

14

Convention collective de travail du 10 juin 1999, conclue au sein de la Commission paritaire de l'industrie verrière, concernant les accords pour l'emploi et la formation, fixant certaines conditions de travail dans le secteur de la miroiterie et de la fabrication de vitraux d'art et relatif aux groupes à risque et à la prépension conventionnelle. (99/1)

TITRE I - CHAMP D'APPLICATION

Article 1^{er}.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des usines et entreprises des secteurs d'activité suivants, y compris le montage et la pose assumés par elle à l'exception des S.A. MIRODAN (Heule):

- 1° verres plats assemblés et/ou transformés et/ou façonnés, par exemple : vitrages isolants, verres à glaces, verres rodés, biseautés, argentés, gravés, décorés, bombés, matés, mousselines, d'une façon générale, la miroiterie et autres;
- 2° fabrication de vitraux d'art.

Par « ouvriers », on entend les ouvriers et les ouvrières.

TITRE II - CONDITIONS DE TRAVAIL

CHAPITRE 1 - DUREE HEBDOMADAIRE DE TRAVAIL

Article 2. Durée moyenne

La durée hebdomadaire conventionnelle de travail ne peut dépasser 38 heures par semaine en moyenne calculée sur une base annuelle.

Article 3. Congés d'ancienneté

Toutefois, il est accordé aux ouvriers :

- 1 jour de congé après 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise;
- un 2ème jour de congé après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise;
- un 3ème jour de congé après 25 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Le jour est accordé dès que l'ancienneté est atteinte.

Les dates de congé sont fixées en accord avec l'employeur, tenant compte de l'organisation du travail.

CHAPITRE II - CLASSIFICATION DES FONCTIONS

A. Personnel de fabrication

Article 4.

Les fonctions des ouvriers occupés dans la fabrication sont classées en six groupes selon les critères généraux ci-après :

[Handwritten signatures]

NEERLOGGING-DÉPÔT REGISTR.-ENREGISTR.
24 -06- 1999 30 -07- 1999

51.789/6/115

Groupe 1 :

formation professionnelle inférieure à 3 mois, faible travail physique, rares manipulations de pièces de plus de 10 kilos, attention soutenue, qualité et rendement minimums assurés.

Groupe 2 :

formation de 3 à 6 mois, faible travail physique, rares manipulations de pièces de plus de 10 kilos, attention soutenue, qualité et rendement minimums assurés.

Groupe 3 :

formation professionnelle inférieure à 3 mois, travail physique moyen à lourd, attention soutenue, qualité et rendement minimums assurés. Les gardes et concierges sont également classés dans ce groupe.

Groupe 4 :

formation de 12 à 24 mois, faible travail physique, rares manipulations de pièces de plus de 10 kilos, attention soutenue et concentration de l'esprit, qualité et rendement minimums assurés.

Groupe 5 :

formation de 3 à 6 mois, travail physique moyen à lourd, attention soutenue, qualité et rendement minimums assurés.

Groupe 6 :

formation de 12 à 24 mois, travail physique moyen à lourd, attention soutenue et concentration de l'esprit, qualité et rendement minimums assurés.

B. Personnel d'entretien et des services auxiliaires

Article 5.

Les ouvriers occupés dans les services d'entretien et auxiliaires sont classés comme suit:

- 1° les manœuvres spécialisés sont classés, au minimum dans le groupe 5 prévu à l'article 4.
- 2° les ouvriers qualifiés sont classés comme suit :
 - 1) Catégorie A : nouveaux diplômés A4, A3, B2.
 - 2) Catégorie B : nouveaux diplômés A4, A3, B2 après une période d'essai.
 - 3) Catégorie C : diplômés A4 ou B6, ayant au moins deux ans d'expérience.
 - 4) Catégorie D : diplômés A3, B2 ou B1, ayant au moins cinq ans d'expérience.
 - 5) Brigadiers : diplômés comme prévu pour la catégorie D et exerçant un commandement.

L'accès aux catégories supérieures est prévu en cas de mérite exceptionnel ou d'ancienneté suffisante pour les ouvriers qui ne sont pas diplômés comme prévu à l'article 5, 2°.

Le passage d'une catégorie à une autre implique cependant, comme le passage d'un groupe de base à un autre, un rendement et une qualité de travail suffisants.

Article 6.

L'application objective des critères définis aux articles 4 et 5 fait l'objet d'un examen paritaire au sein de l'entreprise.



C. Egalité hommes-femmes

Article 7.

Un groupe de travail paritaire sera constitué au sein de la sous-commission paritaire 115.3 le plus rapidement possible sous l'égide du Ministère de l'Emploi et du Travail pour déterminer si l'actuel système de classification des fonctions conduit à une inégalité de chances entre hommes et femmes.

Si le groupe de travail paritaire aboutit, dans un premier temps et au plus tard pour le 31 décembre 1999, à la conclusion évidente que des inégalités existent entre hommes et femmes, il poursuivra ses travaux en vue de faire des propositions visant à éliminer toutes inégalités. Celles-ci seront à remettre à la sous-commission paritaire 115.3 avant la fin de durée de la présente convention collective de travail.

L'éventuelle révision des classifications des fonctions se fera sur base analytique ou au moyen d'un système jugé équivalent par les partenaires sociaux.

CHAPITRE III - REVENU MINIMUM MENSUEL MOYEN GARANTI

Article 8.

Un revenu minimum mensuel moyen de 44.210 F bruts est garanti aux ouvriers visés à l'article 1er, âgés de 21 ans ou plus.

Ce montant est porté à 45.429 F bruts pour les ouvriers âgés de 21 ans et demi et ayant au moins 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

Il est de 45.970 F bruts pour les ouvriers âgés de 22 ans et comptant à cette date au moins 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

Le contenu de ce revenu est fixé conformément aux dispositions de la convention collective de travail n° 43 du 2 mai 1988, conclue au sein du Conseil national du Travail, portant modification et coordination des conventions collectives de travail n° 21 du 15 mai 1975 et n° 23 du 25 juillet 1975, relatives à la garantie d'un revenu minimum mensuel moyen, telle que modifiée et complétée par les conventions collectives de travail n° 43bis du 16 mai 1989, n° 43ter du 19 décembre 1989, n° 43quater du 26 mars 1991, n° 43quinquies du 13 juillet 1993, n° 43sexies du 5 octobre 1993 et n° 43septies du 2 juillet 1996.

CHAPITRE IV - SALAIRES HORAIRE MINIMUMS

A. Ouvriers âgés de 21 ans ou plus

Article 9.

Sans préjudice de l'application de l'article 8, les salaires horaires minimums des ouvriers âgés de 21 ou plus exerçant une profession définie à l'article 4 sont fixés comme suit au 1^{er} avril 1999 pour un régime de travail de 38 heures par semaine :

Personnel de fabrication

<u>Groupe</u>	<u>Francs par heure</u>
1	296,34
2	304,02
3	313,05
4	332,16
5	323,21
6	353,54

A l'embauche, les ouvriers qui exercent une fonction classée en groupe 1, 2 ou 3, perçoivent un salaire égal à 95 % du salaire pour ces groupes et ce durant huit semaines de travail effectif au maximum.

Les salaires horaires minimums des ouvriers âgés de 21 ans ou plus exerçant une profession définie à l'article 5, sont fixés comme suit pour un régime de travail de 38 heures par semaine :

Personnel d'entretien et des services auxiliaires

<u>Groupe</u>	<u>Francs par heure</u>
5	323,21
6	353,54

Catégorie

A	353,54
B	365,90
C	378,17
D	390,36
Brigadiers	402,52

B. Ouvriers âgés de moins de 21 ans

Article 10.

Les salaires horaires minimums des ouvriers âgés de moins de 21 ans sont calculés aux pourcentages suivants du salaire horaire minimum de l'ouvrier âgé de 21 ou plus du même groupe ou catégorie auxquels ils appartiennent, compte tenu de l'âge et de l'ancienneté acquise dans l'entreprise :

Age	A l'embauche	Ancienneté		
	%	1 an %	2 ans %	3 ans %
Moins de 17 ans	65	70,00	72,50	-
17 ans	75	77,50	80,00	82,50
18 ans	85	87,50	90,00	92,50
19 ans	95	97,50	100,00	100,00
20 ans	100	100,00	100,00	100,00

Lorsque les ouvriers âgés de moins de 21 ans effectuent le même travail que les ouvriers âgés de 21 ou plus, ils ont au moins droit au salaire horaire minimum prévu pour ceux-ci.

Les ouvriers âgés de moins de 21 ans bénéficient également du salaire normal de l'ouvrier âgé de 21 ans ou plus de leur groupe dès la fin de leur service militaire ou, s'ils en sont exemptés, dès la date à laquelle ils l'auraient terminé.

CHAPITRE V - PRIMES D'EQUIPES

Article 11.

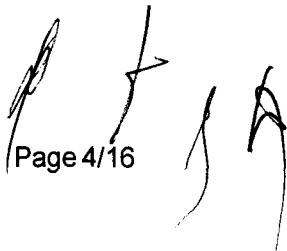
Lorsque le travail est organisé en deux ou trois équipes "tournantes", les primes d'équipes suivantes sont octroyées comme suit aux ouvriers, sans distinction d'âge pour un régime de travail de 38 heures par semaine :

<u>Equipe</u>	<u>Francs par heure</u>
Du matin	10,52
De l'après-midi	13,67
De nuit	49,06

La prime du matin est augmentée de 1 FB au 1^{er} janvier 2000.

Les ouvriers ne travaillant que la nuit reçoivent également une prime de 49,06 F par heure.

Page 4/16



67

Les primes d'équipes fixées ci-devant sont doublées pour tout travail effectué le samedi en équipes.

CHAPITRE VI - TRAVAIL DES SAMEDIS, DIMANCHES ET JOURS FERIES LEGAUX

Article 12.

Les ouvriers occupés en régime de travail normal le samedi bénéficient de la prime d'équipe doublée correspondante comme prévu à l'article 11 pour le travail en équipes le samedi.

Article 13.

Les salaires et les primes d'équipes sont doublées pour tout travail effectué les dimanches et jours fériés légaux.

Ce complément est également accordé aux gardes et concierges.

CHAPITRE VII - POUVOIR D'ACHAT

Article 14.

Pendant la durée de la présente convention, les ouvriers bénéficient d'une augmentation de leurs salaires horaires bruts réels et barémiques de 4 FB au 1^{er} mai 1999 et de 3 FB au 1^{er} janvier 2000.

CHAPITRE VIII - LIAISON DES SALAIRES ET DES PRIMES D'EQUIPES A L'INDICE DES PRIX A LA CONSOMMATION

Article 15.

Le montant du revenu minimum mensuel moyen garanti fixé à l'article 8, les salaires horaires minimums fixés à l'article 9, les primes d'équipes fixées à l'article 11, ainsi que les salaires effectivement payés, sont rattachés à l'indice des prix à la consommation fixé mensuellement par le Ministère des Affaires économiques et publié au Moniteur belge, conformément aux dispositions de la convention collective de travail du 30 septembre 1998, conclue au sein de la Commission paritaire de l'industrie verrière, concernant la liaison des salaires à l'indice des prix à la consommation, rendue obligatoire par arrêté royal.

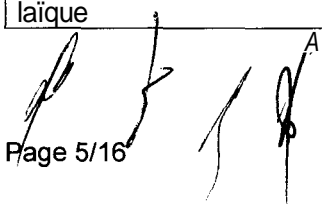
Les montants de ces revenus minimums, des salaires horaires et des primes d'équipes, mentionnés dans la présente convention collective de travail correspondent à l'indice-pivot 102,96 (base 1996 = 100).

CHAPITRE IX - PAIEMENT DES ABSENCES JUSTIFIEES

Article 16.

Sans préjudice des dispositions de l'arrêté royal du 28 août 1963 relatif au maintien de la rémunération normale des ouvriers, des travailleurs domestiques, des employés et des travailleurs engagés pour le service des bâtiments de navigation intérieure, pour les jours d'absence à l'occasion d'événements familiaux ou en vue de l'accomplissement d'obligation civiques ou de missions civiles, modifié par les arrêtés royaux des 9 et 22 juillet 1970, 18 novembre 1975, 16 janvier 1978, 12 août 1981, 8 juin 1984, 27 février 1989, 7 février 1991 et 19 novembre 1998, les ouvriers visés à l'article 1^{er}, ont le droit de s'absenter du travail, avec maintien de leur salaire normal, pour les motifs suivants et pour une durée fixée comme suit :

Motif de l'absence	Durée de l'absence
Décès des grands-parents habitant chez l'ouvrier	un jour complémentaire aux deux jours prévus par l'arrêté royal précité
Communion solennelle ou participation d'un enfant de l'ouvrier ou de son conjoint à la fête de la jeunesse laïque	un jour à choisir dans la semaine qui précède ou qui suit la cérémonie



 Page 5/16

TITRE III - SECURITE D'EXISTENCE

CHAPITRE I - DECLARATION PRELIMINAIRE

Article 17.

Les employeurs visés à l'article 1^{er} s'engagent à respecter les principes suivants :

- 1° les organisations représentatives des travailleurs sont averties par l'employeur, le plus vite possible, d'une mise en chômage éventuelle ou d'un licenciement collectif;
- 2° en cas de mise en chômage, dans la mesure du possible :
 - a) il est instauré un système de roulement parmi les ouvriers dont les fonctions sont équivalentes;
 - b) le personnel intéressé est occupé dans d'autres sections ou divisions de l'entreprise.
- 3° en cas de licenciement collectif, l'employeur use de son influence afin de replacer les ouvriers dans d'autres entreprises.

CHAPITRE II - AVANTAGES SOCIAUX

Les employeurs accordent les avantages sociaux suivants :

A. Chômage partiel

Article 18.

Sont considérés être en chômage partiel, les ouvriers dont l'exécution du contrat de travail n'est pas suspendue.

Article 19.

Une allocation est allouée, par journée chômée, aux ouvriers ayant six mois d'ancienneté et plus dans l'entreprise, lorsque le chômage partiel est dû à des raisons économiques **et/ou** techniques, à l'exception du chômage partiel résultant de grèves ou de conséquences de grèves dans l'entreprise ou dans d'autres entreprises.

Cette allocation est fixée à :

- 216,48 FB par jour chômé dans un régime de 5 jours/semaine;
- 180,41 FB par jour chômé dans un régime de 6 jours/semaine;

sans limitation du nombre de jours de chômage dans l'année civile.

Article 20.

L'allocation octroyée en vertu de l'article 19 n'est due que lorsque l'ayant droit chôme réellement.

Article 21.

Le paiement de l'allocation ne se fait qu'après vérification des fiches de contrôle.

Article 22.

L'allocation est payée avec la même périodicité que les salaires.

B. Licenciement pour des raisons propres à l'industrie

Article 23.

En cas de licenciement pour des raisons qui sont propres à l'entreprise pendant la période du 1^{er} janvier 1999 au 31 décembre 2000 les ouvriers visés à l'article 1^{er}, comptant une ancienneté de trois mois et plus dans l'entreprise, ont droit aux indemnités suivantes :

1° Ouvriers comptant moins d'un an d'ancienneté dans l'entreprise :

une indemnité de licenciement est payée dans tous les cas de licenciement pour des raisons propres à l'entreprise, aux ouvriers ayant au moins 3 mois mais moins d'un an d'ancienneté. Cette indemnité est de 4.450 F au 1^{er} juin 1999.

2° Ouvriers ayant un an d'ancienneté et plus dans l'entreprise :

une option est laissée entre :

a) le bénéfice des allocations prévues en cas de chômage partiel par l'article 19, à raison de :

50 allocations journalières, maximum, aux ouvriers ayant de un à deux ans d'ancienneté;

75 allocations journalières, maximum, aux ouvriers ayant de deux ans à moins de cinq ans d'ancienneté;

120 allocations journalières, maximum, aux ouvriers ayant de cinq ans à moins de dix ans d'ancienneté;

150 allocations journalières, maximum, aux ouvriers ayant de dix ans à moins de quinze ans d'ancienneté;

200 allocations journalières, maximum, aux ouvriers ayant de quinze ans à moins de vingt ans d'ancienneté;

300 allocations journalières, maximum, aux ouvriers ayant vingt ans d'ancienneté et plus.

Ce nombre d'allocations calculé en régime de travail de six jours par semaine est converti au prorata pour les ouvriers occupés en régime de travail de cinq jours par semaine, en arrondissant, en cas de fraction, à l'unité supérieure;

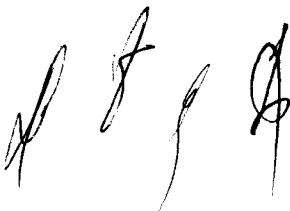
b) le bénéfice d'une indemnité de licenciement égale à :

50 % du total des allocations prévues en a), si l'ouvrier a moins de 45 ans;

75 % de ce même total s'il a 45 ans et plus.

L'option doit être levée par l'ouvrier avant l'expiration du préavis légal.

Le choix entre l'indemnité de licenciement et le bénéfice des allocations journalières de sécurité d'existence est sans appel.



C. Liaison des allocations et indemnités à l'indice des prix à consommation

Article 24.

Les allocations et indemnités prévues aux articles 19 et 23 fluctuent suivant le système de liaison prévu pour l'évolution des plafonds du régime général de la sécurité sociale par la loi du 2 août 1971, publiée au Moniteur du 20 août 1971.

Elles sont à mettre en regard de l'indice-pivot 101,12 (base 1996= 100).

Les indexations des allocations journalières se font sur la base du montant hebdomadaire qui est divisé par 5 ou 6 selon que le régime hebdomadaire de travail compte 5 ou 6 jours.

D. Cumul d'avantages

Article 25.

L'article 23 (B. Licenciement pour des raisons propres à l'entreprise) est uniquement d'application aux entreprises et à leurs ouvriers ne bénéficiant pas des dispositions de la loi du 28 juin 1966, relative à l'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises.

TITRE IV - SECURITE D'EMPLOI

A. Mutations

Article 26.

En cas de mutation de fonction d'un ouvrier à l'intérieur d'une société, l'employeur alloue à l'ouvrier une indemnité compensatoire, si la rémunération horaire moyenne de l'ouvrier est inférieure à l'ancienne rémunération.

Cette indemnité est fixée aux taux et pour les périodes repris ci-dessous, en prenant pour base la différence entre les deux rémunérations citées ci-avant telles qu'expliquées ci-après :

Ancienneté de	Indemnité de 100% payée pendant	Indemnité de 90% payée pendant	Indemnité de 80% payée pendant
25 ans et plus	18 mois	12 mois	12 mois
20 ans à moins de 25 ans	11 mois	11 mois	11 mois
15 ans à moins de 20 ans	7 mois	8 mois	9 mois
10 ans à moins de 15 ans	7 mois	7 mois	7 mois
5 ans à moins de 10 ans	4 mois	5 mois	6 mois
2 ans à moins de 5 ans	3 mois	4 mois	5 mois
3 mois à moins de 2 ans	3 mois	3 mois	4 mois

La première période d'indemnisation (à 100%) ne comprend pas la période couverte par le préavis légal ou conventionnel de salaire; elle débute le premier jour ouvrable suivant le jour où expire le préavis légal ou conventionnel de salaire.

L'ancienneté est calculée à la date du jour où la mutation de fonction prend cours.

Aucune indemnité n'est payée :

- 1° aux ouvriers dont l'ancienneté est inférieure à 3 mois;
- 2° en cas de:
 - a) mutation réalisée à la demande de l'ouvrier;
 - b) mutation décidée par l'employeur pour des motifs disciplinaires;
 - c) fluctuation de salaires découlant des usages et conventions applicables à la fonction.

L4

Par rémunération horaire moyenne, il faut entendre la rémunération horaire majorée de la prime de productivité horaire calculée sur la moyenne des trois mois précédant le changement de fonction. Les primes d'équipes, les primes diverses (autres que la prime de productivité) et les sursalaires ne sont pas pris en considération. Les cas d'espèce sont examinés en commun sur le plan local.

Cette indemnité est calculée au moment de la mutation et, hormis sa diminution progressive respectivement à 90 et 80 % de son montant, est constante pendant toute la période d'indemnisation, au prorata du temps preste. Elle varie toutefois proportionnellement si l'écart entre le salaire perdu et le salaire actuel varie.

B. Licenciement de personnes âgées

Article 27.

Au cours de la présente convention collective de travail, la prépension, dans les conditions de la convention collective de travail n° 17 conclue au sein du Conseil national du Travail, est accordée dans tous les cas de licenciement d'un ouvrier ayant atteint l'âge de 58 ans, si l'intéressé peut prouver une carrière de 25 ans en tant que salarié et, à partir du 1^{er} janvier 2000, 10 ans d'ancienneté dans le secteur verrier ou 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Article 28.

§ 1. En exécution de l'article 110 § 1 de la loi du 26 mars 1999 relative au plan d'action belge pour l'emploi 1998 et portant des dispositions diverses, les ouvriers licenciés qui, au cours de la période du 1^{er} janvier 1999 au 31 décembre 2000 sont âgés de 56 ans ou plus, ont le droit de bénéficier du système de la prépension à temps plein décrit à l'article 27. Par ailleurs, l'âge de 56 ans doit être atteint au cours de la durée de validité de la présente convention collective de travail et au moment de la fin de leur contrat de travail. Les ouvriers visés doivent, au moment de la fin de leur contrat de travail, pouvoir se prévaloir de 33 ans de passé professionnel en tant que salarié, au sens de l'article 114 § 4, de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage.

En outre, ces ouvriers doivent pouvoir prouver positivement, par tous moyens de preuve, qu'au moment de la fin du contrat de travail, ils ont travaillé effectivement au minimum pendant 20 ans dans un régime de travail tel que prévu à l'article 1^{er} de la convention collective de travail n° 46 conclue le 23 mars 1990 et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 10 mai 1990.

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.

§ 2. Pour l'application du présent article, sont assimilés à des jours de travail pour le calcul du passé professionnel :

- la période de service actif en tant que milicien et en tant qu'objecteur de conscience en application de la législation belge;
- les jours d'interruption de carrière, conformément aux dispositions de la loi de redressement du 22 janvier 1985 et les périodes au cours desquelles le travailleur a interrompu son activité salariée pour élever un enfant de moins de 6 ans. Ces assimilations peuvent totaliser 3 ans au maximum;
- les jours au cours desquels le travailleur a interrompu son activité salariée pour élever un deuxième enfant ou un enfant suivant âgé de moins de 6 ans. Ces assimilations peuvent être prises en compte pour un maximum de 3 ans au total;
- les jours de chômage complet avec un maximum de 5 ans.

Article 29.

Le remplacement de l'ouvrier prépensionné se fera conformément aux dispositions légales, la priorité étant accordée aux ouvriers sous statut précaire et compte tenu de la qualification requise.

L

TITRE V - AUTRES AVANTAGES

CHAPITRE I - PECULE EXTRA-LEGAL COMPLEMENTAIRE AU PECULE DE VACANCES

Article 30.

Il est accordé aux ouvriers un pécule extra-légal complémentaire au pécule de vacances, équivalent au salaire pour :

- 110 heures de travail après une ancienneté d'un an;
- 120 heures de travail après une ancienneté de deux ans;
- 130 heures de travail après une ancienneté de trois ans;
- 140 heures de travail après une ancienneté de quatre ans;
- 150 heures de travail après une ancienneté de cinq ans;
- 160 heures de travail après une ancienneté de six ans;

pour au moins 220 jours travaillés à temps plein et y assimilés par an.

Sont assimilés à des jours travaillés :

- 1° les jours d'absence due à un accident de travail;
- 2° les jours d'absence justifiée à l'exception de ceux couverts par le salaire hebdomadaire garanti.

Toutefois, dans l'hypothèse d'une période d'absence prolongée pour cause de maladie, l'assimilation ne couvre que les 6 premiers mois continus de maladie.

En cas de nouvelle absence pour cause de maladie, une nouvelle période d'assimilation maximale de 6 mois continus débute pour autant que l'ouvrier ait, pendant 90 jours calendrier consécutifs, repris le travail entre les deux périodes d'absence.

Article 31.

Les ouvriers qui ne totalisent pas 220 jours travaillés et y assimilés par an parce qu'ils sont entrés en service dans le courant de l'exercice, parce qu'ils ont été malades dans les conditions prévues à l'article 30, parce que le contrat a pris fin pour cas de force majeure ou par licenciement, sauf pour motif grave, ou parce qu'ils ont été pensionnés, obtiennent un pécule extra-légal équivalent au salaire pour :

- 9 heures de travail par mois pour une ancienneté inférieure ou égale à un an;
- 10 heures de travail par mois pour une ancienneté de deux ans;
- 11 heures de travail par mois pour une ancienneté de trois ans;
- 12 heures de travail par mois pour une ancienneté de quatre ans;
- 13 heures de travail par mois pour une ancienneté de cinq ans;
- 14 heures de travail par mois pour une ancienneté de six ans;

étant entendu que tout mois commencé est considéré comme mois entier.

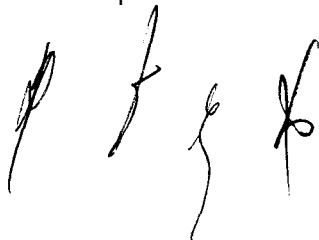
Article 32.

Pour le calcul du pécule extra-légal, la période de référence débute le 1er décembre et se termine le 30 novembre de l'année suivante.

L'ancienneté à prendre en considération est celle acquise dans l'entreprise.

L'ancienneté et le salaire à prendre en considération sont déterminés par la situation au 30 novembre.

L'ancienneté et le salaire à prendre en considération pour les ouvriers qui ne sont plus en service à l'entreprise à la date précitée sont déterminés par la situation au dernier jour d'occupation.



Article 33.

Ce pécule extra-légal est payable au plus tard en décembre, avant la Noël, ou à l'expiration du contrat de travail pour les ouvriers visés à l'article 31.

CHAPITRE II - PRIME D'ASSIDUITE

Article 34.

Une prime d'assiduité de 5 F par journée de prestation effective de travail est payée aux ouvriers. Les jours de vacances annuelles auxquels l'ouvrier a droit sont assimilés à des jours de prestation effective de travail dans le régime de la semaine de travail de 5 jours.

Cette prime est calculée par trimestre et payée en même temps que la première paie qui suit la fin de ce trimestre.

CHAPITRE III - PRIME DE DEPART

Article 35.

Une prime de départ égale au dernier pécule extra-légal complémentaire au pécule de vacances dont question aux articles 30 à 33 est accordée aux ouvriers qui quittent l'entreprise à l'âge normal de la retraite, de même qu'aux ouvriers quittant l'entreprise sous un régime de pension anticipée.

CHAPITRE IV - FETE PATRONYMIQUE

Article 36.

Les avantages offerts à l'occasion de la fête patronymique sont maintenus.

CHAPITRE V - COURS DU SOIR

Article 37.

Les ouvriers désireux de se perfectionner dans le métier exercé (cours relatifs au façonnage du verre pour le personnel de production ou ayant trait à la spécialité exercée, pour le personnel d'atelier et d'entretien), peuvent, à leur demande, obtenir un crédit de jours de congé complémentaire destiné à faciliter la préparation et la présentation de leurs examens de fin d'année.

Cette disposition vise uniquement les ouvriers ayant rentré, au début de l'année académique, le certificat d'inscription aux cours et dont la demande a été examinée et acceptée par le chef hiérarchique.

Les cours par correspondance n'entrent pas en ligne de compte, sauf pour les personnes qui se préparent aux épreuves d'un jury central.

Article 38.

Les ouvriers ont droit au crédit de jours suivant :

Niveau des cours suivis	Nombre d'heures de cours effectivement suivis pendant une année académique	Congé octroyé
1. Niveau technique supérieur et assimilé anciennement B1	- Plus de 300 heures	5 jours
	- De 200 à 300 heures	4 jours
	- Moins de 200 heures	1 jour
2. Niveau technique et professionnel secondaires supérieurs et assimilés anciennement B6/B2	- Plus de 300 heures	3 jours
	- Moins de 300 heures	1 jour

3. Niveau technique et professionnel secondaires inférieurs et assimilés - trois premières années - anciennement B6/B2	- Plus de 300 heures	3 jours
	- Moins de 300 heures	1 jour

Le tableau repris ci-dessus a été établi en tenant compte non seulement du niveau des cours suivis mais également de l'ampleur des matières sur lesquelles portent les examens.

Article 39.

Le crédit de jours doit être utilisé dans le courant de la période allant des quinze jours précédant immédiatement le début de la session des examens jusqu'à la fin de cette session.

Le crédit de jours peut être scindé en deux parties et doit être pris par journées entières.

Le congé doit toujours être sollicité au préalable et fixé en accord avec le chef hiérarchique.

Ce crédit n'est accordé qu'une fois par année académique.

Article 40.

Sont exclus du bénéfice du présent avantage, les ouvriers qui sont en préavis ou sous le coup d'une mesure de licenciement au début des examens.

Article 41.

Les jours de congé accordés en vertu des articles 37 à 39 sont assimilés à des jours de travail effectif pour le calcul des jours de repos compensatoires éventuellement prévus dans le cadre du régime de durée de travail qui est applicable aux bénéficiaires de congé, ainsi que pour le calcul du pécule extra-légal complémentaire au pécule de vacances.

Article 42.

Les dispositions nécessaires sont prises, dans les limites prévues par la loi, pour que le congé accordé en vertu des articles 37 à 39, ne portent pas préjudice aux droits des intéressés en ce qui concerne les avantages prévus par la législation ou par une convention dans le secteur ou dans l'entreprise.

Article 43.

Les avantages octroyés en vertu des articles 37 à 39 ne peuvent être cumulés avec des avantages similaires accordés par voie légale ou conventionnelle.

CHAPITRE VI - CONTRIBUTION PATRONALE AU FONDS SOCIAL DES OUVRIERS DE L'INDUSTRIE VERRIERE ASBL

Article 44.

La contribution patronale au Fonds social est fixée, par ouvrier occupé, pour les exercices 1999 et 2000 par la convention du 10 juin 1999 relative aux primes syndicales et à la formation syndicale.

CHAPITRE VII - FORMATION SYNDICALE

Article 45.

En vue du financement de la formation syndicale, la contribution patronale au Fonds social est fixée, par ouvrier occupé, pour les exercices 1999 et 2000 par la convention du 10 juin 1999 relative aux primes syndicales et à la formation syndicale.

CHAPITRE VIII - DELEGATION SYNDICALE

Article 46.

Il est accordé un crédit de 3 journées de travail normal par an et par mandat effectif de délégué syndical, afin de permettre aux membres en exercice de la délégation syndicale de participer à certaines missions syndicales en dehors de l'entreprise, autres que des activités de formation ou des réunions paritaires organisées au niveau de la Commission paritaire de l'industrie verrière, du sous-secteur ou de l'entreprise.

TITRE VI • DUREE DES PREAVIS

Article 47.

La durée des préavis en cas de licenciement, hors cas de prévisions ou de maladies de plus d'un an, est portée à :

- 4 semaines pour les ouvriers comptant moins de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise;
- 8 semaines pour les ouvriers comptant de 10 à moins de 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise;
- 12 semaines pour les ouvriers comptant plus de 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

TITRE VII - HEURES SUPPLEMENTAIRES

Article 48.

Les entreprises s'engagent à tout mettre en œuvre pour limiter au maximum, en concertation avec la délégation syndicale, les heures supplémentaires non récupérées.

TITRE VIII - TRAVAIL A MI-TEMPS VOLONTAIRE

Article 49.

En vue d'ouvrir les perspectives d'emploi, les employeurs s'engagent à favoriser le volontariat pour le travail à mi-temps dans leurs entreprises.

Chaque ouvrier occupé a le droit de passer à un régime de travail à mi-temps au niveau de l'entreprise, sur base annuelle moyenne.

Cependant le nombre d'ouvriers occupés à mi-temps est limité à 2% du nombre total d'ouvriers inscrits au registre du personnel.

Cet engagement sera réalisé sous la forme de « carrière duo », c'est-à-dire que l'employeur sera tenu d'accepter la demande d'un ouvrier de passage au régime de travail à mi-temps pour autant que deux ouvriers travaillant dans la même fonction en fassent la demande conjointement.

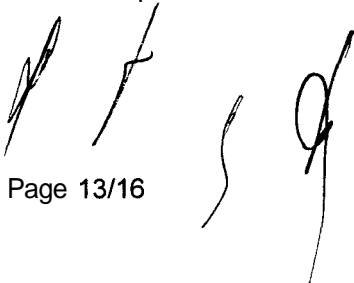
Le passage au régime de travail à mi-temps doit être effectué endéans les trois mois après la demande de modification du régime de travail.

Le contrat de travail de l'ouvrier est modifié du moins en ce qui concerne le régime de travail. Ce régime de travail ne peut être modifié ultérieurement que moyennant accord de l'employeur.

TITRE IX - INTERRUPTION DE CARRIERE

Article 50.

En vue de favoriser l'emploi, un droit est octroyé à l'interruption complète de carrière, pour autant que l'exercice de ce droit par les ouvriers n'excède pas 4% du personnel ouvrier inscrit au registre du personnel.



Page 13/16

Le nombre d'ouvriers en interruption complète de carrière est cependant limité à 10% du personnel ouvrier occupé dans une même branche d'activité, une même division, un même département, une même profession ou pour une même tâche.

TITRE X - TRAVAIL INTERIMAIRE

Article 51.

La référence en matière de contrat de travail est celle de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Le recours à l'intérim est possible moyennant ce qui suit.

Le recours au travail intérimaire se fera en concertation avec la délégation syndicale ou le conseil d'entreprise, dans le respect des lois et conventions collectives de travail en vigueur.

La durée du contrat de travail pour travail intérimaire sera au minimum d'une semaine, sauf en cas de circonstances particulières à discuter avec la délégation syndicale.

La durée maximale doit être discutée avec la délégation syndicale, en vue d'un éventuel engagement sous contrat, lorsque l'intérim atteint au moins 12 mois continus.

TITRE XI - SOUS-TRAITANCE

Article 52.

Si le recours à des sociétés tierces s'avère nécessaire, l'employeur s'engage à communiquer à la délégation syndicale ou au conseil d'entreprise, les activités de sous-traitance connues et planifiées.

L'information portera sur la nature des travaux, leur durée et la qualification des travailleurs qui effectueront ces travaux.

L'employeur s'engage à faire appel à des entreprises tierces qui respectent les dispositions légales en matière d'occupation du personnel, les lois et règlements belges relatifs à la sécurité et à la santé des travailleurs. Le suivi des dispositions légales en matière de sécurité et de santé se fera en concertation avec le Comité de prévention et de protection sur les lieux de travail.

TITRE XII - ORGANISATION DU TRAVAIL

Article 53.

S'il s'avère nécessaire de modifier l'organisation du temps de travail au sein de l'entreprise, les interlocuteurs sociaux veillent à intégrer des préoccupations économiques d'une part, et sociales d'autre part, que sont :

- les effets sur l'emploi (par exemple les possibilités d'insérer davantage de contrats à durée déterminée et/ou indéterminée, de réduire les heures supplémentaires);
- l'adaptation des conditions de travail;
- la santé et la sécurité des travailleurs;
- les effets sur les revenus des ouvriers.

L'application de la nouvelle organisation du travail sera suivie et, si besoin, adaptée en concertation avec la délégation syndicale ou le conseil d'entreprise.



TITRE XIII - RESTRUCTURATION

Article 54.

En cas de restructuration, les possibilités prévues par l'article 9 de l'arrêté royal du 24 février 1997 contenant des conditions plus précises relatives aux accords pour l'emploi, seront envisagées paritairement au niveau de l'entreprise pour autant qu'elles permettent de donner une solution positive au problème social qui se pose et pour autant qu'elles n'aient pas pour effet d'augmenter le coût horaire de la main-d'œuvre ou n'influencent pas de manière négative la rentabilité et la compétitivité de l'entreprise concernée.

Le passage à une durée hebdomadaire de travail inférieure demeure réversible et est limité à la durée de la convention conclue au niveau de l'entreprise dans le cadre de la restructuration. Au terme de la restructuration, il y aura une évaluation paritaire au niveau de l'entreprise.

Les expériences au niveau des entreprises ne constituent pas de précédent au niveau du sous-secteur.

TITRE XIV - GROUPES A RISQUE ET FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 55.

Les employeurs visés à l'article 1^{er} s'engagent à respecter la convention sectorielle relative à l'effort pour les groupes à risque et la formation professionnelle.

TITRE XV - CONCERTATION SOCIALE

Article 56.

En cas de conflits sociaux, les employeurs et ouvriers confirment leur ferme intention de suivre les procédures conventionnelles de médiation appropriées, y compris le recours au Président de la Commission paritaire en sa qualité de conciliateur social.

TITRE XVI - PAIX SOCIALE

Article 57.

Jusqu'au 31 décembre 2000, les organisations syndicales signataires de la présente convention et leurs membres s'engagent à ne poser auprès des employeurs ressortissant au secteur de la miroiterie et de la fabrication de vitraux d'art, en faveur du personnel ouvrier, aucune revendication générale et collective en dehors des mesures d'exécution de la présente convention.

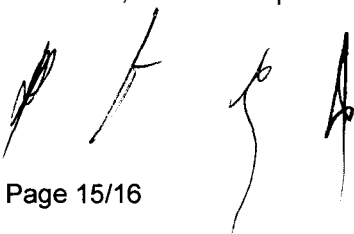
Si la paix sociale n'est pas respectée, si la convention collective de travail du 28 avril 1987, conclue au sein de la Commission paritaire de l'industrie verrière, concernant la paix sociale et les prestations d'intérêt public en temps de paix rendue obligatoire par l'arrêté royal du 22 septembre 1987 n'est pas respectée par les organisations syndicales, les sanctions prévues à l'article 4 de la convention collective de travail du 28 avril 1987 seront appliquées.

TITRE XVII - VALIDITE

Article 58.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 1999 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2000, à l'exception des articles 27, 28 et 29 de la présente convention qui cessent de produire leurs effets le 30 juin 2001 sauf modification des mesures légales relatives à la prépension conventionnelle.

Elle est conclue de bonne foi et les parties signataires s'engagent à la faire appliquer auprès de leurs mandants, aussi bien quant à la lettre, que quant à l'esprit.



Uj

La présente convention collective de travail est conclue en application de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité et de ses arrêtés d'exécution ainsi qu'en application de l'accord interprofessionnel du 8 décembre 1998 et de la loi du 26 mars 1999 relative au plan d'action pour l'emploi 1998 et portant des dispositions diverses.

Article 59.

Les dispositions plus favorables des conventions collectives de travail conclues au sein des entreprises maintiennent leurs effets pendant toute la durée de la présente convention collective de travail.

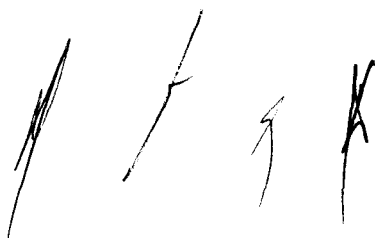
Article 60.

La présente convention collective de travail sera déposée au Greffe du service des relations collectives de travail et la force obligatoire par arrêté royal est demandée par les parties signataires.

Les partenaires sociaux, signataires de cette convention demandent au Ministre de l'Emploi et du Travail de tout mettre en œuvre afin que la publication de l'arrêté royal intervienne dans les délais prévus pour rendre obligatoire la présente convention collective de travail à tous les employeurs du sous-secteur.

~~NOTA BENE~~

~~A REPRENDRE DANS UNE CCT SECTORIELLE : MESURES POUR L'EMPLOI ET LA FORMATION (=~~
~~- 0.30%). -~~



62

Collectieve arbeidsovereenkomst van 10 juni 1999, gesloten in het Paritair Comité voor het glasbedrijf, betreffende de werkgelegenheidsakkoorden en de vorming, tot vaststelling van sommige arbeidsvoorwaarden in de sector van de spiegelmakerij en van de fabricage van kunstramen en betreffende de risicogroepen en het conventioneel brugpensioen. (99/1)

TITEL I - TOEPASSINGSGBIED

Artikel 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werklieden van de fabrieken en ondernemingen van de volgende bedrijfssectoren, het door hen verrichte monteren en plaatsen inbegrepen, met uitzondering van de N.V. MIRODAN (Heule) :

- 1° samengevoegd en/of omgevormd en/of bewerkt vlak glas, bijvoorbeeld : isolerende beglazing, spiegelglas, geslepen spiegelglas, met geslepen rand, verzilverd, gegraveerd, versierd, gewelfd, dofgemaakt, fijn glas, kortom de spiegelmakerij, en andere;
- 2° de fabricage van kunstramen.

Met "werklieden" worden arbeiders en arbeidsters bedoeld.

TITEL II - ARBEIDSVOORWAARDEN

HOOFDSTUK I - ARBEIDSDUUR

Artikel 2.

De overeengekomen arbeidsduur mag op jaarbasis gemiddeld de 38 uur per week niet overschrijden.

Artikel 3. Anciënniteitsverlof

Er wordt de arbeiders echter het volgende toegekend :

- 1 dag verlof na 5 jaar anciënniteit in de onderneming;
- een 2de dag verlof na 10 jaar anciënniteit in de onderneming;
- een 3de dag verlof na 25 jaar anciënniteit in de onderneming.

De dag is verworven van zodra de anciënniteit bereikt is.

De verlofdata worden vastgesteld in akkoord met de werkgever, rekening houdend met de werkorganisatie.

HOOFDSTUK II - CLASSIFICATIE VAN DE FUNCTIES

A. Personeel aan de fabricage

Artikel 4.

De functies van de werklieden die zijn tewerkgesteld aan de fabricage worden ingedeeld in zes groepen volgens de hierna vermelde algemene criteria :

Blz. 1/16

NEEPLICCHINO DEPOT / REGISTR. - ANP. - STR.
24 -06- 1999 | 30 -07- 1999

51.789/6/195

N°

Groep 1 :

vakopleiding van minder dan 3 maanden, licht lichamelijk werk, zeldzame behandeling van stukken van meer dan 10 kilo, aanhoudende aandacht, minimumkwaliteit en minimumrendement gewaarborgd.

Groep 2 :

opleiding van 3 tot 6 maanden, licht lichamelijk werk, zeldzame behandeling van stukken van meer dan 10 kilo, aanhoudende aandacht, minimumkwaliteit en -rendement gewaarborgd.

Groep 3 :

vakopleiding van minder dan 3 maanden, middelmatig tot zwaar lichamelijk werk, aanhoudende aandacht, minimumkwaliteit en -rendement gewaarborgd. De wakers en huisbewaarders vallen ook onder deze groep.

Groep 4 :

opleiding van 12 tot 24 maanden, licht lichamelijk werk, zeldzame behandeling van stukken van meer dan 10 kilo, aanhoudende aandacht en geestesconcentratie, minimumkwaliteit en -rendement gewaarborgd.

Groep 5 :

opleiding van 3 tot 6 maanden, middelmatig tot zwaar lichamelijk werk, aanhoudende aandacht, minimumkwaliteit en -rendement gewaarborgd.

Groep 6 :

opleiding van 12 tot 24 maanden, middelmatig tot zwaar lichamelijk werk, aanhoudende aandacht en geestesconcentratie, minimumkwaliteit en -rendement gewaarborgd.

B. Personeel voor onderhoud en aanvullende diensten

Artikel 5.

De werklieden die zijn tewerkgesteld in de onderhouds- en aanvullende diensten worden als volgt ingedeeld :

- 1° de geoefende hulparbeiders worden ten minste gerangschikt in de in artikel 4 bepaalde groep 5.
- 2° De geschoolde werklieden worden als volgt ingedeeld :
 - 1) Catégorie A : nieuw gediplomeerden A4, A3, B2.
 - 2) Catégorie B : nieuw gediplomeerden A4, A3, B2 na een proeftijd.
 - 3) Catégorie C : gediplomeerden A4 of B6, met tenminste twee jaar ervaring.
 - 4) Catégorie D : gediplomeerden A3, B2 of B1, met tenminste vijf jaar ervaring.
 - 5) Brigadiers : gediplomeerden zoals bepaald voor catégorie D en met uitoefening van gezag.

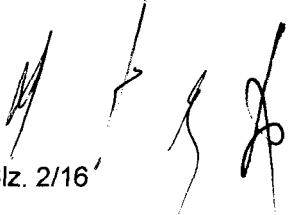
De toegang tot de hogere categorieën is mogelijk bij uitzonderlijke verdienste of voldoende anciënniteit voor de werklieden die niet in het bezit zijn van een diploma overeenkomstig artikel 5, 2°.

De overgang van een catégorie naar een andere vergt echter, zoals de overgang van de ene basisgroep naar de andere, een voldoende rendement en arbeidskwaliteit.

Artikel 6.

De objectieve toepassing van de bij de artikelen 4 en 5 vastgestelde criteria wordt in de onderneming paritair onderzocht.

Blz. 2/16'



64

C. Gelijkheid mannen-vrouwen

Artikel 7.

Een paritaire werkgroep zal zo vlug mogelijk in de schoot van net sub-paritair comité 115.3 samengesteld worden onder de bescherming van het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid om te bepalen of net actuele classificatiesysteem naar een ongelijkheid tussen mannen en vrouwen leidt.

Indien de paritaire werkgroep, in een eerste fase en uiterlijk op 31 december 1999, uitkomt op de évidente conclusie dat er ongelijkheden tussen mannen en vrouwen bestaan, zal de werkgroep zijn werkzaamheden voortzetten teneinde voorstellen te doen om de ongelijkheden weg te werken. De voorstellen moeten vóór het eind van de huidige overeenkomst aan het sub-paritair comité 115.3 overgemaakt worden.

De eventuele herziening van de functieclassificaties zal op een analytische basis gebeuren of door middel van een systeem dat door de sociale partners als équivalent wordt beschouwd.

HOOFDSTUK III - GEWAARBORGD GEMIDDELD MINIMUM MAANDINKOMEN

Artikel 8.

Aan de werklieden bedoeld in artikel 1 van 21 jaar en ouder, wordt een gemiddeld minimum maandinkomen gewaarborgd van 44.210 F bruto.

Dit bedrag wordt verhoogd tot 45.429 F bruto voor de werklieden van 21 jaar en half en die tenminste 6 maanden anciënniteit in de onderneming hebben.

Het wordt 45.970 F bruto voor de werklieden van 22 jaar oud die op die datum 12 maanden anciënniteit in de onderneming tellen.

De inhoud van dit inkomen wordt vastgesteld overeenkomstig de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 43 van 2 mei 1988, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, houdende wijziging en coördinatie van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 21 van 15 mei 1975 en nr. 23 van 25 juli 1975 betreffende de waarborg van een gemiddeld minimum maandinkomen, zoals gewijzigd en aangevuld door de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 43bis van 16 mei 1989, nr. 43ter van 19 december 1989, nr. 43quater van 26 maart 1991, nr. 43quinquies van 13 juli 1993, nr. 43sexies van 5 oktober 1993 en nr. 43septies van 2 juli 1996.

HOOFDSTUK IV - MINIMUM UURLONEN

A. Werklieden van 21 jaar en ouder

Artikel 9.

Onverminderd de toepassing van artikel 8, worden de minimumuurlonen van de werklieden van 21 jaar en ouder die een in artikel 4 bepaald beroep uitoefenen, voor een arbeidsregeling van 38 uren per week, als volgt vastgesteld op 1 april 1999:

Personeel van de fabricage

<u>Groep</u>	<u>Frank per uur</u>
1	296,34
2	304,02
3	313,05
4	332,16
5	323,21
6	353,54

Bij de aanwerving ontvangen de werklieden die een functie uitoefenen welke in groep 1, 2 of 3 wordt gerangschikt, een loon gelijk aan 95 % van het loon voor deze groepen en zulks gedurende maximum acht weken werkelijke arbeid.

De minimumuurlonen van de werkiieden van 21 jaar en ouder die een in artikel 5 bepaald beroep uitoefenen worden op 1 januari 1997 voor een arbeidsregeling van 38 uren per week, als volgt vastgesteld :

Onderhoudspersoneel en aanvullende diensten :

<u>Groep</u>	<u>Frank per uur</u>
5	323,21
6	353,54

Catégorie

A	353,54
B	365,90
C	378,17
D	390,36
Brigadiers	402,52

B. Werklieden van minder dan 21 jaar

Artikel 10.

De minimumuurlonen van de werkiieden van minder dan 21 jaar oud worden berekend op de volgende percentages van het minimumuurloon van de werkmán van 21 jaar oud en ouder van dezelfde groep of catégorie waartoe zij behoren, rekening houdend met de leeftijd en de in de onderneming verworven anciënniteit :

Leeftijd	Bij de aanwerving	Anciënniteit		
	%	1 jaar %	2 jaar %	3 jaar %
minder dan 17 jaar	65	70,00	72,50	-
17 jaar	75	77,50	80,00	82,50
18 jaar	85	87,50	90,00	92,50
19 jaar	95	97,50	100,00	100,00
20 jaar	100	100,00	100,00	100,00

Wanneer de werkiieden van minder dan 21 jaar oud hetzelfde werk verrichten als de werkiieden van 21 jaar en ouder, hebben zij ten minste recht op het voor deze laatste bepaalde minimumuurloon.

De werkiieden van minder dan 21 jaar oud genieten eveneens het normaal loon van de werkmán van 21 jaar en ouder van hun groep zodra zij hun militaire dienst beëindigen of, wanneer zij ervan zijn vrijgesteld, vanaf de datum waarop zij hem zouden hebben beëindigd.

HOOFDSTUK V - PLOEGENPREMIES

Artikel 11.

Wanneer het werk in twee of in drie "draaiende" ploegen is ingericht, worden aan de werkiieden, zonder onderscheid van leeftijd, de volgende ploegenpremies toegekend voor een arbeidsregeling van 38 uren per week :

<u>Ploeg</u>	<u>Frank per uur</u>
ochtendploeg	10,52
namiddagploeg	13,67
nachtploeg	49,06

De ochtendpremie wordt met 1 BEF verhoogd op 1 januari 2000.

De werkiieden die enkel 's nachts werken ontvangen eveneens een premie van 49,06 F/uur.

De hierboven vastgestelde ploegenpremies worden verdubbeld voor elk werk verricht in ploegen op zaterdag.

HOOFDSTUK VI - ARBEID OP ZATERDAGEN, ZONDAGEN EN WETTELIJKE FEESTDAGEN

Artikel 12.

De werklieden, tewerkgesteld in een normale arbeidsregeling op zaterdag, ontvangen de overeenstemmende verdubbelde ploegenpremie zoals voorzien in artikel 11 voor het ploegenarbeid op zaterdag.

Artikel 13.

De lonen en ploegenpremies worden verdubbeld voor elke arbeid welke wordt verricht op zondagen en wettelijke feestdagen.

Deze bijslag wordt ook toegekend aan de wakers en huisbewaarders.

HOOFDSTUK VII - KOOPKRACHT

Artikel 14.

Tijdens de duur van de huidige overeenkomst krijgen de werklieden een verhoging van hun reële bruto en baremieke uurlonen van 4 BEF op 1 mei 1999 en van 3 BEF op 1 januari 2000.

HOOFDSTUK VIII - KOPPELING VAN DE LONEN EN VAN DE PLOEGENPREMIES AAN HET INDEXCIJFER VAN DE CONSUMPTIEPRIJZEN

Artikel 15.

Het bedrag van het gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen vastgesteld bij artikel 8, de minimum-uurlonen vastgesteld bij artikel 9, de ploegenpremies vastgesteld bij artikel 11, alsmede de werkelijk uitbetaalde lonen, worden gekoppeld aan het indexcijfer van de consumptieprijzen, maandelijks vastgesteld door het Ministerie van Economische Zaken en bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad, overeenkomstig de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomsten van 30 september 1998, gesloten in het Paritair Comité voor het glasbedrijf, betreffende de koppeling van de lonen aan het indexcijfer van de consumptieprijzen, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit.

De bedragen van deze minimum inkomsten, uurlonen en ploegenpremies, vermeld in de huidige collectieve arbeidsovereenkomst stemmen overeen met de spilindex 102,96 (basis 1996= 100).

HOOFDSTUK IX - BETALING VAN HET GEOORLOOFD VERZUIM

Artikel 16.

Onverminderd de bepalingen van het koninklijk besluit van 28 augustus 1963, betreffende het behoud van het normaal loon van de werklieden, de dienstboden, de bedienden en de werknemers aangeworven voor de dienst op de binnenschepen, voor afwezigheidsdagen ter gelegenheid van familiegebeurtenissen of voor de vervulling van staatsburgerlijke verplichtingen of van burgerlijke opdrachten, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 9 en 22 juli 1970, 18 november 1975, 16 januari 1978, 12 augustus 1981, 8 juni 1984, 27 februari 1989 en 7 februari 1991 en 19 november 1998, hebben de in artikel 1 bedoelde werklieden het recht, met behoud van hun normaal loon, het werk te verzuimen om volgende redenen en voor als volgt bepaalde duur :

Reden van het verzuim	Duur van het verzuim
Overlijden van de grootouders die bij de werkman inwonen	een bijkomende dag bij de twee dagen voorzien bij bovenvermeld koninklijk besluit
Plechtige communie of deelneming van een kind van de werkman of van zijn echtgenote aan het feest van de vrijzinnige jeugd	een dag in de week welke de plechtigheid voorafgaat of welke erop volgt

TITEL III - BESTAANSZEKERHEID

HOOFDSTUK I - INLEIDENDE VERKLARING

Artikel 17.

De in artikel 1 bedoelde werkgevers verbinden zich ertoe de volgende beginselen na te leven:

- 1° de representatieve werknemersorganisaties worden door de werkgever, zo vlug mogelijk, op de hoogte gesteld van een eventuele werkloosstelling of van een collectief ontslag;
- 2° bij werkloosstelling wordt, in de mate van het mogelijke :
 - a) een beurtregeling ingevoerd onder de werklieden waarvan de functies gelijkwaardig zijn;
 - b) het betrokken personeel in andere secties of afdelingen van de onderneming tewerkgesteld.
- 3° in geval van collectief ontslag gebruikt de werkgever zijn invloed om de werklieden in andere ondernemingen een betrekking te bezorgen.

HOOFDSTUK II - SOCIALE VOORDELEN

De werkgevers verlenen de hierna vermelde sociale voordelen :

A. Tijdelijke werkloosheid

Artikel 18.

Worden beschouwd als zijnde tijdelijke werkloosheid, de werklozen waarvan de uitvoering van de arbeidsovereenkomst niet is geschorst.

Artikel 19.

Wanneer de gedeeltelijke werkloosheid is veroorzaakt door economische en/of technische redenen, met uitzondering van de gedeeltelijke werkloosheid welke wordt veroorzaakt door stakingen of gevolgen van stakingen in de onderneming of in andere ondernemingen, wordt per dag werkloosheid een uitkering toegekend aan de werklieden die zes en meer maanden anciënniteit in de onderneming tellen.

Deze uitkering wordt vastgesteld op :

- 216,48 BF per dag werkloosheid in een stelsel van 5 dagen/week;
- 180,41 BF per dag werkloosheid in een stelsel van 6 dagen/week;


zonder beperking van het aantal dagen werkloosheid gedurende het kalenderjaar.

Artikel 20.

De krachtens artikel 19 toegekende uitkering is enkel verschuldigd wanneer de rechthebbendewerkelijk werkloos is.

Artikel 21.

De uitkering wordt pas uitbetaald na nazicht van de controlelasten.



Artikel 22.

De uitkering wordt met dezelfde periodiciteit als de lonen uitbetaald.

B. Ontslag wegens redenen welke eigen zijn aan de onderneming

Artikel 23.

In geval van ontslag wegens redenen welke eigen zijn aan de onderneming tijdens de période van 1 januari 1999 tot 31 december 2000, hebben de in artikel 1 bedoelde werklieden die drie en meer maanden anciënniteit in de onderneming tellen, recht op de volgende vergoedingen :

1° Werklieden die minder dan één jaar anciënniteit in de onderneming tellen :

aan de werklieden die ten minste drie maanden doch minder dan één jaar anciënniteit tellen, wordt een ontslagvergoeding uitgekeerd in alle gevallen van ontslag wegens redenen eigen aan de onderneming. Deze vergoeding bedraagt 4.450 F op 1 juni 1999.

2° Werklieden die één jaar en meer anciënniteit in de onderneming tellen :

een keuze wordt gelaten tussen :

a) het voordeel van de bij artikel 19 bepaalde uitkeringen bij gedeeltelijke werkloosheid naar mate van :

50 dagelijkse uitkeringen, maximum, aan de werklieden die één tot tweejaar anciënniteit tellen;

75 dagelijkse uitkeringen, maximum, aan de werklieden die twee jaar tot minder dan vijf jaar anciënniteit tellen;

120 dagelijkse uitkeringen, maximum, aan de werklieden die vijf jaar tot minder dan tien jaar anciënniteit tellen;

150 dagelijkse uitkeringen, maximum, aan de werklieden die tien jaar tot minder dan vijftien jaar anciënniteit tellen;

200 dagelijkse uitkeringen, maximum, aan de werklieden die vijftien tot minder dan twintig jaar anciënniteit tellen;

300 dagelijkse uitkeringen, maximum, aan de werklieden die twintig jaar en meer anciënniteit tellen;

Dit aantal uitkeringen, dat is berekend voor een arbeidsregeling van zes dagen per week, wordt prorata omgezet voor de werklieden die in een arbeidsregeling van vijf dagen per week zijn tewerkgesteld en de breuken worden naar de hogere eenheid afgerond;

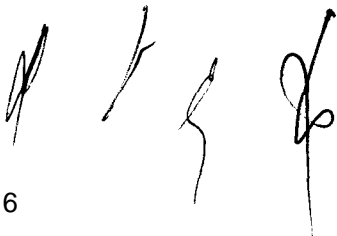
b) het voordeel van een ontslagvergoeding gelijk aan :

50 % van het totaal van de uitkeringen voorzien in a), wanneer de werkman jonger is dan 45 jaar;

75 % van hetzelfde bedrag wanneer hij 45 jaar en ouder is.

De keuze moet door de werkman worden gemaakt voor het verstrijken van de wettelijke opzeggingstermijn.

Op de keuze tussen de ontslagvergoeding en het voordeel van de dagelijkse bestaanszekerheidsuitkeringen kan niet worden teruggekomen.



C. Koppeling van de uitkeringen en vergoeding aan het indexcijfer van de consumptieprijs

Artikel 24.

De uitkeringen en vergoedingen, voorzien in de artikelen 19 en 23, schommelen volgens het koppelingssysteem, vastgesteld voor de evolutie van de drempels van het algemeen stelsel van de sociale zekerheid door de wet van 2 augustus 1971, gepubliceerd in het Staatsblad van 20 augustus 1971.

Zij moeten worden gesteld tegenover het spilindexcijfer 101,12 (basis 1996= 100).

De indexaanpassingen van de dagelijkse uitkeringen worden verricht op basis van het wekelijkse bedrag dat door 5 of 6 wordt verdeeld, naargelang de wekelijkse arbeidsregeling 5 of 6 dagen per week telt.

D. Cumulatie van voordelen

Artikel 25.

Artikel 23 (B. Ontslag wegens redenen welke eigen zijn aan de onderneming) is enkel van toepassing op de ondernemingen en de werklieden ervan die de bepalingen van de wet van 28 juni 1966, betreffende de schadeloosstelling van de werknemers die ontslagen worden bij sluiting van onderneming, niet genieten.

TITEL IV - WERKZEKERHEID

A. Mutaties

Artikel 26.

In geval van functieverandering van een werkmán binnen een maatschappij, kent de werkgever aan de werkmán een compensatievergoeding toe wanneer het gemiddeld uurloon van de werkmán lager ligt dan het vroegere loon.

Deze vergoeding is vastgesteld op de percentages en voor de periodes welke hieronder zijn vermeld door als basis het verschil te nemen tussen de twee bovenvermelde lonen zoals hierna uitgelegd :

Ancienniteit van	Vergoeding van 100% betaald gedurende	Vergoeding van 90% betaald gedurende	Vergoeding van 80% betaald gedurende
25 jaar en meer	18 maanden	12 maanden	12 maanden
20 tot minder dan 25 jaar	11 maanden	11 maanden	11 maanden
15 tot minder dan 15 jaar	7 maanden	8 maanden	9 maanden
10 tot minder dan 15 jaar	7 maanden	7 maanden	7 maanden
5 tot minder dan 10 jaar	4 maanden	5 maanden	6 maanden
2 tot minder dan 5 jaar	3 maanden	4 maanden	5 maanden
3 maanden tot minder dan 2 jaar	3 maanden	3 maanden	4 maanden

De eerste periode van vergoeding (tegen 100 %) omvat niet de periode welke wordt gedekt door de wettelijke of conventionele loonopzegging; zij vangt aan op de eerste werkdag welke volgt op de dag waarop de wettelijke of conventionele loonopzegging een einde neemt.

De ancienniteit wordt berekend op de dag waarop de mutatie van functie een aanvang neemt.

Geen enkele vergoeding wordt betaald :

- 1° aan de werklieden waarvan de ancienniteit lager ligt dan 3 maanden;
- 2° in geval van :
 - a) de mutaties, doorgevoerd op aanvraag van de werkmán;
 - b) de mutaties, beslist door de werkgever wegens tuchtrekenen;
 - c) de loonschommelingen, voortvloeiend uit de gebruiken en de overeenkomsten van toepassing op de functie.

Onder gemiddeld uurloon moet worden verstaan het uurloon, vermeerderd met de productiviteitspremie per uur, berekend op het gemiddelde van de drie maanden welke de verandering van functie voorafgaan. De ploegenpremies, de verscheidene premies (andere dan de productiviteitspremies) en de overlonen worden niet in aanmerking genomen. De speciale gevallen worden gemeenschappelijk op lokaal niveau onderzocht.

Deze vergoeding wordt berekend op het ogenblik van de mutatie, en is, behalve de progressieve vermindering tot respectievelijk 90 en 80 % van haar bedrag, constant gedurende de ganse vergoedingsperiode, in verhouding tot de gepresteerde tijd. Ze schommelt nochtans verhoudingsgewijze indien het verschil tussen het verloren loon en het huidige loon varieert.

B. Ontslagen van oudere personen

Artikel 27.

Tijdens de huidige collectieve arbeidsovereenkomst wordt het brugpensioen, volgens de voorwaarden van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 gesloten in de Nationale Arbeidsraad toegekend in alle gevallen van ontslag van een arbeider die de leeftijd van 58 jaar bereikt heeft, indien de belanghebbende een loopbaan van 25 jaar als loontrekkende kan bewijzen en, vanaf 1 januari 2000, 10 jaar anciënniteit in de glassector of 5 jaar anciënniteit in de onderneming.

Artikel 28.

§ 1. In uitvoering van artikel 110 § 1 van de wet van 26 maart 1999 betreffende het Belgisch actieplan voor de werkgelegenheid 1998 en houdende diverse bepalingen, hebben de ontslagen werklieden die, in de periode van 1 januari 1999 tot 31 december 2000, 56 jaar of ouder zijn, recht op het voltijds brugpensioen beschreven in artikel 27. Bovendien moet de leeftijd van 56 jaar worden bereikt tijdens de looptijd van deze collectieve arbeidsovereenkomst en op het ogenblik van de beëindiging van hun arbeidsovereenkomst. De bedoelde werklieden moeten op het ogenblik van de beëindiging van hun arbeidsovereenkomst 33 jaar beroepsverleden als loontrekkende kunnen rechtvaardigen in de zin van artikel 114 § 4 van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementeringen.

Deze werknemers moeten bovendien kunnen aantonen dat zij op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, minstens 20 jaar gewerkt hebben in een arbeidsregime zoals bedoeld in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 gesloten op 23 maart 1990 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 10 mei 1990.

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

§ 2. Voor de toepassing van dit artikel worden voor de berekening van het beroepsverleden gelijkgesteld met arbeidsdagen :

- de periode van actieve dienst als dienstplichtige en als gewetensbezwaarde met toepassing van de Belgische wetgeving;
- de dagen van beroepsloopbaanonderbreking overeenkomstig de bepalingen van de herstelwet van 22 januari 1985 en de periodes tijdens welke de werknemer zijn loondienst heeft onderbroken om een kind op te voeden dat de leeftijd van 6 jaar niet heeft bereikt. Deze gelijkstellingen kunnen in totaal voor maximaal 3 jaar in rekening worden gebracht;
- de dagen tijdens welke de werknemer zijn loondienst onderbroken heeft om een tweede of een volgend kind op te voeden dat de leeftijd van 6 jaar niet heeft bereikt. Deze gelijkstellingen kunnen in totaal voor maximaal 3 jaar in rekening worden gebracht;
- de dagen van volledige werkloosheid met een maximum van 5 jaar.

Artikel 29.

De vervanging van de bruggepensioneerde werkmans zal gebeuren overeenkomstig de wettelijke bepalingen en voorrang zal worden verleend aan werklieden met een nepstatuut, waarbij rekening zal worden gehouden met de vereiste kwalificatie.

TITEL V - ANDERE VOORDELEN

HOOFDSTUK I - EXTRA-WETTELIJKE BIJSLAG BIJ HET VAKANTIEGELD

Artikel 30.

Aan de werklieden wordt een extra-wettelijke bijslag bij het vakantiegeld toegekend, welke overeenstemt met het loon voor :

- 110 uren arbeid na een anciënniteit van één jaar;
- 120 uren arbeid na een anciënniteit van twee jaar;
- 130 uren arbeid na een anciënniteit van drie jaar;
- 140 uren arbeid na een anciënniteit van vier jaar;
- 150 uren arbeid na een anciënniteit van vijf jaar;
- 160 uren arbeid na een anciënniteit van zes jaar;

voor ten minste 220 voltijdse gewerkte en daarmee gelijkgestelde dagen per jaar.

Worden met gewerkte dagen gelijkgesteld :

- 1° de dagen afwezigheid wegens een arbeidsongeval;
- 2° de dagen van geoorloofd verzuim met uitzondering van deze welke door het gewaarborgd weekloon zijn gedekt.

In de veronderstelling echter van een voortgezette afwezigheid wegens ziekte, dekt de gelijkstelling slechts de 6 eerste onafgebroken maanden ziekte.

In geval van een nieuwe afwezigheid wegens ziekte, vangt een nieuwe maximale periode van gelijkstelling van 6 maanden aan voor zover de arbeider, gedurende 90 dagen opeenvolgende kalenderdagen het werk heeft hervat tussen de twee afwezigheidsperiodes.

Artikel 31.

De werklieden die geen 220 gewerkte en daarmee gelijkgestelde dagen per jaar totaliseren omdat zij in de loop van het dienstjaar in dienst zijn getreden, omdat zij ziek zijn geweest onder de voorwaarden voorzien in artikel 30 of omdat de overeenkomst eindigde wegens overmacht of door ontslag, behalve omwille van een ernstige reden, of omdat zij gepensioneerd werden, bekomen een extra-wettelijke bijslag welke overeenstemt met het loon voor :

- 9 uren arbeid per maand voor een anciënniteit van minder dan of gelijk aan één jaar;
- 10 uren arbeid per maand voor een anciënniteit van twee jaar;
- 11 uren arbeid per maand voor een anciënniteit van drie jaar;
- 12 uren arbeid per maand voor een anciënniteit van vier jaar;
- 13 uren arbeid per maand voor een anciënniteit van vijf jaar;
- 14 uren arbeid per maand voor een anciënniteit van zes jaar;

met dien verstaande dat elke begonnen maand als volledige maand wordt beschouwd.

Artikel 32.

Voor de berekening van de extra-wettelijke bijslag, vangt de referentieperiode aan op 1 december en eindigt op 30 november van het volgende jaar.

De anciënniteit die in aanmerking moet worden genomen is deze die verworven werd in de onderneming.

De anciënniteit en het loon die in aanmerking moeten worden genomen worden bepaald door de toestand op 30 november.

De anciënniteit en het loon welke in aanmerking moeten worden genomen voor de werklieden die op voormelde datum niet meer in dienst van de onderneming zijn, worden bepaald door de toestand op de laatste dag van tewerkstelling.

Artikel 33.

Deze extra-wettelijke bijslag is betaalbaar ten laatste in december, vóór Kerstmis of bij het beëindigen van de arbeidsovereenkomst voor de in artikel 31 bedoelde werklieden.

HOOFDSTUK II - STIPTHEIDSPREMIE

Artikel 34.

Aan de werklieden worden een stiptheidspremie betaald van 5 F per dag werkelijke arbeidsprestatie. De dagen jaarlijkse vakantie waarop de werkmans recht heeft worden met dagen werkelijke arbeidsprestatie in het stelsel van de vijfdaagse werkweek gelijkgesteld.

Deze premie wordt per kwartaal berekend en wordt tegelijk met de eerste loonuitbetaling welke volgt op het einde van dat kwartaal, uitgekeerd.

HOOFDSTUK III - AFSCHEIDSPREMIE

Artikel 35.

Een afscheidspremie gelijk aan de laatste extra-wettelijke bijslag bij het vakantie geld waarvan sprake in de artikelen 30 tot en met 33, wordt toegekend aan de werklieden die de onderneming verlaten op de pensioengerechtigde leeftijd, evenals aan de werklieden die de onderneming verlaten door een vervroegd pensioenstelsel.

HOOFDSTUK IV - FEEST VAN DE PATROONHEILIGE

Artikel 36.

De voordelen toegekend ter gelegenheid van het feest van de patroonheilige blijven behouden.

HOOFDSTUK V - AVONDSCURSUSSEN

Artikel 37.

De werklieden die wensen zich te bekwamen in het uitgeoefend beroep (cursussen met betrekking tot de bewerking van glas voor het productiepersoneel of in verband met de uitgeoefende specialiteit voor het werkplaats- en onderhoudspersoneel) kunnen, op hun verzoek, bijkomende verlofdagen bekomen om de voorbereiding en het afleggen van de eindejaarsexamens te vergemakkelijken.

Deze bepaling beoogt enkel de werklieden die, bij de aanvang van het academisch jaar, het getuigschrift van inschrijving voor de cursussen hebben ingediend en waarvan de aanvraag door de hiërarchische chef werd onderzocht en aanvaard.

De cursussen per briefwisseling komen niet in aanmerking, behalve voor de personen die zich voorbereiden op een examen voor een centrale examencommissie.

Artikel 38.

De werklieden hebben recht op de volgende dagen krediet :

Niveau van de gevolgde cursussen	Aantal werkelijk bijgewoonde uren les tijdens een academisch jaar	Toegekend verlof
1. Hoger technisch en daarmee gelijkgesteld niveau - vroeger B1	- meer dan 300 uren	5 dagen
	- van 200 tot 300 uren	4 dagen
	- minder dan 200 uren	1 dag
2. Hoger secundair technisch en professioneel en daarmee gelijkgesteld niveau - laatste drie	- meer dan 300 uren	3 dagen
	- minder dan 300 uren	1 dag

jaren - vroeger B6/B2		
3. Lager secundair technisch en professioneel en daarmee gelijkgesteld niveau - eerste drie jaren - vroeger B6/B2	- meer dan 300 uren - minder dan 300 uren	3 dagen 1 dag

De hierboven opgenomen tabel werk opgesteld rekening houdend niet alleen met het niveau van de gevolgde cursussen doch ook met de omvang van de stof waarover de examenen handelen.

Artikel 39.

De dagen krediet moeten worden gebruikt gedurende de période gaande van veertien dagen onmiddellijk vóór het begin van de examenzitting tot het einde van deze zitting.

De dagen krediet kunnen in tweeën worden verdeeld en moet met volledige dagen worden opgenomen.

Het verlof moet altijd vooraf worden aangevraagd en in overleg met de hiërarchische chef worden bepaald.

Dit krediet wordt slechts éénmaal per academisch jaar toegestaan.

Artikel 40.

De werklieden die zich in een opzeggingstermijn bevinden of aan wie reeds hun ontslag werd berekend bij de aanvang van de examenen kunnen dit voordeel niet genieten.

Artikel 41.

De verlofdagen, toegekend op grond van artikel 37 tot en met 39 worden beschouwd als werkelijke werkdagen voor de berekening van de inhaalrustdagen welke eventueel zijn bepaald in het kader van het stelsel van de arbeidsduur dat van toepassing is op degenen die verlof genieten, alsook voor de berekening van de extra-wettelijke bijslag bij het vakantiegeld.

Artikel 42.

De nodige maatregelen worden, binnen de perken van de wet, getroffen opdat het op grond van de artikelen 37 tot en met 39 toegekende verlof geen afbreuk doet aan de rechten van de betrokkenen in verband met de voordelen bepaald in de wetgeving of door een overeenkomst in de sector of in de onderneming.

Artikel 43.

De krachtens de artikelen 37 tot en met 39 toegekende voordelen mogen niet worden gecumuleerd met gelijkwaardige bij de wet of bij overeenkomst toegekende voordelen.

HOOFDSTUK VI - WERKGEVERSBIJDRAGE VOOR HET SOCIAAL FONDS DER ARBEIDERS VAN DE GLASNIJVERHEID VZW

Artikel 44.

De werkgeversbijdrage wordt vastgesteld, per tewerkgestelde werkmán, voor de boekjaren 1999 en 2000 door de overeenkomst van 10 juni 1999 betreffende de syndicale premies en de beroepsopleiding.

HOOFDSTUK VII - VAKBONDSOPLEIDING

Artikel 45.

Met het oog op de financiering van de vakbondsopleiding wordt de werkgeversbijdrage vastgesteld, per jaar en per tewerkgestelde werkmán, voor de boekjaren 1999 en 2000 door de overeenkomst van 10 juni 1999 betreffende de syndicale premies en de beroepsopleiding.

HOOFDSTUK VIII - VAKBONDSAFVAARDIGING

Artikel 46.

Een krediet van 3 normale werkdagen per jaar en per vast mandaat van de vakbondsafgevaardigde wordt toegekend teneinde de werkende leden van de vakbondsafvaardiging de gelegenheid te bieden meete werken aan sommige vakbondsopdrachten buiten de onderneming, andere dan vormingsactiviteiten of paritaire vergaderingen op het niveau van het paritair comité voor het glasbedrijf, van de sub-sector of van de onderneming.

TITEL VI - DUUR VAN DE OPZEGTERMIJN

Artikel 47.

De opzegingsduur in geval van ontslag, met uitzondering van brugpensioenen of ziektes die langer dan 1 jaar aanslepen, wordt gebracht op :

- 4 weken voor de werklieden die minder dan 10 jaar anciënniteit tellen in de onderneming;
- 8 weken voor de werklieden die 10 tot minder dan 20 jaar anciënniteit tellen in de onderneming;
- 12 weken voor de werklieden die meer dan 20 jaar anciënniteit tellen in de onderneming.

TITEL VII - OVERUREN

Artikel 48.

De bedrijven verbinden er zich toe allés in het werk te stellen om, in overleg met de vakbondsafvaardiging, de niet te recupereren overuren maximaal te beperken.

TITEL VIII - VRIJWILLIG HALFTIJD WERK

Artikel 49.

Om tewerkstellingsperspectieven te openen, verbinden de werkgevers zich om het voluntariaat voor halftijds werk in hun ondernemingen aan te moedigen.

Elke tewerkgestelde arbeider heeft het recht om op ondernemingsvlak over te schakelen naar een halftijdse arbeidsregeling, op basis van een jaarlijks gemiddelde.

Het aantal halftijds tewerkgestelde arbeiders is echter beperkt tot 2 % van het totaal aantal ingeschreven arbeiders in het personeelsregister.

Elke aanwerving zal in de vorm van een "duo-baan" gebeuren, m.a.w. de werkgever zal het verzoek van een arbeider die naar een halftijdse arbeidsregeling wil overschakelen moeten aanvaarden voor zover twee arbeiders die dezelfde functie uitoefenen gezamenlijk een aanvraag indienen.

De overgang naar de halftijdse arbeidsregeling moet binnen de drie maanden na het verzoek van de wijziging van de arbeidsregeling gebeuren.

De arbeidsovereenkomst van de arbeider wordt gewijzigd tenminste voor wat de arbeidsregeling betreft. Deze arbeidsregeling mag naderhand slechts gewijzigd worden mits akkoord van de werkgever.

TITEL IX - LOOPBAANONDERBREKING

Artikel 50.

Om de tewerkstelling aan te moedigen, wordt een recht op volledige loopbaanonderbreking toegekend, voor zover de uitoefening van dit recht door de arbeiders niet meer bedraagt dan 4 % van de arbeiders die ingeschreven zijn in het personeelsregister.



Het aantal arbeiders met loopbaanonderbreking is echter beperkt tot 10 % van de arbeiders tewerkgesteld in dezelfde activiteitstak, dezelfde afdeling, eenzelfde département, eenzelfde beroep of voor eenzelfde taak.

TITEL X - UITZENDARBEID

Artikel 51.

De referentie inzake arbeidsovereenkomst is deze van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Het beroep doen op uitzendkrachten is mogelijk mits wat volgt.

Het beroep doen op uitzendkrachten zal gebeuren in overleg met de vakbondsafvaardiging of met de ondernemingsraad en met inachtneming van de bestaande wetgeving en collectieve arbeidsovereenkomsten.

De duur van de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid zal minstens één week bedragen, behalve in geval van bijzondere omstandigheden, die met de vakbondsafvaardiging moeten worden besproken.

De maximale duur moet worden besproken met de vakbondsafvaardiging met het oog op een eventuele contractuele aanwerving, indien de uitzendkracht minstens 12 maanden ononderbroken tewerkgesteld is.

TITEL XI - ONDERAANNEMING

Artikel 52.

Indien het nodig blijkt een beroep te moeten doen op onderaannemingsbedrijven, verbindt de werkgever er zich toe de vakbondsafvaardiging of de ondernemingsraad op de hoogte te brengen van de gekende en geplande onderaannemingsactiviteiten.

De informatie zal betrekking hebben op de aard van werken, hun duur en de kwalificatie van de werknemers die deze werken zullen uitvoeren.

De werkgever verbindt er zich toe een beroep te doen op onderaannemingsbedrijven die de wettelijke bepalingen inzake personeelsbezetting, de wetten en Belgische reglementen betreffende veiligheid en gezondheid van de werknemers, naleven. De opvolging van de wettelijke bepalingen inzake veiligheid en gezondheid zal gebeuren in overleg met het Comité voor preventie en bescherming op het werk.

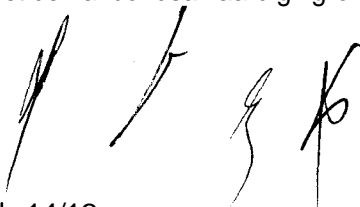
TITEL XII - ARBEIDSORGANISATIE

Artikel 53.

Indien het nodig blijkt de werktijdorganisatie in de onderneming te wijzigen, zullen de sociale gesprekspartners ervoor zorgen dat er enerzijds de economische en anderzijds de sociale bezorgdheden in opgenomen worden, zijnde :

- de effecten op de werkgelegenheid (bijvoorbeeld mogelijkheden om er meer contracten van bepaalde en/of onbepaalde duur in op te nemen, om de overuren te beperken);
- de aanpassing van de arbeidsvoorwaarden;
- de gezondheid en de veiligheid van de werknemers;
- de effecten op de inkomsten van de werklieden.

De toepassing van de nieuwe arbeidsorganisatie zal opgevolgd worden en, indien nodig, aangepast in overleg met de vakbondsafvaardiging of de ondernemingsraad.



TITEL XIII - HERSTRUCTURERING

Artikel 54.

In geval van herstructurering, zullen de mogelijkheden voorzien in artikel 9 van het koninklijk besluit van 24 februari 1997 houdende precieze voorwaarden betreffende de werkgelegenheidsakkoorden, paritair onderzocht worden op het niveau van de onderneming voor zover zij een positieve oplossing voor het sociaal probleem dat zich stelt kunnen bieden en voor zover zij de uurkost van de arbeidskrachten niet doen verhogen of op een negatieve manier de rendabiliteit en het concurrentievermogen van de betrokken onderneming beïnvloeden.

De overgang naar een lagere wekelijkse arbeidsduur blijft omkeerbaar en is beperkt tot de duur van de overeenkomst gesloten op het niveau van de onderneming in het kader van de herstructurering. Aan het eind van de herstructurering zal er een paritaire evaluatie plaatsvinden op het niveau van de onderneming.

De ervaringen op het niveau van de ondernemingen vormen geen précédent op het niveau van de sub-sector.

TITEL XIV - RISICOGROEPEN EN BEROEPSOPLEIDING

Artikel 55.

De werkgevers bedoeld in artikel 1 verbinden zich ertoe de sectorale overeenkomst betreffende de inspanning voor de risicogroepen en de beroepsopleiding na te leven.

TITEL XV - SOCIAAL OVERLEG

Artikel 56.

In geval van sociale conflicten, bevestigen de werkgevers en de werklieden hun vaste intentie om de aangepast conventionele bemiddelingsprocedures te volgen, met inbegrip van het beroep doen op de voorzitter van het Paritair Comité in zijn hoedanigheid van sociaal bemiddelaar.

TITEL XVI - SOCIALE VREDE

Artikel 57.

Tot 31 december 2000, verbindend de ondertekenende vakbonden van de huidige overeenkomst en hun leden er zich toe geen enkele algemene en collectieve eis meer te stellen, ten gunste van de arbeiders, bij de werkgevers die behoren tot aanvullende sub-sector van de glasnijverheid, buiten de uitvoeringsmaatregelen van de huidige overeenkomst.

Indien de sociale vrede niet nageleefd wordt, indien de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 april 1987, gesloten in de schoot van het Paritair Comité voor het Glasbedrijf, betreffende de sociale vrede en prestaties van openbaar nut in vredetijd algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 22 september 1987, niet nageleefd wordt door de vakbondsorganisaties, zullen de sancties voorzien in artikel 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 april 1987 toegepast worden.

TITEL XV - GELDIGHEID

Artikel 58.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt van kracht op 1 januari 1999 en verliest haar uitwerking op 31 december 2000, met uitzondering van artikelen 27, 28 en 29 van de huidige overeenkomst die hun uitwerking verliezen op 30 juni 2001 behalve wijziging van de wettelijke maatregelen betreffende het conventioneel brugpensioen.

Zij wordt te goeder trouw gesloten en de ondertekenende partijen verbinden er zich toe om ze te doen naleven bij hun lastgevers, zowel naar de letter als naar de geest.

41

De huidige collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten ter uitvoering van de wet van 26 juli 1996 betreffende de bevordering van de werkgelegenheid en het preventieve behoud van de competitiviteit en van haar uitvoeringsbesluiten evenals in toepassing van het interprofessioneel akkoord van 8 december 1998 en de wet van 26 maart 1999 betreffende het actieplan voor de werkgelegenheid 1998 en houdende diverse bepalingen.

Artikel 59.

De voordeligere maatregelen van de collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten in de schoot van de onderneming behouden hun uitwerking tijdens de ganse duur van de huidige collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 60.

Deze huidige collectieve arbeidsovereenkomst zal worden neergelegd ter Griffie van de Dienst van de collectieve arbeidsbetrekkingen en een aanvraag tot algemene verbindend verkiaring bij koninklijk besluit zal worden gevraagd door de ondertekende partijen.

De sociale partners, ondertekenaars van deze overeenkomst vragen aan het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid om allés in het werk te stellen opdat de publicatie van het koninklijk besluit binnen de voorziene termijnen zou gebeuren om de huidige collectieve arbeidsovereenkomst verbindend te verklaren voor alle werkgevers van de sub-sector.

~~NOTA BENE~~ -

~~OVER TE NEMEN IN DE SECTORALE CAO : MAATREGELEN VOOR DE WERKGELEGENHEID EN DE VORMING (= 0.30 %).~~ -

