

MR. ENREGISTR. 02-09-2004
N°
20-08-02

72389 / Col 31501

**COLLECTIEVE ARBEIDS-
OVEREENKOMST AFGESLOTEN
IN HET KADER VAN HET
HERSTRUCTURERINGSPLAN
"RENAISSANCE" VAN DE NV
SABENA TECHNICS**

SOCIAAL LUIK

**PARITAIR SUB-COMITE
315.01**

Tussen, enerzijds,
Het V.B.O. - Sabena Technics,
Vertegenwoordigd door Peter DE SWERT, CEO & President, en Jacques WALDEYER, bestuurder,

- En anderzijds,
- De representatieve vakorganisaties,
Vertegenwoordigd door:
- Voor het ACV, Jan COOLBRANDT - C.C.O.D. ;
 - Voor het A.B.V.V., Karel GACOMS - C.M.B. en Freddy TACK - A.C.O.D.;
 - Voor het A.C.L.V.B., Frédéric DECLERCK.

Voorwoord

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in het kader van de voortzetting van de herstructurering van de naamloze vennootschap Sabena Technics.

Ze heeft tot doel de toekomst van de vennootschap te verzekeren en de komst van een of meerdere nieuwe industriële partners mogelijk te maken, alsook het overeffectief voortvloeiend uit het op punt stellen van de nieuwe werkorganisatie gebaseerd op Tiet door de

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

VOLET SOCIAL

**SOUS-COMMISSION PARITAIRE
315.01**

Entre, d'une part,
La F.E.B. - Sabena Technics,
Représentée par Peter DE SWERT, CEO & President, et Jacques WALDEYER, administrateur,

- Et d'autre part,
- Les organisations représentatives des travailleurs, représentés par :
- Pour la C.S.C., Jan COOLBRANDT - C.C.S.P.
 - Pour la F.G.T.B., Karel GACOMS - C.M.B. et Freddy TACK - C.G.S.P.
 - Pour la C.G.S.L.B., Frédéric DECLERCK

Préambule

La présente convention collective est conclue dans le cadre de la poursuite du plan de restructuration de la société anonyme Sabena Technics.

Elle a pour objet, afin d'assurer l'avenir de l'entreprise et de permettre l'entrée d'un ou plusieurs partenaires industriels dans le capital de l'entreprise, de remédier au sureffectif découlant de la mise en place de la nouvelle organisation de travail basée sur le plan "Renaissance"

directie voorgesteld "Renaissance" plan te corrigeren en een sociaal begeleidingsplan voor de betrokken werknemers in voege te stellen.

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

Werd overeengekomen hetgeen volgt:

Artikel 1 - Toepassingsgebied

Huidige collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgever en alle werknemers, die op het ogenblik van de ondertekening van deze CAO in dienst zijn bij de naamloze vennootschap Sabena Technics met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde tijd en van wie de arbeidsovereenkomst op dat ogenblik niet reeds zes maanden geschorst is.

Artikel 2 - Algemene bepalingen

De middelen die zullen worden aangewend tot realisatie van de doelstellingen van huidige CAO worden opgenomen in volgende artikelen:

Artikel 2.1. Vrijwillig vertrek

Artikel 2.2. Bijkomende
Maatregelen

Artikel 2.2.1. Tijdskrediet

Artikel 2.2.2. Verlof zonder wedde

Artikel 2.2.3. K6

Artikel 2.2.4. Externe tewerkstelling

Artikel 2.2.5. Deeltijdse arbeid

Artikel 2.3. Brugpensioen

proposé par la direction et de mettre en place un plan social d'accompagnement pour les travailleurs concernés.

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

Il a dès lors été convenu ce qui suit :

Article 1 - Champ d'application

La présente convention collective de travail est applicable à l'employeur et à tous les travailleurs en service auprès de la société anonyme Sabena Technics liés par un contrat de travail de durée indéterminée au moment de la signature de cette CCT et dont le contrat de travail n'est à ce moment pas suspendu depuis plus de six mois.

Article 2 - Dispositions Générales

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

Article 2.1. Départ volontaire

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. Emploi externe

Article 2.2.5. Travail à temps partiel

Article 2.3. Prépension

Handwritten signature and initials, including a large 'D' and '2'.

<p>Artikel 3. Collectief ontslag</p> <p>Artikel 4. Begeleidingsplan</p> <p>Artikel 5. Vorming</p> <p>Artikel 6. Positieve acties</p> <p>Artikel 7. Slotbepalingen en sociale vrede</p> <p>De maatregelen ingevoerd in toepassing van de artikelen 2.2. tot en met 2.3. hieronder, moeten het mogelijk maken om het aantal werknemers die moeten afvloeien maximaal te verminderen, in uitvoering van artikel 3. hieronder.</p> <p>Alle vragen met betrekking tot de interpretatie of de uitvoering van de in deze CAO hernomen maatregelen zullen behandeld worden in de Syndicale Delegatie.</p> <p><u>Artikel 2.1 - Aanvraag tot vrijwillig vertrek met financiële regeling in het kader van het collectief ontslag</u></p> <p><u>Art. 2.1.1</u></p> <p>Aan de werknemers die vrijwillig wensen te vertrekken wordt een vertrekpremie toegekend die gelijk is aan de aanvullende vergoeding vastgesteld in art. 3.3 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.</p> <p>Zij worden vrijgesteld van het betekenen en in acht nemen van een opzeggingstermijn. Er zal een einde worden gesteld aan de arbeidsovereenkomst door een akkoord ondertekend door beide partijen.</p> <p><u>Art. 2.1.2</u></p> <p>Enkel de werknemers die hun wens tot vrijwillig vertrek hebben kenbaar</p>	<p>Article 3. Licenciement collectif</p> <p>Article 4. Plan d'accompagnement</p> <p>Article 5. Formation</p> <p>Article 6. Actions positives</p> <p>Article 7. Dispositions diverses et paix sociale</p> <p>Les mesures introduites par l'application des articles 2.2 à 2.3. ci-dessous doivent permettre de réduire au maximum le nombre de travailleurs qui seront licenciés en exécution de l'article 3. ci-dessous.</p> <p>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><u>Article 2.1 - Demande de départ volontaire avec règlement financier dans le cadre du licenciement collectif</u></p> <p><u>Art. 2.1.1</u></p> <p>Les travailleurs qui désirent quitter volontairement l'entreprise bénéficieront d'une prime de départ égale à l'indemnité complémentaire fixée à l'article 3.3 de la présente convention collective de travail.</p> <p>Ils seront dispensés de la notification et de la prestation d'un préavis.</p> <p>Il sera mis fin au contrat de travail par un accord signé par les deux parties.</p> <p><u>Art. 2.1.2</u></p> <p>Seuls les travailleurs qui ont exprimé au plus tard le 5 juillet 2004 avec</p>
--	---

2/3

<p>gemaakt tegen 5 juli 2004 met bevestiging tegen uiterlijk 7 juli 2004 om 17:00 u, zoals gevraagd door de maatschappij bij brief van 29 juni 2004, kunnen genieten van de voordelen voorzien in art. 2.1.1.</p> <p>De maatschappij behoudt zich het recht voor individuele aanvragen tot vrijwillig vertrek te weigeren, zonder de reden van deze weigering te moeten rechtvaardigen.</p> <p><u>Art. 2.1.3</u></p> <p>Artikel 2.1 is niet van toepassing op werknemers die de maatschappij herintegreren tussen 01/05/2004 en 31/12/2004, na een periode van langdurige schorsing van de arbeidsovereenkomst, voor welke reden ook.</p>	<p>confirmation au plus tard le 7 juillet 2004 à 17 :00 h comme demandé par la Société par lettre du 29 juin 2004, leur souhait de quitter volontairement la Société, peuvent bénéficier des avantages prévus à l'article 2.1.1.</p> <p>La société se réserve le droit de refuser, sans devoir justifier la cause de ce refus, une demande individuelle de départ volontaire.</p> <p><u>Art. 2.1.3</u></p> <p>L'article 2.1 n'est pas applicable aux travailleurs qui réintègrent la société entre le 01/05/2004 et le 31/12/2004, après une période de suspension de contrat de travail de longue durée, quelque soit la raison de cette suspension.</p>
<p><u>Artikel 2.2 - Bijkomende maatregelen</u></p> <p><u>Artikel 2.2.1 - Tijdskrediet</u></p> <p><u>Artikel 2.2.1.1</u></p> <p>De partijen komen overeen om de mogelijkheid tot volledige of gedeeltelijke schorsing van de arbeidsovereenkomst op 5 jaar vast te stellen en dit op basis van de CAO n°77bis van 19 december 2001 gewijzigd door de CAO nr. 77ter van 10 juli 2002.</p> <p>De werkgever verbindt zich ertoe, zonder afbreuk te doen aan de regelingen van thematische verloven zoals ouderschapsverlof, palliatief verlof en verlof om een zwaar ziek familielid bij te staan, de wettelijke verplichting betreffende de toekenning van tijdskrediet ten belope van 5% (headcount) gemiddeld per trimester te respecteren.</p> <p>Uitzonderlijk aanvaardt de werkgever om gedurende de periode van geldigheid van huidige CAO, de wettelijke verplichting</p>	<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></p> <p>Les parties conviennent de porter à 5 ans les possibilités de suspension totale ou partielle du contrat de travail, en exécution de la CCT n° 77bis du 19 décembre 2001, modifiée par la CCT n° 77ter du 10 juillet 2002.</p> <p>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, l'employeur s'engage à respecter l'obligation légale d'octroi de crédit-temps à concurrence de 5% (headcount) en moyenne par trimestre.</p> <p>Cependant, durant la période de validité de la présente CCT, l'employeur accepte exceptionnellement de porter l'obligation</p>

van 5% (headcount) naar 10% (headcount) te brengen voor zover de bijkomende 5% uitsluitend wordt aangewend, enerzijds voor voltijds tijdskrediet en dit voor een periode van minstens 12 maanden en anderzijds voor een vermindering of schorsing van de arbeidsprestaties in het kader van tijdskrediet voor de werknemers van 50 jaar en meer.

Artikel 2.2.1.2

Het tijdskrediet binnen de bijkomende 5%, zonder afbreuk te doen aan de regelingen van thematische verloven zoals ouderschapsverlof, palliatief verlof en verlof om een zwaar ziek familielid bij te staan, zal bij voorrang worden toegekend aan :

- 1. elke nieuwe aanvraag voor voltijds tijdskrediet voor een periode van ten minste 12 maanden;
- 2. elke nieuwe aanvraag tot vermindering of schorsing van arbeidsprestaties in het kader van tijdskrediet vanaf de leeftijd van 50 jaar en meer.

De werknemers die thans genieten van een voltijds tijdskrediet worden met ingang van de datum van deze CAO aangerekend op de extra 5 %.

Enkel de werknemers die hun wens tot het genieten van een formule van tijdskrediet hebben kenbaar gemaakt tegen 5 juli 2004 met bevestiging tegen uiterlijk 7 juli 2004 om 17:00 u, zoals gevraagd door maatschappij bij brief van 29 juni 2004, kunnen genieten van de bepalingen voorzien in art. 2.2.1. § 3.

Artikel 2.2.1.3.

Indien de werknemer na een periode van voltijds tijdskrediet het werk in de maatschappij wenst te hervatten, zal een maximale inspanning worden geleverd

légale de 5% (headcount) à 10% (headcount), pour autant que les 5% additionnels soient exclusivement réservés aux formules de crédit-temps, d'une part à temps complet pour une période de 12 mois au moins et, d'autre part de réduction ou de suspension des prestations de travail dans le cadre du crédit-temps pour les travailleurs âgés de 50 ans et plus.

Article 2.2.1.2

Dans les limites des 5 % supplémentaires prévus à l'article 2.2.1.1, 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, le crédit-temps sera accordé en priorité :

- 1. aux nouvelles demandes de crédit-temps complet pour une période de 12 mois au moins ;
- 2. aux nouvelles demandes de réduction ou de suspension des prestations de travail dans le cadre du crédit-temps pour les travailleurs âgés de 50 ans et plus.

Les travailleurs bénéficiant actuellement d'un crédit-temps à temps complet seront comptés dans les 5 % supplémentaires à partir de l'entrée en vigueur de la présente CCT.

Seuls les travailleurs qui ont exprimé au plus tard le 5 juillet 2004 avec confirmation au plus tard le 7 juillet 2004 à 17 :00 h comme demandé par la Société par lettre du 29 juin 2004, leur souhait de bénéficier d'une formule de crédit-temps, peuvent bénéficier des dispositions prévues à l'article 2.2.1. § 3 .

Article 2.2.1.3

Si, à l'échéance d'une période de crédit-temps à temps complet, un travailleur désire reprendre le travail au sein de l'entreprise, un effort maximum sera fait

<p>om hem, overeenkomstig de toepasselijke wetgeving ter zake, 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>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 a interrompue.</p>
<p>Artikel 2.2.1.4.</p>	<p>Article 2.2.1.4.</p>
<p>Indien de werknemer zijn werk hervat na een periode van voltijds tijdskrediet, zal de werknemer het loon ontvangen waar hij recht op had bij zijn vertrek in tijdskrediet. Hij behoudt zijn recht op baremaverhogingen verbonden aan zijn laatste functie tot het maximum van het barema van de klasse van de nieuwe functie welke hij zal uitvoeren bij zijn terugkeer in dienst.</p>	<p>Lors de la reprise de travail, après une période de crédit-temps à temps complet, le travailleur recevra la rémunération proméritee au moment de son départ en crédit-temps. Il maintiendra son droit aux augmentations barémiques futures afférentes à sa dernière fonction, jusqu'au maximum du barème de la classe de la fonction qu'il occupera à son retour en service.</p>
<p>Artikel 2.2.1.5.</p>	<p>Article 2.2.1.5.</p>
<p>Indien de werknemer echter naderhand een hem aangeboden arbeidspost, die wel in overeenstemming is met zijn bekwaamheden, weigert, zal de openstaande functie die hij effectief bekleedt worden beschouwd als een functie naar waar hij op eigen initiatief gemuteerd is. In dit geval zal hij de klasse en het barema eigen aan deze nieuwe functie ontvangen.</p>	<p>Si le travailleur refuse un poste de travail qu'il lui est proposé et qui correspond à ses compétences, la fonction vacante qu'il occupera effectivement sera considérée comme une fonction vers laquelle il aura muté de sa propre initiative. Dans ce cas, il recevra la classe et le barème afférents à cette nouvelle fonction.</p>
<p>Artikel 2.2.1.6.</p>	<p>Article 2.2.1.6.</p>
<p>Ten einde de werknemers in staat te stellen zich optimaal intern te heroriënteren, zal de maatschappij in samenwerking met interne of externe gespecialiseerde diensten een begeleidings- en vormingsprogramma voorstellen.</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>De ondernemingsraad zal hierover per trimester geïnformeerd worden.</p>	<p>Le conseil d'entreprise en sera informé trimestriellement.</p>
<p>Artikel 2.2.1.7</p>	<p>Article 2.2.1.7.</p>
<p>Ten uitzonderlijke titel, omwille van de herstructurering van de maatschappij, zal</p>	<p>Exceptionnellement, en raison de la restructuration de la société, si le</p>

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

<p>aan de werknemer waarvan de arbeidsovereenkomst volledig geschorst is door tijdskrediet toegekend in het kader van huidige CAO en die zijn contract wenst te beëindigen gedurende de geldigheidsduur van huidige CAO, een éénmalige vertrekpremie worden toegekend van bruto €2.000,00.</p> <p>Bovendien zal de maatschappij de betrokken werknemer ontslaan van de verplichting een opzeggingstermijn te betekenen en te presteren.</p> <p>Deze twee elementen zullen in een dadingsovereenkomst worden vastgelegd.</p> <p>Artikel 2.2.1.8.</p> <p>In geval van volledige schorsing zal voor deze periode door de werknemer geen aanspraak worden gemaakt op de voordelen gebaseerd op de ancienniteit van de werknemer of op aanvullende pensioenregelingen ten laste van de werkgever.</p> <p><u>Artikei 2.2.2 - Verlof zonder wedde</u></p> <p>Artikel 2.2.2.1</p> <p>Voor zover de organisatie van de dienst het toelaat, kan elke werknemer een aanvraag indienen tot het bekomen van verlof zonder wedde voor een periode van minstens 6 maanden.</p> <p>Artikel 2.2.2.2</p> <p>De werkgever kan verlof zonder wedde weigeren of uitstellen, zonder de weigering of uitstelling te moeten rechtvaardigen.</p> <p>Artikel 2.2.2.3</p> <p>Verlof zonder wedde zal slechts toegekend worden door het departementshoofd van het betrokken</p>	<p>travailleur dont le contrat de travail est suspendu à temps complet pour une formule de crédit-temps accordée en application de la présente CCT, décide de mettre fin à son contrat de travail durant la période de validité de la présente CCT, il recevra une prime unique de départ d'un montant brut de €2.000,00.</p> <p>De plus, la société n'exigera pas du travailleur concerné ni la notification ni la prestation du préavis légal de départ.</p> <p>Ces deux éléments seront fixés dans une convention de transaction.</p> <p>Article 2.2.1.8.</p> <p>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>Article 2.2.2 - Congé sans solde</u></p> <p>Article 2.2.2.1</p> <p>Pour autant que l'organisation du service le permette, chaque travailleur pourra solliciter le bénéfice d'un congé sans solde de longue durée, pour une période de 6 mois au moins.</p> <p>Article 2.2.2.2</p> <p>L'employeur pourra cependant refuser ou différer l'octroi du congé sans solde, sans devoir justifier ce refus ou ce report.</p> <p>Article 2.2.2.3</p> <p>Le congé sans solde sera accordé par le chef du département concerné, après concertation entre le travailleur et son</p>
--	---

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

departement na overleg tussen de werknemer en zijn hiërarchische overste.

Artikel 2.2.2.4

Enkel de werknemers die hun wens tot het bekomen van verlof zonder wedde hebben kenbaar gemaakt tegen 5 juli 2004 met bevestiging tegen uiterlijk 7 juli 2004 om 17:00 u, zoals gevraagd door de maatschappij bij brief van 29 juni 2004, kunnen genieten van de bepalingen opgenomen in art. 2.2.2.10.

Artikel 2.2.2.5

De werknemer kan geen aanspraak maken op voordelen gebaseerd op de anciënniteit van de werknemer of op aanvullende pensioenregelingen ten laste van de werkgever gedurende de periode van schorsing van zijn arbeidsovereenkomst.

Artikel 2.2.2.6.

Indien de werknemer na een periode van verlof zonder wedde van lange duur in de maatschappij het werk wenst te hervatten, zal een maximale inspanning worden geleverd om hem 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.

Artikel 2.2.2.7.

Indien de werknemer zijn werk hervat na een periode van verlof zonder wedde van lange duur, zal de werknemer het loon ontvangen waar hij recht op had bij zijn vertrek in verlof zonder wedde. Hij behoudt zijn recht op baremaverhogingen verbonden aan zijn laatste functie tot het maximum van het barema van de klasse van de nieuwe functie welke hij zal

supérieur hiérarchique.

Article 2.2.2.4

Seuls les travailleurs qui ont exprimé au plus tard le 5 juillet 2004 avec confirmation au plus tard le 7 juillet 2004 à 17 :00 h comme demandé par la Société par lettre du 29 juin 2004, leur souhait de prendre un congé sans solde, peuvent bénéficier des dispositions prévues à l'article 2.2.2.10.

Article 2.2.2.5

Le travailleur ne pourra bénéficier pendant la période de suspension de son contrat de travail d'aucun avantage basé sur son ancienneté ou d'un règlement de pension complémentaire à charge de l'employeur.

Article 2.2.2.6

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

Article 2.2.2.7

Lors de la reprise de travail, après une période de congé sans solde de longue durée à temps complet, le travailleur recevra la rémunération proméritee au moment de son départ en congé sans solde. Il maintiendra son droit aux augmentations barémiques futures afférentes à sa dernière fonction, jusqu'au maximum du barème de la classe de la

<p>uitvoeren bij zijn terugkeer in dienst.</p>	<p>fonction qu'il occupera à son retour en service.</p>
<p>Artikel 2.2.2.8.</p>	<p>Article 2.2.2.8</p>
<p>Indien de werknemer echter naderhand een hem aangeboden arbeidspost, die wel in overeenstemming is met zijn bekwaamheden, weigert, zal de openstaande functie die hij effectief bekleedt worden beschouwd als een functie naar waar hij op eigen initiatief gemuteerd is. In dit geval zal hij de klasse en het barema eigen aan deze nieuwe functie ontvangen.</p>	<p>Si le travailleur refuse un poste de travail qu'il lui est proposé et qui correspond à ses compétences, la fonction vacante qu'il occupera effectivement sera considérée comme une fonction vers laquelle il aura muté de sa propre initiative. Dans ce cas, il recevra la classe et le barème afférents à cette nouvelle fonction.</p>
<p>Artikel 2.2.2.9.</p>	<p>Article 2.2.2.9</p>
<p>Ten einde de werknemers in staat te stellen zich optimaal intern te heroriënteren, zal de maatschappij in samenwerking met interne of externe gespecialiseerde diensten een begeleidings- en vormingsprogramma voorstellen.</p>	<p>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</p>
<p>De ondernemingsraad zal hierover per trimester geïnformeerd worden.</p>	<p>Le conseil d'entreprise en sera informé trimestriellement.</p>
<p>Artikel 2.2.2.10.</p>	<p>Article 2.2.2.10</p>
<p>Ten uitzonderlijke titel, omwille van de herstructurering van de maatschappij, zal aan de werknemer waarvan de arbeidsovereenkomst volledig geschorst is ingevolge voltijds verlof zonder wedde toegekend in toepassing van de bepalingen van huidige CAO en die zijn contract wenst te beëindigen tijdens de geldigheidsduur van huidige CAO, een éénmalige vertrekpremie worden toegekend van bruto €2.000,00. Bovendien zal de maatschappij van de betrokken werknemer de prestatie van de wettelijke opzegtermijn niet eisen. Deze twee elementen zullen in een dadingsovereenkomst worden vastgelegd.</p>	<p>Exceptionnellement, en raison de la restructuration de la société, si, durant la période de validité de la présente CCT, un travailleur dont le contrat de travail est suspendu pour un congé sans solde accordé en application de la présente CCT, décide de mettre fin à son contrat de travail, il recevra une prime unique de départ d'un montant brut de €2.000,00.</p> <p>De plus, la société n'exigera pas du travailleur concerné la prestation du préavis légal de départ. Ces deux éléments seront fixés dans une convention de transaction.</p>

<p>Artikel 2.2.2.11.</p> <p>Drie maanden voor het einde van het verlof zonder wedde zal de werkgever de werknemer contacteren teneinde te weten te komen of de werknemer al dan niet het werk zal hervatten.</p> <p>Artikel 2.2.3. - K6</p> <p>Partijen komen overeen de maatregel ingesteld bij CAO van 20/08/1993 gewijzigd bij CAO van 20/07/1994 verder te zetten voor onbepaalde duur onder volgende voorwaarden :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ De regeling K6 doet geen afbreuk aan de voorzieningen ingesteld door de Nationale CAO nummer 45. > K6 zal verder kunnen toegekend worden per dag of per halve dag. Voor deze dagen of halve dagen zal geen loon en geen maaltijdcheque worden toegekend. > De toekenning van K6 zal uitsluitend gebeuren in dalperiodes van de activiteit en is onderhevig aan de voorafgaande toestemming van de hiërarchische overste niveau kader. Er kan geen individueel recht voor de werknemer ontstaan op de toekenning van deze dagen. Zij worden niet gepland op de rollen en er is geen termijn van aanvraag voorzien. ➤ Het aantal K6 dat kan worden toegekend per werknemer is beperkt tot 5 dagen per kwartaal en zal slechts toegekend worden indien de betrokkene zijn compensatiedagen gepland heeft. ➤ Voor de toekenning van dagen verlof zonder wedde zal de code K6 uitsluitend worden vermeld indien aan bovenvermelde voorwaarden is voldaan, 	<p>Article 2 .2 .11.</p> <p>Trois mois avant la fin du congé sans solde, l'employeur contactera le travailleur afin de savoir s'il compte ou non reprendre le travail.</p> <p>Article 2.2.3 - K6</p> <p>Les parties conviennent de maintenir la mesure, introduite par la CCT du 20/08/1993 et modifiée par la CCT 20/07/1994, et ce pour une durée indéterminée, aux conditions suivantes.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Le règlement K6 ne porte pas atteinte aux dispositions introduites par la CCT nationale n° 45. ➤ Les K6 seront octroyés par jour ou par demi-jour. Pour ces jours ou demi-jours, aucune rémunération et aucun chèque-repas ne seront attribués. ➤ L'octroi du K6 ne pourra avoir lieu qu'en période creuse d'activité et moyennant l'accord préalable du supérieur hiérarchique de niveau cadre. Il ne peut naître aucun droit individuel pour le travailleur à l'octroi de ces jours. Ils ne sont pas planifiés au rôle ni soumis à des délais de demande. ➤ Le nombre de K6 attribué par travailleur est limité à 5 prestations par trimestre et ne sera octroyé que pour autant que l'intéressé ait planifié ses jours de compensation. > Le code K6 sera exclusivement mentionné lors de l'attribution de jours de congé sans solde, pour autant qu'il soit satisfait aux conditions reprises ci-dessus.
--	---

- > Het verderzetten van het systeem K6 doet geen afbreuk aan de regeling verlof zonder wedde voorzien in onderhavige CAO.
- Per trimester zal de ondernemingsraad worden geïnformeerd over het aantal toegekende dagen K6 in de maatschappij en dit per departement.

Artikel 2.2.4. Externe tewerkstelling

Artikel 2.2.4.1.- Terbeschikkingstelling

Artikel 2.2.4.1.1.

Partijen komen overeen alle mogelijkheden van tijdelijke terbeschikkingstelling van werknemers ten bate van gebruikers te onderzoeken en te organiseren voor zoverre zij beantwoorden aan de bepalingen opgenomen in de wet van 24 juli 1987, en dit voor een periode van minstens 3 maanden, verlengbaar.

Artikel 2.2.4.1.2.

Gedurende de volledige periode van terbeschikkingstelling, waarborgt de werkgever de betaling van het verworven baremaloon bij Sabena Technics. Bovendien zal de werknemer genieten van de eventuele meer gunstige loonsvoorwaarden en voordelen van toepassing bij de gebruiker voor de functie die hij daar vervult

Artikel 2.2.4.1.3.

Alle andere voordelen verbonden aan de arbeidsovereenkomst bij de maatschappij zullen tijdens de periode van de terbeschikkingstelling worden behouden. De maatschappij zal echter geen nieuwe voordelen toekennen naar aanleiding van deze terbeschikkingstelling.

- Le maintien du K6 ne déroge pas au règlement de congé sans solde tel que prévu par la présente CCT.

- Chaque trimestre, le conseil d'entreprise sera informé du nombre de jours K6 octroyés dans l'entreprise et ce par département.

Article 2.2.4 Emploi externe

Article 2.2.4.1 — Mise à disposition

Article 2.2.4.1.1

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

Article 2.2.4.1.2

Durant toute la période de mise à disposition, l'employeur garantit le paiement de la rémunération barémique acquise auprès de Sabena Technics. En outre, le travailleur bénéficiera des conditions salariales éventuellement plus favorables et des avantages en vigueur chez l'utilisateur pour la fonction qu'il y remplit.

Article 2.2.4.1.3

Tous les avantages extralégaux acquis par le travailleur auprès de la société, seront maintenus durant la période de mise à disposition. Toutefois, la société n'accordera aucun avantage nouveau du fait de cette mise à disposition.

<p>Artikel 2.2.4.1.4.</p> <p>De terbeschikkingstelling zal worden doorgevoerd op vrijwillige basis. De betrokken werknemers zullen alle informatie in verband met de terbeschikkingstelling ontvangen en dit ten laatste één week voor het begin van deze terbeschikkingstelling.</p>	<p>Article 2.2.4.1.4</p> <p>La mise à disposition sera effectuée sur base de volontariat. Les travailleurs concernés recevront toutes les informations liées à leur mise à disposition au plus tard une semaine avant le début de celle-ci.</p>
<p>Artikel 2.2.4.1.5.</p> <p>Ten uitzonderlijke titel, omwille van de herstructurering van de maatschappij, zal aan de terbeschikkinggestelde werknemer die zijn contract wenst te beëindigen tijdens de geldigheidsduur van huidige CAO, een éénmalige vertrekpremie worden toegekend van bruto €2.000,00.</p>	<p>Article 2.2.4.1.5</p> <p>Exceptionnellement, en raison de la restructuration de la société, si le travailleur mis à disposition décide de mettre fin à son contrat de travail durant la période de validité de la présente CCT, il recevra une prime unique de départ d'un montant brut de €2.000,00.</p>
<p>Bovendien zal de vennootschap de prestatie van de wettelijke opzegtermijn van de betrokken werknemer niet eisen.</p>	<p>De plus, la société n'exigera pas du travailleur concerné la prestation du préavis légal de départ.</p>
<p>Deze twee elementen zullen in een dadingsovereenkomst vastgelegd worden.</p>	<p>Ces deux éléments seront fixés dans une convention de transaction.</p>
<p>Artikel 2.2.4.1.6</p> <p>De Ondernemingsraad zal trimestrieel worden geïnformeerd van de terbeschikkingstelling van werknemers.</p>	<p>Article 2.2.4.1.6</p> <p>Le conseil d'entreprise sera informé trimestriellement de la mise à disposition de travailleurs.</p>
<p>Artikel 2.2.4.1.7.</p> <p>Bij hervatting van het werk na een periode van terbeschikkingstelling zal de betrokken werknemer de functie hernemen die hij bekleedde op het ogenblik van de terbeschikkingstelling.</p>	<p>Article 2.2.4.1.7</p> <p>En cas de reprise de travail après une période de mise à disposition, le travailleur concerné réintégrera la fonction qu'il occupait au moment de la mise à disposition.</p>
<p><u>Artikel 2.2.5. - Deeltijdse arbeid</u></p>	<p><u>Article 2.2.5 - Travail à temps partiel</u></p>
<p>Artikel 2.2.5.1.</p> <p>Voor de toepassing van onderhavig sociaal luik wordt verstaan onder deeltijdse arbeid de vermindering van arbeidsprestaties op aanvraag van de</p>	<p>Article 2.2.5.1</p> <p>Il convient d'entendre par travail à temps partiel, pour l'application du présent volet social, la réduction des prestations sur demande du travailleur.</p>

<p>werknemer.</p> <p>Artikel 2.2.5.2.</p> <p>De overeenkomst inzake vermindering van de arbeidsprestaties is steeds onderhevig aan het wederzijds akkoord tussen partijen</p> <p>Artikel 2.2.5.3.</p> <p>De vermindering van de prestaties van een werknemer wordt vastgesteld in een aanhangsel aan de individuele arbeidsovereenkomst en kan op vraag van de werknemer worden voorzien ofwel voor een periode van bepaalde duur van minimum 12 maanden ofwel voor onbepaalde duur.</p> <p>Artikel 2.2.5.4.</p> <p>Ieder nieuw uurrooster zal worden besproken in de prestatiecommissie en in de ondernemingsraad ter bekrachtiging worden voorgelegd.</p> <p>Artikel 2.2.5.5.</p> <p>De ondernemingsraad zal trimestrieel worden geïnformeerd over het aantal deeltijds tewerkgestelde werknemers.</p>	<p>Article 2.2.5.2</p> <p>La convention relative à la réduction des prestations de travail est toujours soumise à l'accord réciproque des parties.</p> <p>Article 2.2.5.3</p> <p>La réduction des prestations d'un travailleur est constatée par un avenant au contrat de travail individuel et peut, sur demande du travailleur, être prévue soit pour une durée déterminée de 12 mois au minimum, soit pour une durée indéterminée.</p> <p>Article 2.2.5.4</p> <p>Chaque nouvel horaire de travail sera discuté en commission des prestations et soumis pour entérinement au conseil d'entreprise.</p> <p>Article 2.2.5.5</p> <p>Le conseil d'entreprise sera trimestriellement informé du nombre de travailleurs occupés à temps partiel.</p>
<p><u>Artikel 2.3. - Bruggensioen</u></p> <p>Artikel 2.3.1.</p> <p>Huidige collectieve arbeidsovereenkomst verlengt tot <u>30/06/2005</u> de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst van 25 maart 2004 die op haar beurt de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst van 16 januari 2002 (nr.62101) verlengt die de collectieve arbeidsovereenkomst van 22 mei 2001 (nr.57761/co) verlengt en die op haar beurt de collectieve arbeidsovereenkomst afgesloten tot verlenging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 28</p>	<p><u>Article 2.3 - Prépension</u></p> <p>Article 2.3.1</p> <p>La présente convention collective de travail prolonge jusqu'au <u>30/06/2005</u> les dispositions de la CCT du 25 mars 2004 qui à son tour prolonge les dispositions de la convention collective de travail du 16 janvier 2002 (n° 62101) qui a prolongé la convention collective de travail du 22 mai 2001 (n° 57761/co) qui a elle-même prolongé la convention collective de travail du 28 juin 1999 (n°53089) portant modification de la CCT du 23 mai 1984, prolongée de</p>

juni 1999 (nr. 53089) tot wijziging van de CAO van 23 mei 1984, zonder onderbreking verlengt tot 31/12/2004, tot invoering van een aanvullende vergoeding aan sommige oudere werknemers indien ze worden ontslagen.

Artikel 2.3.2.

Ten uitzonderlijke titel en op basis van de economische werkelijkheid eigen aan de maatschappij, zal Sabena Technics, na het afsluiten van huidige CAO, een aanvraag tot erkenning door de Minister van Arbeid als zijnde een bedrijf in herstructurering of in moeilijkheden indienen en dit tot 30 juni 2005.

Onder opschortende voorwaarde van deze erkenning zal huidige CAO het vertrek met brugpensioen toelaten voor de met ontslag bedreigde werknemers die de leeftijd van ten minste 55 jaar op datum van 30/06/2005 zullen bereikt hebben.

Artikel 2.3.3.

Enkel de werknemers die hun wens tot het genieten van het brugpensioen in toepassing van huidige CAO hebben kenbaar gemaakt tegen 5 juli 2004 met bevestiging tegen uiterlijk 7 juli 2004 om 17:00 u, zoals gevraagd door de maatschappij bij brief van 29 juni 2004, kunnen genieten van de maatregelen voorzien in artikel 2.3 van deze CAO.

Artikel 2.3.4.

De werknemers die vragen om van het vertrek in brugpensioen te genieten, kunnen niet genieten van de opzegvergoeding voorzien in artikel 3.2. of van de aanvullende collectieve ontslagvergoeding voorzien in artikel 3.3. van huidige CAO.

manière ininterrompue jusqu'au 31/12/2004, introduisant un régime d'indemnité complémentaire en cas de licenciement de certains travailleurs âgés.

Article 2.3.2

A titre exceptionnel, sur base de la réalité économique propre à l'entreprise, Sabena Technics introduira, après conclusion de la présente CCT, une demande de reconnaissance par le Ministre du Travail en tant qu'entreprise en restructuration ou en difficulté jusqu'au 30 juin 2005.

Sous la condition suspensive de cette reconnaissance, la présente CCT permettra le départ en prépension des travailleurs menacés de licenciement, âgés de 55 ans au moins au plus tard à la date du 30/06/2005.

Article 2.3.3

Seuls les travailleurs qui ont exprimé au plus tard le 5 juillet 2004 avec confirmation au plus tard le 7 juillet 2004 à 17 :00 h comme demandé par la Société par lettre du 19 juin 2004, leur souhait de bénéficier de la prépension en application de la présente CCT, peuvent bénéficier des dispositions prévues à l'article 2.3.

Article 2.3.4

Les travailleurs qui demandent le bénéfice du régime de départ en prépension ne sont pas autorisés à bénéficier de l'indemnité compensatoire de préavis prévue à l'article 3.2. ou de l'indemnité complémentaire de licenciement collectif prévue à l'article 3.3. de la présente CCT.

<p>Artikel 2.3.5.</p> <p>De werknemers die de maatschappij zullen verlaten in het kader van het brugpensioenstelsel moeten niet vervangen worden door een externe aanwerving.</p>	<p>Article 2.3.5</p> <p>Les travailleurs qui quittent l'entreprise dans le cadre de la prépension ne devront pas être remplacés par un engagement externe.</p>
<p>Artikel 2.3.6.</p> <p>Voor zover de maatschappij erkend wordt door de Minister van Arbeid als zijnde een onderneming in herstructurering of in moeilijkheden, zal het recht van een werknemer om te kunnen genieten van het brugpensioenstelsel, zoals voorzien in het artikel 2.3., onderworpen zijn aan de opschortende voorwaarde van een individueel akkoord van de betrokkene tot de vermindering van zijn vooropzeg tot 6 maanden, in toepassing van de bepalingen van het artikel 11 van het Koninklijk Besluit van 7 september 1992.</p>	<p>Article 2.3.6</p> <p>Pour autant que la société soit reconnue par le Ministre du Travail comme entreprise en restructuration ou en difficulté, le droit pour un travailleur de pouvoir bénéficier du régime de prépension prévu à l'article 2.3, est soumis à la condition suspensive de l'accord individuel du travailleur concerné sur la réduction de son délai de préavis à 6 mois, suivant les modalités décrites par l'article 11 de l'Arrêté Royal du 7 septembre 1992.</p>
<p>Artikel 2.3.7.</p> <p>Vanaf de daadwerkelijke ingangsdatum van hun brugpensioen tot de pensioensgerechtigde leeftijd, zal aan de werknemer die onder toepassing valt van huidige overeenkomst, een aanvullende vergoeding boven op de werkloosheidsuitkering worden toegekend, bepaald als volgt:</p> <ul style="list-style-type: none"> > De bruto aanvullende vergoeding is gelijk aan de vergoeding bepaald in de nationale CAO nr. 17 van 19/12/1974, vermeerderd met: ➤ 4% van het gedeelte van het bruto maandloon dat de loongrens, vastgesteld in voornoemde CAO nr. 17 van 19/12/1974, niet overschrijdt <p>En</p> <ul style="list-style-type: none"> > 6 % van het gedeelte van het bruto maandloon dat deze loongrens overschrijdt. 	<p>Article 2.3.7</p> <p>A partir de la date effective de prise de cours de la prépension et jusqu'à l'âge légal de pension, le travailleur qui tombe dans le champ d'application de la présente convention se verra octroyer une indemnité complémentaire à l'indemnité de chômage établie comme suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ L'indemnité complémentaire brute est égale à l'indemnité fixée par la CCT nationale n° 17 du 19/12/1974, augmentée de : ➤ 4% de la partie de la rémunération mensuelle brute ne dépassant pas la rémunération plafonnée telle qu'établie par la CCT n°17 du 19/12/1974, <p>Et de</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 6% de la partie de la rémunération mensuelle brute qui dépasse ce plafond.

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

<p>Onder bruto maandloon dient te worden verstaan het totale maandloon van de werknemer, namelijk het bruto baremaaloon, vermeerderd met het gemiddelde van de variabele loonelementen van de 12 laatste arbeidsmaanden.</p> <p>Deze vermeerdering is ten minste gelijk aan:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 120, - EUR bruto per maand voor de bruto lonen tot 2.231,02 EUR, - 130, - EUR voor de bruto lonen begrepen tussen 2231,03 EUR en 2.478,92 EUR, - 145, - EUR voor de bruto lonen begrepen tussen 2.478,93 EUR en 2.726,81 EUR, - 160, - EUR voor de bruto lonen gelijk aan of hoger dan 2.726,82 EUR. <p>De aldus bekomen totale bruto vergoeding dient ten minste gelijk te zijn aan 75% van het totale netto maandloon, verminderd met de bruto werkloosheidsvergoeding (1.005,68 EUR op 01/06/03).</p> <p>De aanvullende vergoeding is gekoppeld aan de index der consumptieprijzen van toepassing op de sociale uitkeringen.</p> <p>In elk geval zal de geïndexeerde brugpensioenvergoeding, die vastgesteld is in de CAO nr. 17, gewaarborgd zijn.</p> <p>Artikel 2.3.8. - Extralegaal pensioen</p> <p>Voor zoverre de werknemer in brugpensioen de vereffening van zijn extralegale groepsverzekering niet vraagt en de betaling van zijn persoonlijke premies behoudt, zal de werkgever de patronale premies verder doorstorten. Het maandelijks bedrag van deze premies is gelijk aan de bedragen toegepast</p>	<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 afférents aux 12 derniers mois de travail.</p> <p>Cette majoration est au moins égale à :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 120,- EUR brut par mois pour les rémunérations brutes jusqu'à 2.231,02 EUR, - 130, - EUR pour les rémunérations brutes comprises entre 2231,03 et 2478,92 EUR, - 145, - EUR pour les rémunérations brutes comprises entre 2.478,93 EUR et 2.726,81 EUR, - 160, - EUR pour les rémunérations brutes égales ou supérieures à 2.726,82 EUR. <p>L'indemnité brute totale obtenue est au moins égale à 75 % de la rémunération mensuelle nette totale, diminuée de l'indemnité de chômage brute (1.005,68 EUR au 01/06/03).</p> <p>L'indemnité complémentaire est liée à l'index des prix à la consommation applicable aux indemnités sociales.</p> <p>Dans tous les cas, l'indemnité de prépension indexée, déterminée par la CCT n° 17, est garantie.</p> <p>Article 2.3.8 - Pension extralégale</p> <p>Pour autant que le travailleur en prépension ne demande pas la liquidation de son assurance de groupe extralégale et poursuive le paiement des primes personnelles afférentes au régime d'assurance extralégale, l'employeur maintiendra le versement des primes patronales. Le montant mensuel de ces</p>
---	--

Handwritten signature and date '2004' in the bottom right corner.

tijdens de laatste maand van effectieve tewerkstelling.

Artikel 2.3.9.

De werknemers die onslagen werden in het kader van het brugpensioenstelsel dienen trimestrieel het bewijs te leveren dat zij een werkloosheidsuitkering genieten. Bij gebrek hieraan, zal het aan de werkgever toegelaten zijn om de betaling van de aanvullende vergoeding te schorsen voor de periodes die niet gedekt zijn door dit bewijs.

Artikel 2.3.10.

Het akkoord betreffende het brugpensioenstelsel in het kader van huidige CAO, wordt afgesloten voor een bepaalde duur die een einde zal nemen op 30/06/2005.

Huidig artikel 2.3. vervangt het artikel 4 - Brugpensioen vervat in de CAO gesloten in het PSC 315.01 op 25/03/2004, geregistreerd met referentie nr. 71.070/CO/315.01.

Artikel 3. Collectief ontslag

Artikel 3.1.

Het aantal werknemers die zullen ontslaan worden zal niet meer bedragen dan 140 headcount. Dit aantal zal verminderd worden met het aantal werknemers voor wie de maatregelen, vervat in de artikelen 2.1 tot en met 2.3. hierboven.

Deze regeling wordt ingevoerd ten einde een oplossing te bieden aan de individuele moeilijkheden in de loopbaan van sommige werknemers waarvan het profiel niet kadert in de noden en de vereisten van de nieuwe organisatie van de maatschappij.

4

primes est égal aux montants applicables lors du dernier mois de service effectif.

Article 2.3.9

Les travailleurs licenciés dans le cadre du régime de prépension devront trimestriellement apporter à l'employeur la preuve qu'ils bénéficient d'une indemnité de chômage. A défaut, l'employeur sera autorisé à suspendre le paiement de l'indemnité complémentaire de prépension pour les périodes non couvertes par cette preuve.

Article 2.3.10

L'accord portant sur le régime de prépension dans le cadre de la présente CCT est conclu pour une durée déterminée qui prendra fin au 30/06/2005.

Cet article 2.3. remplace l'article 4 - Prépension de la CCT conclue en SCP 315.01 le 25/03/2004, enregistrée sous la référence n° 71.070/CO/315.01.

Article 3. Licenciement collectif

Article 3.1.

Le nombre de travailleurs qui seront licenciés ne sera pas supérieur à 140 headcount. Ce nombre sera diminué du nombre de travailleurs concernés par l'application des mesures reprises dans les articles 2.1 à 2.3 ci dessus.

Ce régime est introduit afin d'offrir une solution aux difficultés individuelles de carrière rencontrées par certains travailleurs dont le profil ne cadre pas dans les besoins et les nécessités de la nouvelle organisation de l'entreprise.

[Handwritten signature]

<p>Artikel 3.2.</p> <p>Niettegenstaande alle andersluidende bepalingen vervat in de individuele arbeidsovereenkomst of in het arbeidsreglement, zullen de betrokken werknemers ontslagen worden in het kader van het huidige collectief ontslag, mits de betaling van een opzegvergoeding berekend als volgt:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bedienden die zich niet meer in hun proefperiode bevinden en arbeiders die op het moment van vertrek meer dan 5 jaar dienst hebben: de wettelijke vooropzeg voor bedienden, d.w.z. 3 maanden per begonnen schijf van 5 jaar dienst. - Arbeiders die minder dan 6 maanden dienst hebben: 28 kalenderdagen. - Arbeiders die zich niet meer in een proefperiode bevinden en meer dan 6 maanden dienst hebben maar minder dan 5 jaar dienst: 56 kalenderdagen. - De werknemers in hun proefperiode: de wettelijke vooropzeg. <p>Onder voorwaarde van de ondertekening van de huidige CAO, wordt de datum van verbreking van de arbeidsovereenkomst van de betrokken werknemers vastgesteld op 16/07/2004.</p> <p>Dit artikel 3.2. is niet van toepassing voor de werknemers die in brugpensioen vertrekken in het kader van artikel 2.3. van huidige CAO.</p> <p>Artikel 3.3. - Aanvullende vergoeding voor collectief ontslag</p> <p>Teneinde de werknemers maximaal te begeleiden bij de overgang naar een ander werk, zullen de ontslagen werknemers, in het kader van huidig</p>	<p>Article 3.2</p> <p>Nonobstant toutes dispositions contraires contenues dans le contrat individuel de travail ou dans le règlement de travail, les travailleurs concernés seront licenciés, dans le cadre du présent licenciement collectif, moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis calculée comme suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Employés ne se trouvant plus en période d'essai et ouvriers comptant au moment du départ plus de 5 ans de service : le délai de préavis légal pour employés, soit 3 mois par tranche entamée de 5 ans de service. - Ouvriers comptant moins de 6 mois de service : 28 jours calendrier. - Ouvriers ne se trouvant plus en période d'essai et comptant plus de 6 mois de service tout en ayant moins de 5 ans de service : 56 jours calendrier. - Travailleurs en période d'essai : le délai de préavis légal. <p>Sous condition de la signature de la présente CCT, la date de rupture du contrat de travail des travailleurs concernés sera fixée au 16/07/2004.</p> <p>Cet article 3.2. n'est pas applicable aux travailleurs qui partent en prépension dans le cadre de l'art. 2.3. de la présente CCT.</p> <p>Article 3.3. - Indemnité complémentaire de licenciement collectif</p> <p>Afin d'accompagner au maximum le passage vers un autre emploi, les travailleurs licenciés dans le cadre du présent licenciement collectif recevront le</p>
---	--

<p>collectief ontslag, een forfaitaire aanvullende ontslagvergoeding ontvangen die berekend wordt op basis van de anciënniteitsjaren bereikt op het ogenblik dat de individuele arbeidsovereenkomst wordt beëindigd:</p>	<p>paiement d'une indemnité forfaitaire complémentaire de licenciement collectif, calculée sur base de l'ancienneté atteinte au moment où il sera mis fin au contrat individuel de travail :</p>																
<table border="1"> <thead> <tr> <th><u>Anciënniteit</u></th> <th><u>Bedrag</u></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>0 tot 10 jaar</td> <td>€1.350,-</td> </tr> <tr> <td>10 jaar + 1 dag tot 20 jaar</td> <td>€265,- per volledig dienstjaar</td> </tr> <tr> <td>meer dan 20 jaar</td> <td>€395,- per volledig dienstjaar</td> </tr> </tbody> </table>	<u>Anciënniteit</u>	<u>Bedrag</u>	0 tot 10 jaar	€1.350,-	10 jaar + 1 dag tot 20 jaar	€265,- per volledig dienstjaar	meer dan 20 jaar	€395,- per volledig dienstjaar	<table border="1"> <thead> <tr> <th><u>Ancienneté</u></th> <th><u>Montant</u></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>0 à 10 ans</td> <td>€1.350,-,</td> </tr> <tr> <td>10+1 jour à 20 ans</td> <td>€265,- par année complète de service</td> </tr> <tr> <td>plus de 20 ans</td> <td>€395,- par année complète de service</td> </tr> </tbody> </table>	<u>Ancienneté</u>	<u>Montant</u>	0 à 10 ans	€1.350,-,	10+1 jour à 20 ans	€265,- par année complète de service	plus de 20 ans	€395,- par année complète de service
<u>Anciënniteit</u>	<u>Bedrag</u>																
0 tot 10 jaar	€1.350,-																
10 jaar + 1 dag tot 20 jaar	€265,- per volledig dienstjaar																
meer dan 20 jaar	€395,- per volledig dienstjaar																
<u>Ancienneté</u>	<u>Montant</u>																
0 à 10 ans	€1.350,-,																
10+1 jour à 20 ans	€265,- par année complète de service																
plus de 20 ans	€395,- par année complète de service																
<p>Het recht op deze aanvullende vergoeding is echter onderworpen aan de voorafgaandelijke ondertekening van een individueel akkoord, houdende de concrete afvloeiingsregeling van de werknemers, in het kader van huidige overeenkomst.</p>	<p>Le droit à cette indemnité complémentaire est cependant soumis à la signature préalable d'un accord individuel réglant les mesures concrètes de licenciement des travailleurs dans le cadre de la présente convention.</p>																
<p>In dit geval zal de aanvullende vergoeding betaald worden op de datum van de volgende uitbetaling van de lonen.</p>	<p>Dans ce cas, l'indemnité complémentaire sera versée à la date du prochain paiement des rémunérations.</p>																
<p>Artikel 3.4.</p>	<p>Article 3.4.</p>																
<p>Bovenvermelde bedragen zijn bruto bedragen waarop de wettelijke inhoudingen zullen worden verricht.</p>	<p>Les montants indiqués ci-dessus sont des montants bruts sur lesquelles les retenues légales seront effectuées.</p>																
<p>Artikel 3.5.</p>	<p>Article 3.5.</p>																
<p>Gezien de maatschappij zich in moeilijkheden bevindt of in uitzonderlijke ongunstige economische omstandigheden verkeert, zullen de ontslagvergoedingen, beschreven onder artikel 3.2. hierboven, maandelijks betaald worden in toepassing van artikel 39bis van de arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978.</p>	<p>L'entreprise étant en difficulté ou connaissant des circonstances économiques exceptionnellement défavorables, les indemnités de licenciement, décrites à l'article 3.2. ci-dessus, seront payées par mensualités, en application de l'article 39bis de la loi du 3 juillet 1978 sur le contrat de travail.</p>																
<p>In dit geval zullen de vergoedingen onderworpen zijn aan de schommelingen van de index van de consumentenprijzen van toepassing voor de lonen.</p>	<p>Dans ce cas, ces indemnités seront soumises à l'évolution de l'index des prix à la consommation applicable aux rémunérations.</p>																

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

Artikel 4. - Begeleidingsplan

Artikel 4.1.

Een begeleidingssysteem voor het zoeken naar ander werk is uitgewerkt, voor een periode van maximum één jaar vanaf de datum van ondertekening van huidige CAO, in samenwerking met gespecialiseerde instanties voor de werknemers die worden ontslagen in het kader van artikel 3. van huidige CAO.

De partijen zullen nagaan of de ontslagen werknemers kunnen geplaatst worden in een tewerkstellingscel of een gelijkaardige organisatie.

De Ondernemingsraad zal regelmatig geïnformeerd worden over de aanwending van het voorziene begeleidingsbudget van € 100.000, -.

Artikel 4.2.

De partijen komen overeen om in eerste instantie de middelen aan te wenden die voortvloeien uit de CAO Risicogroepen - 0,10% voor vormings- en begeleidingsinitiatieven van de werknemers getroffen door de herstructureringsmaatregelen.

Artikel 4.3.

Voor de werknemers die ontslagen worden in het kader van huidige CAO en die kunnen aantonen dat zij zich in een ernstige sociale situatie bevinden, zal een specifiek begeleidingsplan worden voorgesteld overeenstemmend met hun individuele situatie.

Artikel 5. - Vorming

Overwegende dat de vorming een noodzakelijk element is om de toekomst van het personeel en van de maatschappij te verzekeren, verbindt de vennootschap zich ertoe de normen hernemen in het

Article 4. - Plan d'accompagnement

Article 4.1.

Un système d'accompagnement dans la recherche d'un nouvel emploi est introduit, pour une période d'un an au maximum à date de la signature de la présente CCT, en collaboration avec des instances spécialisées, pour les travailleurs licenciés dans le cadre de l'article 3. de la présente CCT.

Les parties examineront notamment si les travailleurs licenciés pourront être placés dans une cellule de remise au travail ou une organisation similaire.

Le conseil d'entreprise sera régulièrement informé sur l'utilisation du budget d'accompagnement prévu de € 100.000, -.

Article 4.2.

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.

Article 4.3.

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

Article 5. - Formation

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

<p>interprofessioneel akkoord voor de periode 2003-2004 inzake vorming te respecteren.</p> <p>Vormingsplannen waarvan de grote lijnen van de vorming hernomen worden, zullen voorgelegd en opgevolgd worden in de Ondernemingsraad</p>	<p>l'accord interprofessionnel pour la période 2003-2004.</p> <p>Des plans de formation reprenant les grands axes de formation seront présentés et suivis en conseil d'entreprise.</p>
<p><u>Artikel 6. - Positieve acties</u></p>	<p><u>Article 6. - Actions positives</u></p>
<p>Artikel 6.1.</p> <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>Article 6.1.1</p> <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>Artikel 6.2.</p> <p>De werkgroep "Positieve acties" zal ten minste 2 maal per jaar (op 1 april en 01 oktober) samenkomen.</p> <p>De eerste vergadering van deze werkgroep van het jaar 2004 zal de drie te realiseren prioriteiten vastleggen.</p> <p>De andere vergaderingen zullen gewijd zijn aan het definiëren en evalueren van de concrete maatregelen, en meer bepaald:</p>	<p>Article 6.2</p> <p>Le groupe de travail «actions positives» se réunira au moins 2 fois par an (les 01 avril et 01 octobre).</p> <p>La première réunion de ce groupe de travail de l'année 2004 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"> ➤ 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 loopbaan wensen te onderbreken of hun arbeidstijd te verminderen; ➤ Bepaling van specifieke vormingsnoden voor deze personeelscategorie; 	<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 ;

Handwritten marks and signatures at the bottom right of the page, including a large '4' at the top right and a signature with the number '21'.

<ul style="list-style-type: none"> ➤ Onderzoek en wijziging van de selectie- en promotiecriteria die de toegang van vrouwen tot sommige functies bemoeilijken; ➤ De begeleidingsmaatregelen voor nachtwerk bij vrouwen (partijen verbinden er zich toe het artikel 5 van de CAO dd. 5/11/96 te respecteren). 	<ul style="list-style-type: none"> > L'examen et de la modification des critères de sélection et de promotion qui limitent l'accès des femmes à certaines fonction ; ➤ Les mesures d'encadrement du travail de nuit des femmes (les parties s'engagent à respecter l'article 5 de la CCT du 5/11/96).
<p><u>Artikel 7: Slotbepalingen en sociale vrede</u></p>	<p><u>Article 7 : Dispositions finales et paix sociale</u></p>
<p>Artikel 7.1.</p> <p>De werkgever verbindt zich er toe onderhavige overeenkomst neer te leggen bij de bevoegde federale en gewestelijke overheden teneinde de werknemers in staat te stellen te genieten van eventuele bijkomende vergoedingen en voordelen toegekend door deze overheden in het kader van de maatregelen tot bevordering van de tewerkstelling en arbeidsherverdeling, zoals in werking gesteld door de huidige CAO.</p>	<p>Article 7.1</p> <p>L'employeur s'engage à déposer la présente convention auprès des autorités fédérales et régionales afin de faire bénéficier les travailleurs des indemnités ou avantages complémentaires éventuellement accordés par ces autorités dans le cadre des mesures de redistribution du travail et de promotion de l'emploi, comme mises en œuvre au moyen de la présente CCT.</p>
<p>Artikel 7.2.</p> <p>De partijen verbinden zich ertoe de sociale vrede te handhaven tijdens de duur van deze CAO en ingeval van betwisting de gebruikelijke bemiddelings- en verzoeningsprocedures te respecteren.</p>	<p>Article 7.2</p> <p>Les parties s'engagent à maintenir la paix sociale pendant la durée de la présente CCT et à respecter, en cas de différend, les procédures préalables de concertation et de conciliation habituelles.</p>
<p>Artikel 7.3.</p> <p>Huidige overeenkomst wordt gesloten voor een bepaalde duur ingaande op de datum waarop zij wordt getekend en eindigend op 30/06/2005, tenzij andersluidende bepaling vervat in sommige artikels van huidige CAO.</p> <p>Gedaan te Brussel, op 14 juli 2004 in zoveel aantal exemplaren als er ondertekenende partijen zijn.</p>	<p>Article 7.3</p> <p>La présente convention est conclue pour une durée déterminée prenant cours à la date de sa signature pour se terminer au 30/06/2005, sauf disposition contraire dans certains articles de la présente CCT.</p> <p>Fait à Bruxelles, le 14 juillet 2004 en autant d'exemplaires que de parties signataires.</p>

Handwritten signatures and initials, including a large 'L' and a signature with the number '22'.