

03 -06- 2002

15 -07- 2002

| <p align="center"><u>CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL CONCLUE DANS LE CADRE DU PLAN DE RESTRUCTURATION 2002 DE LA SABENA FLIGHT ACADEMY.</u></p> <p align="center">VOLET SOCIAL</p> <p align="center">SOUS-COMMISSION PARITAIRE SABENA 315.01</p> | <p align="center"><u>COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST AFGESLOTEN IN HET KADER VAN HET HERSTRUCTURERINGSPLAN 2002 VAN SABENA FLIGHT ACADEMY</u></p> <p align="center">SOCIAAL LUIK</p> <p align="center">PARITAIR SUB-COMITE SABENA 315.01</p> |
|--|---|
| <p>Entre, d'une part,</p> <p>La F.E.B. - Sabena Flight Academy s.a.,</p> <p>Représentée par Jean Read et Jacques Waldeyer,</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., Jan Coolbrandt - C.C.S.P., - Pour la F.G.T.B., C.M.B., Denis Demeulemeester et pour la C.G.S.P., Freddy Tack, - Pour la C.G.S.L.B., Stephan De Mûelenaere, <p>Il est convenu ce qui suit:</p> <p>Préambule.</p> <p>La présente convention collective est conclue dans le cadre du plan de restructuration de la société anonyme Sabena Flight Academy et, a pour objet de remédier aux conséquences d'un sureffectif consécutif à la cessation d'activité de la société anonyme 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.</p> <p>Cette CCT permet la réalisation du volet social du plan de redressement par le biais des mesures décrites ci-après.</p> <p>La volonté et l'objectif de l'entreprise sont de maintenir l'emploi de 37 travailleurs (au minimum) et de rendre plus concurrentielle</p> | <p>Tussen, enerzijds,</p> <p>Het V.B.O - Sabena Flight Academy n.v.,</p> <p>Vertegenwoordigd door Jean Read en Jacques Waldeyer,</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, Jan Coolbrandt - C.C.O.D., - Voor het A.B.V.V., C.M.B., Denis Demeulemeester en voor de A.C.O.D. Freddy Tack, - Voor het A.C.L.V.B., Stephan De Mûelenaere, <i>DE CLERCK FREDERIC</i> <p>Wordt overeengekomen hetgeen volgt:</p> <p>Voorwoord</p> <p>Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in het kader van de herstructurering van de naamloze vennootschap Sabena Flight Academy en heeft tot doel de gevolgen van een overeffectief te verhelpen dat is ontstaan door de beëindiging van de activiteiten van de naamloze vennootschap 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.</p> <p>Deze CAO maakt de realisatie van het sociaal luik van het herstelplan mogelijk door middel van de hiernavolgende maatregelen.</p> <p>Het is de wil en het doel van de vennootschap om de tewerkstelling van (minimum) 37 werknemers te handhaven en</p> |

4

| | |
|--|--|
| <p>ses activités afin d'assurer l'avenir de celles-ci et de permettre l'entrée d'un nouveau partenaire industriel.</p> | <p>haar activiteiten meer concurrentieel te maken ten einde hun toekomst te verzekeren en de intrede van een nieuwe industriële partner mogelijk te maken.</p> |
|--|--|



4

| | |
|--|--|
| <p><u>Article 1: Champ d'application.</u></p> <p>La présente convention collective de travail est applicable à l'employeur et aux travailleurs de la société anonyme Sabena Flight Academy ressortissant à la sous-commission paritaire 315.01.</p> | <p><u>Artikel 1: Toepassingsgebied.</u></p> <p>Huidige collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgever en werknemers van de NV Sabena Flight Academy ressorterend onder het paritair sub-comité 315.01.</p> |
|--|--|

N *+* *+*

90

4

| Article 2: Dispositions générales. | Artikel 2 : Algemene bepalingen |
|--|---|
| <p>Les moyens qui seront utilisés lors de la réalisation des objectifs de la présente CCT sont repris dans les articles suivants:</p> | <p>De middelen die zullen worden aangewend ter realisering van de doelstelling van de huidige CAO worden opgenomen in navolgende artikelen:</p> |
| <ul style="list-style-type: none">• Article 2.1 Démission• Article 2.2 Mesures complémentaires• Article 2.2.1 Crédit-temps• Article 2.2.2 Congé sans solde• Article 2.2.3 K6• Article 2.2.4 Travail à temps partiel• Article 2.3 Prépension• Article 2.4 Départ volontaire• Article 2.5 Licenciement collectif• Article 2.6 Plan d'accompagnement• Article 2.7 Formation• Article 2.8 Actions positives | <ul style="list-style-type: none">• Artikel 2.1 Ontslagname• Artikel 2.2 Complémentaire maatregelen• Artikel 2.2.1 Tijdskrediet• Artikel 2.2.2 Verlof zonder wedde• Artikel 2.2.3 K6• Artikel 2.2.4 Deeltijdse arbeid• Artikel 2.3 Brugpensioen• Artikel 2.4 Vrijwillig vertrek• Artikel 2.5 Collectief ontslag• Artikel 2.6 Begeleidingsplan• Artikel 2.7 Vorming• Artikel 2.8 Positieve acties |
| <p>Les chiffres obtenus par application des articles 2.1 à 2.4 y compris diminuera le nombre de travailleurs qui seront par l'application de la mesure reprise à l'article 2.5. Toutes les questions liées à l'interprétation ou à l'exécution des mesures reprises dans la présente CCT seront traitées en délégation syndicale.</p> | <p>De aantallen verkregen door toepassing van de artikelen 2.1. tot en met 2.4 zullen net aantal werknemers verminderen dat moet afvloeien via de maatregel vermeld onder artikel 2.5. Alle vragen met betrekking tot de interpretatie of de uitvoering van de maatregelen van de onderhavige overeenkomst zullen in vakbondsafvaardiging behandeld worden.</p> |
| <p>A titre exceptionnel, et, sur base de la réalité économique propre à l'entreprise, S.A. Sabena Flight Academy a obtenu , de la part des curateurs de S.A Sabena, un report de paiement des loyers des simulateurs de vol afin de disposer des moyens financiers permettant l'exécution du plan de restructuration, en ce compris le volet social.</p> | <p>Ten uitzonderlijke titel en op basis van de economische realiteit eigen aan de onderneming, heeft Sabena Flight Academy van de curatoren van N.V. Sabena, een uitstel van van betaling voor de huur van de simulators bekomen ten einde over financiële middelen te beschikken om het herstructureringsplan met inbegrip van het sociaal luik, te kunnen uitvoeren.</p> |
| <p>La S.A. Sabena Flight Academy, sur base du plan de restructuration contenu dans la</p> | <p>Sabena Flight Academy zal op basis van het herstructureringsplan en de inhoud van</p> |

21

| | |
|---|--|
| <p>présente CCT, introduira auprès du Ministère de l'Emploi en du Travail une demande de reconnaissance comme entreprise en difficulté ou en restructuration.</p> <p>Conformément à l'article 39bis de la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail, l'entreprise mensualisera le paiement des indemnités de rupture des travailleurs licenciés dans le cadre du licenciement collectif.</p> <p>La direction s'engage à finaliser le solde des mensualisations au plus tard au 31 décembre 2002.</p> | <p>huidige CAO, een vraag tot erkenning van onderneming in moeilijkheden of herstructurering indienen bij het Ministerie van Arbeid en Tewerkstelling.</p> <p>Overeenkomstig artikel 39bis van de wet van 3 juli 1978 met betrekking tot de arbeidsovereenkomst zal de onderneming de verbrekingsvergoedingen van de ontslagen werknemers in het kader van het collectief ontslag maandelijks uitbetalen.</p> <p>De directie verbindt zich er toe om het saldo van de maandelijks uitbetalingen tegen uiterlijk 31 december 2002 af te ronden.</p> |
|---|--|

Ⓜ

[Handwritten signatures]

4

Article 2.1: Démission avant le 15 avril 2002.

Les membres du personnel ayant démissionné avant le 15 avril 2002 seront comptabilisés dans le cadre du plan de réduction du personnel.

Artikel 2.1: Ontslagname voor 15 april 2002.

Personeelsleden die hun ontslag hebben aangeboden voor 15 april 2002, zullen in rekening gebracht worden in het kader van het plan van de personeelsvermindering.

(R)

[Handwritten signatures]

| | |
|---|---|
| <p><u>Article 2.2: Mesures complémentaires.</u></p> <p><u>Article 2.2.1: Crédit-temps.</u></p> <p><u>Article 2.2.1.1.</u> 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.</p> <p>L'employeur s'engage à respecter l'obligation légale d'octroi du crédit-temps à concurrence de 5% (headcount) en moyenne par trimestre.</p> <p><u>Article 2.2.1.2.</u> 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.</p> <p>Le délai d'avertissement est suspendu entre le 15 avril et le 15 mai 2002.</p> <p>L'employeur pourra cependant invoquer, après le 15 mai 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.</p> <p><u>Article 2.2.1.3.</u> 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.</p> <p>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</p> | <p><u>Artikel 2.2: Complémentaire maatregelen.</u></p> <p><u>Artikel 2.2.1: Tijdskrediet</u></p> <p><u>Artikel 2.2.1.1.</u> In het kader van het herstructureringsplan komen ondertekende partijen van huidige CAO overeen de mogelijkheden tot volledige of gedeeltelijke onderbreking van de arbeidsovereenkomst volgens de formule tijdskrediet vast te stellen op 5 jaar.</p> <p>De werkgever verbindt zich ertoe de wettelijke verplichting met betrekking tot tijdskrediet te respecteren ten belope van een equivalent van 5% (headcount) gemiddeld per trimester.</p> <p><u>Artikel 2.2.1.2.</u> 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.</p> <p>De notificatietermijn wordt opgeschort gedurende de periode gaande van 15 april tot 15 mei 2002.</p> <p>De werkgever behoudt echter het recht na 15 mei 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.</p> <p><u>Artikel 2.2.1.3</u> Indien de werknemer na een periode van voltijds tijdskrediet van 12 maanden minimum, 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.</p> <p>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</p> |
|---|---|

JR

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

| | |
|--|---|
| <p>possibilités d'augmentations barémiques futures jusqu'au maximum du barème de la classe de la nouvelle fonction.</p> <p>Si par la suite, le travailleur refuse un poste de travail qui lui est proposé et qui correspond à ses compétences, le poste de travail qu'il occupe sera considéré comme un poste de travail pour lequel il aura été muté de sa propre initiative.</p> | <p>verhogingsmogelijkheden tot het maximum van het barema van de klasse van de nieuwe functie.</p> <p>Indien de werknemer echter naderhand een hem aangeboden arbeidspost, die wel in overeenstemming is met zijn bekwaamheden, weigert, zal de arbeidspost die hij bekleedt worden beschouwd als een arbeidspost naar waar hij op eigen initiatief gemuteerd is.</p> |
| <p>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.</p> | <p>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.</p> |
| <p><u>Article 2.2.1.4.</u> Exceptionnellement, en raison de la restructuration de la société, si durant la période située entre le 15 avril 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 1.000 EUR.</p> | <p><u>Artikel 2.2.1.4.</u> 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 15 april en 31 december 2002, een éénmalige vertrekpremie worden toegekend van bruto 1.000 EUR.</p> |
| <p>De plus, la société n'exigera pas du travailleur concerné la prestation du préavis légal de départ.</p> | <p>Bovendien zal de maatschappij van de betrokken werknemers de prestatie van hun wettelijke opzegtermijn niet eisen.</p> |
| <p>Ces deux éléments seront fixés dans une transaction.</p> | <p>Deze twee elementen zullen in een dadingsovereenkomst vastgelegd worden.</p> |
| <p><u>Article 2.2.1.5.</u> 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.</p> | <p><u>Artikel 2.2.1.5.</u> In geval van volledige schorsing zal voor deze périodes door de werknemer geen aanspraak worden gemaakt op voordelen gebaseerd op de anciënniteit van de werknemer of op aanvullende pensioenregelingen ten laste van de werkgever.</p> |
| <p><u>Article 2.2.2: Congé sans solde.</u></p> | <p><u>Artikel 2.2.2: Verlof zonder wedde</u></p> |
| <p><u>Article 2.2.2.1.</u> La direction accordera en priorité des congés sans solde pour des périodes supérieures à 12 mois.</p> | <p><u>Artikel 2.2.2.1.</u> De directie zal prioritair een verlof zonder wedde voor een termijn van meer dan 12 maanden toekennen.</p> |
| <p>A partir du 15 avril 2002, le congé sans solde sera accordé au travailleur pour autant que l'organisation du service le permette et pour autant qu'il réponde aux objectifs de la présente CCT.</p> | <p>Vanaf 15 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.</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> • Le travailleur ne pourra pas bénéficier | <ul style="list-style-type: none"> • De werknemer kan geen aanspraak |

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.

- 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.

Article 2.2.2.2.

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 2.2.2.3.

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 2.2.2.4.

Exceptionnellement, en raison de la restructuration de la société, si, durant la période située entre le 15 avril 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 1.000 EUR.

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.

maken op voordelen gebaseerd op de anciënniteit van de werknemer of op aanvullende pensioenregelingen ten laste van de werkgever voor de periodes van schorsing van lange duur.

- Indien de werknemer na een periode 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.

Artikel 2.2.2.2.

Indien de werknemer hervat na een periode 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 2.2.2.3.

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 2.2.2.4.

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 15 april 2002 en 31 december 2002, een éénmalige vertrekpremie worden toegekend van bruto 1.000 EUR.

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.

(m)

4

Article 2.2.3: K6.

fact
Les parties conviennent de maintenir la mesure, introduite par la CCT du 20 août 1993 ~~et modifiée par la CCT 20 juillet 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. L'octroi du K6 ne pourra avoir lieu qu'en période creuse d'activité et moyennant l'accord préalable du chef du service. 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. Le nombre total de K6 ne peut en aucun cas dépasser 20 sur base annuelle.
- 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 la Délégation Syndicale sera informée sur le nombre de jours K6 octroyés.

Article 2.2.4: Travail à temps partiel.

Article 2.2.4.1.

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

Artikel 2.2.3: K6.

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

De K6 regeling doet geen afbreuk aan de voorzieningen ingesteld door de Nationale CAO nr. 45.

- K6 zal toegekend worden per prestatie of per halve prestatie. De toekenning van K6 zal uitsluitend gebeuren in dalperiodes van de activiteit en is onderhevig aan de voorafgaande toestemming van het diensthoofd. 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 kan echter gedurende het jaar 2002 genieten van 5 bijkomende K6 per trimester aan dezelfde voorwaarden. Het totaal aantal K6 zal in geen geval de 20 overschrijden op jaarbasis.
- 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.
- De Vakbondsafvaardiging zal elk trimester ingelicht worden over het aantal toegekende K6.

Artikel 2.2.4: Deeltijdse arbeid.

Artikel 2.2.4.1.

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

4

| | |
|---|---|
| <p><u>Article 2.2.4.2.</u> La convention relative à la réduction des prestations de travail est toujours soumise à l'accord réciproque des parties.</p> <p><u>Article 2.2.4.3.</u> 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.</p> <p>Chaque trimestre la Délégation Syndicale sera informée sur le nombre de travailleurs occupés à temps partiel.</p> | <p><u>Artikel 2.2.4.2.</u> De overeenkomst inzake vermindering van de arbeidsprestaties is steeds onderhevig aan het wederzijds akkoord.</p> <p><u>Artikel 2.2.4.3.</u> 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, ofwel voor onbepaalde duur.</p> <p>De Vakbondsafvaardiging zal elk trimester ingelicht worden over het aantal deeltijds tewerkgestelde werknemers.</p> |
|---|---|

Ⓜ

Ⓜ

9

Article 2.3: Prépension.

Article 2.3.1.

Conformément aux dispositions reprises à la section 3 de l'Arrêté Royal du 7 décembre 1992 relatif aux conditions dérogatoires en matière de prépension conventionnelle pour les entreprises en difficulté ou en restructuration, la S.A. Sabena Flight Academy introduira, après la conclusion de la présente CCT, une demande de reconnaissance en tant qu'entreprise en difficulté ou en restructuration afin d'abaisser l'âge de la prépension conventionnelle à 58 ans pour les personnes ayant atteint cet âge au 31 décembre 2002 au plus tard.

Les dispositions reprises dans la présente convention s'appliqueront à titre exceptionnel et sous condition suspensive de la reconnaissance comme entreprise en difficulté par la Ministre de l'Emploi et du Travail.

Les parties conviennent de rendre le régime de prépension en application de la présente CCT obligatoire pour tous les travailleurs nés avant le 31 décembre 1942 et volontaire pour tous les travailleurs nés entre le 1 janvier 1943 et le 31 décembre 1944. Ces travailleurs ne sont pas autorisés à bénéficier d'une des autres mesures reprises dans la présente CCT.

Article 2.3.2.

Les membres du personnel qui quittent l'entreprise dans le cadre de l'article 2.3 de la présente CCT, verront leur délai de préavis individuel réduit à 6 mois. Ce préavis individuel prendra cours au plus tôt le 1 juillet 2002. Ces prépensionnés ne devront pas être remplacés par un engagement externe.

Article 2.3.3.

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

L'indemnité complémentaire est égale à l'indemnité fixée par la CCT Nationale numéro 17 du 19 décembre 1974 augmentée de :

Artikel 2.3: Brugpensioen.

Artikel 2.3.1.

Overeenkomstig afdeling 3 van het Koninklijk Besluit van 7 december 1992 die afwijkende voorwaarden voorziet in verband met het conventioneel brugpensioen voor de ondernemingen in moeilijkheden of herstructurering, zal de N.V. Sabena Flight Academy, na afsluiten van de huidige CAO een erkenningsaanvraag indienen als onderneming in moeilijkheden teneinde de leeftijd van het conventionele brugpensioen terug te brengen naar 58 jaar voor de personen die deze leeftijd ten laatste op 31 december 2002 bereikt hebben.

De bepalingen van huidige overeenkomst zullen van toepassing zijn ten uitzonderlijke titel en onder de opschortende voorwaarde van de erkenning als onderneming in moeilijkheden door de Minister van Tewerkstelling en Arbeid.

Partijen komen overeen om het stelsel van brugpensioen van huidige CAO toe te passen op verplichte basis voor de werknemers geboren voor 31 december 1942 en op vrijwillige basis voor de werknemers geboren tussen 1 januari 1943 en 31 december 1944. Voor deze werknemers zal het niet toegestaan zijn gebruik te maken van één van de andere maatregelen die in deze CAO zijn opgenomen.

Artikel 2.3.2.

Voor de personeelsleden die de maatschappij verlaten in het kader van artikel 2.3 van de huidige CAO, zal de individuele opzegtermijn worden verminderd tot 6 maanden. Deze individuele opzegtermijn zal ten vroegste ingaan op 1 juli 2002. Deze bruggepensioneerden zullen niet vervangen moeten worden door een externe aanwerving.

Artikel 2.3.3.

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

De aanvullende vergoeding is gelijk aan de vergoeding bepaald in de Nationale CAO nummer 17 van 19 december 1974, vermeerderd met :

| | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • 4% de la rémunération mensuelle brute ne dépassant pas la rémunération plafonnée telle qu'établie par cette CCT n°17, <p>Et</p> <ul style="list-style-type: none"> • 6% de la rémunération mensuelle brute qui dépasse ce plafond. <p>Par rémunération mensuelle brute, il convient de comprendre la rémunération mensuelle totale du travailleur, soit la rémunération barémique brute, majorée de la moyenne des éléments variables de rémunération des 12 derniers mois.</p> <p>Cette majoration est au moins égale à :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 110 EUR brut par mois pour les rémunérations brutes jusqu'à 2.199 EUR; • 125 EUR brut par mois pour les rémunérations brutes comprises entre 2.200 et 2.499 EUR; • 140 EUR brut par mois pour les rémunérations brutes comprises entre 2.500 EUR et 2.799 EUR; • 150 EUR brut par mois pour les rémunérations brutes égales ou supérieures à 2.800 EUR. <p>L'indemnité complémentaire brute totale obtenue est au moins égale à 75% de la rémunération mensuelle nette totale diminuée de l'indemnité de chômage brute (985,92 EUR au 01/02/02).</p> <p>L'indemnité complémentaire est liée à l'index des prix à la consommation applicable aux rémunérations.</p> <p>Les prépensionnés qui entament une nouvelle activité, continuent à bénéficier de l'indemnité complémentaire à charge de Sabena Flight Academy.</p> <p>Dans tous les cas, la prépension indexée déterminée par la CCT 17 doit être garantie.</p> <p><u>Article 2.3.4. - Pension extralégale.</u> Pour autant que le prépensionné poursuive le paiement des primes personnelles afférentes au régime d'assurance extralégale,</p> | <ul style="list-style-type: none"> • 4% van het bruto maandloon die de loongrens vastgelegd in voornoemde CAO nr. 17 niet overtreft, <p>En</p> <ul style="list-style-type: none"> • 6% van het bruto maandloon dat deze loongrens overtreft. <p>Onder bruto maandloon dient te worden verstaan het totale maandloon van de werknemer, namelijk het bruto baremaloon vermeerderd met het gemiddelde van de variabele loonelementen van de 12 laatste maanden.</p> <p>Deze vermeerdering dient ten minste gelijk te zijn aan:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 110 EUR bruto per maand voor de bruto lonen tot 2.199 EUR; • 125 EUR bruto per maand voor de bruto lonen begrepen tussen 2.200 en 2.499 EUR; • 140 EUR bruto per maand voor de bruto lonen begrepen tussen 2.500 EUR en 2.799 EUR; • 150 EUR bruto per maand voor de bruto lonen gelijk aan of hoger dan 2.800 EUR. <p>De aldus bekomen totale bruto aanvullende vergoeding dient ten minste gelijk te zijn aan 75% van het totale netto maandloon verminderd met de bruto werkloosheidsvergoeding (985,92 EUR op 01/02/02).</p> <p>De aanvullende vergoeding is gekoppeld aan de index der consumptieprijzen van toepassing op de lonen.</p> <p>De bruggepensioneerden die een nieuwe activiteit aanvatten, blijven genieten van de aanvullende vergoeding ten laste van Sabena Flight Academy.</p> <p>In elk geval dient het geïndexeerde brugpensioen vastgelegd in de CAO 17 te worden gewaarborgd.</p> <p><u>Artikel 2.3.4. - Extralegaal pensioen.</u> Voor zover de bruggepensioneerde verder gaat met het storten van zijn persoonlijke premie in het extralegaal pensioenstelsel, zal</p> |
|---|--|

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 2.3.5.

L'article 2.3 de la présente CCT est conclue pour une durée déterminée qui se terminera au 31 décembre 2002.

Article 2.4 : Départ volontaire avec règlement financier.

Les dispositions en matière de départ volontaire sont applicables à tous les travailleurs de l'entreprise sous contrat de travail de durée indéterminée, sauf pour l'encadrement de l'entreprise, soit le responsable technique, financier, sales et marketing et head of training.

Les travailleurs qui souhaiteraient bénéficier du règlement de départ immédiat sur base volontaire, doivent se faire connaître auprès de la direction avant le 24 avril 2002.

La direction se réserve le droit de refuser 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.

Article 2.4.1.

Les travailleurs que désireront bénéficier des conditions de départ volontaire recevront un règlement financier calculé comme suit :

- Employés ne se trouvant plus en période d'essai 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.
- Travailleurs en période d'essai : le délai de préavis légal.

Article 2.4.2. - Indemnité complémentaire de départ volontaire.

Les travailleurs qui quittent l'entreprise dans le cadre du départ volontaire, recevront une prime unique de départ de 2.000 EUR.

Ce montant est un montant brut sur lequel les retenues légales seront appliquées.

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 2.3.5.

Artikel 2.3. van de huidige CAO is afgesloten voor bepaalde duur die zal eindigen op 31 december 2002.

Artikel 2.4: Vrijwillig vertrek met financiële regeling.

De bepalingen inzake vrijwillig vertrek zijn uitsluitend van toepassing op werknemers verbonden met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur, behalve voor het kaderpersoneel van het bedrijf, zijnde de verantwoordelijke techniek, financiën, sales en marketing en head of training.

De werknemers die wensen in te gaan op de vrijwillige vertekregeling dienen zich schriftelijk bij de directie kenbaar te maken tegen uiterlijk 24 april 2002.

De directie houdt zich het recht voor individuele aanvragen tot vrijwillig vertrek te weigeren op grond van het feit dat de nodige competenties tot vervanging van de werknemer niet op korte termijn aanwezig zijn binnen het bedrijf.

Artikel 2.4.1.

De financiële regeling die zal worden aangeboden aan de werknemers die kiezen voor een vrijwillig vertrek, wordt als volgt berekend :

- Bedienden die zich niet meer in proefperiode bevinden en 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.
- De werknemers in proefperiode : de wettelijke vooropzeg.

Artikel 2.4.2. - Aanvullende vergoeding voor vrijwillig vertrek.

Werknemers die het bedrijf verlaten in het kader van een vrijwillig vertrek, zullen een éénmalige vertrekpremie ontvangen van 2.000 EUR.

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

| Article 2.5: Licenciement collectif. | | Artikel 2.5: Collectief ontslag. | |
|---|--|---|---------------------------------------|
| <p><u>Article 2.5.1.</u> Les travailleurs qui seront licenciés dans le cadre du licenciement collectif recevront un règlement financier calculé comme suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Employés ne se trouvant plus en période d'essai 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. - Travailleurs en période d'essai : le délai de préavis légal. <p><u>Article 2.5.2. - Indemnité complémentaire de licenciement collectif.</u> Afin d'accompagner au maximum le passage vers le chômage ou un autre 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.</p> | | <p><u>Artikel 2.5.1.</u> De financiële regeling die zal worden aangeboden aan de werknemers die ontslagen worden in het kader van het collectief ontslag, wordt als volgt berekend :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bedienden die zich niet meer in proefperiode bevinden en 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. - De werknemers in proefperiode : de wettelijke vooropzeg. <p><u>Artikel 2.5.2. - Aanvullende vergoeding voor collectief ontslag.</u> Teneinde de werknemers maximaal te begeleiden bij de overgang naar de werkloosheid of een ander werk, zullen de ontslagen werknemers, in het 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.</p> | |
| <i>Ancienneté au moment du licenciement</i> | <i>Montant par année complète de service</i> | <i>Anciënniteit bij vertrek</i> | <i>Bedrag per volledig dienstjaar</i> |
| < 10 ans | 131,38 EUR | < 10 jaar | 131,38 EUR |
| > 10 et < 20 ans | 262,77 EUR | ≥ 10 et < 20 jaar | 262,77 EUR |
| > 20 ans | 394,15 EUR | ≥ 20 jaar | 394,15 EUR |
| <p>Cette indemnité est au minimum égale à 1.315 EUR.</p> <p>Les montants renseignés ci-dessus sont des montants bruts sur lesquelles les retenues légales seront effectuées.</p> | | <p>Deze vergoeding is gelijk aan minimum 1.315 EUR.</p> <p>Hogervermelde bedragen zijn bruto bedragen waarop de wettelijke inhoudingen zullen worden verricht.</p> | |

Ⓜ

Handwritten initials and marks

9

| | |
|---|--|
| <p><u>Article 2.6: Plan d'accompagnement.</u></p> <p>Un système d'accompagnement sera introduit en collaboration avec les instances spécialisées (FOREM) pour les travailleurs dont la fonction a disparu ou dont les qualifications ne répondent plus aux nécessités de l'organisation de travail. Un budget de 2.000 EUR pourra être utilisé dans le cadre de ce système d'accompagnement.</p> <p>Les travailleurs qui sont licenciés dans le cadre de l'article 2.5 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.</p> | <p><u>Artikel 2.6: Begeleidingsplan.</u></p> <p>Er zal een begeleidingssysteem uitgewerkt worden met de gespecialiseerde instanties (VDAB) voor individuele werknemers die werden ontslagen omdat hun functie verdween of omdat hun kwalificaties niet meer beantwoordden aan de noden van de organisatie. Een budget van 2.000 EUR kan aangewend worden voor dit begeleidingssysteem.</p> <p>De werknemers die ontslagen worden in het kader van artikel 2.5 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.</p> |
| <p><u>Article 2.7: Formation.</u></p> <p><u>Article 2.7.1.</u> 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.</p> <p>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 seront touchés par les mesures de restructuration de l'entreprise.</p> <p>Des plans de formation reprenant les grands axes de formation seront présentés à la Délégation Syndicale.</p> <p><u>Article 2.7.2.</u> La liste des formations professionnelles sectorielles, prises en considération pour l'octroi du congé-éducation, est adaptée et est annexée à la présente convention (annex B).</p> <p>Cette liste sera ensuite déposée au Greffe du service des Relations Collectives de travail auprès du Ministère Fédéral de l'Emploi et du Travail.</p> | <p><u>Artikel 2.7: Vorming.</u></p> <p><u>Artikel 2.7.1.</u> Overwegend dat de vorming een noodzakelijk élément 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.</p> <p>Partijen komen overeen in eerste instantie de middelen aan te wenden voortspuitend uit de CAO Risicogroepen 0,10% voor vormings- en begeleidingsinitiatieven van de werknemers getroffen door de herstructureringsmaatregelen.</p> <p>Vormingsplannen waarin de grote lijnen van de vorming hernomen worden, zullen voorgelegd worden en opgevolgd worden door de Vakbondsafvaardiging.</p> <p><u>Artikel 2.7.2.</u> De lijst met de sectoriële professionele vormingen, die in aanmerking komen voor de toekenning van educatief verlof, is aangepast en wordt in bijlage B gevoegd aan onderhavige overeenkomst.</p> <p>Deze lijst zal vervolgens neergelegd worden ter Griffie van de Administratie van de dienst Collectieve Betrekkingen van het Federaal Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid.</p> |

(P)

9

| <u>Article 2.8: Actions positives.</u> | <u>Artikel 2.8: Positieve acties.</u> |
|---|--|
| <p>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.</p> <p>Le groupe de travail "Actions Positives" se réunira au moins 2 fois par an (en avril et en octobre).</p> <p>La première réunion de ce groupe de travail de l'année 2002 devra fixer les trois priorités à réaliser en cette matière.</p> <p>Les autres réunions serviront à définir les actions concrètes et à en faire l'évaluation. Ces actions portent sur:</p> <ul style="list-style-type: none">• L'harmonisation entre d'une part la demande de flexibilité et de disponibilité dans le cycle de travail et d'autre part la situation familiale;• La détermination de mesures d'accompagnement pour les femmes qui, en raison de charge de famille, interrompent leur carrière ou réduisent leur temps de travail;• La détermination des besoins spécifiques en formation pour cette catégorie de personnel;• L'examen et 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. | <p>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.</p> <p>De werkgroep "Positieve Acties" zal ten minste 2 maal per jaar (in april en in oktober) samenkomen.</p> <p>De eerste vergadering van deze werkgroep van het jaar 2002 zal de drie te realiseren prioriteiten op dit vlak vastleggen.</p> <p>De andere vergaderingen zullen gewijd zijn aan het definiëren en evalueren van de concrete maatregelen, en meer bepaald:</p> <ul style="list-style-type: none">• 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. |

Ⓜ

Handwritten signatures and initials.

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 mise en oeuvre 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 date de sa signature pour se terminer au 31 décembre 2002 sauf disposition contraire.

Fait à Bruxelles le 22 mai, 2002 en autant d'exemplaires que de parties signataires.

Artikel 3 : Slotbepalingen en sociale vrede.

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

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

Huidige overeenkomst wordt gesloten voor bepaalde duur ingaande op de datum van haar ondertekening en eindigend op 31 december 2002, tenzij andersluidende bepaling.

Opgemaakt te Brussel, op 22 mei, 2002 in zoveel exemplaren als er ondertekende partijen zijn.

12

Biilaae B aan de CAO Sociaal Luik van 22/05/2002
Annexe B à la CCT Volet Social du 22/05/2002

Educatief Verlof – Erkenning 2002 / Congé Education Pavé - Reconnaissance 2002.

- Safety Training.
- First Aid.
- Human Resources.
- Language courses (dutch - french - english - german).
- Téléphone sales techniques.
- Hydraulic Course.

[Handwritten marks]