMPLOI CONCLUE EN EXECUTION DE LA SECTION IV DU CHAPITRE II DE LA LOI DU 26 MARS 1999 RELATIVE AU PLAN D'ACTION BELGE POUR L'EMPLOI 1998 ET PORTANT DES DISPOSITIONS DIVERSES</p> <p>SOUS-COMMISSION PARITAIRE SABENA 315.01</p>	<p>COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST 1999-2000 BETREFFENDE DE VORMING EN TEWERKSTELLING AFGESLOTEN TER UITVOERING VAN AFDELING IV VAN HOOFDSTUK II VAN DE WET VAN 26 MAART 1999 BETREFFENDE HET BELGISCH AKTIEPLAN VOOR DE WERKGELEGENHEID 1998 EN HOUDENDE DIVERSE BEPALINGEN</p> <p>PARITAIR SUB-COMITE SABENA 315.01</p>
<p>Entre, d'une part,</p> <p>la F.E.B. - Sabena,</p> <p>représentée par Madame Hilde BURIE et par Monsieur Patrick du BOIS</p> <p>et, d'autre part,</p> <p>les organisations représentatives des travailleurs,</p> <p>représentées par :</p> <ul style="list-style-type: none"> - pour la C.S.C. Monsieur Jan COOLBRANDT - C.C.S.P. - pour la FGTB Monsieur Karel GACOMS - C.M.B. et Monsieur Freddy TACK - C.G.S.P. - pour la C.G.S.L.B., Monsieur Jean ROM <p>il est convenu les mesures suivantes : -</p> <p>Cette CCT est conclue en exécution de la section IV du chapitre II de la loi du 26 mars 1999 relative au plan d'action belge pour l'emploi 1998 et portant des dispositions diverses.</p> <p>Article 1 : Activités de la Sabena</p> <p>Article 2 : Emploi</p>	<p>Tussen, enerzijds,</p> <p>het V.B.O. - Sabena,</p> <p>vertegenwoordigd door Mevrouw Hilde BURIE en door de heer Patrick du BOIS</p> <p>en, anderzijds,</p> <p>de representatieve vakverenigingen,</p> <p>vertegenwoordigd door :</p> <ul style="list-style-type: none"> - voor het A.C.V., de heer Jan COOLBRANDT - C.C.O.D.; - voor het A.B.V.V., de heer Karel GACOMS - C.M.B. en de heer Freddy TACK - A.C.O.D. - voor het A.C.L.V.B., de heer Jean ROM <p>worden de volgende maatregelen overeengekomen :</p> <p>Deze CAO wordt afgesloten in uitvoering van afdeling IV van hoofdstuk II van de wet van 26 maart 1999 betreffende het elgisch aktieplan voor de werkgelegenheid 1998 en houdende diverse bepalingen.</p> <p>Artikel 1 : Activiteiten van Sabena</p> <p>Artikel 2 : Tewerkstelling</p>

REGISTR.-ENREGISTR.

07 -09- 1999

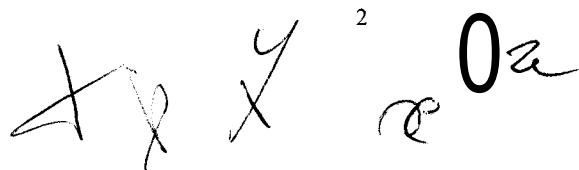
08 -10- 1999

FB7 GA/CAO99TER/23/0699

Handwritten signatures and notes:

52.542/cof/315.01

<p>Article 3 : Volet social</p> <p>Article 3.1. Interruption de carrière Article 3.2. Heures supplémentaires Article 3.3. Congé sans solde Article 3.4. Travail à temps partiel Article 3.5. Chômage économique Article 3.6. Inplacement et procédure de mutation interne Article 3.7. Outplacement Article 3.8. Mesures d'accompagnement Article 3.9. Actions positives pour les femmes</p>	<p>Artikel 3 : Sociaal luik</p> <p>Artikel 3.1. Loopbaanonderbreking Artikel 3.2. Overuren Artikel 3.3. Verlof zonder wedde Artikel 3.4. Deeltijdse arbeid Artikel 3.5. Economische werkloosheid Artikel 3.6. Inplacement en regeling voor interne mutatie Artikel 3.7. Outplacement Artikel 3.8. Begeleidingsmaatregelen Artikel 3.9. Positieve acties voor vrouwen</p>
<p>Article 4 : K4</p>	<p>Artikel 4 : K4</p>
<p>Article 5 : Diminution du temps de travail</p>	<p>Artikel 5 : Vermindering van de arbeidsduur</p>
<p>Article 6 : Classification et barème</p>	<p>Artikel 6 : Classificatie en barema</p>
<p>Article 7 : Formation</p>	<p>Artikel 7 : Vorming</p>
<p>Article 8 : Divers</p> <p>Article 8.1. Fonds social spécial Article 8.2. Formation syndicale Article 8.3. Frais de transport Article 8.4. Prime exceptionnelle</p>	<p>Artikel 8 : Diversen</p> <p>Artikel 8.1. Bijzonder Sociaal Fonds Artikel 8.2. Syndicaal vormingsfonds Artikel 8.3. Vervoerskosten Artikel 8.4. Uitzonderlijke premie</p>
<p>Article 9 : Dispositions finales et Paix Sociale.</p> <p>En ce qui concerne le personnel navigant, les modalités spécifiques d'application des mesures mentionnées ci-dessus feront l'objet d'une C.C.T. complémentaire.</p>	<p>Artikel 9 : Slotbepalingen en sociale vrede.</p> <p>Voor wat het vliegend personeel betreft, zullen de specifieke modaliteiten voor de toepassing van deze maatregelen het voorwerp uitmaken van een bijkomende CAO.</p>
<p>Article 1 : Activités de la SABENA</p> <p>La direction confirme l'existence de différentes activités au sein de la S.A. Sabena et ce, en date du 1er janvier 1999. Ces activités sont assurées par les différentes Business Units :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Airline : Commercial & Flight Opérations • Brussels Hub : Ground Handling, Cargo Handling, Catering, Information Systems • Technics • Corporate Services 	<p>Artikel 1 : Activiteiten van SABENA</p> <p>De directie bevestigt het bestaan van verschillende activiteiten binnen de N.V. Sabena, en dit op datum van 1 januari 1999. Deze activiteiten worden verzekerd door de verschillende Business Units :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Airline : Commercial & Flight Opérations • Brussels Hub : Ground Handling, Cargo Handling, Catering, Information Systems • Technics • Corporate Services



<p>La volonté de la direction est de développer et de rendre plus concurrentielle l'ensemble de ces activités afin d'assurer leur avenir.</p> <p>Sur base des conditions définies dans les CCT en ces matières :</p> <p>au 1er juillet 1999, le personnel du département "Training et simulator maintenance" du département Flight Opérations de la S.A. Sabena sera transféré vers la S.A. Sabena Flight Academy;</p> <p>au 1er mai 1999, le personnel de l'atelier moteur du département Technics de la S.A. Sabena sera transféré vers la S.A. Snecma Sabena Engine Services;</p> <p>à cette même date, le personnel du département Technics de la S.A. Sabena à l'exception du personnel de l'atelier moteur sera transféré vers la S.A. Sabena Technics;</p> <p>au 1er juillet 1999, le personnel du département IT de la S.A. Sabena sera transféré vers la S.A. Atraxis Belgium. Cela fera l'objet d'information, de concertation et d'accord avec les organisations syndicales.</p> <p>La Direction précise également son intention d'adapter la structure du département Commercial au 1er juin 2000. A cette fin, les parties s'engagent à entamer des discussions le plus vite possible. Cela fera l'objet d'information, de concertation et d'accord avec les organisations syndicales.</p> <p>Pour le reste des activités, la structure de la S.A. Sabena restera inchangée jusqu'au 31.12.2000.</p>	<p>Het is de wil van de directie het geheel van activiteiten uit te breiden en concurrentieel te maken teneinde hun toekomst te verzekeren.</p> <p>Op basis van de voorwaarden bepaald in de desbetreffende CAO's :</p> <p>zal, op datum van 1 juli 1999, het personeel van de afdeling "Training en simulator maintenance" van het département Flight Opérations van de N.V. Sabena getransfeerd worden naar de N.V. Sabena Flight Academy ;</p> <p>zal, op datum van 1 mei 1999, het personeel van de motorenwerkplaats van het département Technics van de N.V. Sabena getransfereerd worden naar de N.V. Snecma Sabena Engine Services;</p> <p>zal, op dezelfde datum, het personeel van het département Technics van de N.V. Sabena met uitzondering van het personeel van de motorenwerkplaats getransfereerd worden naar de N.V. Sabena Technics;</p> <p>zal, op 1 juli 1999, het personeel van het IT-departement van de N.V. Sabena getransfereerd worden naar de N.V. Atraxis Belgium. Dit zal het voorwerp uitmaken van informatie, overleg met en akkoord van de syndicale organisaties.</p> <p>De Directie verduidelijkt eveneens haar intentie om de structuur van het département Commercial aan te passen op 1 juni 2000. Te dien einde verbinden partijen er zich toe zo spoedig mogelijk de discussies aan te vatten. Dit zal het voorwerp uitmaken van informatie, overleg met en akkoord van de syndicale organisaties.</p> <p>Voor de overige activiteiten, zal de structuur van Sabena onveranderd blijven tot 31.12. 2000.</p>
---	---

3

<p>Si pourtant, pour l'activité du département Ground Handling, dans le cadre de la libéralisation des activités de Ground Handling tel que défini par l'Arrêté Royal du 12.11.98 réglementant l'accès au marché de l'assistance en escales de l'aéroport de Bruxelles, la nécessité absolue de procéder à un changement de structure s'impose avant le 31.12.2000, il fera l'objet d'information, de concertation et d'accord avec les organisations syndicales le plus vite possible et avant le 31.12.2000.</p> <p>Ces éventuels changements de structure susmentionnés, inéluctables pour l'avenir de la société permettront de garantir le maintien ou l'accroissement de l'emploi.</p> <p>La CCT du 04.12.1998 concernant la création éventuelle de joint ventures et les finalisations de la S.A. Sabena sera d'application.</p> <p>Les parties reconnaissent que ces joint ventures ou filiales tomberont sous la compétence de la commission paritaire n° 315 et de la sous-commission paritaire n° 315.01.</p> <p>Durant la période de 01.01.1999 au 31.12.2000, la Direction s'engage à ne pas procéder à de l'outsourcing, qui consisterait à transférer vers une autre société une activité exercée actuellement par la S.A. Sabena avec son personnel.</p> <p>De la sous-traitance, par contre, est soumise aux dispositions légales en la matière, qui prévoient un accord des organisations syndicales.</p> <p>Article 2 : Emploi</p> <p>La volonté des parties est dans le cadre du développement et de la croissance de la société, de prendre toutes les actions possibles pour promouvoir l'emploi.</p>	<p>Indien echter, voor de activiteit van het département Ground Handling, in het kader van de liberalisering van de activiteiten van de Ground Handling zoals voorzien door het Koninklijk Besluit van 12.11.98 betreffende de toegang tot de grondafhandelingsmarkt op de luchthaven van Brussel, de absolute noodzaak zich opdringt, om over te gaan tot een structuurwijziging vòôr 31.12.2000, zal dit zo spoedig mogelijk het voorwerp uitmaken van informatie, overleg met en akkoord van de syndicale organisaties en dit vòôr 31.12.2000.</p> <p>Deze voornoemde eventuele, voor de toekomst van de maatschappij onvermijdelijke structuurwijzigingen zullen haar toelaten de werkgelegenheid te behouden of te laten toenemen.</p> <p>De CAO van 04.12.1998 betreffende de oprichting van eventuele joint ventures en filialiseringen van de N.V. Sabena zal van toepassing zijn.</p> <p>De partijen erkennen dat deze joint ventures of filialen onder de bevoegdheid van het Paritair Comité n° 315 en van het Subparitair Comité n° 315.01 vallen.</p> <p>Gedurende de période van 01.01.1999 tot 31.12.2000 verbindt de Directie zich er toe niet over te gaan tot outsourcing, die erin zou bestaan een activiteit uitgeoefend door Sabena met haar personeel naar een andere maatschappij te transfereren.</p> <p>Onderaanneming daarentegen, is onderworpen aan de wettelijke bepalingen terzake, die een akkoord van de syndicale organisaties voorzien.</p> <p>Artikel 2 : Tewerkstelling</p> <p>In het kader van de uitbreiding en de groei van de maatschappij is het de wil van de partijen om alle mogelijke acties te ondernemen teneinde de tewerkstelling te bevorderen.</p>
--	--

Handwritten signatures and initials, including a large 'X' and other scribbles.

<p>La volonté de l'entreprise est d'offrir sur base des réalités économiques de l'entreprise des contrats plein temps à durée indéterminée.</p> <p>Au niveau local, des négociations seront entamées concernant les modalités de passage d'un contrat à durée déterminée à temps partiel vers un contrat à durée indéterminée à temps partiel ou à temps plein.</p> <p>Le résultat de ces négociations locales sera évalué et entériné au niveau central et fera partie intégrante de cette C.C.T. Il s'agit des C.C.T.s concernant le Ground Handling, le Catering et le Cargo (voir annexes).</p> <p>Après une année d'un ou plusieurs contrats à durée déterminée et après une évaluation positive, l'intéressé recevra un contrat à durée indéterminée.</p> <p>La direction confirme de maintenir un volume d'emploi de 7.000 unités FTE sous contrat Bruxelles pour la S.A. Sabena, de 1.940 unités FTE sous contrat Bruxelles pour la S.A. Sabena Technics et de 448 unités FTE sous contrat Bruxelles pour la S.A. Snecma Sabena Engine Services et ce jusqu'au 31.12.2000. Des décisions ponctuelles individuelles ou de licenciement pour motif grave prises en application des dispositions réglementaires et légales existantes ne peuvent pas diminuer le volume d'emploi mentionné ci-dessus.</p> <p>Article 3 : Volet social</p> <p>3.1. Interruption de carrière</p> <p><u>Article 3.1.1.</u> Concernant l'interruption de carrière, l'obligation légale de 3 pourcent sera respectée dans chaque entité juridique.</p>	<p>Het is de bedoeling van de onderneming om, op basis van de economische werkelijkheden van de maatschappij, voltijdse contracten van onbepaalde duur aan te bieden.</p> <p>Op lokaal niveau zullen onderhandelingen gestart worden betreffende de overgangsmodaliteiten van contract van bepaalde duur voor deeltijds werk naar contract van onbepaalde duur voor deeltijds werk of voltijds werk.</p> <p>Het resultaat van deze lokale onderhandelingen zal op centraal niveau geëvalueerd en bekrachtigd worden en zal volledig deel uitmaken van deze CAO. Het betreft hier de CAO's betreffende de Ground Handling, de Catering en de Cargo (zie bijlagen).</p> <p>Na een jaar van één of meerdere contracten van bepaalde duur en na een positieve evaluatie, zal de betrokkene een contract van onbepaalde duur aangeboden krijgen.</p> <p>De directie bevestigt het behoud van een tewerkstellingsvolume van 7.000 FTE-eenheden onder contract Brussel voor de N.V. Sabena, 1.940 FTE-eenheden onder contract Brussel voor de N.V. Sabena Technics en 448 FTE-eenheden onder contract Brussel voor de N.V. Snecma Sabena Engine Services te behouden tot 31.12.2000. Punctuele individuele beslissingen en ontslag om zwaarwichtige redenen genomen in uitvoering van de bestaande reglementering en wettelijke voorzieningen mogen het hierboven genoemde tewerkstellingsvolume niet verminderen.</p> <p>Artikel 3 : Sociaal luik</p> <p>3.1. Loopbaanonderbreking</p> <p><u>Artikel 3.1.1.</u> Voor wat de loopbaanonderbreking betreft, zal de wettelijke verplichting van 3 percent geëerbiedigd worden in elke juridische entiteit.</p>
--	---

Handwritten signatures and initials, including a large 'X' and several cursive signatures, located at the bottom right of the page.

La volonté de la direction est de mieux répartir le droit à l'interruption de carrière au sein des différents départements de la S.A. Sabena.

La direction traitera toute demande d'interruption de carrière à mi-temps à partir de 55 ans avec priorité.

En application des dispositions légales, l'obligation de remplacement en matière d'interruption de carrière sera appliquée.

Article 3.1.2.

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.

Article 3.1.3.

Si, à l'échéance d'une période d'interruption de carrière complète, le travailleur désire réintégrer l'entreprise, un effort maximal sera fait pour lui offrir 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 interrompu.

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 se verra garantir une fonction en tant que personnel navigant.

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.

De wil van de directie bestaat erin het recht op loopbaanonderbreking binnen de verschillende departementen van de N.V. Sabena beter te verdelen.

De directie zal elke aanvraag tot halftijdse loopbaanonderbreking vanaf 55 jaar met prioriteit behandelen.

In toepassing van de wettelijke voorschriften zal de verplichting tot vervanging inzake loopbaanonderbreking toegepast worden.

Artikel 3.1.2.

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

Artikel 3.1.3.

Indien de werknemer na een periode van volledige loopbaanonderbreking de maatschappij wenst te herintegreren, zal een maximale inspanning worden geleverd om hem een arbeidspost aan te bieden die overeenstemt met zijn bekwaamheden en zijn klassificatie, 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 personeel zal een functie als lid van het vliegend personeel worden gegarandeerd.

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.

Article 3.1.4.

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 3.1.5.

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.

3.2. - Heures supplémentaires

L'exécution d'heures supplémentaires sera limitée pour atteindre un minimum.

La direction s'engage à faire respecter la procédure de communication et/ou d'approbation des heures supplémentaires à prester.

3.3. - Congé sans solde

Article 3.3.1

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 supérieur hiérarchique.

Article 3.3.2 - K6

Les parties conviennent de maintenir la mesure, introduite par la C.C.T du 20/08/93 et modifiée par la C.C.T. du 20/7/94, et ce pour une durée indéterminée, aux conditions suivantes :

1. Les K6 seront octroyés par prestation ou par demi prestation. Pour ces prestations, aucune rémunération et aucun chèque-repas ne seront attribués.
2. 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 er janvier 1999.

Artikel 3.1.4.

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

Artikel 3.1.5.

Indien de werknemer in de maatschappij herintegreert na een periode van loopbaan-onderbreking, zal hem, indien nodig, een passende vorming worden aangeboden om zijn herintegratie te bevorderen.

3.2. - Overuren

De uitvoering van overuren zal tot een minimum beperkt worden.

De directie verbindt er zich toe de communicatie- en/of goedkeuringsprocedure om overuren te presteren, te eerbiedigen.

3.3. - Verlof zonder wedde

Artikel 3.3.1

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 directe overste.

Artikel 3.3.2 - K6

Partijen komen overeen de maatregel ingesteld bij CAO van 20/8/93 gewijzigd bij C.A.O. van 20/7/94 verder te zetten voor onbepaalde duur onder volgende voorwaarden:

1. K6 zal verder kunnen toegekend worden per prestatie of per halve prestatie. Voor deze prestaties zal geen loon en geen maaltijdcheque worden toegekend.
2. Voor de berekening van de garantie van 208 arbeidsdagen zal de factor 208 worden vermeerderd met het aantal volledige dagen K6 opgenomen met ingang van 1 januari 1999.

Article 3.3.4 - Congé sans solde de longue durée

1. 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.
2. Après concertation entre le travailleur et son supérieur hiérarchique, le chef du département peut déroger à cette limite minimum ou maximum.
3. 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.
4. Le travailleur ne peut tirer, pour les périodes de congé sans solde prévues à l'article 3.3.4, aucun droit à un règlement de pension complémentaire à charge de l'employeur.
5. 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 interrompu.

3.4. - Travail à temps partiel

Article 3.4.1.

Il convient d'entendre par travailleur 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 CCTs d'application en la matière

Artikel 3.3.4 - Verlof zonder wedde lange duur

1. 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.
2. Na onderling overleg tussen werknemer en de hiërarchische overste kan net departementshoofd van deze minimum- of maximumgrens afwijken.
3. 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.
4. De werknemer kan geen rechten putten op aanvullende pensioenregelingen ten laste van de werkgever voor de periodes van verlof zonder wedde bedoeld in artikel 3.3.4.
5. 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.

3.4 - Deeltijdse arbeid

Artikel 3.4.1.

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 dat in toepassing van de desbetreffende van toepassing zijnde CAOs.

Article 3.4.2
 La convention relative à la réduction des prestations de travail est toujours soumise à l'accord réciproque des parties.

Article 3.4.3
 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 3.4.4
 Si de nouveaux horaires de travail sont prévus pour ces prestations à temps partiels, ils seront discutés en commission des prestations et seront présentés au Conseil d'Entreprise pour entérinement.

Article 3.4.5
 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.

3.5. - Chômage économique

Article 3.5.1
 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 3.6.3. de la présente convention.

Lorsqu'il est fait appel au chômage économique, celui-ci aura lieu au maximum sur base volontaire.

Artikel 3.4.2
 De overeenkomst inzake vermindering van de arbeidsprestaties is steeds onderhevig aan het wederzijds akkoord..

Artikel 3.4.3
 De individuele overeenkomst voor vermindering van de in de arbeids-overeenkomst 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 3.4.4
 Indien nieuwe uurroosters worden voorzien voor deze deeltijdse regelingen zullen deze worden besproken in de prestatiecommissie en ter bekrachtiging worden voorgelegd in Ondernemingsraad.

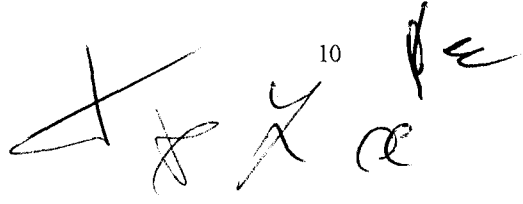
Artikel 3.4.5
 Het feit dat de werknemer in het kader van huidige overeenkomst deeltijdse arbeid aanvraagt voor een bepaalde of voor onbepaalde duur, mag geen reden uitmaken tot afdanking.

3.5. - Economische werkloosheid

Artikel 3.5.1
 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 3.6.3. van huidige overeenkomst.

Wanneer een beroep wordt gedaan op economische werkloosheid zal dit maximaal gebeuren op vrijwillige basis.

10 

Article 3.5.2

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

Article 3.5.3

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'indemnité de chômage.

L'instauration d'un régime de chômage économique ne peut pas avoir comme conséquence que le revenu mensuel net des travailleurs concernés (indemnité de chômage + indemnité à charge de Sabena) 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 Sabena est celui déterminé par la Commission des Règlements du 31 mai 1991.

3.6. - Inplacement et procédure de mutation interne

Article 3.6.1 - Inplacement

La classification et la détermination du barème applicable des membres du personnel qui mutent vers une autre fonction sont réglées conformément à l'O.S.G. n° 884 et n°1128.

Artikel 3.5.2

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

Artikel 3.5.3

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 werkloosheidsvergoeding.

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

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

3.6. - Inplacement en regeling interne mutatie

Artikel 3.6.1 - Inplacement

De classificatie en de vaststelling van het toepasselijke barema van de personeels-leden die naar een andere functie muteren, zal worden geregeld volgens A.D.O. nr. 884 en nr. 1128.

Handwritten signatures and initials, including a large 'X' and the number '11'.

<p>En cas de mutation temporaire, les compétences du travailleur seront autant que possible prises en considération.</p> <p>Le travailleur qui est muté temporairement, par suite de la restructuration, vers une fonction de classe inférieure à laquelle est lié un barème inférieur, ne peut refuser un poste de travail convenable correspondant à ses classification et barème.</p> <p>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 de Sabena, en application de l'article 3.8.2. de la présente convention.</p> <p>Le suivi de cet accompagnement sera discuté en concertation paritaire comme prévu à l'article 3.10.</p> <p><u>Article 3.6.2</u> 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 du être respecté si il avait été mis fin à leur contrat de travail, pour une période de 12 mois au moins, et "qui est égale à la différence entre la rémunération moyenne des 12 derniers mois et la rémunération proméritée sur base de leur nouvel horaire de travail.</p> <p><u>Article 3.6.3 - Mutations temporaires</u></p> <p>En cas de mutation provisoire de travailleurs d'un service où la charge de travail n'est pas suffisante vers un service qui connaît une augmentation du volume de travail, les modalités suivantes s'appliquent:</p>	<p>In geval van tijdelijke mutatie zal zoveel mogelijk rekening worden gehouden met de bekwaamheden van de werknemer.</p> <p>De werknemer die om reden van herstructurering tijdelijk wordt gemuteerd naar een functie met lagere classificatie en waaraan een lager barema verbonden is, zal geen passende arbeidspost weigeren die in overeenstemming is met zijn classificatie en barema.</p> <p>Ten einde de werknemers in staat te stellen zich optimaal intern te heroriënteren, zal hen door de gespecialiseerde diensten van Sabena een begeleidings- en vormingsprogramma worden voorgesteld in toepassing van artikel 3.8.2 van huidige overeenkomst.</p> <p>De opvolging van deze begeleiding zal worden besproken in het paritair overleg zoals voorzien in artikel 3.10.</p> <p><u>Artikel 3.6.2</u> 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 en voor een periode van minimum 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.</p> <p><u>Artikel 3.6.3 - Tijdelijke mutaties</u></p> <p>In geval van tijdelijke mutatie van werknemers van een dienst met gebrek aan werk naar diensten waar een toename van het werkvolume plaatsvindt zullen volgende modaliteiten van kracht zijn:</p>
--	--

12

<ul style="list-style-type: none"> • au cas où la mutation temporaire n'est en vigueur que pour une partie des travailleurs d'un service, une tournante sera organisée dans la mesure du possible. • si la mutation temporaire n'entraîne pas de modification de l'horaire de travail, un délai d'avertissement de 48 h 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 10ème jour calendrier qui suit la mutation. Entretiens, 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. • 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. <p>3.7. - Outplacement</p> <p><u>Article 3.7.1</u> Dans le cadre de la présente C.C.T., un système d'outplacement est introduit, conformément à la C.C.T. nationale n° 51 conclue au sein du Conseil National du Travail le 10 février 1992.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • lorsque temporaire mutatie slechts voor een gedeelte van de dienst van kracht is, zal in de mate van de net mogelijke een beurtrol worden ingesteld. • indien de tijdelijke mutatie geen wijziging van 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 de uurrooster die voor hen van toepassing was. • 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. <p>3.7. - Outplacement</p> <p><u>Artikel 3.7.1</u> In het kader van huidige C.A.O. wordt een regeling inzake Outplacement ingevoerd conform aan de Nationale C.A.O. nr. 51 afgesloten in de Nationale Arbeidsraad op 10 februari 1992.</p>
---	---

13

2

Article 3.7.2
 Avant de proposer un outplacement à un travailleur, une solution sera d'abord recherchée au maximum en interne, sauf lorsque le travailleur, dont la fonction disparaît ou dont les qualifications ne répondent plus aux nécessités de l'organisation du travail, exprime lui-même sa préférence pour une solution externe.

Article 3.7.3 - Garantie de revenus

Les travailleurs, qui suivent un accompagnement en outplacement ou qui s'inscrivent pour une des mesures d'accompagnement visées à l'article 3.8 de la présente convention, bénéficient d'une garantie de revenus nets Sabena dans les cas suivants :

- En complément à des indemnités de chômage, de maladie ou d'invalidité;
- En complément à une rémunération nette proméritée auprès d'un nouvel employeur, lorsque ce montant est inférieur à la dernière rémunération nette proméritée chez Sabena, y compris la moyenne des éléments variables de rémunération des 12 derniers mois.
- En complément d'un revenu minimum forfaitaire en qualité d'indépendant, sur base du régime de sécurité sociale pour indépendants.

Cette garantie de revenus est fixée à :

- 12 mois, à compter du jour de la rupture du contrat de travail, pour les personnes qui ont moins de 15 ans de service;
- 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;

Artikel 3.7.2
 Alvorens aan een werknemer een regeling van outplacement voor te stellen, zal eerst maximaal een interne oplossing worden nagestreefd, behalve wanneer de werknemer waarvan de functie vervalt of waarvan de kwalificaties niet meer in overeenstemming zijn met de noden van de arbeidsorganisatie, zelf zijn voorkeur te kennen geeft voor een externe oplossing.

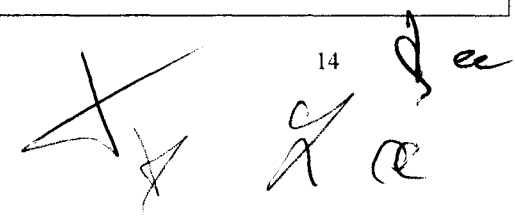
Artikel 3.7.3 - Inkomensgarantie

De werknemers die een outplacement-begeleiding volgen of zich inschrijven voor één van de begeleidingsmaatregelen voorzien in artikel 3.8. van huidige overeenkomst, zullen genieten van een garantie van het netto-inkomen Sabena in volgende gevallen:

- In aanvulling op de werkloosheids- ziekte of invaliditeitsuitkeringen;
- In aanvulling van een netto-loon bij een volgende werkgever waarvan het bedrag lager is dan het bij Sabena genoten laatste netto-loon, met inbegrip van het gemiddelde van de variable loonelementen van de 12 laatste maanden.
- In aanvulling van het forfaitair minimum-inkomen als zelfstandige zoals het wordt vastgesteld door de regeling sociale zekerheid voor zelfstandigen.

Deze inkomensgarantie wordt vastgesteld op:

- 12 maanden te rekenen vanaf de dag van beëindiging van de overeenkomst voor personen met minder dan 15jaren dienst;
- 15 maanden te rekenen vanf de dag van beëindiging van de overeenkomst voor personen met 15jaar dienst doch minder dan 20 jaar dienst;

14 

<ul style="list-style-type: none"> • 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; • 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. <p>3.8. - Mesures d'accompagnement</p> <p><u>Article 3.8.1 - Préparation à la prépension</u></p> <p>Chaque prépensionné peut participer à des sessions d'information et de formation sur son statut, les 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><u>Article 3.8.2 - Formation professionnelle complémentaire</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • afin de favoriser au maximum les mutations internes et de soutenir au maximum les conséquences des départs volontaires 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 - Groupes à Risques" et les divers services publics spécialisés. Une partie des moyens financiers, mis à disposition de l'ASBL, sera utilisée à cet effet. • 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. 	<ul style="list-style-type: none"> • 18 maanden te rekenen vanaf de datum van beëindiging van de overeenkomst voor personen met 20 jaar dienst doch minder dan 25 jaar dienst; • 21 maanden te rekenen vanaf de datum van beëindiging van de overeenkomst voor personen met ten minste 25 jaar dienst. <p>3.8 - Begeleidingsmaatregelen</p> <p><u>Artikel 3.8.1 - Voorbereiding op het brugpensioen</u></p> <p>Elke bruggepensioneerde zal kunnen deelnemen aan een informatie- en opleidings sessie 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><u>Artikel 3.8.2 - Bijkomende beroepsvorming</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • ten einde de interne mutaties maximaal te bevorderen en de gevolgen van vrijwillige vertrekken 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 worden aangewend. • de lijst van sectoriële beroepsvormingen die in aanmerking komen voor de toekenning van educatief verlof zal worden aangepast en gevoegd als bijlage van huidige overeenkomst. Deze lijst zal bijgevoegd worden neergelegd ter Griffie van de Dienst van de Collectieve Arbeidsbetrekkingen van het Ministerie van Arbeid en Tewerkstelling.
---	--

15

3.9. - Actions positives pour les femmes

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 travailleuses à la nouvelle organisation du travail.

Le groupe de réflexion "Actions Positives" qui se réunira au minimum trois fois par an formulera des propositions en matière :

- 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 (commission de qualification).

Article 4 : K4

Le K4 c.a.d. un congé non rémunéré du mercredi après-midi pourra être accordé au parent ayant un enfant âgé de 2,5 à 12 ans, fréquentant une institution scolaire.

Cette possibilité est limitée aux périodes d'activités scolaires à l'exclusion des vacances scolaires et ne sera accordée que pour autant que la bonne marche du service soit assurée.

3.9. - Positieve acties voor vrouwen

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

De denkgroep "Positieve Acties" die ten minste drie maal per jaar zal samenkomen, zal voorstellen formuleren inzake:

- 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 (kwalificatiecommissie)

Artikel 4 : K4

De K4, d.w.z. verlof zonder wedde op woensdagnamiddag zal kunnen toegestaan worden aan een ouder met kinderen tussen 2,5 en 12 jaar, die naar een onderwijsinstelling gaan.

Deze mogelijkheid is beperkt tot de periodes van schoolactiviteiten, met uitzondering van de schoolvakanties en zal tdegekend worden voor zover de goede werking van de dienst verzekerd is.

16

<p>Article 5 : Diminution du temps de travail</p> <p>A dater du 1er juillet 1999, la durée hebdomadaire moyenne de travail passera de 38h00 à 37h20. Cette réduction du temps de travail sera octroyée sous forme de jours de compensation (2 en 1999 et 4 en 2000).</p> <p>Pour les travailleurs à temps partiel, le principe de la proportionnalité sera appliqué.</p> <p>Les modalités pratiques seront discutées en Commission de Règlements</p>	<p>Artikel 5 : Vermindering van de arbeidsduur</p> <p>Vanaf 1 juli 1999 zal de wekelijkse gemiddelde arbeidsduur verminderd worden van 38u00 tot 37u20. Deze arbeidsduurverkortung zal toegekend worden onder de vorm van compensatiedagen (2 in 1999 en 4 in 2000).</p> <p>Voor de deeltijdse werknemers zal het evenredigheidsbeginsel toegepast worden.</p> <p>De praktische modaliteiten zullen in de Reglementencommissie besproken worden.</p>
<p>Article 6 : Classification et barème</p> <p>Les parties s'engagent à revoir et moderniser le système actuel de classification et de barème du personnel au sol afin de promouvoir leur simplification, modernisation et transparence</p> <p>Pour ce faire, ils acceptent la procédure contenue dans la C.C.T. en annexe. Cette procédure sera mise en oeuvre dans le mois qui suit la signature de la convention.</p> <p>Les membres de personnel en service au moment de la mise en oeuvre du nouveau système barémique auront la possibilité de choisir soit pour le maintien de l'ancien système barémique et son application dans le temps soit pour le nouveau système barémique.</p> <p>Pour les membres du personnel dont le premier contrat de travail débute après la date de la mise en oeuvre du nouveau système barémique, ce dernier système sera d'application.</p>	<p>Artikel 6 : Classificatie en barema</p> <p>De partijen verbinden zich ertoe om het huidige classificatie- en baremasysteem voor het grondpersoneel te herzien en te moderniseren teneinde hun vereenvoudiging, modernisering en transparantie te bevorderen.</p> <p>Om dit te doen, aanvaarden zij de procedure hernomen in de bijgevoegde CAO. Deze procedure zal in werking treden de maand volgend op de ondertekening van de conventie.</p> <p>De personeelsleden die in dienst zijn op het ogenblik van de implementatie van het nieuwe baremische systeem zullen de mogelijkheid hebben te kiezen ofwel voor het behoud van het oude baremische systeem en zijn toepassing in de tijd ofwel voor het nieuwe baremische systeem.</p> <p>Voor personeelsleden waarvan het eerste arbeidscontract aanvangt na de datum van implementatie van het nieuwe baremische systeem zal dit laatste systeem van toepassing zijn.</p>

17

Article 7 : Formation

Considérant que la formation est un élément essentiel pour assurer l'avenir du personnel et de l'entreprise, la Sabena s'engage à respecter en matière de formation, les normes contenues dans l'accord interprofessionnel pour la période 1999 - 2000.

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

Article 8 : Divers

8.1. Fonds social spécial

Pour la durée de la présente convention, le Fonds Social Spécial sera à nouveau alimenté pour un montant égal à 0,40 % de la masse salariale des membres du personnel bénéficiaire, en accord avec les procédures et les conditions établies lors de la formation de ce fonds.

8.2. Formation syndicale

Le fonds de formation syndicale sera pour la durée de cette convention alimenté annuellement par un montant correspondant à 0,05 % de la masse salariale payée au personnel au sol en service et au personnel navigant de cabine en service.

8.3. Frais de transport

Concernant les frais de transport, le plafond d'application passera de 1.200.000 BEF à 1.500.000 BEF à dater du 1^{er} janvier 1999.

De plus, concernant le transport privé, le plafond fixant le nombre maximum de kilomètres sera supprimé.

Artikel 7 : Vorming

Overwegend dat de vorming een noodzakelijk élément is om de toekomst van het personeel en van de maatschappij te verzekeren, verbindt Sabena er zich toe inzake vorming de normen hernomen in het interprofessioneel akkoord voor de periode 1999 - 2000, te respecteren.

Vormingsplannen waarin de grote lijnen van de vorming hernomen worden, zullen voorgesteld worden aan en opgevolgd worden door de Ondernemingsraad.

Artikel 8 : Diversen

8.1. Bijzonder Sociaal Fonds

Voor de duurtijd van onderhavige overeenkomst wordt het Bijzonder Sociaal Fonds opnieuw gespijsd met een bedrag gelijk aan 0,40 % van de loonmassa van de begunstigde personeelsleden in overeenstemming met de procedures en voorwaarden die vastgesteld werden bij de oprichting van het fonds.

8.2. Syndicaal vormingsfonds

Het syndicaal vormingsfonds wordt voor de duur van deze conventie jaarlijks gespijsd met een bedrag gelijk aan 0,05 % van de loonmassa van het in dienst zijnde grand- en vliegend kabinepersoneel.

8.3. Vervoersonkosten

Voor wat de vervoersonkosten betreft, zal het toepassingsplafond opgetrokken worden van 1.200.000 BEF naar 1.500.000 BEF en dit vanaf 1 januari 1999.

Tevens zal, voor wat het privé-vervoer betreft, het plafond waarin het maximum aantal kilometers bepaald wordt, afgeschaft worden.

4

<p>8.4. Prime exceptionnelle</p> <p>Une prime exceptionnelle de 7.500 BEF brut sera versée à tout membre du personnel ayant une ancienneté de minimum 3 mois au 31 mars 1999 et encore actif à cette date.</p> <p>Cette prime sera payée avec la rémunération du mois d'avril 1999.</p> <p>Pour les travailleurs à temps partiel, la prime sera versée au prorata de leur durée du temps de travail.</p> <p>Article 9 : Dispositions finales et paix sociale</p> <p>Les parties s'engagent pendant la durée de cette C.C.T. de maintenir la paix sociale.</p> <p>Les organisations s'engagent donc à ne pas déclencher d'actions sans que les procédures préalables de conciliation n'aient été respectées.</p> <p>La présente convention est conclue pour une durée déterminée couvrant la période du 1er janvier 1999 au 31 décembre 2000 avec une tacite reconduction d'année en année au-delà de cette dernière date.</p> <p>L'accord peut être dénoncé par notification faite aux autres parties et au Président de la Sous-Commission paritaire par lettre recommandée et moyennant respect d'un préavis de 6 mois qui ne peut être donné avant le 30 juin 2000.</p>	<p>8.4. Uitzonderlijke premie</p> <p>Een uitzonderlijke premie van BEF 7.500 bruto zal aan elk personeelslid met een anciënniteit van minimum 3 maanden op 31 maart 1999 en nog actief op deze datum, uitbetaald worden.</p> <p>Deze premie zal betaald worden met het loon van de maand april 1999.</p> <p>Voor de deeltijdse werknemers wordt deze premie prorata van hun arbeidsduur berekend.</p> <p>Artikel 9 : Slotbepalingen en sociale vrede</p> <p>De partijen verbinden zich er toe de sociale vrede te bewaren tijdens de duur van deze CAO.</p> <p>De vakorganisaties verbinden er zich toe geen enkele actie te ondernemen, zonder dat de voorafgaande bemiddelingsprocedures gerespecteerd werden.</p> <p>De huidige conventie is afgesloten voor een bepaalde duur gaande van 1 januari 1999 tot 31 december 2000 met stilzwijgende verlenging van jaar tot jaar, na deze laatste datum.</p> <p>Het akkoord kan opgezegd worden mits aangetekend schrijven aan de andere partijen en aan de voorzitter van het Paritair Sub-Comité mits naleving van een opzeggingstermijn van 6 maanden die niet mag gegeven worden vóór 30 juni 2000.</p>
--	--

[Handwritten signatures and initials]