

4

Convention collective de travail du 30 mai 2001, conclue au sein de la Commission paritaire de l'industrie verrière, concernant la prépension conventionnelle, les groupes à risque et la formation professionnelle en 2001 et 2002

PREAMBULE

Dans leurs négociations pour la conclusion d'une convention collective de travail sectorielle pour les années 2000-2001, 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 22 décembre 2000 ;
- de la 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.

Elles entendent proroger cette convention collective de travail du 10 juin 1999 pour la durée de la présente convention, en ce qui concerne les points suivants.

TITRE I – CHAMP D'APPLICATION

Article 1^{er}.

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 – EMPLOI – FORMATION

Article 2.

§ 1. Mesures en faveur des groupes à risque

Les employeurs s'engagent à réaliser globalement au niveau sectoriel un effort de 0,10 % 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 :

13 -06- 2001

19 -07- 2001

NR.
N°

58.007/00/215

- 4
- 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 2001 et 2002, l'effort est porté de 0,15 % à 0,40 % 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 0,50 % 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 – PREPENSION

Article 3.

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^{er} janvier 2001, 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 4.

§ 1. En prorogation de la convention collective de travail du 10 juin 1999 concernant les accords relatifs à la formation et à l'emploi, les groupes à risque et la prépension conventionnelle, les ouvriers licenciés qui, au cours de la période du 1^{er} janvier 2001 au 30 juin 2003 sont âgés de 56 ans ou plus, ont le droit de bénéficier du système de la prépension à temps plein décrit à l'article 3. 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 4 § 1 ne s'applique pas aux entreprises qui, au 1^{er} janvier 2001, ont une durée hebdomadaire conventionnelle de travail de moins de 36 heures, à moins qu'une dérogation à l'obligation de remplacement soit accordée en cas de diminution du personnel.

Article 5.

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 IV – CONCERTATION SOCIALE

Article 6.

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 V – PAIX SOCIALE

Article 7.

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 VI – DUREE DE LA CONVENTION

Article 8.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2001 et expire le 31 décembre 2002, à l'exception du titre III de la présente convention qui cesse de produire ses effets le 30 juin 2003 sauf modification des mesures légales relatives à la prépension conventionnelle.

Article 9.

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 30 mei 2001, gesloten in de schoot van het Paritair Comité voor het Glasbedrijf, betreffende het conventioneel brugpensioen, de risicogroepen en de beroepsopleiding in 2001 en 2002

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 22 december 2000 ;
- de 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.

Zij willen deze collectieve arbeidsovereenkomst van 10 juni 1999 verlengen voor de duur van de huidige overeenkomst, voor wat de volgende punten betreft.

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 – WERKGELEGENHEID - VORMING

Artikel 2.

§ 1. Maatregelen ten gunste van de risicogroepen

De werkgevers verbinden zich ertoe om globaal op sectoraal niveau een inspanning van 0,10 % van de bruto loonsom van de werklieden aan 108 % te realiseren.

De initiatieven ten gunste van de werklieden die tot de risicogroepen behoren voor wie een begeleidingsplan van toepassing is, zullen in de ondernemingen de werkgelegenheid en/of de vormings van de volgende risicogroepen beogen :

VEE-REGISTRATIE DÉPÔT	REGISTR.-ENREGISTR.
13 -06- 2001	19 -07- 2001

NR.
N°

58.007 / 00 / 215

- 4
- 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 voor wie een begeleidingsplan van toepassing is die leven van een minimum bestaansuitkering

§ 2. Maatregelen voor de werkgelegenheid : de beroepsopleiding

Anderzijds, verbinden de werkgevers zich ertoe een inspanning voor de vorming van de werklieden tijdens de werkuren voort te zetten. Voor 2001 en 2002, wordt de inspanning gebracht van 0,15 % op 0,40 % van de jaarlijkse bruto loonsom van de werklieden aangegeven bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (aan 108 %).

§ 3. Sectoraal vormingsfonds

Om deze dubbele verbintenis bepaald in § 1 en 2 te realiseren, zullen patronale RSZ-bijdragen, vastgesteld op 0,50 % 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 – BRUGPENSIOEN

Artikel 3.

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 dringende reden, in alle andere 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.

Bijkomende toegangsvoorwaarden kunnen vanaf 1 januari 2001 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 4.

§ 1. Ter verlenging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 10 juni 1999 betreffende de akkoorden aangaande de vorming en de werkgelegenheid, de risicogroepen en het conventioneel brugpensioen, hebben de ontslagen werklieden die, in de periode van 1 januari 2001 tot 30 juni 2003, 56 jaar of ouder zijn, recht op het voltijds brugpensioen beschreven in artikel 3. 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 op een positieve manier door alle bewijsmiddelen 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 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.

§ 3. Artikel 4 § 1 is niet van toepassing op de ondernemingen die, op 1 januari 2001, een conventionele wekelijkse arbeidsduur hebben van minder dan 36 uur, tenzij een afwijking op de vervangingsplicht wordt toegestaan in geval van personeelsvermindering.

Artikel 5.

De vervanging van de bruggepensioneerde 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 IV – SOCIAAL OVERLEG

Artikel 6.

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 V – SOCIALE VREDE

Artikel 7.

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 VI – DUUR VAN DE OVEREENKOMST

Artikel 8.

De huidige overeenkomst wordt van kracht op 1 januari 2001 en eindigt op 31 december 2002, met uitzondering van titel III van de huidige overeenkomst die zijn uitwerking verliest op 30 juni 2003 behalve wijziging van de wettelijke voorschriften betreffende het conventioneel brugpensioen.

Artikel 9.

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.