

41

**Convention collective de travail du 10 juin 1999, conclue au sein de la Commission paritaire de l'industrie verrière, concernant les accords relatifs à la formation et l'emploi, les groupes à risque et la prépension conventionnelle en 1999 et 2000 (99/9)**

**PREAMBULE**

Dans leurs négociations pour la conclusion d'une convention collective de travail sectorielle pour les années 1999-2000, les parties ont pris acte et tenu compte :

- du contexte économique et social international dans lequel se trouve le secteur verrier actuellement ;
- de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité ;
- de l'accord interprofessionnel du 8 décembre 1998 ;
- de la loi du 26 mars 1999 relative au plan d'action pour l'emploi 1998 et portant des dispositions diverses ;
- du nouveau système de réduction des cotisations patronales prévu à la Section IV du Chapitre II de la loi du 26 mars 1999.

**TITRE 1 - CHAMP D'APPLICATION**

**Article 1<sup>er</sup>.**

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises ressortissant à la Commission paritaire de l'industrie verrière.

**TITRE II - MESURES DE PROMOTION DE L'EMPLOI**

**Article 2.**

La présente convention collective de travail est conclue en exécution de la Section IV du Chapitre 2 de la loi du 26 mars 1999 relative au plan d'action belge pour l'emploi 1998 et portant des dispositions diverses et de son arrêté royal d'exécution déterminant les conditions de forme auxquelles doivent satisfaire la convention collective de travail et l'accord relatifs à la formation et l'emploi ainsi que la procédure de consultation des travailleurs à respecter en cas d'établissement d'un accord relatif à la formation et l'emploi, ainsi qu'en exécution de l'accord interprofessionnel du 8 décembre 1998.

*[Handwritten signatures and stamps]*

VERLEGGING-DÉPÔT 24 -06- 1999	REGISTR.-ENREGISTR. 14 -07- 1999	51.485 /00F/115 Page 1/5
----------------------------------	-------------------------------------	-----------------------------

## **CHAPITRE I - INTERRUPTION DE CARRIERE**

### **Article 3.**

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 du 4<sup>ème</sup> % sont déterminées au niveau des sous-commissions paritaires ou des entreprises.

## **CHAPITRE II - EMPLOI - FORMATION**

### **Article 4.**

#### § 1. Mesures en faveur des groupes à risque

Les parties signataires entendent mettre en exécution la Section VI du Chapitre III de la loi du 26 mars 1999 relative au plan d'action belge pour l'emploi 1998 et portant des dispositions diverses.

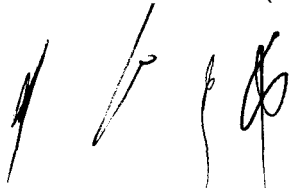
A cet effet, les employeurs s'engagent à réaliser globalement au niveau sectoriel un effort de 0,15 % de la masse salariale brute des ouvriers à 108 %.

Les initiatives en faveur des ouvriers appartenant aux groupes à risque ou à qui s'applique un plan d'accompagnement, viseront à promouvoir dans les entreprises l'emploi et/ou la formation des groupes à risque suivants :

- les jeunes à scolarité obligatoire partielle ;
- les ouvriers peu qualifiés ou non qualifiés du secteur ;
- les ouvriers du secteur qui sont menacés de licenciement collectif, de restructuration ou d'instauration de technologies nouvelles ;
- les personnes qui réintègrent le marché du travail ;
- les personnes moins valides ou handicapés ;
- les autres groupes « cibles » tels que chômeurs à qualification réduite, chômeurs de longue durée, personnes à qui s'applique un plan accompagnement ou bénéficiant du minimum d'existence.

#### § 2. Mesures pour l'emploi : la formation professionnelle

D'autre part, les employeurs s'engagent à poursuivre un effort de formation des ouvriers pendant les heures de travail. Pour 1999 et 2000, l'effort est porté de 0,10 % à 0,15 % de la masse salariale annuelle brute des ouvriers déclarée à l'Office national de Sécurité sociale (à 108 %).



### § 3. Fonds de formation sectoriel

Pour réaliser ce double engagement défini aux § 1 et 2, des cotisations patronales ONSS fixées à 0,30 % du montant des salaires bruts des ouvriers à 108 %, seront perçues et recouvrées par l'Office national de Sécurité sociale, conformément à l'article 7 de la loi du 7 janvier 1958 concernant les fonds de sécurité d'existence. L'Office national de Sécurité sociale versera le montant de ces cotisations au Fonds de Sécurité d'Existence pour l'Industrie du Verre, institué par la convention de travail du 28 avril 1987 rendue obligatoire par l'arrêté royal du 5 août 1987.

Ce Fonds de Sécurité d'Existence sera chargé de financer l'organisation d'une part, d'actions de formation concrètes visées au § 2 et, d'autre part, d'initiatives pour la formation et l'emploi en faveur de groupes à risque prévues au § 1, dans le cadre et par l'intermédiaire de la section « Formation professionnelle ».

## **TITRE III - DISPOSITIONS PLUS FAVORABLES**

### **Article 5.**

Les dispositions plus favorables des conventions collectives de travail conclues à un niveau inférieur qui concernent les articles 3 et 4 de la présente convention, maintiennent leurs effets pendant toute la durée de la présente convention collective de travail.


## **TITRE IV - PREPENSION**

### **Article 6.**

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, sauf cas de faute grave, dans tous les autres 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.

Des conditions supplémentaires d'accès peuvent être prévues à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2000, par convention collective de travail conclue à un niveau inférieur.

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 7.**

§ 1. En exécution de l'article 110, § 1<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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 6. 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<sup>er</sup> 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 7 § 1 ne s'applique pas aux entreprises qui, au 1<sup>er</sup> janvier 1999, ont une durée hebdomadaire conventionnelle de travail de moins de 36 heures.

**Article 8.**

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.

The image shows four distinct handwritten signatures in black ink, arranged horizontally. The first signature is a simple, bold stroke. The second is a tall, thin vertical stroke with a small hook at the top. The third is a more complex, cursive signature. The fourth is a very stylized, almost abstract signature with multiple loops and a long tail.

**TITRE V - CONCERTATION SOCIALE**

**Article 9.**

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 VI - PAIX SOCIALE**

**Article 10.**

Pour maintenir la paix sociale et dans le respect des procédures de concertation et de conciliation propres à l'industrie verrière, les parties signataires reconnaissent, au nom de leurs mandants, avoir rencontré leurs exigences réciproques pour les matières faisant partie de la présente convention collective de travail.

**TITRE VII - DUREE DE LA CONVENTION**

**Article 11.**

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 1999 et expire le 31 décembre 2000.

**Article 12.**

La présente convention collective de travail sera déposée au Greffe du Service des Relations collectives de travail du Ministère de l'Emploi et du Travail et la force obligatoire par arrêté royal sera demandée.



**Collectieve arbeidsovereenkomst van 10 juni 1999, gesloten in de schoot van het Paritair Comité voor het Glasbedrijf, betreffende de akkoorden aangaande de vorming en de werkgelegenheid, de risicogroepen en het conventioneel brugpensioen in 1999 en 2000 (99/9)**

**VOORWOORD**

Bij hun onderhandelingen voor het sluiten van een sectorale collectieve arbeidsovereenkomst voor de jaren 1999 en 2000, hebben de partijen akte genomen en rekening gehouden met :

- de internationale economische en sociale context waarin de glassector zich momenteel bevindt ;
- de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen ;
- het interprofessioneel akkoord van 8 december 1998;
- de wet van 26 maart 1999 betreffende het actieplan voor de werkgelegenheid 1998 en houdende diverse bepalingen ;
- het nieuwe systeem van patronale bijdrageverminderingen voorzien in Sectie IV van Hoofdstuk II van de wet van 26 maart 1999.

**TITEL I - TOEPASSINGSGBIED**

**Artikel 1.**

De huidige collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op alle werkgevers en werklieden die onder het Paritair Comité voor het Glasbedrijf ressorteren.

**TITEL II - MAATREGELEN TER BEVORDERING VAN DE WERKGELEGENHEID**

**Artikel 2.**

De huidige collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van Sectie IV van Hoofdstuk 2 van de wet van 26 maart 1999 betreffende het Belgisch actieplan voor de werkgelegenheid 1998 en houdende diverse bepalingen en van zijn koninklijk uitvoeringsbesluit dat de vormvoorwaarden bepaalt waaraan de collectieve arbeidsovereenkomst en het akkoord betreffende de vorming en de werkgelegenheid evenals de raadplegingsprocedure die de werknemers moeten respecteren in geval van opstelling van een akkoord betreffende de vorming en de werkgelegenheid moeten voldoen, evenals in uitvoering van het interprofessioneel akkoord van 8 december 1998.



DELEGATION-DÉPÔT 24-06-1999	REGISTR.-ENREGISTR. 14-07-1999	NR. N° 54.485
--------------------------------	-----------------------------------	------------------

Blz. 1/5  
KOF1115

## HOOFDSTUK I - LOOPBAANONDERBREKING

### Article 3.

Om de tewerkstelling aan te moedigen, wordt een recht op volledige loopbaanonderbreking toegekend, voor zover de uitoefening van dit recht door de arbeiders niet meerbedraagt 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 het 4de % worden bepaald op het niveau van de sub-paritaire comités of van de ondernemingen.

## HOOFSTUK II - WERKGELEGENHEID - VORMING

### Artikel 4.

#### § 1. Maatregelen ten gunste van de risicogroepen

De ondertekenende partijen willen Sectie VI van Hoofdstuk III van de wet van 26 maart 1999 betreffende het Belgisch actieplan voor de werkgelegenheid 1998 en houdende diverse bepalingen ten uitvoer leggen.

Daartoe verbinden de werkgevers zich om op sectoraal niveau globaal een inspanning van 0,15 % van de bruto loonsom van de arbeiders te realiseren aan 108 %.

De initiatieven ten gunste van de arbeiders die tot de risicogroepen behoren of op wie het begeleidingsplan van toepassing is, zullen in de ondernemingen de werkgelegenheid en/of de vorming van de volgende risicogroepen moeten bevorderen :

- jongeren met een verplichte deeltijdse schoolplicht ;
- laaggeschoolde of niet-geschoolde werklieden van de sector ;
- werklieden van de sector die met collectief ontslag, herstructurering of de invoering van nieuwe technologieën worden bedreigd ;
- herintreders op de arbeidsmarkt ;
- minder-valide of gehandicapte personen ;
- de andere « doelgroepen » zoals werklozen met een lage kwalificatie, langdurige werklozen, personen waarop een begeleidingsplan van toepassing is of die leven van een minimum bestaansuitkering.

#### § 2. Maatregel voor de werkgelegenheid : de beroepsopleiding

Anderzijds, verbinden de werkgevers zich ertoe de inspanning voor de vorming van de werklieden tijdens de werkuren voort te zetten. Voor 1999 en 2000, wordt de inspanning van 0,10 % op 0,15 % van de jaarlijkse bruto-loonsom van de werklieden aangegeven bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (aan 108 %) gebracht.

§ 3. Sectoraal vormingsfonds

Om deze dubbele verbintenis bepaald in § 1 en 2 te realiseren, zullen werkgevers bijdragen, vastgesteld op 0,30 % van het bedrag van de bruto-loonsom van de werklieden aan 108 % worden geïnd en ingevorderd door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, overeenkomstig artikel 7 van de wet van 7 januari 1958 betreffende de fondsen voor bestaanszekerheid. De Rijksdienst voor Sociale Zekerheid zal het bedrag van deze bijdragen storten aan het Fonds voor Bestaanszekerheid voor de Glasnijverheid, opgericht door de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 april 1987 algemeen verbindend verklaard bij het koninklijk besluit van 5 augustus 1987.

Dit Fonds voor Bestaanszekerheid zal belast zijn met de financiering van de organisatie, enerzijds van concrete vormingsacties bedoeld in § 2 en anderzijds van initiatieven voor de vorming en de werkgelegenheid ten gunste van de risicogroepen bepaald in § 1, in het kader en door de tussenkomst van de sectie « Beroepsopleiding ».

**TITEL III - GUNSTIGERE MAATREGELEN**

**Artikel 5.**

De gunstigere maatregelen van de collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten op een lager niveau die de artikelen 3 en 4 van de huidige overeenkomst betreffen, behouden hun uitwerkingen tijdens de ganse duur van de huidige collectieve arbeidsovereenkomst.

**TITEL IV - BRUGPENSIOEN**

**Artikel 6.**

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

Bijkomende toegangsvoorwaarden kunnen vanaf 1 januari 2000 via een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op een lager niveau voorzien worden.

Elke bedrijfsovereenkomst 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 werd toegepast, wordt onder dezelfde voorwaarden verlengd en met respect van de wettelijke voorwaarden met uitzondering van de collectieve arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur die tijdelijke herstructureringsoperaties betreffen.



**Artikel 7.**

§ 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 van 1 januari 1999 tot 31 december 2000, 56 jaar of ouder zijn, recht op het voltijds brugpensioen beschreven in artikel 6. 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 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-referenteloon 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 ;
  - 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.

§ 3. Artikel 7 § 1 is niet van toepassing op de ondernemingen die, op 1 januari 1999, een conventionele wekelijkse arbeidsduur hebben van minder dan 36 uur.

**Artikel 8.**

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

**TITEL V - SOCIAAL OVERLEG**

**Artikel 9.**

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 VI - SOCIALE VREDE**

**Artikel 10.**

Om de sociale vrede te handhaven en ter wille van de overleg- en bemiddelingsprocedures eigen aan de glasindustrie, erkennen de ondertekenende partijen, in naam van hun lastgevers, dat zij aan alle wederzijdse eisen voor de materies die deel uitmaken van deze huidige arbeidsovereenkomst zijn tegemoet gekomen.

**TITEL VII - DUUR VAN DE OVEREENKOMST**

**Artikel 11.**

De huidige overeenkomst wordt van kracht op 1 januari 1999 en eindigt op 31 december 2000.

**Artikel 12.**

De huidige collectieve arbeidsovereenkomst zal ter Griffie van de Dienst van de Collectieve Arbeidsbetrekkingen van het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid worden neergelegd en een aanvraag tot algemene verbindend verklaring bij koninklijk besluit zal worden gevraagd.