

PROGRAMME DE CONGE SABBATIQUE BELGIQUE

OBJET

Le Programme de Congé Sabbatique est un avantage facultatif destiné à fidéliser les employés et à proposer une nouvelle forme de repos rémunéré après à une longue période d'emploi continu au sein de eBay Belgium sprl (ci-après la « Société »). Le Programme de Congé Sabbatique offre aux employés la possibilité de se ressourcer et de se consacrer à leurs passions à l'extérieur de la Société, que ce soit la famille, les loisirs, les voyages, le développement personnel ou la formation.

CHAMP D'APPLICATION

Tous les employés actifs permanents à plein temps et à temps partiel de la Société peuvent participer au Programme de Congé Sabbatique. Les stagiaires, les intérimaires, les consultants et les employés sous-traitants ne peuvent pas participer à ce Programme.

DATE D'ENTREE EN VIGUEUR

La date d'entrée en vigueur du Programme de Congé Sabbatique est fixée au 1^{er} juin 2005 (ci-après la « Date d'Entrée en Vigueur »). La Société se réserve le droit à tout moment de modifier, de suspendre ou de mettre fin au dit Programme en tout ou en partie sans compensation.

CONDITIONS DE PARTICIPATION

Les employés qui ont cinq (5) ans d'ancienneté continue auprès de la Société peuvent bénéficier d'un congé sabbatique.

Pour pouvoir faire une demande de congé sabbatique, ces employés doivent être des employés actifs ou pouvoir retrouver leur statut d'actif (en cas de retour après une absence approuvée par la Société ou après une absence selon les règles légales applicables). Un Employé qui se trouve sous un Programme d'Amélioration des Performances (« PIP ») ne peut demander un congé sabbatique que lorsqu'il a achevé avec succès les exigences du PIP.

CONGE SABBATIQUE

Les employés concernés peuvent prendre quatre (4) semaines consécutives de congé sabbatique rémunéré.

Au cours de ce congé, les employés continueront de percevoir leurs avantages et rémunération habituels comme s'ils étaient en vacances. Ils seront payés à l'échéance normale de la paye, conformément à la procédure habituelle de paiement des salaires en vigueur au sein de la Société. La Société retiendra les déductions salariales habituelles et toutes autres déductions obligatoires et paiera les cotisations de sécurité sociale régulières.

CALCUL DE L'ANCIENNETE OUVRANT DROIT AU CONGE SABBATIQUE

Dans le cadre du Programme de Congé Sabbatique, l'ancienneté du salarié sera prise en compte, en général, à compter de sa date d'engagement par la Société.

Toutefois, aux fins de déterminer si le salarié a acquis cinq (5) ans d'ancienneté continue, la Société tiendra compte de l'ancienneté acquise dans toute société du groupe eBay, Inc., à condition que le salarié ait été employé par cette société sans interruption. Si le salarié est ré-

engagé par la Société alors qu'il avait auparavant travaillé pour une société du groupe eBay Inc., l'ancienneté préalablement acquise auprès d'une telle société sera prise en compte dans le cadre du Programme de Congé Sabbatique, sous réserve que cette ancienneté ne remonte pas à plus de deux (2) ans avant la date de ré-engagement du salarié et que celui-ci ait acquis au moins un (1) an d'ancienneté continue en qualité de salarié eBay. Un salarié ne peut bénéficier de ce crédit d'ancienneté préalable qu'une seule fois.

Les employés qui rejoignent la Société dans le cadre de l'acquisition d'une société qui les employaient verront leur ancienneté préalablement acquise au sein de cette société reconnue.

Les employés ayant au moins cinq (5) ans d'ancienneté à la Date d'Entrée en Vigueur pourront prétendre immédiatement à un congé sabbatique, sous réserve de l'accord de leur responsable concernant les dates du congé demandé. Les employés qui peuvent immédiatement prétendre à un congé sabbatique à la Date d'Entrée en Vigueur pourront ainsi à nouveau bénéficier d'un congé sabbatique cinq (5) ans après la Date d'Entrée en Vigueur.

La Société continuera à reconnaître l'ancienneté de l'Employé pendant qu'il est en absence accordée ou en absence selon les règles légales applicables.

DEMANDE DE CONGE SABBATIQUE

Les employés doivent prendre leur congé sabbatique sur quatre (4) semaines consécutives. Si une période de congés payés prévue par la Société tombe pendant le congé sabbatique, ce dernier sera prolongé proportionnellement.

Les employés doivent prendre leur congé sabbatique dans les douze (12) mois suivant la date à laquelle ils ont le droit d'en bénéficier ; toutefois, les employés pouvant en bénéficier en 2005 disposeront d'un délai de vingt-quatre (24) mois. Un salarié ne peut étendre la période au cours de laquelle il doit prendre son congé sabbatique.

Les employés seront informés de leur droit de bénéficier du congé sabbatique soixante (60) jours avant la date à laquelle ils peuvent prétendre à ce congé. Les employés doivent demander l'accord de leur responsable à des fins d'organisation et pour éviter tout conflit au sein du service. Par conséquent, un salarié doit s'entretenir de la période souhaitée avec son responsable dès que possible afin que ce dernier puisse déterminer si des aménagements sont envisageables afin d'adapter la demande de congé sabbatique du salarié. Il est fortement conseillé aux employés de ne pas confirmer de réservations ni d'acheter de billets d'avions etc. avant d'avoir obtenu l'accord formel de leur responsable concernant leur demande de congé sabbatique.

Lorsque le salarié et son responsable sont convenus de la date du congé sabbatique, le salarié doit soumettre sa demande via l'outil People Information Exchange (piX). Cet outil identifie les dates demandées et enregistre l'accord ou le refus du responsable. Le salarié recevra une notification officielle, établie à partir de l'outil piX, après accord de son responsable concernant sa demande.

Le congé sabbatique se distingue des autres congés payés ou congés sans solde ; toutefois, le congé sabbatique peut être accolé aux autres congés du salarié ou à toute autre période d'absence, payée ou non, sous réserve de l'accord de son responsable et en fonction des besoins du service.

La société se réserve le droit de suspendre ou de repousser le congé sabbatique d'un employé aux fins de faire face à des besoins opérationnels imprévus. Si le congé sabbatique d'un employé est suspendu ou repoussé, l'employé se verra octroyer une période additionnelle de 12 mois pour réfixer son congé sabbatique ou le solde de celui-ci.

RETOUR D'UN CONGE SABBATIQUE

Les employés revenant travailler après un congé sabbatique retrouveront leur poste au sein de la Société.

ANNULATION DU CONGE SABBATIQUE

Le congé sabbatique n'est pas un avantage acquis et il ne s'agit pas d'une récompense pour le travail fourni. Le Programme de Congé Sabbatique ne fait pas partie de la rémunération d'un salarié et le congé sabbatique ne peut en aucun cas être remplacé par une indemnité compensatrice. Les employés peuvent prendre les congés sabbatiques acquis uniquement avant de quitter la Société ou avant d'informer cette dernière de leur intention de quitter la Société.

Si les employés ne prennent pas leur congé sabbatique au cours du délai imparti, ce congé sera automatiquement perdu et les employés ne percevront aucune indemnité compensatrice à ce titre.

Les employés qui quittent la Société ou lui notifient leur intention de rompre leur contrat de travail ne percevront aucune indemnité compensatrice pour tout ou partie d'un congé sabbatique non pris. Les congés sabbatiques non pris seront automatiquement perdus à la rupture du contrat de travail, pour quelque raison que ce soit.

ADMINISTRATION

La participation au Programme de Congé Sabbatique est un avantage supplémentaire et facultatif offert discrétionnairement par la Société. La Société se réserve le droit de modifier, suspendre ou mettre un terme au Programme de Congé Sabbatique, en tout ou partie, à tout moment et sans compensation. Toute décision de la Société sera définitive et engagera l'ensemble des employés.

ABSENCE DE DROITS CONTRACTUELS

Le Programme de Congé Sabbatique n'est pas un droit contractuel et la participation d'un salarié au Programme de Congé Sabbatique ne créera pas d'autres droits que ceux expressément concédés dans le cadre du Programme. Le Programme de Congé Sabbatique ne donne pas droit aux employés à une garantie d'emploi au sein de la Société.