

**Convention collective de travail du 16 octobre 2003, conclue au sein de la Commission paritaire de l'industrie verrière fixant les accords pour l'emploi et la formation, fixant certaines conditions de travail dans le secteur de la miroiterie et de la fabrication de vitraux d'art et relatif aux groupes à risque et à la prépension conventionnelle.**

## PREAMBULE

Les partenaires sociaux de la commission paritaire de l'industrie verrière secteur miroiterie et fabrication de vitraux d'art entendent exécuter, par cette convention collective de travail, l'accord interprofessionnel 2003-2004 du 17 janvier 2003.

## TITRE I - CHAMP D'APPLICATION

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

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des usines et entreprises des secteurs d'activité suivants, y compris le montage et la pose assumés par elle, à l'exception de la société anonyme Mirodan Industrie (Industrielaan 1 - 8501 Heule):

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

Cependant les dispositions prévues aux articles 29 à 32 de la présente convention collective de travail s'appliquent aussi intégralement à la société anonyme Mirodan Industrie (Industrielaan 1 -8501 Heule).

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

NEERLEGGING-DÉPOT | REGISTR.-ENREGISTR.

15-12-2003

10-08-2004

72.212 16115

NR.  
N°

## **TITRE II - CONDITIONS DE TRAVAIL**

### **CHAPITRE I - DUREE HEBDOMADAIRE DE TRAVAIL**

#### **Article 2. Durée moyenne**

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

#### **Article 3. Congés d'ancienneté**

Toutefois, il est accordé aux ouvriers :

- 1 jour de congé après 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise;
- un 2ème jour de congé après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise;
- un 3ème jour de congé après 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

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

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

### **CHAPITRE H - CLASSIFICATION DES FONCTIONS**

#### **A. Personnel de fabrication**

##### **Article 4.**

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

##### **Groupe 1**

Ne nécessite aucune formation scolaire préalable, formation professionnelle interne inférieure à une (1) semaine, exécution de simples tâches répétitives sur un poste de travail, savoir lire et écrire, qualité de travail et rendement suffisants, attention soutenue.

##### **Groupe 2**

Ne nécessite aucune formation scolaire spécifique préalable, formation professionnelle interne d'une (1) semaine maximum, exécution de simples tâches répétitives sur plusieurs postes de travail, savoir lire et écrire, qualité de travail et rendement suffisants, attention soutenue.

##### **Groupe 3**

Formation professionnelle interne d'une semaine à moins d'un (1) mois, exécution de tâches plus difficiles qui nécessitent une formation plus longue sur plusieurs postes de

travail, être capable d'exécuter les fonctions des groupes 1 et 2, niveau A3 ou équivalent. Les gardes et concierges sont également classés dans ce groupe. Qualité de travail et rendement suffisants.

#### Groupe 4

Formation professionnelle interne d'un (1) mois à moins de trois (3) mois, exécution de tâches qui nécessitent une période d'adaptation et une connaissance spécifique sur plusieurs postes de travail, niveau A3 ou équivalent.

#### Groupe 5

Formation professionnelle interne de trois (3) à six (6) mois, exécution de tâches qui nécessitent une connaissance professionnelle (spécialisation), savoir travailler presque indépendamment (avec un soutien hiérarchique minimal), niveau A2 ou équivalent.

#### Groupe 6

Formation professionnelle interne de six (6) mois ou plus, exécution de plusieurs tâches sur plusieurs postes de travail qui nécessitent une connaissance du métier approfondie, savoir travailler de manière complètement autonome, niveau A2 ou équivalent.

### **B. Personnel d'entretien et des services auxiliaires**

#### **Article 5.**

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

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

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

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

**Article 6.**

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

**CHAPITRE III - REVENU MINIMUM MENSUEL MOYEN GARANTI****Article 7.**

Un revenu minimum mensuel moyen de 1.163,04 euros bruts est garanti aux ouvriers visés à l'article 1er, âgés de 21 ans ou plus.

Ce montant est porté à 1.195,10 euros bruts pour les ouvriers âgés de 21 ans et demi et ayant au moins 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

Il est de 1.209,34 euros bruts pour les ouvriers âgés de 22 ans et comptant à cette date au moins 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

Les montants susmentionnés sont mis en regard de l'indice-pivot 109,26 et s'applique pour un régime de travail de 38 heures par semaine.

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, n° 43septies du 2 juillet 1996 et n°43octies du 23 novembre 1998.

**CHAPITRE IV - SALAIRES HORAIRES MINIMUMS****A. Ouvriers âgés de 21 ans ou plus****Article 8.**

Sans préjudice de l'application de l'article 7, les salaires horaires minimums des ouvriers âgés de 21 ou plus exerçant une profession définie à l'article 4 sont fixés comme suit pour un régime de travail de 38 heures par semaine :

**Personnel de fabrication**

| <u>Groupe</u> | <u>Euros par heure</u> |
|---------------|------------------------|
| 1             | 8,2265                 |
| 2             | 8,4245                 |
| 3             | 8,6574                 |
| 4             | 8,9194                 |

|   |        |
|---|--------|
| 5 | 9,1503 |
| 6 | 9,7017 |

Les montants susmentionnés sont mis en regard de l'indice-pivot 109,26.

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

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

Personnel d'entretien et des services auxiliaires

| <u>Groupe</u> | <u>Euros par heure</u> |
|---------------|------------------------|
| 5             | 9,1503                 |
| 6             | 9,7017                 |

Catégorie

|            |         |
|------------|---------|
| A          | 9,7017  |
| B          | 10,0205 |
| C          | 10,3369 |
| D          | 10,6542 |
| Brigadiers | 10,9738 |

Les montants susmentionnés sont mis en regard de l'indice-pivot 109,26.

**B. Ouvriers âgés de moins de 21 ans**

**Article 9.**

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

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

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

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

## **CHAPITRE V - PRIMES D'EQUIPES**

### **Article 10.**

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

| <u>Equipe</u>   | <u>Euros par heure</u> |
|-----------------|------------------------|
| Du matin        | 0,3596                 |
| De l'après-midi | 0,3596                 |
| De nuit         | 1,2905                 |

Les montants susmentionnés sont mis en regard de l'indice-pivot 109,26.

Les ouvriers ne travaillant que la nuit reçoivent également une prime de 1,2905 euros par heure.

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

## **CHAPITRE VI - TRAVAIL DES SAMEDIS. DIMANCHES ET JOURS FERIES LEGAUX**

### **Article 11.**

Les ouvriers occupés en régime de travail normal le samedi bénéficient de la prime d'équipe doublée correspondante comme prévu à l'article 10 pour le travail en équipes le samedi.

### **Article 12.**

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

Ce complément est également accordé aux gardes et concierges.

## **CHAPITRE VII - POUVOIR D'ACHAT**

### **Article 13.**

Le 1<sup>er</sup> mai 2003, les salaires horaires bruts réels et barémiques sont indexés de 2% (indice pivot 111.45)

Le 1<sup>er</sup> juin 2003, les salaires horaires bruts réels et barémiques seront augmentés de 0,50%, avec un minimum garanti de 0,045 euros.

Le 1<sup>er</sup> avril 2004, les salaires horaires bruts réels et barémiques seront augmentés de 0,55%, avec un minimum garanti de 0,045 euros.

Le 1<sup>er</sup> mai 2004, les salaires horaires bruts réels et barémiques seront indexés de 2% (indice pivot 113,68).

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

### **Article 14.**

Le montant du revenu minimum mensuel moyen garanti fixé à l'article 7, les salaires horaires minimums fixés à l'article 8, les primes d'équipes fixées à l'article 10, ainsi que les salaires effectivement payés, sont en temps normal 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 15 juin 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.

A titre exceptionnel et en dérogation de la Convention Collective de Travail du 15 juin 1998 conclue au sein de la Commission Paritaire de l'industrie verrière concernant la liaison du salaire à l'index des prix à la consommation, ces différents montants seront indexés à concurrence de 2% effet à date fixe les 1<sup>er</sup> mai 2003 et 2004, quel que soit le montant de l'indice santé à ces deux dates. En conséquence les employeurs liés par la présente convention collective de travail ne devront pas appliquer d'adaptation des salaires lorsque les indices-pivot 111,45 et 113,68 seront atteints.

Si les indices-pivot 111,45 et 113,68 sont atteints respectivement avant la date du 1<sup>er</sup> mai 2003 et du 1<sup>er</sup> mai 2004, l'adaptation des salaires se fera conformément aux dispositions de la convention collective de travail du 15 juin 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.

L'indice-pivot 115,95 entraînera une adaptation de 2 % des salaires conformément à l'article 6 de la convention collective de travail du 15 juin 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 109,26 (base 1996 = 100).

## **CHAPITRE IX - PAIEMENT DES ABSENCES JUSTIFIEES**

### **Article 15.**

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

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

## **TITRE III - SECURITE D'EXISTENCE**

### **CHAPITRE I - DECLARATION PRELIMINAIRE**

#### **Article 16.**

Les employeurs visés à l'article 1<sup>er</sup> s'engagent à respecter les principes suivants :

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



## **CHAPITRE II - AVANTAGES SOCIAUX**

Les employeurs accordent les avantages sociaux suivants :

### **A. Chômage partiel**

#### **Article 17.**

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

#### **Article 18.**

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

Cette allocation pour un régime de travail de 38 heures par semaine est fixée à :

- 8,3373 euros par jour chômé dans un régime de 5 jours/semaine;
- 6,9478 euros par jour chômé dans un régime de 6 jours/semaine;

Toutefois, à partir du 90<sup>ème</sup> jour chômé, les montants sont portés, dans un régime de travail de 38 heures par semaine, à :

- 10,8384 euros par jour chômé dans un régime de 5 jours/semaine;
- 9,0321 euros par jour chômé dans un régime de 6 jours/semaine.

Cette allocation est octroyée sans limitation du nombre de jours de chômage dans l'année civile.

#### **Article 19.**

L'allocation octroyée en vertu de l'article 18 n'est due que lorsque l'ayant droit chôme réellement.

#### **Article 20.**

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

#### **Article 21.**

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

## **B. Licenciement pour des raisons propres à l'industrie**

### **Article 22.**

En cas de licenciement pour des raisons qui sont propres à l'entreprise pendant la période du 1<sup>er</sup> janvier 2003 au 31 décembre 2004, les ouvriers visés à l'article 1<sup>er</sup>, comptant une ancienneté de trois mois et plus dans l'entreprise, ont droit aux indemnités suivantes :

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

une indemnité de licenciement est payée dans tous les cas de licenciement pour des raisons propres à l'entreprise, aux ouvriers ayant au moins 3 mois mais moins d'un an d'ancienneté. Cette indemnité est de 117,07 euros.

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

une option est laissée entre :

a) le bénéfice des allocations prévues en cas de chômage partiel par l'article 18, à raison de :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### **Article 23.**

Les allocations et indemnités prévues aux articles 18 et 22 fluctuent suivant le système de liaison prévu pour l'évolution des plafonds du régime général de la sécurité sociale par la loi du 2 août 1971, publiée au Moniteur du 20 août 1971.

Elles sont à mettre en regard de l'indice-pivot 109,45 (base 1996 = 100).

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

### **D. Cumul d'avantages**

#### **Article 24.**

L'article 22 (B. Licenciement pour des raisons propres à l'entreprise) est uniquement d'application aux entreprises et à leurs ouvriers ne bénéficiant pas des dispositions de la loi du 28 juin 1966, relative à l'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises.

## **TITRE IV - SECURITE D'EMPLOI**

### **A. Mutations**

#### **Article 25.**

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

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

| Ancienneté de            | Indemnité de 100% payée pendant | Indemnité de 90% Payée pendant | Indemnité de 80% payée pendant |
|--------------------------|---------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|
| 25 ans et plus           | 18 mois                         | 12 mois                        | 12 mois                        |
| 20 ans à moins de 25 ans | 11 mois                         | 11 mois                        | 11 mois                        |
| 15 ans à moins de 20 ans | 7 mois                          | 8 mois                         | 9 mois                         |

|                          |        |        |        |
|--------------------------|--------|--------|--------|
| 10 ans à moins de 15 ans | 7 mois | 7 mois | 7 mois |
| 5 ans à moins de 10 ans  | 4 mois | 5 mois | 6 mois |
| 2 ans à moins de 5 ans   | 3 mois | 4 mois | 5 mois |
| 3 mois à moins de 2 ans  | 3 mois | 3 mois | 4 mois |

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

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

Aucune indemnité n'est payée :

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

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

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

## **B. Licenciement de personnes âgées**

### **Article 26.**

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

### **Article 27.**

§ 1. En exécution de l'article 12 la loi du 1<sup>er</sup> avril 2003 portant exécution de l'accord interprofessionnel 2003-2004 modifiant l'article 110, § 1<sup>er</sup>, alinéa 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 2003 au 30 juin 2005 sont âgés de 56 ans ou plus, ont le droit de bénéficier du système de la prépension à temps plein décrit à l'article 27. Par ailleurs, l'âge de 56 ans doit être atteint au cours de la durée de validité de la présente convention collective de travail et au moment de la fin de leur contrat de travail. Les ouvriers visés doivent, au moment de la fin de leur contrat de travail, pouvoir se prévaloir de 33 ans de passé professionnel en tant que salarié, au sens de l'article 114 § 4, de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage.

En outre, ces ouvriers doivent pouvoir prouver positivement, par tous moyens de preuve, qu'au moment de la fin du contrat de travail, ils ont travaillé effectivement au minimum pendant 20 ans dans un régime de travail tel que prévu à l'article 1<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.

### **Article 28.**

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 - AUTRES AVANTAGES**

### **CHAPITRE I - PECULE EXTRALEGAL COMPLEMENTAIRE AU PECULE DE VACANCES**

#### **Article 29.**

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

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

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

Sont assimilés à des jours travaillés :

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

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

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

#### **Article 30.**

Les ouvriers qui ne totalisent pas 220 jours travaillés et y assimilés par an parce qu'ils sont entrés en service dans le courant de l'exercice, parce qu'ils ont été malades dans les conditions prévues à l'article 30, parce que le contrat a pris fin

- pour cas de force majeure ou
- par démission ou par consentement mutuel ou
- par licenciement sauf pour motif grave, ou
- parce qu'ils ont été pensionnés,

obtiennent un pécule extralégal équivalent au salaire pour :

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

13 heures de travail par mois pour une ancienneté de cinq ans;  
14 heures de travail par mois pour une ancienneté de six ans;

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

Le principe du « pro rata temporis » est d'application.

#### **Article 31.**

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

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

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

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

#### **Article 32.**

Ce pécule extralégal est payable au plus tard en décembre, avant la Noël, ou à l'expiration du contrat de travail pour les ouvriers visés à l'article 30.

### **CHAPITRE II - PRIME DE DEPART**

#### **Article 33.**

Une prime de départ égale au dernier pécule extralégal complémentaire au pécule de vacances dont question aux articles 29 à 32 est accordée aux ouvriers qui quittent l'entreprise à l'âge normal de la retraite, de même qu'aux ouvriers quittant l'entreprise sous un régime de pension anticipée.

### **CHAPITRE III - FETE PATRONYMIQUE**

#### **Article 34.**

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

### **CHAPITRE IV - COURS DU SOIR**

#### **Article 35.**

Les ouvriers désireux de se perfectionner dans le métier exercé (cours relatifs au façonnage du verre pour le personnel de production ou ayant trait à la spécialité exercée, pour le personnel d'atelier et d'entretien), peuvent, à leur demande, obtenir un crédit de jours de

congé complémentaire destiné à faciliter la préparation et la présentation de leurs examens de fin d'année.

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

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

### Article 36.

Les ouvriers ont droit au crédit de jours suivant :

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

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

### Article 37.

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

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

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

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

### Article 38.

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



**Article 39.**

Les jours de congé accordés en vertu des articles 35 à 37 sont assimilés à des jours de travail effectif pour le calcul des jours de repos compensatoires éventuellement prévus dans le cadre du régime de durée de travail qui est applicable aux bénéficiaires de congé, ainsi que pour le calcul du pécule extralégal complémentaire au pécule de vacances.

**Article 40.**

Les dispositions nécessaires sont prises, dans les limites prévues par la loi, pour que le congé accordé en vertu des articles 35 à 37, ne portent pas préjudice aux droits des intéressés en ce qui concerne les avantages prévus par la législation ou par une convention dans le secteur ou dans l'entreprise.

**Article 41.**

Les avantages octroyés en vertu des articles 35 à 37 ne peuvent être cumulés avec des avantages similaires accordés par voie légale ou conventionnelle.

**CHAPITRE V - CONTRIBUTION PATRONALE AU FONDS SOCIAL DES OUVRIERS DE L'INDUSTRIE VERRIERE ASBL****Article 42.**

La contribution patronale au Fonds social est fixée, par ouvrier occupé, à l'équivalent de 114,03 euros pour l'exercice 2003 et à l'équivalent de 116,51 euros pour l'exercice 2004.

**CHAPITRE VI - FORMATION SYNDICALE****Article 43.**

En vue du financement de la formation syndicale, la contribution patronale au Fonds social est fixée, par ouvrier occupé, pour les exercices 2003 et 2004, par une convention collective de travail sectorielle relative à la formation syndicale.

**CHAPITRE VII - DELEGATION SYNDICALE****Article 44.**

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

## **TITRE VI - DUREE DES PREAVIS**

### **Article 45.**

La durée des préavis en cas de licenciement, hors cas de démissions, préensions ou de maladies de plus d'un an, est portée au 1<sup>er</sup> juillet 2003 à :

- 7 jours pour les ouvriers comptant moins de 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 35 jours (5 semaines) pour les ouvriers comptant de 6 mois à moins de 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 42 jours (6 semaines) pour les ouvriers comptant de 5 ans à moins de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 56 jours (8 semaines) pour les ouvriers comptant de 10 ans à moins de 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise;
- 91 jours (13 semaines) pour les ouvriers comptant de 15 ans à moins de 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise;
- 119 jours (17 semaines) pour les ouvriers comptant de 20 ans à moins de 25 ans d'ancienneté dans l'entreprise;
- 147 jours (21 semaines) pour les ouvriers comptant de 25 ans à moins de 30 ans d'ancienneté dans l'entreprise;
- 175 jours (25 semaines) pour les ouvriers comptant de 30 ans à moins de 35 ans d'ancienneté dans l'entreprise;
- 203 jours (29 semaines) pour les ouvriers comptant plus de 35 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Les partenaires sociaux signataires de la présente convention collective de travail déclarent que le présent article 45 est « équivalent et semblable » aux dispositions contenues dans la convention collective de travail n° 75 du 20 décembre 1999 relative aux préavis des ouvriers.

## **TITRE VU - HEURES SUPPLEMENTAIRES**

### **Article 46.**

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

## **TITRE VIII - TRAVAIL A MI-TEMPS VOLONTAIRE**

### **Article 47.**

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

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

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

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

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

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

### TITRE IX - ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Article 48.

Les parties signataires défendent auprès de leurs membres le principe que toutes les possibilités offertes par la loi du 16 mars 1971 sur le travail et par la convention collective de travail n° 42 du 2 juin 1987, d'adapter le travail aux nécessités socio-économiques, peuvent être discutées au niveau de l'entreprise.

### TITRE X - CREDIT TEMPS

Article 49.

En application de l'article 3, §2 de la convention collective de travail n° 77 bis la durée de l'exercice du droit au crédit temps pour les ouvriers qui n'ont pas atteint l'âge de 50 ans, est porté à deux ans.

Pour les ouvriers visé à l'article 2 de la convention collective de travail n°77 bis du Conseil national du travail et qui sont occupés à un travail par équipes ou par cycle dans un régime de travail réparti sur 5 jours ou plus comme prévus aux articles 6, §2 et 9, § 2 de ladite convention, la présente convention confère au niveau de l'entreprise la détermination des règles et modalités d'organisation du droit à une diminution de carrière, tenant compte de l'organisation du travail.

Pour les ouvriers occupés uniquement la nuit, le crédit temps n'est ouvert comme droit que sous la forme de « carrière duo », c'est-à-dire qu'il faut que deux ouvriers exerçant la même fonction dans le même service, occupés la nuit demandent pour la même période et aux mêmes conditions le crédit temps. Aucune dérogation n'est possible au niveau de l'entreprise.

## **TITRE XI - TRAVAIL INTERIMAIRE**

### **Article 50.**

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

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

- Le recours au travail intérimaire se fera en concertation avec la délégation syndicale ou le conseil d'entreprise, dans le respect des lois et conventions collectives de travail en vigueur.
- La durée du contrat de travail pour travail intérimaire sera au minimum d'une semaine, sauf en cas de circonstances particulières à discuter avec la délégation syndicale.
- La durée maximale doit être discutée avec la délégation syndicale, en vue d'un éventuel engagement sous contrat, lorsque l'intérim atteint au moins 12 mois continus.

## **TITRE XII - SOUS-TRAITANCE**

### **Article 51.**

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

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

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

## **TITRE XIII - ORGANISATION DU TRAVAIL**

### **Article 52.**

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

- les effets sur l'emploi (par exemple les possibilités d'insérer davantage de contrats à durée déterminée et/ou indéterminée; de réduire les heures supplémentaires);

- l'adaptation des conditions de travail;
- la santé et la sécurité des travailleurs;
- les effets sur les revenus des ouvriers.

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

#### TITRE XIV - RESTRUCTURATION

Article 53.

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 XV - GROUPES A RISQUE ET FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 54.

Afin d'améliorer les compétences des ouvriers et d'augmenter leurs possibilités de carrière, les employeurs visés à l'article 1<sup>er</sup> s'engagent à respecter la convention sectorielle relative à l'effort pour les groupes à risque et la formation professionnelle.

Les parties signataires s'engagent à analyser toutes les possibilités de promotion de la formation professionnelle au sein du comité technique du Fonds de sécurité d'existence pour l'industrie verrière.

#### TITRE XVI - JOUR DE CARENCE

Article 55.

Le premier jour d'incapacité de travail des ouvriers pour maladie ou accident de la vie privée, dénommé « jour de carence », conformément à la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de

travail, non payé par l'employeur, lorsque la durée de l'incapacité de travail n'atteint pas quatorze (14) jours donne lieu, suite au point 2 de l'accord interprofessionnel 2003-2004 susmentionné du 17 janvier 2003, à la disposition suivante :

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2005, le premier « jour de carence » par année civile sera payé par l'employeur aux ouvriers ayant une ancienneté dans l'entreprise égale ou supérieure à 5 ans au moment de leur incapacité de travail concernée.

Les régimes plus favorables existant dans les entreprises demeurent d'application.

## **TITRE XVII - CONCERTATION SOCIALE**

### **Article 56.**

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

## **TITRE XVIII - PAIX SOCIALE**

### **Article 57.**

Jusqu'au 31 décembre 2004, les organisations syndicales signataires de la présente convention et leurs membres s'engagent à ne poser auprès des employeurs ressortissant au secteur de la miroiterie et de la fabrication de vitraux d'art, en faveur du personnel ouvrier, aucune revendication générale et collective en dehors des mesures d'exécution de la présente convention.

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

## **TITRE XIX - VALIDITE**

### **Article 58.**

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2003 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2004, à l'exception des articles 26, 27 et 28 de la présente convention qui cessent de produire leurs effets le 30 juin 2005 sauf modification des mesures légales relatives à la prépension conventionnelle.

L'article 45 concernant les préavis est conclu à durée indéterminée.

Cet article pourra être révisé ou dénoncé à la demande de la partie la plus diligente, moyennant un préavis de trois mois notifié par lettre recommandée à la poste au Président de la Commission paritaire de l'industrie verrière et aux organisations représentées au sein de celle-ci. L'organisation qui prend l'initiative de la révision ou de la dénonciation doit en indiquer les motifs.

La présente convention 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 17 janvier 2003.

#### **Article 59.**

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

#### **Article 60.**

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

#### **Article 61.**

Les partenaires sociaux, signataires de cette convention demandent au Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale 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.

**Collectieve arbeidsovereenkomst van 16 oktober 2003, gesloten in het Paritair Comité voor het glasbedrijf, betreffende de werkgelegenheidsakkoorden en de vorming, tot vaststelling van sommige arbeidsvoorwaarden in de sector van de spiegelmakerij en van de fabricage van kunstramen en betreffende de risicogroepen en het conventioneel brugpensioen.**

## VOORWOORD

De sociale partners van het Paritair Comité voor het Glasbedrijf sector spiegelmakerij en fabricage van kunstramen willen, via deze collectieve arbeidsovereenkomst, het interprofessioneel akkoord 2003-2004 van 17 januari 2003 ten uitvoer brengen.

## TITEL I - TOEPASSINGSGBIED

### **Artikel 1.**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werklieden van de fabrieken en ondernemingen van de volgende bedrijfssectoren, het door hen verrichte monteren en plaatsen inbegrepen, met uitzondering van de naamloze vennootschap Mirodan Industrie (Industrielaan 1 - 8501 Heule) :

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

2° de fabricage van kunstramen.

De bepalingen voorzien in artikelen 29 tot en met 32 van de huidige collectieve arbeidsovereenkomst gelden echter ook integraal voor de naamloze vennootschap Mirodan Industrie (Industrielaan 1 - 8501 Heule).

Met "arbeiders" worden arbeiders en arbeidsters bedoeld.

|                   |                     |                             |
|-------------------|---------------------|-----------------------------|
| NEERLEGGING-DEPOT | REGISTR.-ENREGISTR. | NR.                         |
| 15-12-2003        | 10-08-2004          | N <sup>c</sup> 72.222/00/MS |



## TITEL II - ARBEIDSVOORWAARDEN

### HOOFDSTUK I - WEKELIJKSE ARBEIDSDUUR

#### **Artikel 2. Gemiddelde duur**

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

#### **Artikel 3. Anciënniteitsverlof**

Er wordt de arbeiders het volgende toegekend:

- 1 dag verlof na 5 jaar anciënniteit in de onderneming;
- een 2de dag verlof na 10 jaar anciënniteit in de onderneming;
- een 3de dag verlof na 20 jaar anciënniteit in de onderneming.

De dag is verworven van zodra de anciënniteit bereikt is.

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

### HOOFDSTUK II - CLASSIFICATIE VAN DE FUNCTIES

#### **A. Personeel aan de fabricage**

##### **Artikel 4.**

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

##### Groep 1

Vergt geen enkele schoolse vooropleiding, interne beroepsopleiding van minder dan één (1) week, uitvoeren van eenvoudige repetitieve taken op één werkpost, kunnen lezen en schrijven, voldoende kwaliteit en rendement, aanhoudende aandacht.

##### Groep 2

Vergt geen specifieke schoolse vooropleiding, interne beroepsopleiding van maximum één (1) week, uitvoeren van eenvoudige repetitieve taken op meerdere werkposten, kunnen lezen en schrijven, voldoende kwaliteit en rendement, aanhoudende aandacht.

##### Groep 3

Interne opleiding van één (1) week tot minder dan één (1) maand, uitvoeren van taken die een langere scholing vereisen op meerdere werkposten, in staat de functies van groepen 1 en 2 uit te oefenen, niveau A3 of gelijkgesteld. Bewakers en huisbewaarders vallen eveneens onder die **categorie**. Voldoende kwaliteit en rendement.

Groep 4

Interne beroepsopleiding van één (1) maand tot minder dan drie (3) maanden, uitvoeren van taken die een aanpassingsperiode en een specifieke kennis vereisen op meerdere werkposten, niveau A3 of gelijkgesteld.

Groep 5

Interne beroepsopleiding van drie (3) tot zes (6) maanden, uitvoeren van taken die een vakkennis (specialisatie) vereisen, bijna zelfstandig kunnen werken (met minimale hiërarchische ondersteuning), niveau A2 of gelijkgesteld.

Groep 6

Interne beroepsopleiding van zes (6) maanden of meer, uitvoeren van meerdere taken op diverse werkposten die een volledige vakkennis vereisen, volledig zelfstandig kunnen werken, niveau A2 of gelijkgesteld.

**B. Personeel voor onderhoud en aanvullende diensten****Artikel 5.**

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

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

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

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

**Artikel 6.**

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

### **HOOFDSTUK III - GEWAARBORGD GEMIDDELD MINIMUM MAANDINKOMEN**

#### **Artikel 7.**

Aan de arbeiders bedoeld in artikel 1 van 21 jaar of ouder, wordt een gemiddeld minimum maandinkomen gewaarborgd van 1.163,04 € bruto.

Dit bedrag wordt verhoogd tot 1.195,10 € bruto voor de arbeiders van 21 jaar en half en die tenminste 6 maanden anciënniteit in de onderneming hebben.

Het wordt 1.209,34 € voor de arbeiders van 22 jaar oud die op die datum 12 maanden anciënniteit in de onderneming tellen.

Bovenvermelde bedragen stemmen overeen met het spilindexcijfer 109,26 en is van toepassing voor een arbeidsregeling van 38 uur per week.

De inhoud van dit inkomen wordt vastgesteld overeenkomstig de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 43 van 2 mei 1988, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, houdende wijziging en coördinatie van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 21 van 15 mei 1975 en nr. 23 van 25 juli 1975 betreffende de waarborg van een gemiddeld minimum maandinkomen, zoals gewijzigd en aangevuld door de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 43bis van 16 mei 1989, nr. 43ter van 19 december 1989, nr. 43quater van 26 maart 1991, nr. 43quinquies van 13 juli 1993, nr. 43sexies van 5 oktober 1993, nr. 43septies van 2 juli 1996 en nr. 43octies van 23 november 1998.

### **HOOFDSTUK IV - MINIMUM UURLONEN**

#### **A. Arbeiders van 21 jaar of ouder**

##### **Artikel 8.**

Onverminderd de toepassing van artikel 7, worden de minimumuurlonen van de arbeiders van 21 jaar of ouder die een in artikel 4 bepaald beroep uitoefenen, voor een arbeidsregeling van 38 uren per week, als volgt vastgesteld:

##### Personeel van de fabricage

| <u>Groep</u> | <u>Euros per uur</u> |
|--------------|----------------------|
| 1            | 8,2265               |
| 2            | 8,4245               |
| 3            | 8,6574               |
| 4            | 8,9194               |
| 5            | 9,1503               |
| 6            | 9,7017               |

Bovenvermelde bedragen stemmen overeen met het spilindexcijfer 109,26.

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

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

**Onderhoudspersoneel en aanvullende diensten**

| <u>Groep</u> | <u>Euros per uur</u> |
|--------------|----------------------|
| 5            | 9,1503               |
| 6            | 9,7017               |

| <u>Categorie</u> | <u>Euros oer uur</u> |
|------------------|----------------------|
| A                | 9,7017               |
| B                | 10,0205              |
| C                | 10,3369              |
| D                | 10,6542              |
| Brigadiers       | 10,9738              |

Bovenvermelde bedragen **stemmen** overeen met het spilindexcijfer 109,26.

**B. Arbeiders van minder dan 21 jaar**

**Artikel 9.**

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

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

Wanneer de arbeiders van minder dan 21 jaar oud hetzelfde werk verrichten als de arbeiders van 21 jaar of ouder, hebben zij ten **minste** recht op het voor deze laatsten bepaalde minimumuurloon.

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

## **HOOFDSTUK V - PLOEGENPREMIES**

### **Artikel 10.**

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

| <u>Ploeg</u>  | <u>Euros per uur</u> |
|---------------|----------------------|
| Ochtendploeg  | 0,3596               |
| Namiddagploeg | 0,3596               |
| Nachtploeg    | 1,2905               |

Bovenvermelde bedragen stemmen overeen met het spilindexcijfer 109,26.

De arbeiders die enkel 's nachts werken ontvangen eveneens een premie van 1,2905 € per uur.

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

## **HOOFDSTUK VI - ARBEID OP ZATERDAGEN, ZONDAGEN EN WETTELIJKE FEESTDAGEN**

### **Artikel 11.**

De arbeiders, tewerkgesteld in een normale arbeidsregeling op zaterdag, ontvangen de overeenstemmende verdubbelde ploegenpremie zoals voorzien in artikel 10 voor het ploegenarbeid op zaterdag.

### **Artikel 12.**

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

Deze bijslag wordt ook toegekend aan de wakers en huisbewaarders.

## **HOOFDSTUK VII - KOOPKRACHT**

### **Artikel 13.**

Op 1 mei 2003, zullen de reële en baremieke bruto uurlonen geïndexeerd met 2 % (spilindexcijfer 111,45).

Op 1 juni 2003, zullen de reële en baremieke bruto uurlonen met 0,50 % worden verhoogd, met een gewaarborgd minimum van 0,045 euros.

Op 1 april 2004, zullen de reële en baremieke bruto uurlonen met 0,55 % worden verhoogd, met een gewaarborgd minimum van 0,045 euros.

Op 1 mei 2004, zullen de reële en baremieke bruto uurlonen geïndexeerd met 2 % (spilindexcijfer 113,68).

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

##### Artikel 14.

Het bedrag van het gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen vastgesteld bij artikel 7, de minimumuurlonen vastgesteld bij artikel 8, de ploegenpremies vastgesteld bij artikel 10, alsmede de werkelijk uitbetaalde lonen, worden normaliter gekoppeld aan het indexcijfer van de consumptieprijzen, maandelijks vastgesteld door het Ministerie van Economische Zaken en bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad, overeenkomstig de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomsten van 30 september 1998, gesloten in het Paritair Comité voor het glasbedrijf, betreffende de koppeling van de lonen aan het indexcijfer van de consumptieprijzen, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit.

Bij wijze van uitzondering en in afwijking 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, zullen deze verschillende bedragen geïndexeerd worden ten belope van 2 % op vastgestelde data, namelijk op 1 mei 2003 en 2004, wat ook het bedrag van de gezondheidsindex moge zijn op deze twee data. Bijgevolg, zullen de werkgevers die door deze huidige collectieve arbeidsovereenkomst gebonden zijn, de lonen niet moeten aanpassen wanneer de spilindexcijfers 111,45 en 113,68 zullen bereikt zijn.

Indien de spilindexcijfers 111,45 en 113,68 bereikt zijn, respectievelijk vòôr 1 mei 2003 en 1 mei 2004, zal de aanpassing van de lonen gebeuren conform 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.

Het spilindexcijfer 115,95 zal een verhoging van 2 % van de lonen tot gevolg hebben conform artikel 6 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 30 september 1998 gesloten in de schoot van het Paritair Comité voor het glasbedrijf betreffende de koppeling van de lonen aan het indexcijfer van de consumptieprijzen.

De bedragen van deze minimum inkomsten, uurlonen en ploegenpremies, vermeld in de huidige collectieve arbeidsovereenkomst stemmen overeen met het spilindexcijfer 109,26 (basis 1996= 100).

**HOOFDSTUK IX - BETALING VAN HET GEOORLOOFD VERZUIM****Artikel 15.**

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

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

**TITEL III - BESTAANSZEKERHEID****HOOFDSTUK I - INLEIDENDE VERKLARING****Artikel 16.**

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

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

## **HOOFDSTUK II - SOCIALE VOORDELEN**

De werkgevers verlenen de hierna **vermelde** sociale voordelen:

### **A. Tiidelijke werkloosheid**

#### **Artikel 17.**

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

#### **Artikel 18.**

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

Voor een arbeidsregeling van 38 uren per week wordt deze uitkering vastgesteld op:

- 8,3373 € per dag werkloosheid in een stelsel van 5 **dagen/week**;
- 6,9478 € per dag werkloosheid in een stelsel van 6 dagen/week;

Vanaf de **90<sup>ste</sup>** werkloosheidsdag echter, worden de bedragen, in een arbeidsregeling van 38 uur per week, gebracht op:

- 10,8384 € per dag werkloosheid in een stelsel van 5 dagen/week ;
- 9,0321 € per dag werkloosheid in een stelsel van 6 dagen/week.

Deze uitkering wordt zonder beperking van het aantal werkloosheidsdagen tijdens het kalenderjaar toegekend.

#### **Artikel 19.**

De krachtens artikel 18 toegekende uitkering is **enkel** verschuldigd wanneer de rechthebbende werkelijk werkloos is.

#### **Artikel 20.**

De uitkering wordt pas uitbetaald na nazicht van de controlefiches.

#### **Artikel 21.**

De uitkering wordt met dezelfde periodiciteit als de lonen uitbetaald.

### **B. Ontslag wegens redenen welke eigen zijn aan de onderneming**

#### **Artikel 22.**



arbeiders die drie en **meer maanden** anciënniteit in de onderneming tellen, recht op de volgende vergoedingen :

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

aan de arbeiders die **minstens** drie maanden doch minder dan één jaar anciënniteit tellen, wordt een ontslagvergoeding uitgekeerd in **alle** gevallen van ontslag wegens redenen eigen aan de onderneming. Deze vergoeding bedraagt **117,07 €**.

2° Arbeiders die één jaar en meer anciënniteit in de onderneming tellen: een keuze wordt gelaten tussen :

a) het voordeel van de bij artikel 18 bepaalde uitkeringen bij gedeeltelijke werkloosheid naar mate van:  
50 dagelijkse uitkeringen, maximum, aan de werklieden die één **tot twee** jaar anciënniteit tellen;

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

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

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

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

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

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

b) het voordeel van een ontslagvergoeding gelijk aan:

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

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

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

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

### C. Koppeling van de uitkeringen en vergoeding aan het indexcijfer van de consumptieprijzen

#### Artikel 23.

De uitkeringen en vergoedingen, voorzien in de artikelen 18 en 22, schommelen volgens het koppelingssysteem, vastgesteld voor de evolutie van de drempels van het algemeen stelsel van de sociale zekerheid door de wet van 2 augustus 1971, gepubliceerd in het Staatsblad van 20 augustus 1971.

Zij moeten worden gesteld tegenover het spilindexcijfer 109,45 (basis 1996 = 100).

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

### D. Cumulatie van voordelen

#### Artikel 24.

Artikel 22 (B. Ontslag wegens redenen welke eigen zijn aan de onderneming) is enkel van toepassing op de ondernemingen en de werklieden ervan die de bepalingen van de wet van 28 juni 1966, betreffende de schadeloosstelling van de werknemers die ontslagen worden bij sluiting van onderneming, niet genieten.

## TITEL IV - WERKZEKERHEID

### A. Mutaties

#### Artikel 25.

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

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

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

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

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

Geen enkele vergoeding wordt betaald:

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

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

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

## **B. Ontslag van oudere personen**

### **Artikel 26.**

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

### **Artikel 27.**

- § 1. In uitvoering van artikel 12 van de wet van 1 april 2003 houdende uitvoering van het interprofessioneel akkoord voor de periode 2003-2004 tot wijziging van artikel 110 § 1 van de wet van 26 maart 1999 betreffende het Belgische actieplan voor de werkgelegenheid 1998 en houdende diverse maatregelen, hebben de

ontslagen arbeiders die, tijdens de **periode** van 1 januari 2003 tot 30 juni 2005, 56 jaar of ouder zijn, recht op het voltijds brugpensioen beschreven in artikel 27. Bovendien **moet** de **leeftijd** van 56 jaar worden bereikt tijdens de looptijd van deze collectieve arbeidsovereenkomst en op het ogenblik van de beëindiging van hun arbeidsovereenkomst. De bedoelde arbeiders **moeten** op het ogenblik van de beëindiging van hun arbeidsovereenkomst 33 jaar beroepsverleden **als** loontrekkende kunnen rechtvaardigen in de zin van artikel 114 § 4 van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de **werkloosheidsreglementeringen**.

Deze arbeiders 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-referteloan** 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 herstellwet van 22 januari 1985 en de **periodes** tijdens **welke** de **werknemer** zijn loondienst heeft onderbroken **om** een kind op te voeden dat de leeftijd van 6 jaar niet heeft bereikt. Deze gelijkstellingen kunnen in totaal voor **maximaal** 3 jaar in rekening worden gebracht;
- de dagen tijdens welke de werknemer zijn loondienst onderbroken heeft om een tweede of een volgend kind op te voeden dat de leeftijd van 6 jaar niet heeft bereikt. Deze gelijkstellingen kunnen in totaal voor maximaal 3 jaar in rekening worden gebracht;
- de dagen van volledige werkloosheid met een maximum van 5 jaar.

#### **Artikel 28.**

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

### **TITEL V - ANDERE VOORDELEN**

#### **HOOFDSTUK I - EXTRAWETTELIJKE BIJSLAG BIJ HET VAKANTIEGELD**

**Artikel 29.**

Aan de arbeiders wordt een extrawettelijke bijslag bij het vakantiegeld toegekend, welke overeenstemt met het loon voor :

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

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

Worden met gewerkte dagen gelijkgesteld:

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

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

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

**Artikel 30.**

De arbeiders die geen 220 gewerkte en daarmee gelijkgestelde dagen per jaar totaliseren omdat zij in de loop van het dienstjaar in dienst zijn getreden, omdat zij ziek zijn geweest onder de voorwaarden voorzien in artikel 30 of omdat de overeenkomst eindigde

- wegens overmacht
- bij ontslag door de arbeider of in onderling akkoord
- bij ontslag door de werkgever behalve omwille van een dringende reden of
- omdat zij gepensioneerd werden

bekomen een extrawettelijke bijslag welke overeenstemt met het loon voor :

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

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

Het "pro rata temporis" principe is van toepassing.

**Artikel 31.**

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

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

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

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

**Artikel 32.**

Deze extrawettelijke bijslag is betaalbaar ten laatste in december, vòôr Kerstmis of bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst voor de in artikel 30 bedoelde arbeiders.

**HOOFDSTUK II - AFSCHEIDSPREMIE****Artikel 33.**

Een afscheidspremie gelijk aan de laatste extrawettelijke bijslag bij het vakantie geld waarvan sprake in de artikelen 29 tot en met 32, wordt toegekend aan de arbeiders die de onderneming verlaten op de pensioengerechtigde leeftijd, evenals aan de arbeiders die de onderneming verlaten door een vervroegd pensioenstelsel.

**HOOFDSTUK IV - FEEST VAN DE PATROONHEILIGE****Artikel 34.**

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

**HOOFDSTUK V - AVONDCURSUSSEN****Artikel 35.**

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

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

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

### Artikel 36.

De arbeiders hebben recht op de volgende dagen krediet:

| Niveau van de gevolgde cursussen   | Aantal werkelijk bijgewoonde uren les tijdens een academisch jaar      | Toegekend verlof            |
|--|--|-----------------------------|
| 1. Hoger technisch en daarmee gelijkgesteld niveau - vroeger B1  | - Meer dan 300 uren<br>- Van 200 tot 300 uren<br>- Minder dan 200 uren | 5 dagen<br>4 dagen<br>1 dag |
| 2. Hoger secundair technisch en professioneel en daarmee gelijkgesteld niveau - laatste drie jaren - vroeger B6/B2 | - Meer dan 300 uren<br>- Minder dan 300 uren                           | 3 dagen<br>1 dag            |
| 3. Lager secundair technisch en professioneel en daarmee gelijkgesteld niveau - eerste drie jaren - vroeger B6/B2  | - Meer dan 300 uren<br>- Minder dan 300 uren                           | 3 dagen<br>1 dag            |

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

### Artikel 37.

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

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

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

Dit krediet wordt slechts éénmaal per academisch jaar toegestaan.

### Artikel 38.

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

### Artikel 39.

De verlofdagen, toegekend op grond van artikel 35 tot en met 37 worden beschouwd als werkelijke arbeidsdagen voor de berekening van de inhaalrustdagen welke eventueel zijn bepaald in het kader van het stelsel van de arbeidsduur dat van toepassing is op degenen

die verlof genieten, alsook voor de berekening van de extrawettelijke bijslag bij het vakantiegeld.

#### **Artikel 40.**

De nodige maatregelen worden, binnen de perken van de wet, getroffen opdat het op grond van de artikelen 35 tot en met 37 toegekende verlof geen afbreuk doet aan de rechten van de betrokkenen in verband met de voordelen bepaald in de wetgeving of door een overeenkomst in de sector of in de onderneming.

#### **Artikel 41.**

De krachtens de artikelen 35 tot en met 37 toegekende voordelen mogen niet worden gecumuleerd met gelijkwaardige bij de wet of bij overeenkomst toegekende voordelen.

### **HOOFDSTUK V - WERKGEVERSBIJDRAGE VOOR HET SOCIAAL FONDS DER ARBEIDERS VAN DE GLASNIJVERHEID VZW**

#### **Artikel 42.**

De werkgeversbijdrage voor het Sociaal Fonds wordt, per tewerkgestelde werkmán, vastgesteld op het equivalent van 114,03 € voor het boekjaar 2003 en het equivalent van 116,51 € voor het boekjaar 2004.

### **HOOFDSTUK VII - VAKBONDSOPLEIDING**

#### **Artikel 43.**

Met het oog op de financiering van de vakbondsopleiding wordt de werkgeversbijdrage vastgesteld, per jaar en per tewerkgestelde arbeider, voor de boekjaren 2003 en 2004 door een sectorale collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de vakbondsopleiding.

### **HOOFDSTUK VU - VAKBONDSAFVAARDIGING**

#### **Artikel 44.**

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

### **TITEL VI - DUUR VAN DE OPZEGTERMIJNEN**

#### **Artikel 45.**



De opzeggingsduur in geval van ontslag, met uitzondering van ontslag door de arbeider zelf, bruggpensioen of ziekte die langer dan 1 jaar duurt, wordt op 1 juli 2003 gebracht op :

- 7 dagen voor de arbeiders die minder dan 6 maanden anciënniteit tellen in de onderneming;
- 35 dagen (5 weken) voor de arbeiders die 6 maanden tot minder dan 5 jaar anciënniteit tellen in de onderneming;
- 42 dagen (6 weken) voor de arbeiders die 5 jaar tot minder dan 10 jaar anciënniteit tellen in de onderneming;
- 56 dagen (8 weken) voor de arbeiders die 10 jaar tot minder dan 15 jaar anciënniteit tellen in de onderneming;
- 91 dagen (13 weken) voor de arbeiders die 15 jaar tot minder dan 20 jaar anciënniteit tellen in de onderneming;
- 119 dagen (17 weken) voor de arbeiders die 20 jaar tot minder dan 25 jaar anciënniteit tellen in de onderneming;
- 147 dagen (21 weken) voor de arbeiders die 25 jaar tot minder dan 30 jaar anciënniteit tellen in de onderneming;
- 175 dagen (25 weken) voor de arbeiders die 30 jaar tot minder dan 35 jaar anciënniteit tellen in de onderneming;
- 203 dagen (29 weken) voor de arbeiders die meer dan 35 jaar anciënniteit tellen in de onderneming.

De ondertekende sociale partners van de huidige collectieve arbeidsovereenkomst verklaren dat het huidige artikel 45 "gelijkwaardig en gelijkaardig" is met de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 75 van 20 december 1999 betreffende de opzeggingen van arbeiders.

## **TITEL VII - OVERUREN**

### **Artikel 46.**

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

## **TITEL VIII - VRIJWILLIG HALFTIJDSE WERK**

### **Artikel 47.**

Om tewerkstellingsperspectieven te openen, verbinden de werkgevers zich om het vrijwillig werken 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.

Deze aanwerving zal in de vorm van een "duobaan" gebeuren, m.a.w. de werkgever zal het verzoek van een arbeider die naar een halftijdse arbeidsregeling wil overschakelen

moeten aanvaarden voor zover twee arbeiders die dezelfde functie uitoefenen gezamenlijk een aanvraag indienen.

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

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

## **TITEL IX - ARBEIDSTIJDREGELING**

### **Artikel 48.**

De ondertekende partijen verdedigen bij hun leden het principe dat alle mogelijkheden die de wet op de arbeid van 16 maart 1971 en de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 42 van 2 juni 1987 biedt, om de arbeid aan de socio-economische behoeften aan te passen, kunnen besproken worden op het niveau van de onderneming.

## **TITEL X - TIJDSKREDIET**

### **Artikel 49.**

In toepassing van artikel 3, §2 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis, wordt de duur van het recht op tijdskrediet voor de arbeiders die nog geen 50 jaar zijn, op twee jaar gebracht.

Voor de arbeiders bedoeld in artikel 2 van de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 77bis van de Nationale Arbeidsraad en die in een ploegenstelsel of per cyclus tewerkgesteld zijn verdeeld over 5 dagen of meer voorzien in de artikelen 6, § 2 en 9 § 2 van de bedoelde overeenkomst, geeft de huidige overeenkomst de mogelijkheid op het niveau van de onderneming het recht de regels en de organisatiemodaliteiten te bepalen voor het tijdskrediet, rekening houdend met arbeidsorganisatie.

Voor de arbeiders die enkel 's nachts werken, is tijdskrediet als recht enkel mogelijk in de vorm van een "duobaan", m.a.w. twee arbeiders moeten dezelfde functie in hetzelfde afdeling uitoefenen, 's nachts tewerkgesteld zijn en het tijdskrediet voor dezelfde periode aan dezelfde voorwaarden aanvragen. Op het niveau van de onderneming is geen enkele afwijking mogelijk.

## **TITEL XI - UITZENDARBEID**

### **Artikel 50.**

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

Het beroep doen op uitzendkrachten is mogelijk mits wat volgt.

- Het beroep doen op uitzendkrachten zal gebeuren in overleg met de vakbondsafvaardiging of met de ondernemingsraad en met inachtneming van de bestaande wetgeving en collectieve arbeidsovereenkomsten.
- De duur van de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid zal minstens één week bedragen, behalve in geval van bijzondere omstandigheden, die met de vakbondsafvaardiging moeten worden besproken.
- De maximale duur moet worden besproken met de vakbondsafvaardiging met het oog op een eventuele contractuele aanwerving, indien de uitzendkracht minstens 12 maanden ononderbroken tewerkgesteld is.

## **TITEL XII - ONDERAANNEMING**

### **Artikel 51.**

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 XIII - ARBEIDSORGANISATIE**

### **Artikel 52.**

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

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

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

## **TITEL XIV - HERSTRUCTURERING**

### **Artikel 53.**

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 precedent op het niveau van de sub-sector.

## **TITEL XV - RISICOGROEPEN EN BEROEPSOPLEIDING**

### **Artikel 54.**

Teneinde de bekwaamheden van de arbeiders te verbeteren en hun beroepskansen te verhogen, verbinden de werkgevers bedoeld in artikel 1 zich ertoe de sectorale overeenkomst betreffende de inspanning voor de risicogroepen en de beroepsopleiding te na te leven.

De ondertekende partijen verbinden zich ertoe alle promotiemogelijkheden van de beroepsopleiding te analyseren in de schoot van het technisch comité van het Fonds voor Bestaanszekerheid voor de Glasnijverheid.

## **TITEL XVI - CARENSDAG**

### **Artikel 55.**

De eerste dag werkonbekwaamheid van arbeiders wegens ziekte of ongeval in het privéleven, "carensdag" genoemd, overeenkomstig de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, die niet betaald wordt door de werkgever, wanneer de werkonbekwaamheidsduur geen veertien (14) dagen bedraagt, geeft, volgens punt 2 van het bovenvermelde interprofessioneel akkoord 2003-2004 van 17 januari 2003, recht op het volgende :

Vanaf 1 januari 2005, zal de eerste "carensdag" per kalenderjaar betaald worden door de werkgever aan de arbeiders die reeds 5 jaar of meer anciënniteit tellen in de onderneming op het ogenblik van de betrokken werkonbekwaamheid.

De voordeligere stelsels die in de onderneming van kracht zijn blijven van toepassing.

## **TITEL XVII –SOCIAAL OVERLEG**

### **Artikel 56.**

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

## **TITEL XVII - SOCIALE VREDE**

### **Artikel 57.**

Tot 31 december 2004, verbinden de ondertekenende vakbonden van de huidige overeenkomst en hun leden zich ertoe geen enkele algemene en collectieve eis meer te stellen, ten gunste van de arbeiders, bij de werkgevers die behoren tot aanvullende sub-sector van de glasnijverheid, buiten de uitvoeringsmaatregelen van de huidige overeenkomst.

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

## **TITEL XV - GELDIGHED**

### **Artikel 58**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt van kracht op 1 januari 2003 en verliest haar uitwerking op 31 december 2004, met uitzondering van artikelen 26, 27 en 28 van de huidige overeenkomst die hun uitwerking verliezen op 30 juni 2005 behalve wijziging van de wettelijke maatregelen betreffende het conventioneel brugpensioen.

Artikel 45 betreffende de opzeggingen wordt voor onbepaalde tijd gesloten. Dit artikel zal op verzoek van de meest gerede partij kunnen herzien of opgezegd worden, mits een opzeggingstermijn van drie maanden door een per post aangetekende brief aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor het Glasbedrijf en de vertegenwoordigde organisaties in dit Comité. De organisatie die het initiatief tot herziening of tot opzegging neemt, moet de redenen hiervoor bekend maken.

Deze huidige arbeidsovereenkomst 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 ter uitvoering van de wet van 26 juli 1996 betreffende de bevordering van de werkgelegenheid en het preventieve

behoud van de competitiviteit en van haar uitvoeringsbesluiten evenals in toepassing van het interprofessioneel akkoord van 17 januari 2003.

**Artikel 59.**

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

**Artikel 60.**

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

**Artikel 61.**

De sociale partners, ondertekenaars van deze overeenkomst vragen aan de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg om alles 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 verkiaren voor alle werkgevers van de subsector.