

L

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 professionnel auxiliaire du verre et relatif aux groupes à risque et à la prépension conventionnelle. (99/2)

TITRE I - CHAMP D'APPLICATION

Article 1^{er}.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises des secteurs d'activités suivants, y compris le montage et la pose assumée par elles :

- 1° verres pour applications industrielles ou domestiques (tels que tuiles, robinetteries, pavés, briques en verre et plaques vitrocéramiques);
- 2° tubes, tuyaux, barres et baguettes de verre (notamment pour les industries chimique, pharmaceutique et électrotechnique);
- 3° éclairage et signalisation (tels que ampoules et tubes électriques, enseignes lumineuses);
- 4° fibres de verre, laine de verre et verre cellulaire;
- 5° articles en verre pour tout usage technique, scientifique et industriel (telles que canalisations, microbilles et microsphères);
- 6° verres creux transformés **et/ou** façonnés, tels que ampoules, flacons, ballons, fioles et appareils de laboratoire (verrerie de laboratoire), bouteilles isolantes;
- 7° transformation et façonnage de verre plat borosilicaté, céramisé, soufflage de verre (pour appareillages scientifiques et industriels);
- 8° verres **d'optique**, ainsi que la taille et la décoration de ces verres (verres pour lunetterie).

Ces entreprises **ressortissent** au secteur professionnel auxiliaire du verre pour autant qu'une des activités précitées soit exercée en ordre principal et non accessoirement à celle d'un autre secteur de l'industrie verrière.

Par "ouvriers" on entend les ouvriers et les ouvrières.

TITRE II - CONDITIONS DE TRAVAIL

CHAPITRE I • DUREE HEBDOMADAIRE DU TRAVAIL

Article 2.

La durée hebdomadaire conventionnelle de travail est de 37 heures 50 minutes maximum selon les modalités d'application mises au point paritairement sur le plan de l'entreprise en tenant compte des impératifs de l'organisation du travail et de la production et en vue de sauvegarder l'emploi.

En outre, le passage de 38 heures à 37 heures 50 minutes se réalise sous forme d'un jour de repos compensatoire.

(Handwritten signatures and stamps)

NEERLEGGING-DEPOT | REGISTR.-ENREGISTR.
24 -06- 1999 | 13 -08- 1999
57.900/6/MS
No

CHAPITRE II - CLASSIFICATION DES FONCTIONS

Article 3.

Sauf dispositions particulières conclues au niveau de l'entreprise avant le 1er janvier 1999, les fonctions des ouvriers et ouvrières visées à l'article 1er, sont classées en sept catégories selon les critères généraux mentionnés ci-après :

Catégorie 1 :

Fonction :

- ne requérant aucune formation professionnelle ou ne nécessitant qu'une mise au courant de très courte durée pour effectuer l'opération élémentaire qui en constitue l'objet essentiel;
- n'exigeant qu'un effort physique très réduit.

Exemples : emballer, coller des boîtes et des étiquettes, etc ...

Catégorie 2 :

Fonction :

- ne requérant aucune formation professionnelle, mais nécessitant une formation particulière donnée dans l'entreprise et une certaine dextérité résultant de l'expérience acquise dans l'entreprise;
- n'exigeant qu'un effort physique très réduit.

Catégorie 3 :

Fonction :

- ne requérant aucune formation professionnelle et ne nécessitant qu'une mise au courant de quelques jours;
- exigeant un effort physique plus important que pour les fonctions des catégories 1 et 2.

Catégorie 4 :

Fonction :

- nécessitant une formation professionnelle de plus longue durée (de trois à six mois);
- exigeant un effort physique plus important que pour les fonctions de la catégorie 3.

Catégorie 5 :

Fonction polyvalente :

- concernant plusieurs opérations diversifiées dans un même département ou dans des départements différents;
- exigeant un effort physique plus important que pour les fonctions de la catégorie 4.

Catégorie 6A et 6B :

Ouvriers qualifiés.

Egalité hommes-femmes

Article 4.

Un groupe de travail paritaire sera constitué au sein de la sous-commission paritaire 115.9 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 115.9 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 5.

Un revenu minimum mensuel moyen de 44.210 F bruts est garanti aux ouvriers visés à l'article 1^{er}, âges 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 6.

Sans préjudice de l'application de l'article 3, les salaires horaires minimums des ouvriers âgés de 21 ans ou plus visés à l'article 1^{er} sont, au 1^{er} avril 1999, fixés comme suit dans un régime de travail de 37 heures 50 par semaine.

Catégorie	Barème I De zéro à moins de 3 mois d'ancienneté	Barème II à partir de 3 mois d'ancienneté
1 •	284,76	284,76
2	284,76	289,28
3	310,18	319,11
4	322,07	330,87
5	330,87	342,99
6A	363,45	372,41
6B	372,41	381,27

Ils ne tiennent pas compte du budget récurrent de 20.000 F accordé en 1988 et dont les modalités d'application ont été convenues antérieurement au niveau des entreprises, conformément à la convention collective de travail conclue le 26 février 1987, au sein de la Commission paritaire de l'industrie verrière, concernant l'emploi et les conditions de travail (A.R. du 23 mars 1988, M.B. du 15 avril 1988).

Commentaire :

Article 6.b) de la convention collective de travail du 26 février 1987:

"Pendant la durée de l'accord, les travailleurs bénéficient d'augmentations de salaires bruts et/ou d'avantages sociaux équivalents correspondant globalement à :

4

- 1 % au 1^{er} janvier 1987 dans les entreprises du secteur concernées par la réduction de la durée du travail;
- 1 % au 1^{er} janvier 1987 et 1 % au 1^{er} janvier 1988 dans les entreprises relevant du sous-secteur de la miroiterie;
- un budget de 10.000 F en 1987 augmenté de 10.000 F en 1988 par travailleur inscrit occupé à temps plein (ou le prorata de ces montants par travailleur occupé à temps partiel), dans les entreprises non visées ci-dessus".

Les nouveaux avantages dont il est ici question sont récurrents, c'est-à-dire qu'ils restent acquis pour les années suivantes. Leurs modalités d'application furent convenues au niveau de chaque entreprise.

B. Ouvriers âgés de moins de 21 ans

Article 7.

Les salaires horaires minimums des ouvriers âgés de moins de 21 ans sont calculés sur le salaire horaire minimum du barème II de l'ouvrier âgé de 21 ans ou plus de la même catégorie à laquelle ils appartiennent, proportionnellement aux pourcentages suivants, selon l'âge et l'ancienneté acquise dans l'entreprise :

Age	à l'embauche jusqu'à moins d'un an d'ancienneté	Ancienneté		
		1 an	2 ans	3 ans
	%	%	%	%
Moins de 17 ans	65	70,00	72,50	82,50
17 ans	70	77,50	80,00	82,50
17 ½ ans	75	77,50	80,00	82,50
18 ans	80	87,50	90,00	92,50
18 ½ ans	85	87,50	90,00	92,50
19 ans	90	97,50	100,00	100,00
19 ½ 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 rendement et qualité égaux à ceux des ouvriers âgés de 21 ans ou plus, ils ont droit au salaire horaire minimum de l'ouvrier âgé de 21 ans ou plus de la catégorie à laquelle ils appartiennent.

CHAPITRE V • PRIMES D'EQUIPES

Article 8.

Lorsque le travail est organisé en équipes, les primes suivantes sont octroyées aux ouvriers, sans distinction d'âge, à partir du 1er mai 1999 :

- travail en deux équipes :
 - a) équipe du matin : 23,26 F/heure
 - b) équipe de l'après-midi : 27,14 F/heure
- travail en trois équipes :
 - a) équipe du matin : 23,26 F/heure
 - b) équipe de l'après-midi : 27,14 F/heure
 - c) équipe de nuit : 42,36 F/heure

Les montants des primes d'équipes minimales sont fixés pour un régime de travail de 37 heures 50 minutes par semaine.

CHAPITRE VI - POUVOIR D'ACHAT

Article 9.

Pendant la durée de la présente convention, les ouvriers bénéficient d'une augmentation de leurs salaires horaires bruts réels et barémiques de 5 FB au 1^{er} juillet 1999 et de 4 FB au 1^{er} janvier 2000.

CHAPITRE VII - LIAISON DES SALAIRES A L'INDICE DES PRIX A LA CONSOMMATION

Article 10.

Le montant du revenu minimum mensuel moyen garanti fixé à l'article 5, les salaires horaires minimums fixés à l'article 6, les primes d'équipes fixées à l'article 8 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 VIII - PECULE EXTRA-LEGAL COMPLEMENTAIRE DE VACANCES

Article 11.

Les ouvriers qui ont eu des prestations complètes du 1^{er} novembre 1998 au 31 octobre 1999 et du 1^{er} novembre 1999 au 31 octobre 2000 ont droit pour chaque période de référence à un pécule extra-légal complémentaire de vacances équivalent au salaire dû pour 165 heures de travail au minimum, dans une durée hebdomadaire du travail de 38 heures.

Les ouvriers qui ont effectué des prestations incomplètes ont droit à un pécule extra-légal calculé prorata temporis dans les conditions suivantes:

- soit qu'ils sont entrés en service dans le courant de l'exercice;
- soit qu'il ont été licenciés dans le courant de l'exercice, sauf pour motif grave;
- soit qu'ils ont été pensionnés ou prépensionnés dans le courant de l'exercice.

Les autres conditions d'octroi sont mises au point au niveau de l'entreprise.

CHAPITRE IX - FONDS SOCIAL DES OUVRIERS DE L'INDUSTRIE VERRIERE ASBL - FORMATION SYNDICALE

Article 12.

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.

TITRE III - SECURITE D'EXISTENCE - CHOMAGE PARTIEL

Article 13.

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

Article 14.

En cas de chômage partiel dû à des raisons économiques et/ou techniques, à l'exception du chômage résultant de grèves dans l'entreprise ou dans d'autres entreprises, les ouvriers visés à l'article 13 bénéficient d'une indemnité complémentaire journalière de 216,48 F minimum par jour chômé (en régime de 5 jours/semaine), sans limitation du nombre de jours de chômage dans l'année.

Article 15.

Cette indemnité fluctue 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.

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

TITRE IV - LICENCIEMENT DE PERSONNES AGEES**Article 16.**

Au cours de la présente convention collective de travail, la prépension, dans les conditions de la convention 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.

Toute convention d'entreprise en matière de prépension qui prévoit un âge d'accès à 55, 56 ou 57 ans, et qui a été déposée au plus tard le 31 mai 1986 ou le 31 août 1987, et appliquée sans interruption depuis lors, est prolongée sous les mêmes conditions et en respectant les possibilités légales, à l'exception des conventions collectives de travail de durée déterminée qui ont trait à des opérations de restructuration temporaire.

Article 17.

§ 1. En exécution de l'article 23 de la loi du 26 mars 1999 relative au plan d'action belge pour l'emploi 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 16. 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.

§ 3. L'article 17, § 1 ne s'applique pas aux entreprises qui, au 1^{er} janvier 1999, ont une durée hebdomadaire conventionnelle de travail de 36 heures ou moins.

Article 18.

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.

TITRE V - DUREE DES PREAVIS

Article 19.

La durée des préavis en cas de licenciement, hors cas de prépensions 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 20 ans et plus d'ancienneté dans l'entreprise.

TITRE VI - HEURES SUPPLEMENTAIRES

Article 20.

L'employeur s'engage à tout mettre en œuvre pour limiter au maximum, en concertation avec la délégation syndicale, les heures supplémentaires non récupérées.

TITRE VII - TRAVAIL A MI-TEMPS VOLONTAIRE

Article 21.

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 VIII - INTERRUPTION DE CARRIERE

Article 22.

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.

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.

Les modalités d'exercice de ce droit sont les suivantes :

- pour les 3 premiers pour-cent, ce sont les modalités de l'arrêté royal du 10 août 1998 qui sont d'application,
- pour le 4^{ème} pour-cent, les modalités d'exercice de ce droit sont celles prévues par la convention collective de travail n° 56 conclue le 13 juillet 1993 au sein du Conseil national du Travail et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 17 novembre 1993.

TITRE IX - TRAVAIL INTERIMAIRE

Article 23.

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 maximum 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 X - SOUS-TRAITANCE

Article 24.

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.

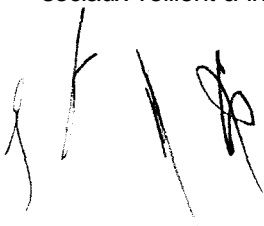
L'information portera sur la nature des travaux, leur durée et la qualification des travailleurs qui effectueront ces travaux.

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 du travail.

TITRE XI - ORGANISATION DU TRAVAIL

Article 25.

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 :



- 4
- les effets sur l'**emploi** (par exemple 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 XII • RESTRUCTURATION

Article 26.

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 Xlii - GROUPES A RISQUE ET FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 27.

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 XIV - CONCERTATION SOCIALE

Article 28.

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 XV- PAIX SOCIALE

Article 29.

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.

6

TITRE XVI - VALIDITE

Article 30.

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 du titre IV de la présente convention qui cesse de produire ses 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.

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 31.

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 32.

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.

Annexe à la 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 professionnel auxiliaire du verre.

Article 1^{er}.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises des secteurs d'activités suivants, y compris le montage et la pose assumée par elles :

- 1° verres pour applications industrielles ou domestiques (tels que tuiles, robinetteries, pavés, briques en verre et plaques vitrocéramiques);
- 2° tubes, tuyaux, barres et baguettes de verre (notamment pour les industries chimique, pharmaceutique et électrotechnique);
- 3° éclairage et signalisation (tels que ampoules et tubes électriques, enseignes lumineuses);
- 4° fibres de verre, laine de verre et verre cellulaire;
- 5° articles en verre pour tout usage technique, scientifique et industriel (telles que canalisations, microbilles et microsphères);
- 6° verres creux transformés et/ou façonnés, tels que ampoules, flacons, ballons, fioles et appareils de laboratoire (verrerie de laboratoire), bouteilles isolantes;

7° transformation et façonnage de verre plat borosilicaté, **céramisé**, soufflage de verre (pour appareillages scientifiques et industriels);

8° verres **d'optique**, ainsi que la taille et la décoration de ces verres (verres pour lunetterie).

Ces entreprises **ressortissent** au secteur professionnel auxiliaire du verre pour autant **qu'une** des activités précitées soit exercée en ordre principal et non accessoirement à celle d'un autre secteur de l'industrie verrière.

Par "ouvriers" on entend les ouvriers et les ouvrières.

Article 2.

Si l'application de la convention collective de travail du 30 septembre 1998 remplaçant la convention collective de travail du 15 mai 1991, conclue au sein de la Commission paritaire de l'industrie verrière, concernant la liaison du salaire à l'index des prix à la consommation venait à ne pas octroyer aux ouvriers une deuxième indexation des salaires horaires bruts réels durant la période s'étalant du 1^{er} janvier 1999 au 31 décembre 2000, ils serait concédé à l'ouvrier occupé dans l'entreprise au 1^{er} décembre 2000, une prime brute non récurrente de 2.500 FB payable au plus tard le 31 décembre 2000.

Article 3.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 1999 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2000.

Article 4.

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.

Cen

Collectieve arbeidsovereenkomst van 10 juni 1999, gesloten in de schoot van het Paritair Comité voor het glasbedrijf, betreffende de akkoorden voor de werkgelegenheid en de vorming, tot vaststelling van sommige arbeidsvoorwaarden in de aanvullende bedrijfssector glas en betreffende de risicogroepen en het conventioneel brugpensioen. (99/2)

TITEL I - TOEPASSINGSGBIED

Artikel 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werklieden van de ondernemingen van volgende bedrijfssectoren, het door hen verrichten monteren en plaatsen inbegrepen :

- 1° glas voor industriële of huishoudelijke toepassingen (zoals pannen, kranen, tegels, stelen in glas en vitroceramische platen);
- 2° buizen, staven en staafjes in glas (namelijk voor de chemische, farmaceutische en elektrotechnische nijverheden);
- 3° verlichting en seininrichting (zoals glasballons en elektrische buizen, lichtreclames);
- 4° glasvezels, glaswol en cellulair glas;
- 5° voorwerpen in glas voor elk technisch, wetenschappelijk en industrieel gebruik (zoals leidingen, microkogels en -parels);
- 6° verwerkt en/of bewerkt holglas, zoals glasballons, flacons, kolven en laboratoriumtoestellen (laboratoriumglas), isolerende flessen;
- 7° ver- en bewerking van borosilicaat en ceramisch vlakglas, glasblazen (voor wetenschappelijke en industriële apparaten);
- 8° optiekglas, alsmede het slijpen en het versieren van deze glazen (glazen voor brillenfabricage).

Deze ondernemingen behoren tot de aanvullende bedrijfssector glas voor zover één van de voormelde activiteiten in hoofdzaak wordt uitgeoefend en niet als bijkomstige activiteit van een andere sector van de glasindustrie.

Onder "werklieden" verstaat men zowel arbeiders als arbeidsters.

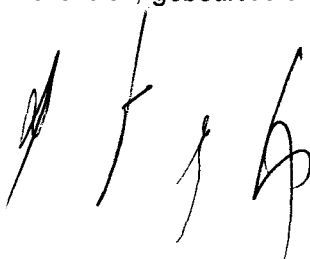
TITEL M - ARBEIDSVOORWAARDEN

HOOFDSTUK I - WEKELIJKSE ARBEIDSDUUR

Artikel 2.

De conventionele wekelijkse arbeidsduur bedraagt maximum 37 uur en 50 minuten volgens de toepassingsmodaliteiten die paritair op ondernemingsvlak en rekening houdend met de imperatieven van de arbeidsorganisatie en de productie en met het oog op het behoud van de werkgelegenheid werden afgesproken.

Bovendien, gebeurt de overgang van 38 uur naar 37 uur en 50 minuten onder de vorm van een dag inhaalrust.

 **NEEDLEGGING-DEPOT** | **REGISTR. ENREGISTR.**
24 -06- 1999 | **13 -08- 1999** | **SR.** 52.900/60/115
N° Blz 1/11

HOOFDSTUK II - CLASSIFICATIE VAN DE FUNCTIES

Artikel 3.

Behalve bijzondere bepalingen gesloten op het vlak van de onderneming vóór 1 januari 1999, worden de functies van de in artikel 1 bedoelde werklieden ingedeeld in zeven categorieën volgens de hierna vermelde algemene criteria :

Categorie 1 :

Functie :

- welke geen enkele beroepsopleiding vergt en waarvoor enkel een opleiding van zeer korte duur noodzakelijk is om de eenvoudige taken waaruit zij in hoofdzaak bestaat te kunnen uitvoeren;
- waarvoor enkel een zeer geringe lichamelijke inspanning is vereist.

Voorbeelden : inpakken, dozen en etiketten plakken, enz ...

Categorie 2 :

Functie :

- welke geen enkele beroepsopleiding vergt, doch waarvoor een in de onderneming verstrekte bijzondere opleiding en een bepaalde **vaardigheid** welke het gevolg is van de in de onderneming **verworven ervaring** noodzakelijk zijn;
- waarvoor enkel een zeer geringe lichamelijke inspanning is vereist.

Categorie 3 :

Functie :

- welke geen enkele beroepsopleiding vergt en waarvoor **maareen** opleiding van enkele dagen noodzakelijk is;
- waarvoor een zwaardere lichamelijke inspanning dan voor de functies van de categorieën 1 en 2 is vereist.

Categorie 4 :

Functie :

- welke een beroepsopleiding van langere duur vergt (van drie tot zes maanden);
- waarvoor een zwaardere lichamelijke inspanning dan voor de functies van categorie 3 is vereist.

Categorie 5 :

Veelzijdige functie :

- **betreffende** meerdere uiteenlopende taken in eenzelfde afdeling of in **verschillende** afdelingen;
- waarvoor een zwaardere lichamelijke inspanning dan voor de functies van categorie 4 is vereist.

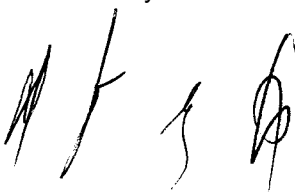
Categorie 6A en 6B :

Geschoolde werklieden.

Gelijkheid mannen-vrouwen

Artikel 4.

Een paritaire werkgroep zal zo vlug mogelijk in de schoot van het sub-paritair comité 115.9 samengesteld worden onder de bescherming van het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid om te bepalen of het actuele classificatiesysteem naar een ongelijkheid tussen mannen en vrouwen leidt.



6

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 115.9 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 equivalent wordt beschouwd.

HOOFDSTUK III - GEWAARBORGD GEMIDDELD MINIMUM MAANDINKOMEN

Artikel 5.

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.

Dit bedraagt 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 arbeidsovereenkomsten 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 10 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 - MINIMUMUURLONEN

A. Werklieden van 21 jaar en ouder

Artikel 6.

Onverminderd de toepassing van artikel 3, worden de minimumuurlonen van de in artikel 1 bedoelde werklieden van 21 jaar of ouder, op 1 april 1999, als volgt vastgesteld in een arbeidsregeling van 37 uur 50 minuten per week.

Catégorie	Loonschaal I van nul tot minder dan 3 maanden anciënniteit	Loonschaal II vanaf 3 maanden anciënniteit
1	284,76	284,76
2	284,76	289,28
3	310,18	319,11
4	322,07	330,87
5	330,87	342,99
6A	363,45	372,41
6B	372,41	381,27

In deze minimumuurlonen is geen rekening gehouden met het récurrent budget van 20.000 F dan in 1988 werd toegekend en waarvan de toepassingsmodaliteiten vroeger werden overeengekomen op het niveau van de ondernemingen, ingevolge de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de tewerkstelling en de arbeidsvoorwaarden gesloten op 26 februari 1987 in het Paritair Comité voor het glasbedrijf (K.B. van 23 maart 1988, B.S. van 15 april 1988).

Commentaar :

Artikel 6.b) van de collectieve arbeidsovereenkomst van 26 februari 1987 :

"Tijdens de duur van de overeenkomst, krijgen de werknemers bruto loonsverhogingen of gelijkwaardige sociale voordelen die globaal overeenkomen met :

- 1 % op 1 januari 1987 in de ondernemingen van de betrokken sector door arbeidsduurvermindering;
- 1 % op 1 januari 1987 en 1 % op 1 januari 1988 in de ondernemingen die tot de sub-sector spiegelfabricage behoren;
- een budget van 10.000 F in 1987 vermeerderd met 10.000 F in 1988 per ingeschreven werknemer die voltijds tewerkgesteld is (of het prorata van deze bedragen per werknemer die deeltijds tewerkgesteld is), in de ondernemingen die hierboven niet beoogd worden".

De nieuwe voordelen waarvan sprake zijn récurrent, m.a.w. zij blijven verworven voor de volgende jaren. Hun toepassingsmodaliteiten werden op het niveau van elke onderneming overeengekomen.

B. Werklieden jonger dan 21 jaar

Artikel 7.

De minimumuurlonen van de werklieden jonger dan 21 jaar worden berekend op het minimumuurloon van loonschaal II van de werkmans van 21 jaar of ouder van dezelfde catégorie waartoe zij behoren, in verhouding tot de volgende percentages, volgens de leeftijd en de in de onderneming verworven anciënniteit :

Leeftijd	bij aanwerving en tot minder dan één jaar anciënniteit	Anciënniteit		
		1 jaar %	2 jaar %	3 jaar %
jonger dan 17 jaar	65	70,00	72,50	82,50
17 jaar	70	77,50	80,00	82,50
17 ½ jaar	75	77,50	80,00	82,50
18 jaar	80	87,50	90,00	92,50
18 ½ jaar	85	87,50	90,00	92,50
19 jaar	90	97,50	100,00	100,00
19 ½ jaar	95	97,50	100,00	100,00
20 jaar	100	100,00	100,00	100,00

Wanneer de werklieden jonger dan 21 jaar hetzelfde werk verrichten met een rendement en kwaliteit welke gelijk zijn aan deze van de werklieden van 21 jaar en ouder, hebben zij recht op het minimumuurloon voor de werkmans van 21 jaar of ouder van de catégorie waartoe zij behoren.

HOOFDSTUK V - PLOEGENPREMIES

Artikel 8.

Wanneer het werk in ploegen wordt uitgevoerd, worden aan de werklieden, zonder onderscheid van leeftijd, de volgende premies toegekend vanaf 1 mei 1999 :

- werk in twee ploegen :
 - a) ochtendploeg : 23,26 F/uur
 - b) namiddagploeg : 27,14 F/uur
- werk in drie ploegen :
 - a) ochtendploeg : 23,26 F/uur
 - b) namiddagploeg : 27,14 F/uur
 - c) nachtploeg : 42,36 F/uur

De bedragen van de minimale ploegenpremiës zijn vastgesteld voor een arbeidsregeling van 37 uur 50 minuten per week.

HOOFDSTUK VI - KOOPKRACHT**Artikel 9.**

Gedurende de duur van de huidige overeenkomst krijgen de werklieden een verhoging van hun reëlebruto en baremieke uurlonen van 5 BEF op 1 juli 1999 en 4 BEF op 1 januari 2000.

HOOFDSTUK VII - KOPPELING VAN DE LONEN AAN HET INDEXCIJFER VAN DE CONSUMTIEPRIJZEN**Artikel 10.**

Het bedrag van het gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen vastgesteld bij artikel 5, de minimumuurlonen vastgesteld bij 6, de ploegenpremies vastgesteld bij artikel 8, alsmede de werkelijke consumptieprijzen overeenkomstig de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst 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 vervindend verklaard door het koninklijk besluit.

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

HOOFDSTUK VIII - AANVULLEND EXTRA-WETTELIJK VAKANTIEGELD**Artikel 11.**

De werklieden die volledige prestaties hebben verricht van 1 november 1998 tot 31 oktober 1999 en van 1 november 1999 tot 31 oktober 2000 hebben voor elke referentieperiode recht op een aanvullend extra-wettelijk vakantiegeld dat overeenstemt met het loon voor minimum 165 uren arbeid, in een wekelijkse arbeidsduur van 38 uur.

De werklieden die onvolledige arbeidsprestaties hebben verricht, hebben recht op een extra-wettelijk vakantiegeld dat prorata temporis wordt berekend onder de volgende voorwaarden :

- hetzij in dienst getreden zijn in de loop van het dienstjaar;
- hetzij ontslagen zijn geweest in de loop van het dienstjaar, behalve om dringende redenen;
- hetzij gepensioneerd of bruggepensioneerd zijn geworden in de loop van het dienstjaar.

De overige toekenningsmodaliteiten worden op het niveau van de onderneming uitgewerkt.

HOOFDSTUK IX - SOCIAAL FONDS DER ARBEIDERS VAN DE GLASNIJVERHEID VZW - VAKBONDSVORMING**Artikel 12.**

De werkgeversbijdrage voor het sociaal fonds wordt, per tewerkgestelde werkmán, vastgesteld voor de boekjaren 1999 en 2000, door de overeenkomst van 10 juni 1999 betreffende de vakbondspremies en de vakbondsvorming.

TITEL III - BESTAANSZEKERHEID - GEDEELTELIJKE WERKLOOSHEID**Artikel 13.**

Worden beschouwd als zijnde gedeeltelijk werkloos, de werklieden waarvan de uitvoering van de arbeidsovereenkomst niet is geschorst.

Artikel 14.

Wanneer de gedeeltelijke werkloosheid is veroorzaakt door economische en/of technische redenen (met uitzondering van de werkloosheid welke wordt veroorzaakt door stakingen in de onderneming of in andere ondernemingen), wordt per dag werkloosheid een aanvullende uitkering toegekend aan de in artikel 13 bedoelde werklieden, welke wordt vastgesteld op 216,48 F minimum (stelsel 5 dagen/week), zonder beperking van het aantal dagen werkloosheid gedurende het jaar.

Artikel 15.

Deze uitkering schommelt 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 moet worden gesteld tegenover het spilindexcijfer 101,12 (basis 1996 =100).

TITEL IV - ONTSLAG VAN OUDERE PERSONEN

Artikel 16.

Tijdens de huidige collectieve arbeidsovereenkomst wordt het brugpensioen, volgens de voorwaarden van de arbeidsovereenkomst nr. 17 gesloten in de Nationale Arbeidsraad, toegekend, in alle gevallen van ontslag van een werkman die de leeftijd van 58 jaar bereikt heeft, indien de betrokkene een loopbaan van 25 jaar als loontrekkende kan bewijzen.

Elke ondernemingsovereenkomst inzake brugpensioen die een toegangsleeftijd van 55, 56 of 57 jaar voorziet, en die uiterlijk op 31 mei 1986 of 31 augustus 1987 werd neergelegd, en sindsdien zonder onderbreking wordt toegepast, wordt onder dezelfde voorwaarden verlengd met respect van de wettelijke voorwaarden, met uitzondering van de collectieve arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur die tijdelijke herstructureringsoperaties betreffen.

Artikel 17.

§ 1. In uitvoering van artikel 110 § 1 van de wet van 26 maart 1999 betreffende het Belgisch actieplan voor de werkgelegenheid en houdende diverse bepalingen, hebben de ontslagen werklieden die, in de période 1 januari 1999 tot 31 december 2000, 56 jaar of ouder zijn recht op het voltijds brugpensioen beschreven in artikel 16. Bovendien moet de leeftijd van 56 jaar worden bereikt tijdens de looptijd van deze collectieve arbeidsovereenkomst 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 werkloosheidsreglementering.

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-referteloan en de werkloosheidsuitkering.

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

- de période van actieve dienst als dienstplichtige en als gewetensbezwaarde met toepassing van de Belgische wetgeving;
- de dagen van beroepsloopbaanonderbreking overeenkomstig de bepalingen van de herstellwet van 22 januari 1985 en de périodes 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;

- 64
- 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 nog 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.

§ 3. Artikel 17, § 1 is niet van toepassing op de ondernemingen die, op 1 januari 1999, een conventionele wekelijkse arbeidsduur hebben van 36 uur of minder.

Artikel 18.

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

TITEL V - DUUR VAN DE OPZEGTERMIJN

Artikel 19.

De opzeggingsduur in geval van ontslag, met uitzondering van brugpensioenen of ziektes die langer dan één 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 20 jaar of meer anciënniteit tellen in de onderneming.

TITEL VI - OVERUREN

Artikel 20.

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 VII - VRIJWILLIG HALFTIJD WERK

Artikel 21.

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 VIII - LOOPBAANONDERBREKING

Artikel 22.

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.

De uitvoeringsmodaliteiten van dit recht zijn de volgende :

- voor de eerste 3 percent, zijn de modaliteiten van het koninklijk besluit van 10 augustus 1998 van toepassing,
- voor het 4de percent, zijn de uitvoeringsmodaliteiten van dit recht deze voorzien door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 56 gesloten op 13 juli 1993 in de schoot van de Nationale Arbeidsraad en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 17 november 1993.

TITEL IX - UITZENDARBEID

Artikel 23.

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

Er kan beroep gedaan worden op uitzendarbeid 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 X - ONDERAANNEMING

Artikel 24.

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 XI - ARBEIDSORGANISATIE

Artikel 25.

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 :

- 27
- de effecten op de werkgelegenheid (bijvoorbeeld mogelijkheden om er meer contracten van bepaalde en/of onbepaalde duur in op te nemen, om 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 XII - HERSTRUCTURERING

Artikel 26.

In geval van herstructurering, zullen de mogelijkheden voorzien in artikel 9 van het koninklijk besluit van 24 februari 1997 houdende preciezere 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 XIII - RISICOGROEPEN EN BEROEPSOPLEIDING

Artikel 27.

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 XIV - SOCIAAL OVERLEG

Artikel 28.

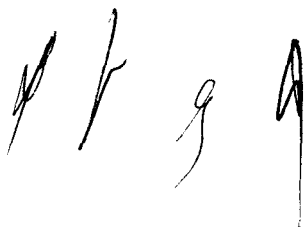
In geval van sociale conflicten, bevestigen de werkgevers en de werklieden hun vaste intentie om de aangepaste conventionele bemiddelingsprocedures te volgen, met inbegrip van het beroep doen op de voorzitter van het paritair comité in zijn hoedanigheid van sociaal bemiddelaar.

TITEL XV - SOCIALE VREDE

Artikel 29.

Tot 31 december 2000, verbinden 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 de aanvullende bedrijfssector van de glasnijverheid, buiten de uitvoeringsmaatregelen van deze 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 XVI - GELDIGHEID

Artikel 30.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt van kracht op 1 januari 1999 en verliest haar uitwerking op 31 december 2000, met uitzondering van titel IV van de huidige overeenkomst die zijn uitwerking verliest op 30 juni 2001 behalve wijziging van de wettelijke voorschriften 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.

De huidige collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in toepassing 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 van de wet van 26 maart 1999 betreffende het actieplan voor de werkgelegenheid 1998 en houdende diverse bepalingen.

Artikel 31.

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

Artikel 32.

Deze huidige collectieve arbeidsovereenkomst zal worden neergelegd ter Griffie van de dienst van de collectieve arbeidsbetrekkingen en een aanvraag tot algemene verbindend verklaring bij koninklijk besluit zal worden gevraagd.

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.

Bijlage bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 10 juni 1999, gesloten in de schoot van het Paritair comité voor het glasbedrijf, betreffende akkoorden voor de werkgelegenheid en de vorming, tot vaststelling van sommige arbeidsvoorwaarden in de aanvullende bedrijfssector glas

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werklieden van de ondernemingen van volgende bedrijfssectoren, het door hen verrichten monteren en plaatsen inbegrepen :

- 1° glas voor industriële of huishoudelijke toepassingen (zoals pannen, kranen, tegels, stelen in glas en vitroceramische platen);
- 2° buizen, staven en staafjes in glas (namelijk voor de chemische, farmaceutische en elektrotechnische nijverheden);
- 3° verlichting en seininrichting (zoals glasballons en elektrische buizen, lichtreclames);
- 4° glasvezels, glaswol en cellulair glas;
- 5° voorwerpen in glas voor elk technisch, wetenschappelijk en industrieel gebruik (zoals leidingen, microkogels en -parels);

- C4
- 6° **verwerkt** en/of bewerkt holglas, zoals glasballons, flacons, kolven en laboratoriumtoestellen (laboratoriumglas), isolerende flessen;
 - 7° ver- en bewerking van borosilicaat en ceramisch vlakglas, glasblazen (voor wetenschappelijke en industriële apparaten);
 - 8° optiekglas, alsmede het slijpen en net versieren van deze glazen (glazen voor brillenfabricage).

Deze ondernemingen behoren **tot** de aanvullende bedrijfssector glas voor zover één van de voormelde activiteiten in hoofdzaak wordt uitgeoefend en niet **als** bijkomstige activiteit van een andere sector van de glasindustrie.

Onder "werklieden" verstaat men **zowel** arbeiders **als** arbeidsters.

Artikel 2.

Indien de toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst van 30 september 1998 die de collectieve arbeidsovereenkomst van 15 mei 1991 **vervangt**, gesloten in de schoot van het Paritair comité voor het glasbedrijf, **betreffende** de koppeling van het loon aan het indexcijfer van de consumptieprijzen, de arbeiders geen **tweede** loonindexering van de **reële** bruto uurlonen **zou** toekennen tijdens de période tussen 1 januari 1999 en 31 december 2000, zou er aan **elke** tewerkgestelde arbeider in de onderneming op 1 december 2000, een niet-recurrente brutopremie van 2.500 BF worden toegekend betaalbaar **uiterlijk** op 31 december 2000.

Artikel 3.

De huidige collectieve arbeidsovereenkomst wordt van kracht op 1 januari 1999 en verliest haar uitwerking op 31 december 2000.

Artikel 4.

Tot 31 december 2000, verbinden 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** de aanvullende bedrijfssector van de glasnijverheid, buiten de uitvoeringsmaatregelen van deze 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.

