

**Paritair subcomité voor de schoeiselindustrie,  
de laarzenmakers en de maatwerkers.**

**Sous-commission paritaire de l'industrie de la  
chaussure, des bottiers et des chausseurs.**

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 21 juni 2001*

*Convention collective de travail du 21 juin 2001*

Bestaanszekerheid van de werklieden en werksters

Sécurité d'existence des ouvriers et ouvrières

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werklieden en werksters, evenals op de huisarbeiders en -arbeidsters, die zijn tewerkgesteld in de ondernemingen van de schoeiselindustrie, de laarzenmakers en de maatwerkers.

Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux ouvriers et ouvrières, ainsi qu'aux travailleurs et travailleuses à domicile, occupés dans les entreprises de l'industrie de la chaussure, des bottiers et des chausseurs.

Zij is evenwel niet van toepassing op de werklieden en werksters die zijn verbonden door een arbeidsovereenkomst op proef of voor een bepaalde duur welke geen zes maanden te boven gaat en door een arbeidsovereenkomst ter vervanging bijvoorbeeld, van een zieke werkman of werkster of van een onder de wapens zijnde werkman.

Elle ne s'applique toutefois pas aux ouvriers et ouvrières liés par un contrat de travail à l'essai ou pour une durée déterminée ne dépassant pas six mois et par un contrat de remplacement, par exemple, d'un ouvrier ou d'une ouvrière malades ou d'un ouvrier sous les armes.

#### HOOFDSTUK I. *West-Vlaanderen*

#### CHAPITRE Ier. *Flandre occidentale*

Art. 2. De in dit hoofdstuk I voorziene bepalingen zijn uitsluitend van toepassing op de in West-Vlaanderen gevestigde ondernemingen en hun werknemers in dienst voor 20 juni 1995.

Art. 2. Les dispositions prévues au présent chapitre Ier s'appliquent uniquement aux entreprises établies en Flandre occidentale et à leurs travailleurs, en service avant le 20 juin 1995.

Sectie I. Bestaanszekerheidsvergoedingen

Section I. Indemnités de sécurité d'existence

Art. 3. De werkgevers verbinden er zich toe alle maatregelen te treffen om zoveel mogelijk werkloosheid te vermijden.

Art. 3. Les employeurs s'engagent à prendre toutes les mesures pour éviter, autant que possible, le chômage.

NEERLEGGING-DÉPÔT | REGISTR.-ENREGISTR.  
05 -07- 2001 | 10 -08- 2001

NR.  
N°

58518 | 16 | 12802

Art. 4. Wanneer het niet mogelijk is werkloosheid te vermijden, stellen de werkgevers bij voorkeur al het personeel van deze afdelingen waar er geen werk is, gedeeltelijk werkloos.

Onder afdeling wordt verstaan, deze voor :

- a) het snijden ;
- b) het stikken;
- c) de fabricage;
- d) de afwerking.

Indien de toepassing van de voormelde bepaling technisch onmogelijk blijkt, dan voeren de werkgevers voor hun personeel een arbeidsregeling met beurtwisseling in.

Art. 5. Wanneer de toepassing van artikel 4 wordt betwist, onderzoekt de werkgever het geval met de ondernemingsraad, of, bij ontstentenis ervan, met de syndicale afvaardiging of, wanneer er geen bestaat met de vertegenwoordigers van de meest representatieve werknemersorganisaties.

Art. 6. De werkloos gestelde werkman of werkster hebben per dag werkloosheid recht op een bestaanszekerheidsvergoeding.

Deze is evenwel bij overmacht niet verschuldigd.

Art. 7. Het dagelijks bedrag van deze bestaanszekerheidsvergoeding wordt op 1 april 2001 overeenkomstig volgende tabel vastgesteld :

Art. 4. Lorsqu'il n'est pas possible d'éviter le chômage, les employeurs mettent de préférence au chômage partiel tout le personnel des départements où le chômage se présente.

Par département, on entend :

- a) la coupe;
- b) le piquage;
- c) la fabrication;
- d) le finissage.

Si l'application de la disposition ci-dessus s'avère techniquement impossible, les employeurs instaurent pour leur personnel un système de mise au travail par roulement.

Art. 5. En cas de contestation relative à l'application de l'article 4, l'employeur examine le cas avec le conseil d'entreprise, ou, à son défaut, avec la délégation syndicale, ou, si celle-ci n'existe pas, avec les représentants des organisations les plus représentatives des travailleurs.

Art. 6. L'ouvrier ou l'ouvrière mis en chômage ont droit à une indemnité de sécurité d'existence par journée de chômage.

Toutefois, celle-ci n'est pas due en cas de force majeure.

Art. 7. Le montant journalier de cette indemnité de sécurité d'existence est fixé au 1er avril 2001 conformément au tableau suivant :

Leeftijd	Klassen van functies 1 tot 5	Klassen van functies 6 tot 9	Age	Classes de fonctions 1 à 5	Classes de fonctions 6 à 9
	EUR	EUR		EUR	EUR
20 jaar en ouder	6,2866	5,7995	20 ans et plus	6,2866	5,7995
18 jaar tot minder dan 20 jaar	5,7003	5,3037	18 ans à moins de 20 ans	5,7003	5,3037
16 jaar tot minder dan 18 jaar	4,7273	4,4249	16 ans à moins de 18 ans	4,7273	4,4249

Art. 8. De in artikel 7 vastgestelde vergoedingen moeten door de werkgever worden betaald.

Art. 8. Le paiement des indemnités fixées à l'article 7 incombe à l'employeur.

Art. 9. Het maximum aantal vergoedingen, door de werkgever jaarlijks te betalen, wordt verkregen door het gemiddeld aantal werklieden en werksters die tijdens het vorige kalenderjaar werden tewerkgesteld te vermenigvuldigen met vijfenveertig.

Art. 9. Le nombre maximum d'indemnités, payables annuellement par l'employeur, s'obtient en multipliant par quarante-cinq le nombre moyen d'ouvriers ou ouvrières occupés pendant l'année civile précédente.

Het gemiddeld aantal tewerkgestelde werklieden of werksters wordt vastgesteld op grond van de aan de Rijksdienst voor sociale zekerheid gedane aangifte; het is gelijk aan de uitkomst van de deling door 4 van het totaal aantal werklieden of werksters die voor de vier kwartalen van het vorig jaar aan de Rijksdienst voor sociale zekerheid werden aangegeven.

Le nombre moyen d'ouvriers ou ouvrières occupés est déterminé sur la base des déclarations faites à l'Office national de sécurité sociale; il est égal au quotient de la division par 4 du nombre total des ouvriers et ouvrières déclarés à l'Office national de sécurité sociale pour les quatre trimestres de l'année précédente.

Art. 10 Onverminderd de bepalingen van de artikelen 12 en 13, is de in artikel 7 vermelde bestaanszekerheidsvergoeding verschuldigd ten belope van minstens vijfenveertig dagen werkloosheid per jaar.

Art. 10. Sans préjudice des dispositions des articles 12 et 13, l'indemnité de sécurité d'existence mentionnée à l'article 7 est due jusqu'à concurrence d'au moins quarante-cinq journées de chômage par an.

Zodra de werkmán of werkster in de loop van een jaar vergoedingen voor het in het voorgaande lid vastgesteld aantal dagen hebben ontvangen, worden hun voor het overige van het jaar geen vergoedingen meer toegekend behalve deze welke hun eventueel bij toepassing van de artikelen 12 en 13 op het einde van het jaar toekomen.

Art. 11. Voor de werkmán of werkster die in de loop van het jaar bij een werkgever in dienst zijn getreden, zijn de bestaanszekerheidsvergoedingen verschuldigd ten belope van een aantal dagen werkloosheid evenredig aan het aantal volledige maanden dienst bij deze werkgever in de loop van het jaar.

Art. 12. Wanneer op het einde van het jaar het aantal bestaanszekerheidsvergoedingen welke door de werkgever in de loop van dat jaar zijn betaald, kleiner is dan het maximum aantal betaalbare vergoedingen, zoals in artikel 9 is bepaald, wordt het verschil als reserve aangezien.

Art. 13. Wanneer een in artikel 12 beoogde reserve bestaat, wordt deze, op het einde van het jaar, verdeeld onder de werklieden en werksters waarvan het aantal werkloosheidsdagen meer bedraagt dan het bij artikel 10 vastgestelde aantal dagen.

Indien de reserve toereikend is, gebeurt de verdeling tot het beloop van het aantal dagelijkse vergoedingen dat gelijk is aan het aantal werkloosheidsdagen dat de in artikel 10 vastgestelde grenzen overschrijdt.

Indien de reserve ontoereikend is, gebeurt de verdeling evenredig aan het aantal werkloosheidsdagen dat de bij artikel 10 vastgestelde grenzen overschrijdt.

Dès que l'ouvrier ou l'ouvrière ont reçu au cours de l'année des indemnités pour le nombre de jours fixé à l'alinéa précédent, il ne leur est plus alloué d'indemnités pour le reste de l'année, sauf celles leur revenant éventuellement à la fin de l'année, en application des articles 12 et 13.

Art. 11. Pour l'ouvrier ou l'ouvrière entrés au service de l'employeur dans le courant de l'année, les indemnités de sécurité d'existence sont dues jusqu'à concurrence d'un nombre de journées de chômage proportionnel au nombre de mois entiers d'occupation au service dudit employeur au cours de l'année.

Art. 12. Lorsque, à la fin de l'année, le nombre d'indemnités de sécurité d'existence payées par l'employeur au cours de ladite année est inférieur au nombre maximum d'indemnités payables, tel qu'il est déterminé à l'article 9, la différence est considérée comme réserve.

Art. 13. Dans le cas où il existe une réserve, comme prévu à l'article 12, celle-ci est distribuée, à la fin de l'année, entre les ouvriers et les ouvrières dont le nombre de journées de chômage est supérieur au nombre de journées fixé à l'article 10.

Si la réserve est suffisante, la distribution s'effectue jusqu'à concurrence d'un nombre d'indemnités journalières égal au nombre de journées de chômage dépassant les limites fixées à l'article 10.

Si la réserve est insuffisante, la distribution s'effectue proportionnellement au nombre de journées de chômage dépassant les limites fixées à l'article 10.

Art. 14. Na betaling van de in de artikelen 7, 10, 11 en 13 beoogde vergoedingen, blijft het overschot van de reserve het eigendom van de werkgever.

Art. 14. Après paiement des indemnités prévues aux articles 7, 10, 11 et 13, le reliquat de la réserve reste acquis à l'employeur.

Art. 15. De bestaanszekerheidsvergoedingen welke zijn verschuldigd :

Art. 15. Les indemnités de sécurité d'existence dues :

1) bij toepassing van de artikelen 7, 10 en 11, worden per maand werkloosheid gegroepeerd en uiterlijk betaald op de 15de van de kalendermaand welke op de sluitingsdag volgt;

1) en application des articles 7, 10 et 11 sont groupées par mois de chômage et payées au plus tard le 15ème jour du mois civil suivant le jour de clôture;

2) bij toepassing van artikel 13, worden betaald vóór het einde van de maand januari volgende op het jaar waarmede zij in verband staan.

2) en application de l'article 13 sont payées avant la fin du mois de janvier suivant l'année à laquelle elles se rapportent.

Art. 16. De werkgevers laten binnen vijftien dagen na het einde van elk kalenderjaar aan de representatieve vakverenigingen het in artikel 9 bepaalde aantal vergoedingen schriftelijk kennen.

Art. 16. Dans les quinze jours suivant la fin de chaque année civile, les employeurs font connaître, par écrit, aux organisations syndicales représentatives, le nombre d'indemnités défini à l'article 9.

De naamlijst in verband met de in artikel 15 beoogde betalingen wordt aan deze organisaties binnen vijftien dagen na betaling medegedeeld.

L'état nominatif des paiements prévus à l'article 15 est communiqué auxdites organisations dans les quinze jours à dater du paiement.

Art. 17. Wanneer door een wet of een interprofessioneel nationaal paritair akkoord, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit, een bestaanszekerheidsregeling van dezelfde aard als deze van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst tot stand komt, houdt deze laatste op te bestaan, behalve de bepalingen welke voor de werklieden en werksters gunstig zijn.

Art. 17. Si une loi ou un accord paritaire national interprofessionnel, rendu obligatoire par arrêté royal, instaure un système de sécurité d'existence de même nature que celui instauré par la présente convention collective de travail, cette dernière cesse de produire ses effets, sauf les dispositions plus favorables aux ouvriers et ouvrières.

Art. 18. Onder kalenderjaar dient te worden verstaan, de periode van 1 januari tot 31 december.

Art. 18. Par "année civile", il convient d'entendre la période du 1er janvier au 31 décembre.

Art. 19. De bepalingen van de koppeling van de lonen aan het indexcijfer van de consumptieprijzen zijn eveneens van toepassing op de vergoedingen voor bestaanszekerheid.

## Sectie II. Noodzakelijk ontslag

Art. 20. De werkgevers verbinden zich er toe zoveel mogelijk het ontslag te vermijden.

Art. 21. Wanneer blijkt dat er in een groep steeds voortdurende werkloosheid heerst, wat erop wijst dat in deze groep te veel arbeidskrachten zijn, en voor zover de werkgever ze niet in een andere groep kan tewerkstellen, mogen de overtollige werklieden en werksters worden ontslagen.

Voormelde werkloosheid wordt als voortdurend aangezien zodra het aantal van de in artikel 9 bepaalde bestaanszekerheidsvergoedingen is uitgeput.

Art. 22. Alvorens te ontslaan pleegt de werkgever overleg met de ondernemingsraad of bij ontstentenis ervan, met de syndicale afvaardiging.

Er wordt in principe rekening gehouden met de verschillende sociale en economische factoren, zoals onder meer de leeftijd van de werkmans of werkster, hun dienstduur, hun technische bekwaamheid.

Art. 19. Les dispositions liant les salaires à l'indice des prix à la consommation s'appliquent également aux indemnités de sécurité d'existence.

## Section II. Licenciement en cas de nécessité.

Art. 20. Les employeurs s'engagent à éviter, autant que possible, le licenciement.

Art. 21. Lorsqu'il s'avère qu'il y a du chômage permanent dans un groupe, révélant un excédent de main-d'oeuvre dans celui-ci, et pour autant que l'employeur ne puisse les employer dans un autre groupe, les ouvriers et ouvrières excédentaires peuvent être licenciés.

Ledit chômage est considéré comme permanent, dès que le nombre d'indemnités de sécurité d'existence, fixé à l'article 9, est épuisé.

Art. 22. Avant de procéder à des licenciements, l'employeur consulte le conseil d'entreprise, ou, à son défaut, la délégation syndicale.

En principe, il est tenu compte des différents facteurs sociaux et économiques, comme notamment l'âge de l'ouvrier ou de l'ouvrière, la durée de leurs services, leur capacité technique.

Art. 23. De naam van de ontslagen werklieden en werksters wordt op een reservelijst geplaatst. Deze werklieden en werksters hebben voorrang voor elke nieuwe indienstneming in de firma en in de functies welke ten tijde van het ontslag werden uitgeoefend.

Art. 24. § 1. Om ongerechtvaardigd ontslag te vermijden, moet het in artikel 21 beoogd ontslag beantwoorden aan de bij een van de twee navermelde stelsels bepaalde voorwaarden.

#### 1. Stelsel A.

Er mag enkel worden ontslagen mits de betaling van de afscheidspremie en de verlenging van de wettelijke opzeggingstermijnen ten einde totale opzeggingstermijnen te bekomen welke als volgt zijn vastgesteld :

Art. 23. Le nom des ouvriers et ouvrières licenciés est porté sur une liste de réserve. Ces ouvriers et ouvrières sont prioritaires pour tout nouvel engagement dans la firme et dans les fonctions remplies au moment du licenciement.

Art. 24. § 1er. Afin d'éviter les licenciements non justifiés, le licenciement prévu à l'article 21 est subordonné aux conditions prévues par l'un des deux systèmes ci-dessous.

#### 1. Système A.

Le licenciement ne peut avoir lieu que moyennant le paiement de la prime de séparation et la prolongation des délais de préavis légaux, de manière à obtenir des délais de préavis totaux fixés comme suit :

Dienstjaren -	Opzeggings- termijn -	Afscheidspre- -mie -	Années de service -	Délais de préavis -	Prime de séparation -
meer dan 10 jaar	4 maanden	2 maanden	plus de 10 ans	4 mois	2 mois
meer dan 5 tot 10 jaar	3 maanden	1 maand	plus de 5 à 10 ans	3 mois	1 mois
meer dan 2 tot 5 jaar	2 maanden	1 maand	plus de 2 à 5 ans	2 mois	1 mois
meer dan 1 tot 2 jaar	1 maand	1 maand	plus de 1 à 2 ans	1 mois	1 mois
tot 1 jaar	1 maand	1/2 maand	jusqu'à 1 an	1 mois	1/2 mois

Het bedrag van de afscheidspremie is gelijk aan het verschil tussen het brutoloon dat de werkmán of werkster zouden hebben verdiend indien zij hadden blijven werken en het bedrag van de hoofdwerkloosheidsuitkeringen waarop zij kunnen of zouden kunnen aanspraak maken gedurende de periode welke in de derde kolom van bovenstaande tabel is vermeld.

De werkmán of werkster die gedurende de opzeggingstermijn aan hun overeenkomst een einde stellen hebben bij hun vertrek recht op de betaling van de afscheidspremie.

## 2. Stelsel B.

Er mag enkel worden ontslagen mits verlenging van de wettelijke opzeggingstermijn om de totale opzeggingstermijnen, welke als volgt zijn vastgesteld, en de waarborg van het volledig loon (brutoloon min de hoofdwerkloosheidsuitkeringen) tijdens deze verlengde termijnen te bekomen :

Le montant de la prime de séparation est égal à la différence entre le salaire brut que l'ouvrier ou l'ouvrière auraient gagnés s'ils étaient restés au travail et le montant des allocations principales de chômage auxquelles ils peuvent ou pourraient prétendre pendant la période mentionnée à la troisième colonne du tableau ci-dessus.

L'ouvrier ou l'ouvrière qui mettent fin à leur contrat pendant le délai de préavis ont toutefois droit, au moment de leur départ, au paiement de la prime de séparation.

## 2. Système B.

Le licenciement ne peut avoir lieu que moyennant la prolongation des délais de préavis légaux, de manière à obtenir des délais de préavis totaux fixés comme suit et la garantie du salaire complet (salaire brut moins allocations principales de chômage) pendant ces délais prolongés.



Dienstjaren	Opzeggingstermijnen	Années de services	Délais de préavis
meer dan 10 jaar	6 maanden	plus de 10 ans	6 mois
meer dan 5 tot 10 jaar	4 maanden	plus de 5 à 10 ans	4 mois
meer dan 2 tot 5 jaar	3 maanden	plus de 2 à 5 ans	3 mois
meer dan 1 tot 2 jaar	2 maanden	plus de 1 à 2 ans	2 mois
tot 1 jaar	1 maand	jusqu'à 1 an	1 mois

Onder dienstjaren wordt verstaan, de dienstjaren in de onderneming.

Par années de service, il faut entendre les années de service dans l'entreprise.

Anderzijds mag zowel, in het ene als in het andere stelsel, de tewerkstelling bij beurtwisseling tijdens de conventionele opzeggingstermijn worden ingevoerd.

D'autre part, dans l'un comme dans l'autre système, la mise au travail par roulement peut être instaurée pendant le délai de préavis conventionnel.

§ 2. De wettelijke opzeggingstermijnen, worden aangezien als samenvallend met het laatste gedeelte van deze totale opzeggingstermijnen, voorzien in de stelsels A en B.

§ 2. Les délais de préavis légaux sont considérés comme coïncidant avec la dernière partie de ces délais de préavis globaux prévus aux systèmes A et B.

§ 3. De ontslagen werklieden en werksters die tijdens de verlengde opzeggingstermijn, waarop zij recht hebben zoals in voormeld stelsel B is voorzien, met een andere werkgever een arbeidsovereenkomst op proef of voor een bepaalde tijd welke geen zes maanden te boven gaat, of een arbeidsovereenkomst ter vervanging sluiten, mogen, bij het verstrijken van een van deze arbeidsovereenkomsten en voor zover er nog geen arbeidsovereenkomst van onbepaalde tijd tussen de werkmans of werkster en de nieuwe werkgever werd gesloten, bij hun vorige werkgever opnieuw hun rechten doen gelden op de nog te lopen opzeggingstermijn. Deze opzeggingstermijn is evenwel niet geschorst tijdens de duur van de arbeidsovereenkomst bij de andere werkgever.

§ 3. Les ouvriers et ouvrières licenciés qui, au cours du préavis prolongé auquel ils peuvent prétendre comme prévu dans le système B ci-dessus, concluent avec un autre employeur un contrat de travail à l'essai, ou pour une durée déterminée n'excédant pas six mois, ou un contrat de remplacement, peuvent, à l'expiration d'un de ces contrats de travail et pour autant qu'un contrat de travail à durée indéterminée n'ait pas encore été conclu entre l'ouvrier ou l'ouvrière et le nouvel employeur, faire valoir à nouveau auprès de leur employeur précédent leurs droits au délai de préavis restant à courir. Ce délai de préavis n'est toutefois pas suspendu pendant la durée du contrat de travail chez l'autre employeur.

Art. 25. De werkgever van een onderneming welke is opgericht tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst kan tussen de twee in artikel 24 bepaalde stelsels kiezen.

Deze keuze moet worden gedaan, in de onderneming aangeplakt en aan de vakorganisaties medegedeeld, binnen dertig dagen na de oprichting ervan.

Art. 26. De werkgever die een werkmán of werkster niet meer kan tewerkstellen in hun oorspronkelijke groep, kan ze hun overplaatsing naar een andere groep voorstellen mits hun loon gedurende zes maanden wordt behouden, waarna de betrokkenen worden betaald tegen het bedongen loon dat met hun nieuwe functie overeenstemt; indien de werkmán of werkster weigeren zich te laten overplaatsen, kunnen zij worden ontslagen met de wettelijke opzegging.

Art. 27. Het ontslag van een werkmán of werkster wegens dringende redenen, zoals diefstal, sabotage, weerspanigheid, menigvuldig niet gerechtvaardigd verzuim, enz., valt niet onder de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Voorbeelden inzake de toepassing van de artikelen van deze sectie.

1° Toepassing van artikel 13 :

Een onderneming stelt zes werklíeden of werksters in de loop van het jaar tewerk : het maximum aantal door de werkgever te betalen vergoedingen bedraagt  $(45 \times 6) = 270$ .

Art. 25. L'employeur d'une entreprise créée pendant la durée de la présente convention collective de travail a le choix entre les deux systèmes définis à l'article 24.

Ce choix doit être fait, être affiché dans l'entreprise et communiqué aux organisations syndicales, dans les trente jours à dater de la création de l'entreprise.

Art. 26. L'employeur n'ayant plus la possibilité d'occuper un ouvrier ou une ouvrière dans son groupe original peut leur proposer leur transfert à un autre groupe, moyennant le maintien de leur salaire pendant six mois, après lesquels les intéressés sont payés au salaire conventionnel correspondant à leur nouvelle fonction; si l'ouvrier ou l'ouvrière refusent ce transfert, ils peuvent être licenciés moyennant le préavis légal.

Art. 27. Le licenciement d'un ouvrier ou d'une ouvrière, justifié par des motifs graves, tels que vol, sabotage, insubordination, absences fréquentes non justifiées, etc., ne tombe pas sous l'application de la présente convention collective de travail.

Exemples relatifs à l'application des articles de la présente section.

1° Application de l'article 13 :

Une entreprise occupe six ouvriers ou ouvrières au cours de l'année : le nombre maximum d'indemnités à payer par l'employeur est de  $(45 \times 6) = 270$ .

In de loop van datzelfde jaar worden twee werklieden of werksters werkloos gesteld gedurende vierenvijftig dagen; twee anderen gedurende vierentwintig dagen en de laatste twee worden niet werkloos gesteld.

Er zullen tijdens het jaar  $(45 \times 2) + (24 \times 2) = 138$  vergoedingen worden betaald.

Er blijft op het einde van het jaar een reserve van 132 vergoedingen over, welke toereikend is om het aantal vergoedingen aan de werklieden of werksters van de eerste groep aan te vullen, dit is  $(9 \times 2) = 18$  vergoedingen. De reserve van 114 niet gebruikte vergoedingen blijft het eigendom van de werkgever.

Laten wij in dezelfde gedachtengang veronderstellen dat er nog slechts een reserve van zestien dagen overblijft en dat er nog tweeëndertig dagen moeten worden vergoed: de betrokken werknemers zullen slechts 50 pct. van hun bijkomende vergoedingen ontvangen.

2° Toepassing van artikel 11 :

Een op 20 april in dienst genomen werkman of werkster heeft recht op het aantal dagen dat met de periode van 1 mei tot 31 december overeenstemt, zijnde  $45 \times 8/12 = 30$  dagen.

Au cours de cette même année, deux ouvriers ou ouvrières sont mis au chômage pendant cinquante-quatre jours, deux autres pendant vingt-quatre jours, les deux derniers n'étant pas mis en chômage.

Dans le courant de l'année  $(45 \times 2) + (24 \times 2) = 138$  indemnités journalières seront payées.

Il reste à la fin de l'année une réserve de 132 indemnités, réserve suffisante pour compléter le nombre d'indemnités aux ouvriers ou ouvrières du premier groupe, ce qui correspond à  $(9 \times 2) = 18$  indemnités. La réserve de 114 indemnités non utilisées reste la propriété de l'employeur.

Dans le même ordre d'idées, supposons qu'il ne reste qu'une réserve de seize jours et trente-deux journées encore à indemniser: les travailleurs intéressés ne toucheront que 50 p.c. de leurs indemnités supplémentaires.

2° Application de l'article 11 :

Un ouvrier ou ouvrière engagés le 20 avril ont droit au nombre de jours correspondant à la période du 1er mai au 31 décembre, soit  $45 \times 8/12 = 30$  jours.

## 3° Toepassing van artikel 14 :

Gedurende het gehele jaar is er in een onderneming met 20 werklieden of werksters geen werkloosheid geweest.

Op het einde van dat jaar blijft er een ongebruikte reserve van  $45 \times 20 = 900$  dagelijkse vergoedingen over.

Het bedrag van deze reserve blijft het eigendom van de werkgever en de vakverenigingen verbinden er zich toe geen enkele eis dienaangaande te stellen.

## Sectie III. Overgangsregeling.

Art. 28. Vanaf 20 juni 1995 houden de in hoofdstuk I, secties I en II, voorziene bestaanszekerheidsregelingen voor de nieuw (vanaf 20 juni 1995) aangeworven arbeiders op van toepassing te zijn.

De arbeiders die vóór 20 juni 1995 onder het toepassingsgebied vielen van de bestaanszekerheidsregeling van West-Vlaanderen (voorzien in hoofdstuk I, secties I en II van de collectieve arbeidsovereenkomst van 7 november 1977 betreffende de bestaanszekerheid van de werklieden en werksters, koninklijk besluit van 16 juni 1978, Belgisch Staatsblad van 3 mei 1979) blijven evenwel hun rechten behouden.

## 3° Application de l'article 14 :

Une entreprise de 20 ouvriers ou ouvrières n'a pas connu de chômage pendant toute l'année.

A la fin de cette année, il reste une réserve non entamée de  $45 \times 20 = 900$  indemnités journalières.

Le montant de cette réserve reste la propriété de l'employeur et les organisations syndicales s'engagent à ne présenter aucune revendication à ce sujet.

## Section III. Régime transitoire.

Art. 28. A partir du 20 juin 1995, les régimes de sécurité d'existence prévus au chapitre Ier, sections I et II, cessent d'être applicables pour les ouvriers nouvellement embauchés (à partir du 20 juin 1995).

Les ouvriers qui, avant le 20 juin 1995, tombaient dans le champ d'application du régime de sécurité d'existence de la Flandre occidentale (prévu au chapitre Ier, sections I et II de la convention collective de travail du 7 novembre 1977 concernant la sécurité d'existence des ouvriers et ouvrières, arrêté royal du 16 juin 1978, Moniteur belge du 3 mai 1979) gardent toutefois leurs droits.

## Sectie IV. Huisarbeiders.

Art. 29. De bepalingen van deze sectie zijn uitsluitend van toepassing op de werkgevers die huisarbeiders of -arbeidsters tewerkstellen, alsmede op deze huisarbeiders of -arbeidsters zelf.

Art. 30. De artikelen 1 tot 27 zijn van toepassing op de in artikel 29 beoogde werkgevers en huisarbeiders, behalve inzake de volgende afwijkingsbepalingen, welke alleen op hen van toepassing zijn.

Art. 31. De huisarbeiders ontvangen hetzelfde aantal dagen bestaanszekerheidsvergoedingen als deze bepaald in de artikelen 9, 11 en 12 ten belope van de bedragen van de hierna vermelde dagvergoedingen, op voorwaarde dat deze huisarbeiders een gemiddeld dagloon verdienen dat binnen één van de in onderstaande tabel vermelde grenzen valt :

Gemiddeld dagloon	Dagvergoeding
-	-
minder dan 19,0630 EUR	0,00 EUR
van 19,0630 EUR tot 21,6409 EUR	2,8830 EUR
van 21,6410 EUR tot 29,4743 EUR	3,3937 EUR
van 29,4744 EUR tot 39,9106 EUR	4,0679 EUR
39,9107 EUR en meer	4,4447 EUR

Deze bedragen stemmen overeen met het spilandexcijfer 130,21.

## Section IV. Travailleurs à domicile.

Art. 29. Les dispositions de la présente section s'appliquent exclusivement aux employeurs occupant des travailleurs ou travailleuses à domicile, ainsi qu'à ces travailleurs ou travailleuses à domicile.

Art. 30. Les articles 1er à 27 s'appliquent aux employeurs et aux travailleurs à domicile, visés à l'article 29, sauf pour ce qui concerne les dispositions dérogatoires ci-dessous qui s'appliquent à eux seulement.

Art. 31. Les travailleurs à domicile reçoivent le même nombre de journées d'indemnité de sécurité d'existence que celui prévu aux articles 9, 11 et 12, à raison des montants des indemnités journalières ci-dessous, à condition que ces travailleurs à domicile aient gagné un salaire journalier moyen tombant dans les limites prévues dans le tableau ci-dessous :

Salaire journalier moyen	Indemnité journalière
-	-
moins de 19,0630 EUR	0,00 EUR
de 19,0630 EUR à 21,6409 EUR	2,8830 EUR
de 21,6410 EUR à 29,4743 EUR	3,3937 EUR
de 29,4744 EUR à 39,9106 EUR	4,0679 EUR
39,9107 EUR et plus	4,4447 EUR

Ces montants correspondent à l'indice-pivot 130,21.

Art. 32. Onder gemiddeld dagloon wordt verstaan het totale loon (dat voor de afhoudingen voor de Rijksdienst voor sociale zekerheid tot grondslag dient) dat gedurende het vorig kalenderjaar door de huisarbeider werd verdiend, gedeeld door het aantal gewerkte dagen, met dien verstande dat het aantal dagen dat onder de regeling van de zesdagenweek valt moet worden omgezet in dagen welke onder de regeling van de vijfdagenweek vallen.

Art. 33. De werkgever stelt in het begin van elk kalenderjaar, op grond van het gedurende het vorig kalenderjaar verdiende gemiddeld dagloon, vast of de huisarbeider al dan niet op de bestaanszekerheidsvergoeding recht heeft en, zo ja, op welk bedrag van dagelijkse vergoeding hij aanspraak mag maken.

Het bedrag van het gemiddeld dagloon en van de overeenstemmende bestaanszekerheidsvergoeding wordt jaarlijks door de werkgever in het loonboekje van de huisarbeider opgetekend.

Art. 34. Om sommige misbruiken te voorkomen, overhandigt de werkgever aan de huisarbeider een hoeveelheid werk dat een loon kan waarborgen dat ten minste gelijk is aan het bedrag van het gemiddeld dagloon dat in het loonboekje van de betrokken huisarbeider is vermeld, of aan een veelvoud van dit bedrag.

Aangezien het gemiddeld dagloon wordt berekend volgens de regeling van de vijfdagenweek, stemt de minimumhoeveelheid werk, te overhandigen voor een volledige week, overeen met vijf maal het gemiddeld dagloon, zelfs wanneer de huisarbeider in deze week zes dagen werkt.

Art. 32. Par salaire journalier moyen, il faut entendre le salaire global (qui sert de base aux retenues pour l'Office national de sécurité sociale) gagné par le travailleur à domicile pendant l'année civile précédente, divisé par le nombre de jours de travail, étant entendu que le nombre de jours tombant sous le régime de la semaine de six jours est à convertir en jours tombant sous le régime de la semaine de cinq jours.

Art. 33. Au début de chaque année civile, l'employeur établit, sur la base du salaire journalier moyen gagné pendant l'année civile précédente, si le travailleur à domicile aura droit ou non à l'indemnité de sécurité d'existence et, dans l'affirmative, à quel montant d'indemnité journalière il peut prétendre.

Le montant du salaire journalier moyen et de l'indemnité de sécurité d'existence correspondante est mentionné annuellement par l'employeur dans le carnet de salaire du travailleur à domicile.

Art. 34. Afin de prévenir certains abus, l'employeur remet toujours au travailleur à domicile une quantité de travail pouvant produire un salaire au moins égal au montant du salaire moyen journalier mentionné dans le carnet de salaire du travailleur à domicile intéressé ou à un multiple de ce montant.

Vu que le salaire journalier moyen est calculé d'après le régime de la semaine de cinq jours, la quantité minimum de travail à remettre pour une semaine entière correspond à cinq fois le salaire journalier moyen, même si le travailleur à domicile travaille pendant six jours dans cette semaine.

Art. 35. Voor de toepassing van de artikelen 9, 10, 11 en 14 wordt het jaarlijks aantal dagen met vergoeding afzonderlijk vastgesteld voor de huisarbeiders en voor de fabrieksarbeiders en uitgeput met inachtneming van dezelfde afzondering.

Art. 36. Voor de toepassing van artikel 24 en inzonderheid voor de eventuele berekening van de afscheidspremie, wordt het gemiddeld dagloon van de betrokkene, dat is vastgesteld zoals in artikel 32 is voorzien en zoals in het loonboekje staat vermeld, als normaal dagloon van een huisarbeider aangezien.

Art. 37. De bestaanszekerheidsvergoeding wordt slechts betaald voor de in aanmerking komende werkloosheidsdagen voor zover de betrokkene voor deze dagen heeft gestempeld.

Art. 38. De speciale gevallen welke kunnen voorkomen bij de toepassing van deze regeling en de moeilijkheden welke zouden kunnen rijzen, inzonderheid in verband met de werkloosheidsreglementering, kunnen, zowel op initiatief van de werkgever als van de huisarbeider worden voorgelegd aan een speciaal comité, bestaande uit afgevaardigden van de werkgevers- en werkliedenorganisaties.

Art. 35. Pour l'application des articles 9, 10, 11 et 14, le nombre annuel de jours d'indemnités est établi séparément pour le personnel travaillant à domicile et pour celui travaillant à l'usine, et s'épuise en observant la même séparation.

Art. 36. Pour l'application de l'article 24, et notamment pour le calcul éventuel de la prime de séparation, est considéré comme salaire journalier normal d'un travailleur à domicile, le salaire journalier moyen de l'intéressé établi comme prévu à l'article 32 et mentionné dans le carnet de salaire.

Art. 37. L'indemnité de sécurité d'existence pour les journées de chômage entrant en ligne de compte n'est payée que pour autant que l'intéressé ait subi le contrôle de pointage auxdits jours.

Art. 38. Les cas spéciaux qui peuvent se présenter lors de l'application du présent règlement et les difficultés qui pourraient surgir, notamment en ce qui concerne la réglementation du chômage, peuvent, tant à l'initiative de l'employeur qu'à celle du travailleur à domicile, être exposés à un comité spécial composé de délégués des organisations patronales et ouvrières.

Art. 39. Artikel 26 is van toepassing op de huisarbeiders die door de werkgever worden verzocht op de fabriek te komen werken, op voorwaarde dat dit verzoek het gevolg is van een maatregel welke wordt getroffen met het oog op de totale of gedeeltelijke overplaatsing van de huisarbeid naar de fabrieksarbeid en ten opzichte van de ene of de andere categorie van huisarbeiders geen discriminatiemaatregel inhoudt.

## HOOFDSTUK II. *Algemene bestaanszekerheidsregeling*

Art. 40. De in dit hoofdstuk, secties I en II, vermelde bepalingen gelden voor alle ondernemingen met inbegrip van de ondernemingen gevestigd in West-Vlaanderen en de erin vanaf 20 juni 1995 aangevonden werknemers.

De in dit hoofdstuk, sectie III, vermelde bepalingen gelden voor alle ondernemingen met uitzondering van diegenen die gevestigd zijn in West-Vlaanderen.

### Sectie I. Vergoedingen voor bestaanszekerheid

Art. 41. De werkgevers verbinden zich er toe alle maatregelen te treffen om, zoveel mogelijk, werkloosheid te vermijden.

Art. 42. Wanneer het niet mogelijk is werkloosheid te vermijden, voeren de werkgevers een regeling van werkloosheid met beurtwisseling in (per groep).

Art. 39. L'article 26 s'applique aux travailleurs à domicile qui sont invités par l'employeur à venir travailler à l'usine, à condition que cette invitation soit la conséquence d'une mesure prise en vue du passage total ou partiel du travail à domicile au travail à l'usine et qu'elle ne constitue pas une mesure discriminatoire à l'égard de l'une ou l'autre catégorie de travailleurs à domicile.

## CHAPITRE II. *Régime de sécurité d'existence général*

Art. 40. Les dispositions prévues au présent chapitre, sections I et II, sont applicables pour toutes les entreprises, y compris les entreprises établies en Flandre occidentale, et aux travailleurs, embauchés à partir du 20 juin 1995, qui y sont occupés.

Les dispositions prévues au présent chapitre, section III, sont applicables pour toutes les entreprises, à l'exception de celles établies en Flandre occidentale.

### Section I. Indemnités de sécurité d'existence.

Art. 41. Les employeurs s'engagent à prendre toutes les mesures pour éviter, autant que possible, le chômage.

Art. 42. Lorsqu'il n'est pas possible d'éviter le chômage, les employeurs instaurent un système de mise au chômage par roulement (par groupe).



Art. 43. De werkloos gestelde werklieden en werksters hebben recht op een bestaanszekerheidsvergoeding per dag werkloosheid.

Art. 43. Les ouvriers et ouvrières mis au chômage ont droit à une indemnité de sécurité d'existence par journée de chômage.

Deze is nochtans niet verschuldigd wanneer de werkloosheid aan de werkman of werkster of aan een geval van overmacht is te wijten.

Toutefois, celle-ci n'est pas due lorsque le chômage résulte du fait de l'ouvrier ou de l'ouvrière ou d'un cas de force majeure.

Art. 44. Het dagelijks bedrag van deze bestaanszekerheidsvergoeding wordt op 1 april 2001 vastgesteld overeenkomstig volgende tabel :

Art. 44. Le montant journalier de cette indemnité de sécurité d'existence est fixé au 1er avril 2001 conformément au tableau ci-après :

Leeftijd	Klassen van functies 1 tot 5	Klassen van functies 6 tot 9	Age	Classes de fonctions 1 à 5	Classes de fonctions 6 à 9
	EUR	EUR		EUR	EUR
20 jaar en ouder	6,2866	5,7995	20 ans et plus	6,2866	5,7995
18 jaar tot minder dan 20 jaar	5,7003	5,3037	18 ans à moins de 20 ans	5,7003	5,3037
16 jaar tot minder dan 18 jaar	4,7273	4,4249	16 ans à moins de 18 ans	4,7273	4,4249

Art. 45. De in artikel 44 vastgestelde vergoedingen dienen door de werkgever te worden betaald.

Art. 45. Le paiement des indemnités fixées à l'article 44 incombe à l'employeur.

Art. 46. De bestaanszekerheidsvergoeding is, per werkman of werkster, verschuldigd ten belope van maximum vijfenveertig dagen werkloosheid voor elk kalenderjaar.

Art. 46. L'indemnité de sécurité d'existence est due, par ouvrier ou ouvrière, jusqu'à concurrence de quarante-cinq journées de chômage au maximum pour chaque année civile.

Art. 47. Voor de werkmán of werkster die in dienst zijn getreden bij een werkgever in de loop van de in artikel 46 vermelde referteperiode, zijn de bestaanszekerheidsvergoedingen verschuldigd ten belope van het aantal dagen werkloosheid in verhouding tot het aantal volledige maanden tewerkstelling bij deze werkgever in de loop van de referteperiode.

Art. 48. De vergoedingen voor bestaanszekerheid worden betaald, op de in de onderneming van kracht zijnde gebruikelijke betaaldag, op voorlegging van de stempelkaart van de werkloos gestelde werkmán of werkster.

## Sectie II. Ontslag in geval van voortdurende werkloosheid.

Art. 49. De werkgevers verbinden zich ertoe zoveel mogelijk het ontslag te vermijden.

Art. 50. Wanneer blijkt dat er in een groep voortdurende werkloosheid heerst, wat erop wijst dat in die groep te veel arbeidskrachten zijn en voor zover de werkgever ze niet in een andere groep kan tewerkstellen, mogen de overtollige werklíeden en werksters worden ontslagen.

Alvorens tot deze ontslagen over te gaan, laat de werkgever dit aan de ondernemingsraad weten of, bij ontstentenis ervan, aan de syndicale afvaardiging of, wanneer er geen bestaat, aan de arbeidersafgevaardigen van de representatieve werknemersorganisaties.

Art. 47. Pour l'ouvrier ou l'ouvrière entrés au service d'un employeur dans le courant de la période de référence mentionnée à l'article 46, les indemnités de sécurité d'existence sont dues jusqu'à concurrence du nombre de journées de chômage proportionnel au nombre de mois entiers d'occupation au service dudit employeur au cours de la période de référence.

Art. 48. Les indemnités de sécurité d'existence sont payées le jour habituel de paie en vigueur dans l'entreprise, sur présentation de la carte de pointage de l'ouvrier ou de l'ouvrière mis au chômage.

## Section II. Licenciement en cas de chômage permanent.

Art. 49. Les employeurs s'engagent à éviter, autant que possible, le licenciement.

Art. 50. Lorsqu'il s'avère qu'il y a du chômage permanent dans un groupe, révélant un exc dent de main-d'oeuvre dans ce groupe et, pour autant que l'employeur ne puisse les occuper dans un autre groupe, les ouvriers et ouvrières excédentaires peuvent être licenciés.

Avant de procéder à ces licenciements, l'employeur en informe le conseil d'entreprise ou, à défaut de celui-ci, la délégation syndicale ou, si celle-ci n'existe pas, les délégués des ouvriers au sein des organisations représentatives des travailleurs.

Er wordt in principe rekening gehouden met de verschillende sociale en economische factoren zoals de leeftijd van de werklieden en werksters, hun diensttijd, hun technische bekwaamheid.

En principe, il est tenu compte des différents facteurs sociaux et économiques, comme l'âge des ouvriers et ouvrières, la durée de leurs services, leur capacité technique.

Gedurende de in artikel 46 beoogde periode en tijdens de opzeggingstermijnen mogen geen werklieden en werksters worden in dienst genomen om de opgezegde werklieden en werksters of degenen die aan de beurtwisseling deelnemen, te vervangen.

Durant la période prévue à l'article 46 et pendant le délai de préavis, il ne peut être procédé à des recrutements d'ouvriers et ouvrières pour remplacer les ouvriers et ouvrières en préavis ou participant au roulement.

Art. 51. Na het verstrijken van de wettelijke opzeggingstermijn betekend door de werkgever, hebben de ontslagen werkman en werkster, als afscheidvergoeding, recht op vergoedingen voor bestaanszekerheid waarvan het bedrag is bepaald bij artikel 44 en dit voor een aantal gecontroleerde werkloosheidsdagen, waarvan de duur is vastgesteld volgens het aantal jaren ononderbroken dienst in de onderneming, zijnde :

Art. 51. Après l'expiration du préavis légal donné par l'employeur, l'ouvrier et l'ouvrière licenciés ont droit, à titre d'indemnité de séparation, à des indemnités de sécurité d'existence dont le montant est fixé à l'article 44, pour un nombre de journées de chômage contrôlées dont la durée est déterminée en fonction des années de service ininterrompue dans l'entreprise, soit :

vijftig dagen voor een dienstanciënniteit van één tot en met vijf jaar;

cinquante jours pour une ancienneté de service de un à cinq ans inclus;

vijfenzeventig dagen voor een dienstanciënniteit van zes tot en met tien jaar;

septante-cinq jours pour une ancienneté de service de six à dix ans inclus;

drie dagen voor elk jaar dienst boven het tiende.

trois jours pour chaque année de service au-delà de la dixième.

De vergoedingen zijn nochtans enkel verschuldigd voor de dagen waarvoor de werkman of werkster bewijzen dat zij volledig werkloos waren en welke gelegen zijn in een periode van drie of van zes maanden naargelang de werkman of werkster minder of meer dan vijf jaar dienst tellen. Deze dagen kunnen al dan niet door werkperioden gescheiden zijn.

Toutefois, les indemnités ne sont dues que pour les jours pour lesquels l'ouvrier ou l'ouvrière apportent la preuve qu'ils ont été en chômage complet et qui se situent dans une période de trois ou six mois suivant que l'ouvrier ou l'ouvrière ont moins ou plus de cinq ans de service. Des périodes de travail peuvent intervenir ou non entre ces jours.

Nochtans moet bij het verstrijken van de wettelijke opzeggingstermijn, de afscheidsvergoeding, zoals bepaald in het eerste lid van dit artikel, volledig en onmiddellijk worden uitbetaald aan de werklieden en werksters die ten minste 5 jaar dienst tellen in de onderneming, zonder rekening te houden met het aantal dagen dat deze werklieden en werksters na hun ontslag werkloos zijn gebleven.

Art. 52. De ontslagen werkmán en werkster met minder dan één jaar ononderbroken dienst in de onderneming hebben geen recht op de vergoedingen voorzien in artikel 51.

Art. 53. Wanneer het de werkgever niet mogelijk is een werkmán of werkster in hun oorspronkelijke groep tewerk te stellen, mag hij ze hun overplaatsing naar een andere groep voorstellen met behoud van hun loon gedurende zes maanden, waarna enkel het bedongen loon van de nieuwe functie is verschuldigd. Ingeval dergelijke overplaatsing wordt geweigerd, mag de betrokken werkmán of werkster worden ontslagen met inachtneming van enkel de wettelijke opzeggingstermijn.

Art. 54. Het ontslag van een werkmán of werkster dat wegens dringende redenen is gerechtvaardigd valt niet onder toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

### Sectie III. Huisarbeiders.

Art. 55. De huisarbeiders en -arbeidsters hebben recht op de in artikelen 44 tot 51 bepaalde vergoedingen voor bestaanszekerheid, op voorwaarde dat zij regelmatige huisarbeiders zijn.

Cependant, à l'expiration du délai de préavis légal, l'indemnité de séparation doit, comme prévu à l'alinéa premier du présent article, être complètement et immédiatement payée aux ouvriers et ouvrières ayant au moins 5 ans de service à l'entreprise, sans tenir compte du nombre de jours que ces ouvriers et ouvrières sont restés chômeurs après leur licenciement.

Art. 52. L'ouvrier et l'ouvrière licenciés ayant moins d'une année de service ininterrompue dans l'entreprise n'ont pas droit aux indemnités prévues à l'article 51.

Art. 53. L'employeur n'ayant plus la possibilité d'occuper un ouvrier ou une ouvrière dans son groupe original peut leur proposer leur transfert à un autre groupe avec maintien de leur salaire pendant six mois, après quoi seul le salaire conventionnel de la nouvelle fonction est dû. En cas de refus d'un tel transfert, l'ouvrier ou l'ouvrière concernés peuvent être licenciés moyennant le seul préavis légal.

Art. 54. Le licenciement d'un ouvrier ou d'une ouvrière justifié par des motifs graves ne tombe pas sous l'application de la présente convention collective de travail.

### Section III. Travailleurs à domicile.

Art. 55. Les travailleurs et travailleuses à domicile ont droit aux indemnités de sécurité d'existence prévues aux articles 44 à 51, à condition d'être des travailleurs à domicile réguliers.

Art. 56. Onder "regelmatige huisarbeider" wordt verstaan een huisarbeider die, tijdens de betrokken toepassingsperiode, een loon verdiende, de vergoeding voor het gebruik van zijn eigen machine of zijn eigen materiaal en de vergoeding voor de levering van bijhorigheden niet inbegrepen, dat ten minste gelijk is aan 90 pct. van het referteloon van een fabrieksarbeider, tewerkgesteld in dezelfde klasse van functies als de betrokkene.

Art. 56. Par "travailleur à domicile régulier", on entend un travailleur à domicile qui, pendant la période d'application considérée, a gagné un salaire, non compris l'indemnité pour l'emploi de sa propre machine ou de son propre matériel, ni l'indemnité pour la fourniture d'accessoire, s'élevant au moins à 90 p.c. du salaire de référence d'un ouvrier d'usine occupé dans la même classe de fonctions que l'intéressé.

Het hierboven beoogde referteloon wordt vastgesteld door het overeengekomen minimumloon te vermenigvuldigen met het aantal uren (werkdagen x 8) gebeurlijk verminderd met het aantal verloren uren (werkdagen x 8) wegens ziekte, bevalling, legerdienst, betaalde vakantie, ongeval van betrokkene, evenals met zijn gecontroleerde werkloosheidsdagen voor de betrokken periode.

Le salaire de référence, visé ci-dessus, s'établit en multipliant le salaire horaire conventionnel minimum par le nombre d'heures (jours ouvrables x 8), éventuellement diminué du nombre d'heures (jours ouvrables x 8) perdues par suite de maladie, accouchement, service militaire, congés payés, accident de l'intéressé, ainsi que de ses journées de chômage contrôlées pour la période considérée.

#### Sectie IV. Algemene bepalingen.

#### Section IV. Dispositions générales.

Art. 57. Indien een wet of een interprofessionele nationale collectieve arbeidsovereenkomst, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit, houdende instelling van een stelsel voor bestaanszekerheid van dezelfde aard als deze van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, in werking treedt gedurende de geldigheidsperiode van deze collectieve arbeidsovereenkomst, wordt zij amts-halve door de nieuwe wettelijke of reglementaire bepalingen vervangen.

Art. 57. Si une loi ou une convention collective de travail nationale interprofessionnelle, rendue obligatoire par arrêté royal, instaurant un système de sécurité d'existence de même nature que celui instauré par la présente convention collective de travail, entrent en vigueur pendant la période de validité de ladite convention collective de travail, elle est remplacée d'office par les nouvelles dispositions légales ou réglementaires.

Nochtans blijven de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst, welke voor de werklieden en werksters gunstiger zijn, van toepassing.

Toutefois, les dispositions de la présente convention collective de travail plus favorables aux ouvriers et ouvrières restent d'application.

In geen geval zal de last, voorkomend uit de samenvoeging van de voordelen, toegekend door deze collectieve arbeidsovereenkomst en door de nieuwe wet, deze voorzien in deze collectieve arbeidsovereenkomst mogen te boven gaan.

Art. 58. De bestaanszekerheidsvergoedingen bepaald bij de artikelen 7, 31, 44 en 51 zijn gekoppeld aan het indexcijfer van de consumptieprijzen volgens de formule welke van toepassing is op de lonen.

Art. 59. In geval van betwisting nopens de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst, kan de werkgever het geval onderzoeken met de ondernemingsraad, of, bij ontstentenis ervan, met de syndicale delegatie, of, wanneer deze laatste niet bestaat, met de afgevaardigden van de representatieve werknemersorganisaties.

### HOOFDSTUK III. *Feestdagen*

Art. 60. Wanneer een feestdag op een gewone werkloosheidsdag valt en mits de normale voorwaarden van geregelde aanwezigheid zijn vervuld, is de dagelijkse bestaanszekerheidsvergoeding binnen de perken van deze collectieve arbeidsovereenkomst verschuldigd.

### HOOFDSTUK IV. *Slotbepalingen*

Art. 61. Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt deze van 20 juni 1995, gesloten in het Paritair Subcomité voor de schoeiselindustrie, de laarzenmakers en de maatwerkers, betreffende de bestaanszekerheid van de werklieden en werksters en is gesloten voor onbepaalde tijd.

En aucun cas, la charge résultant du cumul des avantages accordés par la présente convention collective de travail et par la nouvelle loi ne pourra être supérieure à celle prévue dans la présente convention collective de travail.

Art. 58. Les indemnités de sécurité d'existence fixées aux articles 7, 31, 44 et 51 sont liées à l'indice des prix à la consommation suivant la formule appliquée pour les salaires.

Art. 59. En cas de contestation relative à l'application de la présente convention collective de travail, l'employeur peut examiner le cas avec le conseil d'entreprise, ou à son défaut, avec la délégation syndicale ou, si celle-ci n'existe pas, avec les représentants des organisations représentatives des travailleurs.

### CHAPITRE III. *Jours fériés*

Art. 60. Lorsqu'un jour férié coïncide avec un jour de chômage habituel, et pourvu que les conditions normales d'assiduité et de présence aient été remplies, l'indemnité journalière de sécurité d'existence est due dans les limites de la présente convention collective de travail.

### CHAPITRE IV. *Dispositions finales*

Art. 61. La présente convention collective de travail remplace celle du 20 juin 1995, conclue au sein de la Sous-commission paritaire de l'industrie de la chaussure, des bottiers et des chausseurs, concernant la sécurité d'existence des ouvriers et ouvrières et est conclue pour une durée indéterminée.

Zij treedt in werking op 21 juni 2001 en mag worden opgezegd door één van de partijen met een opzeggingstermijn van drie maanden, mits voorafgaandelijk overleg met de betrokken partijen, bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Subcomité voor de schoeiselindustrie, de laarzenmakers en de maatwerkers. De opzeggingstermijn begint te lopen vanaf de datum waarop de aangetekende brief aan de voorzitter wordt gestuurd.

Elle entre en vigueur le 21 juin 2001 et peut être dénoncée par l'une des parties moyennant un préavis de trois mois et moyennant concertation préalable avec les parties concernées, par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Sous-commission paritaire de l'industrie de la chaussure, des bottiers et des chausseurs. Le délai de préavis prend cours à partir de la date à laquelle la lettre recommandée est envoyée au président.

Art. 62. De artikelen of de onderdelen ervan die in de eerste rij en de eerste en de vierde kolom van de volgende rij(en) van onderstaande tabel worden vermeld, hebben betrekking op deze collectieve arbeidsovereenkomst. Voor de bedragen die in euro worden vermeld in de tweede kolom van de tabel gelden vanaf de dag van de inwerkingtreding van deze collectieve arbeidsovereenkomst tot 31 december 2001 de bedragen die in Belgische frank worden vermeld in de derde kolom.

Art. 62. Les articles ou éléments d'articles figurant à la première ligne ainsi que dans la première et la quatrième colonne de la (ou des) ligne(s) suivante(s) du tableau ci-dessous, se rapportent à cette convention collective de travail. Pour les montants exprimés en euro dans la deuxième colonne du tableau, les montants exprimés en francs belges dans la troisième colonne sont valables à partir du jour d'entrée en vigueur de cette convention collective de travail jusqu'au 31 décembre 2001.

Art. 7 en art. 44		Art. 7 et art. 44	
	EUR		BEF
	6,2866		253,6
	5,7003		229,95
	4,7273		190,70
	5,7995		233,95
	5,3037		213,95
	4,4249		178,50
Art. 31		Art. 31	
	EUR		BEF
	19,0630		769,00
	21,6409		872,99
	21,6410		873,00
	29,4743		1188,99
	29,4744		1189,00
	39,9106		1609,99
	39,9107		1610,00
	2,8830		116,30
	3,3937		136,90
	4,0679		164,10
	4,4447		179,30