

**Paritair Subcomité voor de orthopedische schoeisels**

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 30 november 2011*

*Bestaanszekerheid van de werklieden en de werksters*

**Hoofdstuk I. Toepassingsgebied.**

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

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 of door een arbeidsovereenkomst ter vervanging, bijvoorbeeld, van een zieke werkman of werkster of van een onder de wapens zijnde werkman.

**Hoofdstuk II. Vergoedingen voor bestaanszekerheid.**

Art. 2. De werkgevers verbinden zich ertoe alle maatregelen te treffen om, zoveel mogelijk, werkloosheid te vermijden.

Art. 3. Wanneer het niet mogelijk is werkloosheid te vermijden, voeren de werkgevers een regeling van werkloosheid met beurtwisseling in (per groep).

Art. 4. De werkloos gestelde werklieden en werksters hebben recht op een bestaanszekerheidsvergoeding per dag werkloosheid.

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

Art. 5 Het dagelijks bedrag van deze bestaanszekerheidsvergoeding wordt vastgesteld op 17 EUR per dag vanaf 1 januari 2012.

**Sous-commission paritaire pour les chaussures orthopédiques**

Neerlegging-Dépôt: 27/01/2012  
Regist.-Enregistr.: 07/03/2012  
N°: 108622/CO/128.06

*Convention collective de travail du 30 novembre 2011*

*Sécurité d'existence des ouvriers et ouvrières.*

**Chapitre Ier. Champ d'application.**

Art. 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 des chaussures orthopédiques.

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 ou par un contrat de remplacement, par exemple, d'un ouvrier ou d'une ouvrière malades ou d'un ouvrier sous les armes.

**Chapitre II. Indemnités de sécurité d'existence.**

Art. 2. Les employeurs s'engagent à prendre toutes les mesures pour éviter, autant que possible, le chômage.

Art. 3. Lorsqu'il n'est pas possible d'éviter le chômage, les employeurs instaurent un système de mise en chômage par roulement (par groupe).

Art. 4. Les ouvriers et ouvrières mis en chômage ont droit à une indemnité de sécurité d'existence par journée de chômage.

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. 5. Le montant journalier de cette indemnité de sécurité d'existence est fixée à 17 EUR par jour à partir du 1er janvier 2012.

Art. 6. De in artikel 5 vastgestelde vergoedingen dienen door de werkgever te worden betaald.

Art. 7. Individueel beschikt iedere werkman over 75 kredietdagen per kalenderjaar. Nochtans wordt per jaar en per onderneming een "pool" van kredietdagen gevormd door het aantal werklieden op 1 januari te vermenigvuldigen met 75. Deze "pool" kan uitgeput worden door de werklieden die meer dan 75 dagen per kalenderjaar tijdelijk werkloos zijn. Het saldo van de kredietdagen wordt niet overgedragen naar een volgend kalenderjaar.

Art. 8. Voor de werkman en werkster die in dienst zijn getreden bij een werkgever in de loop van de in artikel 7 vermelde referentieperiode, 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 referentieperiode.

Art. 9. 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 werkman of werkster.

Hoofdstuk III. Ontslag in geval van voortdurende werkloosheid.

Art. 10. De werkgevers verbinden zich ertoe zoveel mogelijk het ontslag te vermijden.

Art. 11. 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 werklieden 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 afgevaardigden van de representatieve werknemersorganisaties.

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.

Art. 6. Le paiement des indemnités fixées à l'article 5 incombe à l'employeur.

Art. 7. Chaque ouvrier dispose individuellement de 75 jours de crédit par année civile. Toutefois, par année et par entreprise un "pool" de jours de crédit est constitué en multipliant le nombre d'ouvriers au 1er janvier par 75. Ce "pool" peut être épuisé par les ouvriers qui sont en chômage temporaire pendant plus de 75 jours par année civile. Le solde des jours de crédit n'est pas reporté à une année civile suivante.

Art. 8. Pour l'ouvrier ou l'ouvrière entrés en service d'un employeur dans le courant de la période de référence mentionnée à l'article 7, les indemnités de sécurité d'existence sont dues 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. 9. Les indemnités de sécurité d'existence sont payées, au jour habituel de paie en vigueur dans l'entreprise, sur présentation de la carte de pointage de l'ouvrier ou de l'ouvrière mis en chômage.

Chapitre III. Licenciement en cas de chômage constant.

Art. 10. Les employeurs s'engagent à éviter, autant que possible, le licenciement.

Art. 11. Lorsqu'il s'avère qu'il y a du chômage constant dans un groupe, révélant un excédent 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 organisations représentatives des travailleurs.

En principe, il y a lieu de tenir compte des différents facteurs sociaux et économiques tels que l'âge des ouvriers et ouvrières, la durée de leurs services, leur capacité technique.

Gedurende de in artikel 7 beoogde periode en tijdens de opzeggingstermijnen mogen geen werklieden en werksters worden in dienst genomen om de opgezegde werklieden of werksters of degenen die aan de beurtwisseling deelnemen te vervangen.

Art. 12. 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 5 en dit voor een aantal gecontroleerde werkloosheidsdagen, waarvan de duur is vastgesteld volgens het aantal jaren ononderbroken dienst in de onderneming, zijnde:

- vijftig dagen voor een dienstanciënniteit van één tot en met vijf jaar;
- vijfenzeventig dagen voor een dienstanciënniteit van zes tot en met tien jaar;
- drie dagen voor elk jaar dienst boven het tiende.

De vergoedingen zijn nochtans enkel verschuldigd voor de dagen waarover de werkman en 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 werkperiodes gescheiden zijn.

Nochtans moet bij het verstrijken van de wettelijke opzeggingstermijn, de afscheidvergoeding, zoals bepaald in het eerste lid van dit artikel, volledig en onmiddellijk worden uitbetaald aan de werklieden en werksters die tenminste 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. 13. De ontslagen werkman en werkster met minder dan één jaar ononderbroken dienst in de onderneming hebben geen recht op de vergoedingen voorzien in artikel 12.

Durant la période prévue à l'article 7 et pendant le délai de préavis, il ne peut être procédé à des recrutements d'ouvriers et d'ouvrières pour remplacer les ouvriers et ouvrières en préavis ou participant au roulement.

Art. 12. Après l'expiration du préavis 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 5, pour un nombre de journées contrôlées de chômage dont la durée est déterminée en fonction des années de service ininterrompu dans l'entreprise soit:

- cinquante jours pour une ancienneté de service de un à et y compris cinq ans;
- septante-cinq jours pour une ancienneté de service de six à et y compris dix ans;
- trois jours pour chaque année de service au-delà de la dixième.

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

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

Art. 13. 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 12.

Art. 14. 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 nader 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. 15. Het ontslag van een werkmán of werkster dat wegens dringende redenen is gerechtvaardigd valt niet onder de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

#### Hoofdstuk IV. Ontslag om medische redenen.

Art. 16. De vergoeding voor bestaanszekerheid bepaald in artikel 12 wordt ook uitbetaald bij ontslag om medische redenen.

#### Hoofdstuk V. Huisarbeiders.

Art. 17. De huisarbeiders en arbeidsters hebben recht op de in de artikelen 5 tot 12 bepaalde vergoedingen voor bestaanszekerheid, op voorwaarde dat zij regelmatige huisarbeiders zijn.

Art. 18. 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 tenminste gelijk is aan 90 % van het referentieloon van een fabrieksarbeider, tewerkgesteld in dezelfde klasse van functies als de betrokkene.

Het hierboven beoogde referentieloon wordt vastgesteld door het overeengekomen minimumuurloon 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.

#### Hoofdstuk VI. Algemene bepalingen.

Art. 14. L'employeur n'ayant plus la possibilité d'occuper un ouvrier ou une ouvrière dans leur groupe original peut leur proposer leur transfert dans un autre groupe avec maintien de leur salaire pendant six mois, après quoi le salaire conventionnel de la nouvelle fonction est seul dû. En cas de refus de pareil transfert, l'ouvrier ou l'ouvrière en cause peuvent être licenciés moyennant le seul préavis légal.

Art. 15. 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.

#### Chapitre IV. Licenciement pour raison médicale.

Art. 16. L'indemnité de sécurité d'existence prévue à l'article 12, sera aussi payée en cas de licenciement pour raison médicale.

#### Chapitre V. Travailleurs à domicile.

Art. 17. Les travailleurs et travailleuses à domicile ont droit aux indemnités de sécurité d'existence et aux indemnités de séparation prévues aux articles 5 à 12, à condition d'être des travailleurs à domicile réguliers.

Art. 18. Par "travailleur à domicile régulier", on entend un travailleur à domicile qui, pendant la période d'application concernée, 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'accessoires, s'élevant au moins à 90 % du salaire de référence d'un ouvrier à l'usine occupé dans la même classe de fonctions que l'intéressé.

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 ses jours de chômage contrôlés pour la période considérée.

#### Chapitre VI. Dispositions générales.

Art. 19. Indien een wet of een interprofessionele nationale collectieve arbeidsovereenkomst algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit, houdende instelling van een stelsel van bestaanszekerheid van dezelfde aard als deze van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, in werking treedt gedurende de geldigheidsperiode van deze collectieve arbeidsovereenkomst, wordt zij ambtshalve door de nieuwe wettelijke of reglementaire bepalingen vervangen.

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

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. 20. De bestaanszekerheidsvergoedingen bepaald bij de artikelen 5 en 12 zijn gekoppeld aan het indexcijfer van de consumptieprijzen volgens de formule die van toepassing is op de lonen.

Art. 21. 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 vakbondsafvaardiging, of, wanneer deze laatste niet bestaat, met de afgevaardigden van de representatieve werknemersorganisaties.

#### Hoofdstuk VII. Feestdagen.

Art. 22. 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 VIII. Slotbepalingen.

Art. 23. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2011 en is gesloten voor onbepaalde tijd.  
Zij vervangt de CAO van 8 september 2005 (registratienummer 77053).

Art. 19. 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 la présente convention collective de travail, celle-ci est d'office remplacée par les nouvelles dispositions légales ou réglementaires.

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

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. 20. Les indemnités de sécurité d'existence fixées aux articles 5 et 12 sont liées à l'indice des prix à la consommation suivant la formule appliquée pour les salaires.

Art. 21. En cas de contestation au sujet de 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 VII. Jours fériés.

Art. 22. 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 VIII. Dispositions finales.

Art. 23. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2011 et est conclue pour une durée indéterminée.  
Elle remplace celle du 8 septembre 2005 (n° enreg. 77.053).

Zij kan 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 orthopedische schoeisels.

De opzeggingstermijn begint te lopen vanaf de datum waarop de aangetekende brief aan de voorzitter wordt gestuurd.

Art. 24. De ondertekenende partijen verbinden zich ertoe de sociale vrede tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomsten te waarborgen.

Elle peut être dénoncée par l'une des parties moyennant un préavis de trois mois, à condition qu'une concertation préalable ait lieu avec les parties concernées, par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Sous-commission paritaire pour les chaussures orthopédiques.

Le préavis prend cours à partir de la date à laquelle la lettre recommandée est envoyée au président.

Art. 24. Les organisations signataires s'engagent à respecter la paix sociale pendant la durée de validité de la présente convention collective de travail.