

Paritair Comité voor de
textielverkeer en het
breiwerk.

~~Paritair Subcomité voor het vervaardigen van en
de handel in zakken in jute of in
vervangingsmaterialen~~

Collectieve arbeidsovereenkomst van 18 juni 2001

BRUGPENSIOEN

Toekenning van een aanvullende vergoeding ten
gunste van sommige bejaarde werklieden indien zij
worden ontslagen

HOOFDSTUK I

Toepassingsgebied van de overeenkomst

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is
van toepassing op alle ondernemingen die onder de
bevoegdheid vallen van het Paritair Subcomité voor
het vervaardigen van en de handel in zakken in jute
of in vervangingsmaterialen en op de werklieden die
zij tewerkstellen.

HOOFDSTUK II *Draagwijdte van de overeenkomst*

Art. 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst regelt
de toekenning van een aanvullende vergoeding ten
gunste van sommige bejaarde werklieden indien zij
worden ontslagen.

*
Commission Paritaire de l'industrie
textile et de la bonneterie.

~~Sous-Commission paritaire de la fabrication et
du commerce de sacs en jute ou en matériaux de
remplacement~~

Convention collective de travail du 18 juin 2001

PREPENSION

Octroi d'une indemnité complémentaire en faveur de
certains ouvriers âgés en cas de licenciement

CHAPITRE Ier.

Champ d'application de la convention

Article 1er. La présente convention collective de
travail s'applique à toutes les entreprises qui relèvent
de la compétence de la Sous-Commission paritaire
de la fabrication et du commerce de sacs en jute ou
en matériaux de remplacement et aux ouvriers
qu'elles occupent.

CHAPITRE II *Portée de la convention*

Art. 2. La présente convention collective de travail
règle l'octroi d'une indemnité complémentaire en
faveur de certains ouvriers âgés en cas de
licenciement.

NEERLEGGING-DÉPÔT | REGISTR.-ENREGISTR.

28-06-2001

19-10-2001

NR.
N°

59244/00/120

Art. 3. Overeenkomstig de bepalingen van artikel 3, § 2, vierde en vijfde lid van het koninklijk besluit van 7 december 1992 betreffende de toekenning van werkloosheidsuitkeringen ingeval van conventioneel brugpensioen, wordt de minimumleeftijd, om te kunnen genieten van deze regeling van aanvullende vergoeding, vastgesteld op 58 jaar voor de werklieden en de werksters.

Art. 3. Conformément aux dispositions de l'article 3, §2, alinéas 4 et 5 de l'arrêté royal du 7 décembre 1992 relatif à l'octroi d'allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle, l'âge minimum pour pouvoir bénéficier de ce régime d'indemnité complémentaire est fixé à 58 ans pour les ouvriers et les ouvrières.

Art. 4. In uitvoering van de bepalingen van artikel 8 van de statuten, vastgesteld bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 16 maart en 8 juni 1989, gesloten in het bovengenoemd paritair comité tot oprichting van een fonds voor bestaanszekerheid voor de sector en tot vaststelling van zijn statuten, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 29 januari 1990 (Belgisch Staatsblad van 10 maart 1990), wordt aan de werklieden bedoeld in de artikelen 2 en 3 een aanvullende vergoeding toegekend ten laste van het fonds, waarvan het bedrag, de wijze van toekenning en van uitkering hierna zijn vastgesteld.

Art. 4. En exécution des dispositions de l'article 8 des statuts, fixés par convention collective de travail des 16 mars et 8 juin 1989, conclue au sein de la commission paritaire susmentionnée, instituant un fonds de sécurité d'existence pour le secteur et fixant ses statuts, rendue obligatoire par arrêté royal du 29 janvier 1990 (Moniteur belge du 10 mars 1990), il est octroyé aux ouvriers visés aux articles 2 et 3 une indemnité complémentaire à charge du fonds, dont le montant et le mode d'octroi et de liquidation sont fixés ci-après.

Bovendien worden de bijzondere werkgeversbijdragen opgelegd door de artikelen 268 tot 271 van de programmawet van 22 december 1989 en door artikel 141 van de wet van 29 december 1990 houdende sociale bepalingen en door de uitvoeringsbesluiten ten laste genomen door het fonds.

De plus, les cotisations patronales spéciales imposées par les articles 268 à 271 de la loi-programme du 22 décembre 1989 et par l'article 141 de la loi du 29 décembre 1990 portant des dispositions sociales et par leurs arrêtés d'exécution sont à charge du fonds.

HOOFDSTUK III.

Rechthebbenden op de aanvullende vergoeding

CHAPITRE III

Ayants droit à l'indemnité complémentaire

Art. 5. De in artikel 2 bedoelde aanvullende vergoeding behelst het toekennen van gelijkaardige voordelen als voorzien door de collectieve arbeidsovereenkomst nr 17 gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 19 december 1974, aan alle werklieden die ongewild werkloos worden gesteld en die gedurende de periode van 1 januari 2001 tot en met 31 december 2002 recht verkrijgen op wettelijke werkloosheidsvergoeding en op de eerste dag die recht geeft op deze vergoeding de leeftijd hebben bereikt zoals aangeduid in artikel 3 hierboven.

Zonder afbreuk te doen aan de vereiste dat de minimumleeftijd waarvan sprake in artikel 3 moet bereikt zijn tijdens de geldigheidsduur van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, kan de eerste dag die recht geeft op wettelijke werkloosheidsvergoeding zich situeren na 31 december 2002 indien dit te wijten is aan de verlenging van de opzeggingstermijn ingevolge toepassing van de artikelen 38, § 2 en 38bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Art. 6. Naast de anciënniteitsvoorwaarden vastgesteld door voormeld koninklijk besluit van 7 december 1992 dienen de werklieden, om te kunnen genieten van het conventioneel brugpensioen, bovendien te voldoen aan één van de volgende anciënniteitsvoorwaarden :

- ofwel 15 jaar loondienst in een of meerdere ondernemingen die onder de bevoegdheid vallen van het Paritair Subcomité voor het vervaardigen van en de handel in zakken in jute of in vervangingsmaterialen;

Art. 5. L'indemnité complémentaire visée à l'article 2 concerne l'octroi d'avantages équivalents à ceux prévus par la convention collective de travail n° 17, conclue le 19 décembre 1974 au sein du Conseil national du travail, à tous les ouvriers mis involontairement au chômage, qui, pendant la période du 1er janvier 2001 au 31 décembre 2002 inclus, obtiennent le droit à l'allocation de chômage légale et, le premier jour donnant droit à cette allocation, ont atteint l'âge fixé à l'article 3 ci-avant.

Sans préjudice de la condition d'avoir atteint l'âge minimum dont il est question à l'article 3 pendant la durée de validité de la présente convention collective de travail, le premier jour donnant droit à l'allocation de chômage légale peut se situer après le 31 décembre 2002, si tel est imputable à la prolongation du délai de préavis par suite de l'application des articles 38, §2 et 38bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Art. 6. Outre les conditions d'âge fixées par l'arrêté royal susmentionné du 7 décembre 1992, les ouvriers doivent, pour pouvoir bénéficier de la prépension conventionnelle, satisfaire à l'une des conditions d'ancienneté suivantes :

- soit 15 ans de travail salarié dans une ou plusieurs entreprises relevant de la compétence de la Sous-Commission paritaire de la fabrication et du commerce de sacs en jute ou en matériaux de remplacement;

- ofwel 5 jaar loondienst in een of meerdere ondernemingen die onder de bevoegdheid vallen van het Paritair Subcomité voor het vervaardigen van en de handel in zakken in jute of in vervangingsmaterialen, tijdens de laatste 10 jaren waarvan minstens 1 jaar in de laatste 2 jaren.

Wat betreft de gelijkstelling met arbeidsdagen wordt tevens verwezen naar artikel 2, §3 van voormeld koninklijk besluit.

Art. 7. De in artikel 5 bedoelde werklieden hebben, voorzover zij de wettelijke werkloosheidsuitkeringen ontvangen, recht op de aanvullende vergoeding tot op de datum dat zij wettelijk pensioengerechtigd worden en binnen de voorwaarden zoals voorzien door deze pensioenreglementering vastgesteld.

De regeling geldt eveneens voor de werklieden die tijdelijk uit het stelsel zouden getreden zijn en die nadien opnieuw van de regeling wensen te genieten, voorzover zij opnieuw de wettelijke werkloosheidsvergoeding ontvangen.

HOOFDSTUK IV.

Bedrag van de aanvullende vergoeding

Art. 8. Het bedrag van de aanvullende vergoeding is gelijk aan de helft van het verschil tussen het netto-referteloon en de werkloosheidsuitkering.

- soit 5 ans de travail salarié dans une ou plusieurs entreprises relevant de la compétence de la Sous-Commission paritaire de la fabrication et du commerce de sacs en jute ou en matériaux de remplacement pendant les 10 dernières années, dont 1 an les 2 dernières années.

En ce qui concerne l'assimilation à des jours de travail, il y a également lieu de se référer à l'article 2, §3 de l'arrêté royal précité.

Art. 7. Les ouvriers visés à l'article 5 ont droit, pour autant qu'ils reçoivent des allocations de chômage légales, à l'indemnité complémentaire jusqu'à la date à laquelle ils pourront prétendre à la pension légale et dans les conditions comme fixées par ladite réglementation des pensions.

Le régime s'applique également aux ouvriers qui seraient sortis temporairement du système et qui souhaitent bénéficier à nouveau du régime par la suite, pour autant qu'ils reçoivent à nouveau l'allocation de chômage légale.

CHAPITRE IV.

Montant de l'indemnité complémentaire

Art. 8. Le montant de l'indemnité complémentaire est égal à la moitié de la différence entre la rémunération nette de référence et l'allocation de chômage.

Art. 8 bis. Vanaf 1 april 2001 wordt de aanvullende vergoeding, waarvan het brutobedrag lager is dan 4.000 BEF bruto per maand, toegekend in het kader van het conventioneel brugpensioen voor werklie-den, verhoogd tot 4.000 BEF bruto per maand. Deze verhoging van het bedrag van de aanvullende ver-goeding kan evenwel niet tot gevolg hebben dat het totaal bruto maandbedrag van deze aanvullende vergoeding en de werkloosheidsuitkeringen samen, hoger komt te liggen dan de drempel die in aanmer-king wordt genomen voor de berekening van de persoonlijke afhouding voor de werknemer zonder gezinslast die wordt gestort aan de Rijksdienst voor Pensioenen en die voor het ogenblik is vastgesteld op 38.616 BEF per maand.

Art. 9. Het netto-referteloon is gelijk aan het bruto-maandloon begrensd tot 103.250 F en verminderd met de persoonlijke sociale zekerheidsbijdrage en de fiscale inhouding.

De grens van 103.250 F is gekoppeld aan het index-cijfer 134,52 (1971 = 100) en bedraagt dus op 1 januari 2001 109.800 F. Zij is gebonden aan de schommelingen van het indexcijfer der consump-tieprijzen, overeenkomstig de bepalingen van de wet van 2 augustus 1971 houdende inrichting van een stelsel van koppeling aan het indexcijfer der consumptieprijzen. Deze grens wordt daarenboven op 1 januari van elk jaar herzien in functie der rege-lingslonen overeenkomstig de beslissing van de Nationale Arbeidsraad.

Het netto-referteloon wordt tot het hogere honderd-tal afgerond.

Art. 8 bis. A partir du 1 avril 2001 l'indemnité com-plémentaire, dont le montant brut est inférieur à 4.000 FB par mois, accordée dans le cadre de la pré-pension conventionnelle pour ouvriers (ières), est majorée jusqu'à 4.000 FB brut par mois. Cette aug-mentation du montant de l'indemnité complémen-taire ne peut pas avoir comme conséquence que le montant mensuel brut total de cette indemnité com-plémentaire et des allocations de chômage dépasse le seuil pris en considération pour le calcul de la rete-nue personnelle du travailleur sans charge de famille à verser à l'Office National des Pensions et qui pour le moment est fixé à 38.616 BEF par mois.

Art. 9. La rémunération nette de référence corres-pond à la rémunération mensuelle brute plafonnée à 103.250 F et diminuée de la cotisation personnelle à la sécurité sociale et de la retenue fiscale.

La limite de 103.250 F est rattachée à l'indice 134,52 (1971 = 100) et est donc de 109.800 F au 1er janvier 2001. Elle est liée aux fluctuations de l'indice des prix à la consommation, conformément aux dispositions de la loi du 2 août 1971 organisant un régime de liaison à l'indice des prix à la consommation. Cette limite sera révisée par le Conseil national du travail au 1er janvier de chaque année en tenant compte de l'évolution convention-nelle des salaires.

La rémunération nette de référence est arrondie à la centaine de francs supérieure.

Art. 10. §1. Het brutoloon omvat de contractuele premies die rechtstreeks gebonden zijn aan de door de werkmán (werkster) verrichte prestaties waarop inhoudingen voor sociale zekerheid worden gedaan en waarvan de periodiciteit van betaling geen maand overschrijdt.

Het omvat ook de voordelen in natura die aan inhoudingen voor sociale zekerheid onderworpen zijn.

Daarentegen worden de premies of vergoedingen, die als tegenwaarde van werkelijke kosten worden verleend, niet in aanmerking genomen.

§2. Voor de per maand betaalde werkmán (werkster) wordt als brutoloon beschouwd het loon dat hij (zij) gedurende de in navolgende § 6 bepaalde referentemaand heeft verdiend.

§3. Voor de werkmán (werkster) die niet per maand wordt betaald, wordt het brutoloon berekend op grond van het normale uurloon.

Het normale uurloon wordt bekomen door het loon voor de normale prestaties van de referentemaand te delen door het aantal tijdens die periode gewerkte normale uren. Het aldus bekomen resultaat wordt vermenigvuldigd met het aantal arbeidsuren, bepaald bij de wekelijkse arbeidstijdregeling van de werknemer; dat product, vermenigvuldigd met 52 en gedeeld door 12, stemt overeen met het maandloon.

Art. 10. §1er. La rémunération brute comprend les primes contractuelles directement liées aux prestations fournies par l'ouvrier(ouvrière), qui font l'objet de retenues de sécurité sociale et dont la périodicité de paiement n'est pas supérieure à un mois.

Elle comprend aussi les avantages en nature qui sont soumis à des retenues de sécurité sociale.

Par contre, les primes ou indemnités qui sont accordées en contrepartie de frais réels ne sont pas prises en considération.

§2. Pour l'ouvrier(ouvrière) payé(e) par mois, la rémunération brute est la rémunération obtenue par lui(elle) pour le mois de référence défini au § 6 ci-après.

§3. Pour l'ouvrier(ouvrière) qui n'est pas payé(e) par mois, la rémunération brute est calculée en fonction de la rémunération horaire normale.

La rémunération horaire normale s'obtient en divisant la rémunération des prestations normales du mois de référence par le nombre d'heures normales fournies dans cette période. Le résultat ainsi obtenu est multiplié par le nombre d'heures de travail prévu par le régime de travail hebdomadaire du travailleur; ce produit, multiplié par 52 et divisé par 12, correspond à la rémunération mensuelle.

§4. Het brutoloon van een werkmán (werkster) die niet gedurende de ganse referentemaand heeft gewerkt, wordt berekend alsof hij (zij) aanwezig was geweest op alle werkdagen die in de beschouwde maand vallen.

Indien een werkmán (werkster), krachtens de bepalingen van zijn (haar) arbeidsovereenkomst, slechts gedurende een gedeelte van de referentemaand moet werken en hij (zij) niet gedurende al die tijd heeft gewerkt, wordt zijn (haar) brutoloon berekend op grond van het aantal werkdagen, dat in de arbeidsovereenkomst is vastgesteld.

§5. Het door de werkmán (werkster) verdiende brutoloon, ongeacht of het per maand of anders wordt betaald, wordt vermeerderd met een twaalfde van het totaal der contractuele premies en van de veranderlijke bezoldiging waarvan de periodiciteit van betaling geen maand overschrijdt en door die arbeider(st) in de loop van de twaalf maanden die aan het ontslag voorafgaan afzonderlijk werden ontvangen.

§6. Naar aanleiding van het bij artikel 14 voorzien overleg, zal in gemeen akkoord worden beslist met welke referentemaand rekening moet worden gehouden.

Indien geen referentemaand is vastgesteld, wordt de kalendermaand, die de datum van het ontslag voorafgaat, in aanmerking genomen.

§4. La rémunération brute d'un ouvrier(ouvrière) qui n'a pas travaillé pendant tout le mois de référence est calculée comme s'il(elle) avait été présent(e) tous les jours de travail compris dans le mois considéré.

Lorsqu'en raison des stipulations de son contrat, un ouvrier(ouvrière) n'est tenu(e) de travailler que pendant une partie du mois de référence et n'a pas travaillé pendant tout ce temps, sa rémunération brute est calculée en fonction du nombre de jours de travail prévu dans son contrat.

§5. A la rémunération brute obtenue par l'ouvrier(ouvrière), qu'il(elle) soit payé(e) par mois au autrement, il est ajouté un douzième du total des primes contractuelles et de la rémunération variable dont la périodicité de paiement n'est pas supérieure à un mois, perçues indistinctement par cet(te) ouvrier(ouvrière) au cours des douze mois qui précèdent la date de licenciement.

§6. A l'occasion de la concertation prévue par l'article 14, il sera décidé d'un commun accord quel est le mois de référence à prendre en considération.

Lorsqu'il n'est pas fixé de mois de référence, celui-ci sera le mois civil qui précède la date du licenciement.

HOOFDSTUK V.

Aanpassing van het bedrag van de aanvullende vergoeding

Art. 11. Het bedrag van de uitgekeerde aanvullende vergoedingen wordt gebonden aan de schommeling van het indexcijfer der consumptieprijzen, volgens de modaliteiten die van toepassing zijn inzake werkloosheidsuitkeringen, overeenkomstig de bepalingen van de wet van 2 augustus 1971.

Het bedrag van deze vergoedingen wordt daarenboven elk jaar op 1 januari herzien in functie van de ontwikkeling van de regelingslonen overeenkomstig hetgeen dienaangaande wordt beslist in de Nationale Arbeidsraad.

Voor de werklieden die in de loop van het jaar tot de regeling toetreden, wordt de aanpassing op grond van het verloop van de regelingslonen verricht, rekening houdend met het ogenblik van het jaar waarop zij in het stelsel treden; elk kwartaal wordt in aanmerking genomen voor de berekening van de aanpassing.

HOOFDSTUK VI.

Tijdstip van betaling van de aanvullende vergoeding

Art. 12. De betaling van de aanvullende vergoeding moet om de kalendermaand gebeuren door de desbetreffende werkgever en zal op 30 januari van elk jaar terugbetaald worden door het Fonds voor bestaanszekerheid voor het vervaardigen van en de handel in zakken in jute of in vervangingsmaterialen.

CHAPITRE V.

Adaptation du montant de l'indemnité complémentaire

Art. 11. Le montant des indemnités complémentaires liquidées est lié à l'évolution de l'indice des prix à la consommation, suivant les modalités d'application en la matière aux allocations de chômage, conformément aux dispositions de la loi du 2 août 1971.

En outre, le montant de ces indemnités est révisé chaque année au premier janvier en fonction de l'évolution conventionnelle des salaires en tenant compte de la décision prise à cet égard au sein du Conseil national du travail.

Pour les ouvriers qui entrent dans le régime dans le courant de l'année, l'adaptation en vertu de l'évolution conventionnelle des salaires est opérée en tenant compte du moment de l'année où a lieu l'entrée dans le régime; chaque trimestre est pris en considération pour le calcul de l'adaptation.

CHAPITRE VI.

Moment de paiement de l'indemnité complémentaire

Art. 12. Le paiement de l'indemnité complémentaire doit se faire chaque mois civil par l'employeur concerné et sera **remboursé** au 30 janvier de chaque année par le Fonds de sécurité d'existence de la fabrication et du commerce de sacs en jute ou en matériaux de remplacement.

HOOFDSTUK VII.

Cumulatie van de aanvullende vergoeding met andere voordelen

Art. 13. De aanvullende vergoeding mag niet worden gecumuleerd met andere wegens afdanking verleende speciale vergoedingen of toeslagen, die worden toegekend krachtens wettelijke of reglementaire bepalingen. De werkman (werkster), die onder de in artikel 5 voorziene voorwaarde ontslagen wordt zal dus eerst de uit die bepalingen voortvloeiende rechten moeten uitputten, alvorens aanspraak te kunnen maken op de in artikel 2 voorziene aanvullende vergoeding.

HOOFDSTUK VIII. *Overlegprocedure*

Art. 14. Vooraleer een of meerdere werklieden (werksters) bedoeld bij artikel 5 te ontslaan, pleegt de werkgever overleg met de vertegenwoordigers van het personeel in de ondernemingsraad of, bij ontstentenis daarvan, met de syndicale afvaardiging. Onverminderd de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr 9 van 9 maart 1972, inzonderheid van artikel 12, heeft deze beraadslaging tot doel in gemeen overleg te beslissen of, afgezien van de in de onderneming van kracht zijnde afdankingcriteria, werklieden (werksters) die aan het in artikel 3 bepaalde leeftijdscriterium voldoen, bij voorrang kunnen worden ontslagen en derhalve het voordeel van de aanvullende regeling kunnen genieten.

CHAPITRE VII.

Concours de l'indemnité complémentaire et d'autres avantages

Art. 13. L'indemnité complémentaire ne peut être cumulée avec d'autres indemnités ou allocations spéciales, résultant du licenciement, accordées en vertu de dispositions légales ou réglementaires. Dès lors, l'ouvrier(ouvrière) licencié(e) dans les conditions prévues par l'article 5 devra d'abord épuiser ses droits découlant de ces dispositions, avant de pouvoir prétendre à l'indemnité complémentaire visée à l'article 2.

CHAPITRE VIII. *Procédure de concertation*

Art. 14. Avant de licencier un ou plusieurs ouvriers(ouvrières) visés à l'article 5, l'employeur se concertera avec les représentants du personnel au sein du conseil d'entreprise ou, à défaut, avec la délégation syndicale. Sans préjudice des dispositions de la convention collective n° 9 du 9 mars 1972, notamment son article 12, cette concertation a pour but de décider, d'un commun accord, si, indépendamment des critères de licenciement en vigueur dans l'entreprise, des ouvriers(ouvrières) répondant au critère d'âge prévu par l'article 3 peuvent être licencié(e) par priorité et, dès lors, bénéficier du régime complémentaire.

Bij ontstentenis van ondernemingsraad of van syndicale afvaardiging, heeft dit overleg plaats met de vertegenwoordigers van de representatieve werknemersorganisaties of, bij ontstentenis, met de werklieden van de onderneming.

A défaut de conseil d'entreprise ou de délégation syndicale, cette concertation a lieu avec les représentants des organisations représentatives des travailleurs ou, à défaut, avec les travailleurs de l'entreprise.

Vooraleer een beslissing tot ontslag te nemen, nodigt de werkgever daarenboven de betrokken werkmán (werkster) bij aangetekende brief uit tot een onderhoud tijdens de werkuren op de zetel van de onderneming. Dit onderhoud heeft tot doel aan de werkmán (werkster) de gelegenheid te geven zijn (haar) bezwaren tegen het door de werkgever voorgenomen ontslag kenbaar te maken. Overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst van 3 mei 1972 inzonderheid artikel 7, kan de werkmán (werkster) zich bij dit onderhoud laten bijstaan door de syndicale afgevaardigde. De opzegging kan ten vroegste geschieden de tweede werkdag na de dag waarop dit onderhoud plaats had of waarop dit onderhoud voorzien was.

Avant de prendre une décision en matière de licenciement, l'employeur invite en outre l'ouvrier(ouvrière) concerné(e), par lettre recommandée, à un entretien au siège de l'entreprise pendant les heures de travail. Cet entretien a pour but de permettre à l'ouvrier(ouvrière) de communiquer à l'employeur ses objections vis-à-vis du licenciement envisagé. Conformément à la convention collective de travail du 3 mai 1972, notamment l'article 7, l'ouvrier(ouvrière) peut se faire assister, lors de cet entretien, par son délégué syndical. Le licenciement peut avoir lieu au plus tôt à partir du deuxième jour de travail qui suit le jour où l'entretien s'est effectué ou était projeté.

De ontslagen werklieden hebben de mogelijkheid de aanvullende regeling te aanvaarden of deze te weigeren en derhalve deel uit te maken van de arbeidsreserve.

Les ouvriers(ouvrières) licencié(e)s ont la faculté, soit d'accepter le régime complémentaire, soit de le refuser et de faire dès lors partie de la réserve de main-d'oeuvre.

HOOFDSTUK IX.

Betaling aanvullende vergoeding

Art. 15. De uitgaven waarvan sprake in hierboven vermeld hoofdstuk IV worden gefinancierd door het fonds voor bestaanszekerheid, bij middel van een werkgeversbijdrage van 0,40 pct. berekend op grond van het volledig loon van hun werklieden.

CHAPITRE IX.

Paiement de l'indemnité complémentaire

Art. 15. Les dépenses dont il est question au chapitre IV ci-avant sont financées par le fonds de sécurité d'existence, au moyen d'une cotisation patronale de 0,40 p.c. calculée sur la base du salaire global de leurs ouvriers.

De modaliteiten hiervan worden in een afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst geregeld.

Les modalités afférentes sont réglées dans une convention collective de travail séparée.

HOOFDSTUK X. *Eindbepalingen*

CHAPITRE X. *Dispositions finales*

Art. 16. De administratieve formaliteiten nodig voor de uitvoering van deze overeenkomst worden door de raad van bestuur van het bedoelde fonds vastgesteld.

Art. 16. Les formalités administratives nécessaires à l'exécution de la présente convention sont fixées par le conseil d'administration du fonds visé.

Art. 17. De algemene interpretatiemoeilijkheden van deze collectieve arbeidsovereenkomst worden door de raad van bestuur van het bedoelde fonds voor bestaanszekerheid beslecht in de geest van en refererend naar de collectieve arbeidsovereenkomst nr 17 van de Nationale Arbeidsraad.

Art. 17. Les difficultés d'interprétation générale résultant de la présente convention collective de travail sont résolues par le conseil d'administration du fonds de sécurité d'existence visé dans l'esprit de et en se référant à la convention collective de travail n° 17 du Conseil national du travail.

Art. 18. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing vanaf 1 januari 2001 tot en met 31 december 2002, behalve voor artikel 15 dat eveneens van toepassing is vanaf 1 januari 2001 en dat voor onbepaalde duur gesloten is.

Art. 18. La présente convention collective de travail s'applique du 1er janvier 2001 au 31 décembre 2002 inclus, sauf en ce qui concerne l'article 15 qui s'applique aussi du 1^{er} janvier 2001 et qui est conclu pour une durée indéterminée.

Artikel 15 kan worden opgezegd door de meest gereede partij mits inachtnaam van een opzeggingsperiode van drie maanden bij een ter post aangetekende brief gericht aan de voorzitter van het paritair comité.

L'article 15 peut être dénoncé par la partie la plus diligente moyennant un préavis de trois mois adressé par lettre recommandée au président de la commission paritaire.