

Convention collective de travail du 24 avril 2007, conclue au sein de la Commission paritaire de l'industrie verrière, relative aux conditions de travail et de rémunération, aux accords pour l'emploi et la formation, et aux autres modalités de travail dans le secteur de la miroiterie et de la fabrication de vitraux d'art.

PREAMBULE

Les partenaires sociaux entendent conclure un accord fermé qui, d'une part, respecte l'accord interprofessionnel 2007-2008 du 2 février 2007 et les conventions collectives de travail conclues pour tout le secteur de l'industrie du verre, et d'autre part, tient compte de la réalité socio-économique qui préside dans le secteur de la transformation du verre plat, autrement dit dans la miroiterie.

TITRE I - CHAMP D'APPLICATION

Article 1^{er}.

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

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 24 à 27 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-DÉPÔT	REGISTR.-ENREGISTR.	NR.
2 0 -08- 2007	0 9 -10- 2007	N°

85.123/6/115



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 :

- un premier jour de congé après 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise;
- un second jour de congé après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise;
- un troisième 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.

Au 1^{er} janvier 2008, la condition d'ancienneté dans l'entreprise pour le troisième jour de congé est ramenée à 15 ans.

CHAPITRE II - CLASSIFICATION DES FONCTIONS

A. Personnel de fabrication

Article 4.

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

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 - SALAIRES HORAIRE MINIMUMS**Article 7.****A. Personnel de fabrication**

Les salaires horaires minimums des ouvriers exerçant une profession définie à l'article 4 sont fixés comme suit pour un régime de travail de **38** heures par semaine :

<u>Groupe</u>	<u>Euros par heure</u>
1	9,0466
2	9,2632
3	9,5179
4	9,8052
5	10,0589
6	10,6650

Les montants susmentionnés sont mis en regard de l'indice-pivot 103,96 (base 2004 = 100).

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. Le système ne peut être appliqué qu'une seule fois au même ouvrier, sauf en ce qui concerne les étudiant(e)s.

B. Personnel d'entretien et des services auxiliaires

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

<u>Groupe</u>	<u>Euros par heure</u>
5	10,0589
6	10,6650
<u>Catégorie</u>	<u>Euros par heure</u>
A	10 6650
B	11,0156
C	11,3632
D	11,7120
Brigadiers	12,0635

Les montants susmentionnés sont mis en regard de l'indice-pivot **103,96** (base 2004 = 100).

CHAPITRE IV - PRIMES D'EQUIPES

Article 8.

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	0,3912
De l'après-midi	0,3912
De nuit	1,4038

Les montants susmentionnés sont mis en regard de l'indice-pivot **103,96** (base 2004 = 100).

Les ouvriers travaillant exclusivement la nuit reçoivent également une prime de **1,4038 €** par heure.

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

Au 1^{er} mai 2007, les montants des primes d'équipes seront augmentés de 0,50 %.

Au 1^{er} avril 2008, les montants des primes d'équipes seront augmentés de 0,50 %.

CHAPITRE V - TRAVAIL DES SAMEDIS. DIMANCHES ET JOURS FERIES LEGAUX

Article 9.

Les ouvriers occupés en régime de travail normal le samedi bénéficient de la prime d'équipe doublée correspondante comme prévu à l'article 8 pour le travail en équipes le samedi.

Article 10.

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

Ce complément est également accordé aux gardes et concierges.

CHAPITRE VI - POUVOIR D'ACHAT

Article 11.

Le 1^{er} mai 2007, tous les salaires horaires bruts réels et **barémiques** seront augmentés de **0,50 %**.

Le 1^{er} avril 2008, tous les salaires horaires bruts réels et barémiques seront augmentés de 0,50 %.

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

Article 12.

Les salaires horaires minimums fixés à l'article 7, les primes d'équipes fixées à l'article 8, ainsi que les salaires effectivement payés, sont en temps normal rattachés à l'indice des prix à la consommation fixé mensuellement par le Service Public Fédéral de l'Economie et publié au Moniteur belge, conformément aux dispositions de la convention collective de travail du **30 septembre 1998**, conclue au sein de la Commission paritaire de l'industrie verrière, concernant la liaison des salaires à l'indice des prix à la consommation, enregistrée sous le numéro 72208 et modifiée par la convention collective de travail du 21 février 2006 enregistrée sous le numéro 80260.

A titre exceptionnel, les augmentations liées à l'indice pivot **106,04** (base 2004 = 100) auront lieu au plus tard le 1^{er} juillet 2007.

A titre exceptionnel, les augmentations liées à l'indice pivot **108,16** (base 2004 = 100) auront lieu au plus tard le 1^{er} décembre 2008.

CHAPITRE VIII - PAIEMENT DES ABSENCES JUSTIFIEES

Article 13.

Sans préjudice des dispositions de l'article 30 de la loi du 3 juillet **1978** relative aux contrats de travail, de la convention collective de travail n° 74 du 17 novembre 1999 concernant le maintien de la rémunération normale des travailleurs cohabitants légaux pour les jours d'absence à l'occasion de certains événements familiaux (ratifiée par l'AR du 7 février 2000 paru au MB du 24 février 2000) et 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**, **19 novembre 1998** et **9 janvier 2000** et par la loi du **10 août 2001**, les ouvriers visés à l'article 1 de la présente convention, 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 - PRINCIPES GENERAUX

Article 14.

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

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

CHAPITRE II - AVANTAGES SOCIAUX

A. Chômage partiel

Article 15.

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

Article 16.

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 :

- 9,0697 € par jour chômé dans un régime de 5 jours/semaine;
- 7,5581 € par jour chômé dans un régime de 6 jours/semaine.

Toutefois, à partir du 90^{ème} jour chômé, les montants sont portés, dans un régime de travail de 38 heures par semaine, à :

- 11,7906 € par jour chômé dans un régime de 5 jours/semaine;
- 9,8256 € 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.

Au 1^{er} mai 2007, les montants en vigueur seront augmentés de 0,50 %.

Au 1^{er} avril 2008, les montants en vigueur seront augmentés de 0,50 %.

Article 17.

L'allocation octroyée en vertu de l'article 16 n'est due que lorsque l'ayant droit chôme réellement.

Article 18.

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

Article 19.

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

B. Licenciement pour des raisons propres à l'entreprise

Article 20.

En cas de licenciement pour des raisons qui sont propres à l'entreprise pendant la période du 1^{er} janvier 2007 au 31 décembre 2008, les ouvriers visés à l'article 1^{er}, comptant une ancienneté de trois mois et plus dans l'entreprise, ont droit aux indemnités suivantes :

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

Une indemnité de licenciement est payée dans tous les cas de licenciement pour des raisons propres à l'entreprise, aux ouvriers ayant au moins 3 mois mais moins d'un an d'ancienneté. Cette indemnité est de **124,24 €**

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 21.

Les allocations et indemnités prévues aux articles 16 et 20 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 104,14 (base 2004 = 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 22.

L'article 20 (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

Article 23.

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.

TITRE V - AUTRES AVANTAGES

CHAPITRE I - PECULE EXTRALEGAL COMPLEMENTAIRE AU PECULE DE VACANCES

Article 24.

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 25.

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 24, 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 complémentaire au pécule de vacances 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 26.

Pour le calcul du pécule extralégal complémentaire au pécule de vacances, la période de référence débute le 1^{er} 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 27.

Ce pécule extralégal complémentaire au pécule de vacances 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 25.

CHAPITRE II - PRIME DE DEPART

Article 28.

Une prime de départ égale au dernier pécule extralégal complémentaire au pécule de vacances dont question aux articles 24 à 27 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 ou de prépension conventionnelle.

Par dernier pécule extralégal complémentaire au pécule de vacances, on entend le pécule tel que calculé l'année qui précède le départ de l'ouvrier.

CHAPITRE III - FETE PATRONYMIQUE

Article 29.

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

CHAPITRE IV - COURS DU SOIR

Article 30.

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 31.

Les ouvriers ont droit au crédit de jours suivant :

Niveau des cours suivis	Nombre d'heures de cours effectivement suivis pendant une année académique	Congés octroyés
1. Niveau technique supérieur et assimilé - anciennement B1	- Plus de 300 heures - De 200 à 300 heures - Moins de 200 heures	5 jours 4 jours 1 jour

2. Niveau technique et professionnel secondaires supérieurs et assimilés - anciennement B6/B2	- Plus de 300 heures - Moins de 300 heures	3 jours 1 jour
3. Niveau technique et professionnel secondaires inférieurs et assimilés trois premières années - anciennement B6/B2	- Plus de 300 heures - Moins de 300 heures	3 jours 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 32.

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 33.

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 34.

Les jours de congé accordés en vertu des articles 30 à 32 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 35.

Les dispositions nécessaires sont prises, dans les limites prévues par la loi, pour que le congé accordé en vertu des articles 30 à 32, 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 36.

Les avantages octroyés en vertu des articles 30 à 32 ne peuvent être cumulés avec des avantages similaires accordés par voie légale ou conventionnelle.

CHAPITRE V - PRIME SYNDICALE

Article 37.

La contribution patronale au Fonds social est fixée, par ouvrier occupé, à l'équivalent de 128,00 € pour les exercices 2007 et 2008.

CHAPITRE VI - DELEGATION SYNDICALE

Article 38.

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 39.

Vu l'article 61, § 1^{er} de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, modifié par la loi du 20 juillet 1991, la durée des préavis en cas de licenciement, hors cas de démissions, prépensions ou de maladies de plus d'un an, est de :

- 7 jours (1 semaine) 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 ;
- 63 jours (9 semaines) pour les ouvriers comptant de 10 ans à moins de 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise;
- 98 jours (14 semaines) pour les ouvriers comptant de 15 ans à moins de 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise;
- 133 jours (19 semaines) pour les ouvriers comptant de 20 ans à moins de 25 ans d'ancienneté dans l'entreprise;
- 161 jours (23 semaines) pour les ouvriers comptant de 25 ans à moins de 30 ans d'ancienneté dans l'entreprise;
- 189 jours (27 semaines) pour les ouvriers comptant de 30 ans à moins de 35 ans d'ancienneté dans l'entreprise;
- 217 jours (31 semaines) pour les ouvriers comptant plus de 35 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Dans le cas d'un licenciement en vue de la prépension ou durant une incapacité de travail résultant d'une maladie de plus d'un an, les délais de préavis applicables sont ceux prévus à l'article 59 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

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

Une proposition sera faite par la Commission paritaire au Ministre de l'Emploi pour prendre un arrêté royal en ce sens.

TITRE VII - HEURES SUPPLEMENTAIRES

Article 40.

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 - ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Article 41.

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 IX- FLEXIBILITE

Article 42.

En exécution des articles 16 à 18 de la loi du 3 juillet 2005 portant des dispositions diverses relatives à la concertation sociale, la limite de 65 heures dans laquelle des heures supplémentaires peuvent être prestées sur base annuelle dans le cadre d'un surcroît de travail (article 25 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail) ou de travaux commandés par une nécessité imprévue (article 26 § 1, 3° de la loi du 16 mars 1971 sur le travail) est portée à 130 heures sous les conditions suivantes :

1 °- pour un maximum de 130 heures, les heures supplémentaires peuvent être récupérées ou payées à la demande du travailleur en concertation avec l'employeur. En cas de paiement, ces heures de travail ne seront pas comptabilisées comme heures de travail pour le respect de la durée de travail (article 26 bis § 1^{er}, alinéa 6 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail) ;

2°- cette possibilité de prester des heures supplémentaires aux conditions prévues à l'alinéa 1 ° est d'application automatique (**self-executing**) pour les cas suivants :

- pour les ouvriers travaillant en dehors des locaux de l'entreprise ;
- pour les ouvriers occupés à l'entretien;
- en cas d'absence de chefs d'équipe ayant des compétences spécifiques et dont les possibilités de remplacement sont limitées ;
- en cas de mise au travail sur base volontaire d'ouvriers qui prestent uniquement le week-end dans l'entreprise, pour remplacement d'un ouvrier durant la semaine ;
- pour les ouvriers de la production en cas de panne à une machine ou de livraison tardive de matières premières.

Pour les autres cas la possibilité de prester au maximum 130 heures supplémentaires, soit en les payant soit en les récupérant, doit être prévue par une convention collective de travail conclue au sein de l'entreprise et soumise pour approbation à la commission paritaire.

En ce qui concerne les mesures d'augmentation de la limite interne à 130 heures, les procédures et conditions prévues par ladite loi du 3 juillet 2005 portant des dispositions diverses relatives à la concertation sociale sont d'application intégrale.

Un aperçu sera donné aux représentants des travailleurs sur l'usage desdites possibilités.

En cas de difficulté flagrante non résolue au niveau local, la partie la plus diligente pourra saisir par lettre recommandée adressée au Président la commission paritaire dont le bureau de conciliation se prononcera dans les plus brefs délais et au maximum 30 jours ouvrables après la réception de la demande par le Président de la commission paritaire.

TITRE X - ORGANISATION PU TRAVAIL

Article 43.

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 XI - TRAVAIL INTERIMAIRE

Article 44.

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 9 mois continus.

TITRE XII - SOUS-TRAITANCE

Article 45.

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 - TRAVAIL A MI-TEMPS VOLONTAIRE

Article 46.

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 XIV - CREDIT TEMPS

Article 47.

En application de l'article 3, §2 de la convention collective de travail n° 77 bis du 19 décembre 2001 remplaçant la convention collective de travail n° 77 du 14 février 2001 instaurant un système de crédit temps, 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 partir du 1^{er} janvier 2008 de trois ans à 5 ans.

Article 48.

En cas de charge de travail pour les ouvriers à cause du crédit temps, il sera possible d'examiner au niveau de l'entreprise d'éventuelles solutions à cette surcharge de travail.

Article 49.

Pour le calcul de l'indemnité complémentaire en cas de prépension conventionnelle, la rémunération nette de référence est calculée sur base de prestations plein temps que l'ouvrier a prestées avant le début de ses prestations éventuelles à temps partiel dans le cadre du crédit temps, et à condition que l'allocation légale de chômage soit elle-même calculée sur base d'une rémunération pour des prestations à temps plein.

TITRE XV - SECURITE D'EMPLOI

Article 50.

Si, durant la période couverte par la présente convention collective de travail, l'emploi devrait être menacé drastiquement pour des raisons économiques, les entreprises donneraient priorité à des mesures préservant l'emploi en fonction de la situation (financière,

concurrentielle, technique, ...) propre à l'entreprise concernée, avant de procéder à licenciement.

TITRE XVI - GROUPES A RISQUE ET FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 51.

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

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.

Article 52.

En vue de respecter les obligations découlant de l'accord interprofessionnel 2007-2008 du 2 février 2007, chaque entreprise ayant plusieurs ouvriers en service s'engage à accomplir annuellement un effort collectif en matière de formation qui équivaut à 8 heures de formation par ouvrier actif occupé au 31 décembre de l'année civile précédente.

Les jours de formation doivent être destinés à améliorer la qualification professionnelle, les compétences et les aptitudes professionnelles des ouvriers. A cette fin, toutes les formes de formation - individuelles ou collectives, externes, internes, 'on-the-job', autodidactes,... - sont prises en compte.

Article 53.

Chaque année, au plus tard pour le 31 mars, les entreprises présentent à la délégation syndicale pour les ouvriers un plan résumant les formations qui ont été données durant l'année précédente.

TITRE XVII - JOUR DE CARENCE

Article 54.

Le premier jour d'incapacité de travail des ouvriers pour maladie ou accident de la vie privée, dénommé « jour de carence », conformément à l'article 52, § 1^{er} de 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 du 17 janvier 2003, à la disposition suivante.

Depuis le 1^{er} janvier 2005, le premier «jour de carence » par année civile est 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.

Au 1^{er} janvier 2008, 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 2 ans au moment de leur incapacité de travail concernée.

Au 1^{er} janvier 2008, un deuxième «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 XVIII - TRANSPORT ET MOBILITE

Article 55.

En exécution de la convention collective de travail du 15 mai 1991 conclue au sein de la Commission paritaire de l'industrie du verre, relative aux frais de transport (AR du 19 septembre 1991 - MB du 18 octobre 1991) et modifiée par la convention collective de travail du 13 mars 2007 conclue au sein de la Commission paritaire de l'industrie du verre, l'intervention de l'employeur est accordée pour autant que la distance parcourue est égale ou supérieure à 3 km à partir du 1^{er} janvier 2008.

Article 56.

L'accroissement du trafic est aujourd'hui un défi de taille et la mobilité, condition indispensable au développement économique, est menacée. Il s'agit d'un problème qui concerne non seulement les pouvoirs publics mais aussi les employeurs et travailleurs.

Le plan de déplacements d'entreprise est destiné à faire évoluer les déplacements liés à l'activité de l'entreprise (déplacements des salariés, des visiteurs, livraisons) dans l'optique de favoriser une mobilité durable, c'est-à-dire soutenable économiquement et favorable sur les plans sociaux et environnementaux.

Au-delà des obligations fédérales ou régionales, il est recommandé d'organiser volontairement l'étude, la mise en œuvre et le suivi, au niveau de l'entreprise ou d'un groupe d'entreprises, de mesures destinées à promouvoir une gestion durable des déplacements liés à l'activité de cette ou ces entreprises.

TITRE XIX - GROUPE DE TRAVAIL

Article 57.

Les parties signataires se réuniront dans un groupe de travail durant la période couverte par la présente convention collective de travail pour analyser les textes et les problèmes d'actualisation que pourrait poser le présent accord dans la pratique, en préparation de la prochaine convention collective de travail. De plus, ce groupe de travail analyse le contexte dans lequel un deuxième pilier pension pour le sous-secteur pourrait être instauré par une prochaine convention collective.

Les travaux devront débuter au plus tard durant le dernier trimestre 2007. Lors de la première réunion sera fixée la composition du groupe de travail et un planning de travail.

Les travaux devront être terminés pour le **15 décembre 2008** au plus tard.

TITRE XX - CONCERTATION SOCIALE

Article 58.

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 XXI - PAIX SOCIALE

Article 59.

S'agissant d'un accord collectif fermé, les organisations syndicales signataires de la présente convention et leurs membres s'engagent jusqu'au 31 décembre 2008 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.

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 XXII - VALIDITE**Article 60.**

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2007 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2008.

Article 61.

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 62.

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.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 24 april 2007, gesloten in het Paritair Comité voor het Glasbedrijf, betreffende de arbeids- en loonvoorwaarden, de akkoorden voor de werkgelegenheid en de vorming en andere arbeidsmodaliteiten in de sector van de spiegelmakerij en van de fabricage van kunstramen.

VOORWOORD

De sociale partners willen een gesloten akkoord sluiten dat enerzijds, het interprofessioneel akkoord 2007-2008 van 2 februari 2007 en de collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten voor de ganse glassector respecteert, en anderzijds, rekening houdt met socio-economische realiteit die leeft in de sector van de verwerking van vlakglas, m.a.w. in de spiegelmakerij.

TITEL I - TOEPASSINGSGBIED

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de arbeiders van de fabrieken en ondernemingen van de volgende bedrijfssectoren, het door hen verrichte monteren en plaatsen inbegrepen, met uitzondering van de naamioze 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 24 tot 27 van de huidige collectieve arbeidsovereenkomst gelden echter ook integraal voor de naamioze vennootschap Mirodan Industrie (Industrielaan 1 -8501 Heule).

Met "arbeiders" worden arbeiders en arbeidsters bedoeld.

VEERLEGGING-DÉPÔT	REGISTR.-ENREGISTR.	NR.
20-08-2007	09-10-2007	N°

85.123/60/115

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 echter het volgende toegekend:

- één dag verlof na 5 jaar anciënniteit in de **onderneming** ;
- een tweede dag verlof na **10** jaar anciënniteit in de onderneming ;
- een derde 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.

Op 1 januari 2008, wordt de anciënniteitsvoorwaarde in de onderneming voor de derde verlofdag teruggebracht op **15** jaar.

HOOFDSTUK M - FUNCTIECLASSIFICATIE

A. Fabricagepersoneel

Artikel 4.

De functies van de arbeiders die tewerkgesteld zijn in 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. Onderhoudspersoneel en aanvullende diensten

Artikel 5.

De arbeiders die tewerkgesteld zijn 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 arbeiders 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 arbeiders 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

Article 7.

A. Personeel aan de fabricage

De minimum uurlonen van de arbeiders die een in artikel 4 bepaalde functie uitoefenen worden **als volgt** bepaald voor een 38-urige werkweek

<u>Groep</u>	<u>Euro/u</u>
1	9,0466
2	9,2632
3	9,5179
4	9,8052
5	10,0589
6	10,6650

De bovenvermelde bedragen moeten worden gesteld tegenover het spilindexcijfer 103,96 (basis 2004 = 100).

Bij aanwerving, ontvangen de arbeiders die een functie uitoefenen geklasseerd in groepen 1, 2 of 3, een **loon** dat gelijk is aan 95 % van het **loon** voor deze groepen en dit gedurende maximum acht effectieve werkweken. Het **systeem mag maar één keer** gebruikt worden voor dezelfde arbeider, behalve wat de studenten betreft.

B. Personeel voor onderhoud en aanvullende diensten

De minimum uurlonen voor de arbeiders die een taak uitoefenen bepaald in artikel 5, worden als volgt vastgelegd voor een 38-urige werkweek

<u>Groep</u>	<u>Euro/u</u>
5	10,0589
6	10,6650



<u>Categorie</u>	<u>Euro/u</u>
A	10 6650
B	11,0156
C	11,3632
D	11,7120
Brigadiers	12,0635

De bovenvermelde bedragen moeten worden gesteld tegenover het spilindexcijfer 103,96 (basis 2004 = 100).

HOOFDSTUK IV - PLOEGENPREMIES

Artikel 8.

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>Euro/u</u>
Ochtend	0,3912
Namiddag	0,3912
Nacht	1,4038

Bovenvermelde bedragen moeten worden gesteld tegenover het spilindexcijfer **103,96** (basis 2004 = 100).

De arbeiders die **enkel** 's nachts werken ontvangen eveneens een **premie** van **1,4038 €** per uur.

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

Op 1 **mei** 2007 worden de ploegenpremies verhoogd met 0,50 %.

Op 1 **april** 2008 worden de ploegenpremies verhoogd met 0,50 %.

HOOFDSTUK V - ARBEID OP ZATERDAGEN, ZONDAGEN EN WETTELIJKE FEESTDAGEN

Artikel 9.

De arbeiders, tewerkgesteld in een normale arbeidsregeling op zaterdag, ontvangen de **overeenstemmende** verdubbelde **ploegenpremie** zoals voorzien in artikel 8 voor het ploegenarbeid op zaterdag.

Artikel 10.

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 VI - KOOPKRACHT

Artikel 11.

Op 1 mei 2007, worden alle reële bruto en baremieke uurlonen verhoogd met 0,50 %.

Op 1 april 2008, worden alle reële bruto en baremieke uurlonen verhoogd met 0,50 %.

HOOFDSTUK VII - KOPPELING VAN DE LONEN EN DE PLOEGENPREMIES AAN HET INDEXCIJFER VAN DE CONSUMTIEPRIJZEN

Article 12.

Het bedrag van het gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen vastgesteld in artikel 7, de ploegenpremies vastgesteld in artikel 8, alsook de werkelijk uitbetaalde lonen, worden normaliter gekoppeld aan het indexcijfer van de consumptieprijzen, maandelijks vastgesteld door de Federale Overheidsdienst Economie 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, geregistreerd onder het nummer 72208 en gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 21 februari 2006, geregistreerd onder het nummer 80260.

Bij wijze van uitzondering, zullen de verhogingen gekoppeld aan het spilindexcijfer 106,04 (basis 2004 = 100) ten laatste plaatshebben op 1 juli 2007.

Bij wijze van uitzondering, zullen de verhogingen gekoppeld aan het spilindexcijfer 108,16 (basis 2004 = 100) ten laatste plaatshebben op 1 december 2008.

HOOFDSTUK VIII - BETALING VAN HET GEOORLOOFD VERZUIM

Artikel 13.

Onverminderd de bepalingen van artikel 30 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 74 van 17 november 1999 betreffende het behoud van het normale loon van wettelijk samenwonende werknemers voor de afwezigheidsdagen ter gelegenheid van bepaalde familiale gebeurtenissen (geratificeerd door het KB van 7 februari 2000 verschenen in het BS van 24 februari 2000) en van het koninklijk besluit van 28 augustus 1963 betreffende het behoud van het normale loon van de arbeiders, huispersoneel, bedienden en van de werknemers die aangeworven werden

voor de dienst der gebouwen van de binnenvaartuigen, voor de afwezigheidsdagen ter gelegenheid van familiale gebeurtenissen 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 en 9 januari 2000, hebben de in artikel 1 bedoelde arbeiders 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 arbeider inwonen	Eén bijkomende dag bij de twee dagen voorzien bij bovenvermeld koninklijk besluit
Plechtige communie of deelneming van een kind van de arbeider of van zijn echtgenote aan het feest van de vrijzinnige jeugd	Eén dag in de week welke de plechtigheid voorafgaat of welke erop volgt

TITEL III - BESTAANSZEKERHEID

HOOFDSTUK I - ALGEMENE PRINCIPES

Artikel 14.

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 ontsiag;
- 2° bij werkloosstelling wordt, in de mate van het **mogelijke** :
 - a) een beurtregeling ingevoerd onder de arbeiders waarvan de functies gelijkwaardig zijn;
 - b) het betrokken personeel in andere secties of afdelingen van de **onderneming** tewerkgesteld.
- 3° in geval van collectief ontsiag gebruikt de werkgever zijn invloed om de arbeiders in andere **ondernemingen** een betrekking te bezorgen.

HOOFDSTUK II - SOCIALE VOORDELEN

A. Gedeeltelijke werkloosheid

Artikel 15.

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

Artikel 16.

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.

Deze uitkering wordt vastgesteld op:

- 9,0697 € per dag werkloosheid in een stelsel van 5 dagen/week;
- 7,5581 € per dag werkloosheid in een stelsel van 6 dagen/week.

Vanaf de 90^{ste} werkloosheidsdag echter, worden de bedragen, in een arbeidsregeling van 38 uur per week, gebracht op:

- 11,7906 € per dag werkloosheid in een stelsel van 5 dagen/week ;
- 9,8256 € per dag werkloosheid in een stelsel van 6 dagen/week.

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

Op 1 mei 2007, worden de van kracht zijnde bedragen verhoogd met 0,50 %.

Op 1 april 2008, worden de van kracht zijn bedragen verhoogd met 0,50 %.

Artikel 17.

De krachtens artikel 16 toegekende uitkering is enkel verschuldigd wanneer de rechthebbende werkelijk werkloos is.

Artikel 18.

De uitkering wordt pas uitbetaald na nazicht van de controlefiches.

Artikel 19.

De uitkering wordt met dezelfde periodiciteit als de lonen uitbetaald.

B. Ontslag wegens redenen welke eigen zijn aan de onderneming

Artikel 20.

In geval van ontslag wegens redenen welke eigen zijn aan de **onderneming** tijdens de **periode** van 1 januari 2007 tot 31 december 2008, hebben de in artikel 1 bedoelde 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 **124,24 €**.

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

Een keuze wordt gelaten tussen :

- a) het voordeel van de in artikel 18 bepaalde uitkeringen bij gedeeltelijke werkloosheid naar mate van :

50 dagelijkse uitkeringen, maximum, aan de arbeiders die één tot twee jaar anciënniteit tellen ;

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

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

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

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

300 dagelijkse uitkeringen, maximum, aan de arbeiders 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 arbeiders 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** vóór 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 de vergoedingen aan het indexcijfer van de consumptieprijs

Artikel 21.

De **uitkeringen** en vergoedingen, voorzien in de artikelen **16** en **20**, **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 **104,14** (basis 2004 = **100**).

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

D. Cumulatie van voordelen

Artikel 22.

Artikel 20 (B. Ontslag wegens redenen **welke** eigen zijn aan de **onderneming**) is **enkel** van toepassing op de **ondernemingen** en de arbeiders 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

Artikel 23.

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 aan 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) een mutatie, doorgevoerd op aanvraag van de arbeider ;
- b) een mutatie, beslist door de werkgever wegens tuchtredekenen ;
- c) 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.



TITEL V - ANDERE VOORDELEN

HOOFDSTUK I - EXTRAWETTELIJKE BIJSLAG BIJ HET VAKANTIEGELD

Artikel 24.

Aan de arbeiders wordt een extrawettelijke bijslag bij het vakantiegeld toegekend, die 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 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 25.

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 24 of omdat de overeenkomst eindigde

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

bekomen een extrawettelijke bijslag bij het vakantiegeld 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 verstande dat **elke** begonnen maand **als** volledige maand wordt beschouwd.

Het "pro rata **temporis**" principe is van toepassing.

Artikel 26.

Voor de berekening van de extrawettelijke bijslag, vangt de referteperiode 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 27.

Deze extrawettelijke bijslag is betaalbaar ten laatste in december, **vóór Kerstmis** of bij de beëindiging van de **arbeidsovereenkomst** voor de in artikel 25 bedoelde arbeiders.

HOOFDSTUK II - AFSCHEIDSPREMIE

Artikel 28.

Een **afschiedspremie** gelijk aan de laatste extrawettelijke bijslag bij het vakantiegeld waarvan sprake in de artikelen 24 **tot** 27, wordt toegekend aan de arbeiders die de onderneming verlaten op de pensioengerechtigde leeftijd, evenals aan de arbeiders die de onderneming verlaten via een vervroegd pensioenstelsel of conventioneel brugpensioen.

Onder laatste extrawettelijke bijslag bij het vakantiegeld verstaat **men** de bijslag **zoals** berekend het jaar voorafgaand aan het jaar dat de arbeider de **onderneming** verlaat.

HOOFDSTUK III - FEEST VAN DE PATROONHEILIGE

Artikel 29.

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

HOOFDSTUK IV - AVONDCURSUSSEN

Artikel 30.

De arbeiders die zich in het uitgeoefende beroep wensen te **bekwamen** (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 **maatregel** 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 31.

De arbeiders hebben recht op 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 - Van 200 tot 300 uren - Minder dan 200 uren	5 dagen 4 dagen 1 dag
2. Hoger secundair technisch en professioneel en daarmee gelijkgesteld niveau - laatste drie jaren - vroeger B6/B2	- Meer dan 300 uren - Minder dan 300 uren	3 dagen 1 dag
3. Lager secundair technisch en professioneel en daarmee gelijkgesteld niveau - eerste drie jaren - vroeger B6/B2	- Meer dan 300 uren - Minder dan 300 uren	3 dagen 1 dag

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

Artikel 32.

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 **academiejaar** toegestaan.

Artikel 33.

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

Artikel 34.

De verlofdagen, toegekend op grond van de artikelen 30 **tot** 32 worden beschouwd **als** werkelijke werkdagen voor de berekening van de inhaalrustdagen **welke** eventueel zijn bepaald in het kader van het stelsel van de arbeidsduur dat van toepassing is op degenen die verlof genieten, alsook voor de berekening van de extrawettelijke bijslag bij het vakantiegeld.

Artikel 35.

De nodige **maatregelen** worden, binnen de perken van de wet, getroffen opdat het op grond van de artikelen 30 **tot** 32 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 36.

De krachtens de artikelen 30 **tot** 32 toegekende voordelen **mogen** niet worden **gecumuleerd** met gelijkwaardige bij de wet of bij overeenkomst toegekende voordelen.

HOOFDSTUK V - VAKBONDSPREMIE

Article 37.

De werkgeversbijdrage voor het Sociaal Fonds wordt, per tewerkgestelde arbeider, vastgesteld op het **equivalent** van **128,00€** voor de boekjaren 2007 en 2008.

HOOFDSTUK VI - VAKBONDSAFVAARDIGING

Artikel 38.

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 - OPZEGGINGSDUUR

Artikel 39.

Gezien artikel 61 § 1 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, gewijzigd door de wet van 20 juli 1991, bedraagt de opzeggingstermijn in geval van ontslag, behalve in geval van ontslagen, brugpensioenen of ziektes langer dan 1 jaar :

- 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;
- 63 dagen (9 weken) voor de arbeiders die 10 jaar tot minder dan 15 jaar anciënniteit tellen in de onderneming;
- 98 dagen (14 weken) voor de arbeiders die 15 jaar tot minder dan 20 jaar anciënniteit tellen in de onderneming;
- 133 dagen (19 weken) voor de arbeiders die 20 jaar tot minder dan 25 jaar anciënniteit tellen in de onderneming;
- 161 dagen (23 weken) voor de arbeiders die 25 jaar tot minder dan 30 jaar anciënniteit tellen in de onderneming;
- 189 dagen (27 weken) voor de arbeiders die 30 jaar tot minder dan 35 jaar anciënniteit tellen in de onderneming;
- 217 dagen (31 weken) voor de arbeiders die meer dan 35 jaar anciënniteit tellen in de onderneming.

In geval van ontslag met het oog op het brugpensioen of tijdens een arbeidsongeschiktheid die voortvloeit uit een ziekte die langer dan één jaar duurt, worden de opzeggingstermijnen vastgesteld volgens artikel 59 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

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

Het Paritair comité zal aan de Minister van Werk een voorstel doen om een KB in deze zin op te stellen.

TITEL VII - OVERUREN

Artikel 40.

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 • ARBEIDTIJDSREGELING

Artikel 41.

De ondertekenende partijen verdedigen bij hun leden het principe dat alle mogelijkheden die de arbeidswet 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.

TITRE IX- FLEXIBILITEIT

Artikel 42.

In uitvoering van de artikelen 16 tot 18 van de wet van 3 juli 2005 houdende diverse bepalingen betreffende het sociaal overleg, wordt de limiet van 65 uur binnen dewelke op jaarbasis overuren mogen worden gepresteerd, in het kader van een buitengewone vermeerdering van werk (artikel 25 van de arbeidswet van 16 maart 1971) of opdrachten wegens onvoorziene omstandigheden (artikel 26 § 1,3° van de arbeidswet van 16 maart 1971) gebracht op 130 uur onder volgende voorwaarden :

1°- op vraag van de werknemer, in overleg met de werkgever, mogen de overuren, met een maximum van 130 uur, gerecupereerd of uitbetaald worden. In geval van betaling, zullen deze uren niet als uren worden geboekt voor de naleving van de arbeidsduur (artikel 26 bis § 1, alinea 6 van de arbeidswet van 16 maart 1971).

2°- deze mogelijkheid om overuren te presteren onder de voorwaarden vermeld in 1° wordt automatisch van toepassing (self-executing) in volgende gevallen :

- voor de arbeiders die buiten de bedrijfslokalen werken ;
- voor het onderhoudspersoneel ;
- in geval van afwezigheid van de ploegverantwoordelijken die specifieke bekwaamheden hebben en die moeilijk te vervangen zijn;
- in geval van inschakeling van arbeiders op een vrijwillige basis die enkel tijdens het weekend in de onderneming werken, voor de vervanging van een arbeider tijdens de week ;
- voor productiewerkers in geval van defect aan een machine of laattijdige levering van grondstoffen.

Voor de andere gevallen, moet de mogelijkheid om maximum 130 overuren te presteren, hetzij uitbetaald, hetzij recupereerbaar, worden geregeld door een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de schoot van de onderneming en ter goedkeuring voorgelegd aan het Paritair Comité.

Wat de maatregelen betreft om de interne limiet van 130 uur te verhogen, zijn de procedures en de voorwaarden voorzien in de bedoelde wet van 3 juli 2005 houdende diverse bepalingen betreffende het sociaal overleg, integraal van toepassing.

Er zal een overzicht van het gebruik van deze mogelijkheden gegeven worden aan de **werknemersvertegenwoordigers**.

Wanneer op lokaal **vlak** een **probleem** overduidelijk niet werd opgelost, zal de **meest** gerede partij een aangetekende brief sturen aan de Voorzitter van het Paritair Comité. Het verzoeningsbureau zal dan binnen de kortste **termijn** en maximum 30 werkdagen na ontvangst van de vraag van de Voorzitter van het Paritair Comité, uitspraak doen

TITEL X - ARBEIDSORGANISATIE

Artikel 43.

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 **bekommernissen** in **opgenomen** worden, zijnde :

- de impact 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 impact 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 XI - UITZENDARBEID

Artikel 44.

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 9 maanden** ononderbroken tewerkgesteld is.

TITEL X» - ONDERAANNEMING

Artikel 45.

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 de **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 - VRIJWILLIG HALFTIJD WERK

Artikel 46.

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

Elke tewerkgestelde arbeider heeft het recht om op **ondernemingsvlak** over te schakelen naar een halftijdse arbeidsregeiing, 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 arbeidsregeiing wil overschakeien moeten aanvaarden voor zover twee arbeiders die dezelfde functie uitoefenen **gezamenlijk** een aanvraag indienen.

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

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

TITEL XIV - TIJDSKREDIET

Artikel 47.

In toepassing van artikel 3, § 2 van de collectieve **arbeidsovereenkomst** nr. 77 bis van 19 december 2001 ter vervanging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 van 14 februari 2001 **tot** invoering van een **systeem** van tijdskrediet, wordt de duur van het recht op tijdskrediet voor de arbeiders die nog geen 50 jaar zijn, vanaf 1 januari **2008** gebracht van drie op vijf jaar.

Artikel 48.

In geval van werkoverlast voor de arbeiders **omwille** van het tijdskrediet, **zal** het **mogelijk** zijn op **ondernemingsvlak** eventuele oplossingen voor deze werkoverlast te onderzoeken.

Artikel 49.

Voor de berekening van de **bijkomende** vergoeding in geval van conventioneel brugpensioen, wordt het **netto-referteloan** berekend op basis van de voltijdse arbeidsprestaties die de arbeider uitoefende vóór de aanvang van eventuele deeltijdse prestaties in het kader van het tijdskrediet, en op voorwaarde dat de wettelijke werkloosheidsvergoeding zelf op basis van een **loon** voor voltijdse prestaties is berekend.

TITEL XV - WERKZEKERHEID

Artikel 50.

Indien, tijdens de duur van de huidige collectieve arbeidsovereenkomst, de tewerkstelling drastisch zou worden bedreigd omwille van **economische** redenen, zullen de **ondernemingen** voorrang geven aan tewerkstellingsbehoudende **maatregelen** in functie van de eigen situatie (financiële, concurrentiële, technische,...) van de betrokken **onderneming**, vooraleer over te gaan **tot** ontslag.

TITEL XVI - RISICOGROEPEN EN BEROEPSOPLEIDING

Artikel 51.

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

De ondertekenende partijen verbinden er zich toe **alle promotiemogelijkheden** van de beroepsopleiding te analyseren in de schoot van het technisch comité van het Fonds voor Bestaanszekerheid voor de Glasnijverheid.

Artikel 52.

Teneinde de verplichtingen die voortvloeien uit het interprofessioneel akkoord 2007-2008 van 2 februari 2007 na te **leven**, verbindt **elke onderneming** die **een aantal** arbeiders in dienst er zich toe **om** jaarlijks een collectieve inspanning te leveren inzake opleiding die gelijk is aan 8 opleidingsuren per actieve arbeider die op **31 december** van het vorige kalenderjaar tewerkgesteld was.

De opleidingsdagen moeten bestemd zijn om de beroepskwalificatie, de competenties en de beroepsvaardigheden van de arbeiders te verbeteren.

*Hiervoor worden **alle vormen** van opleidingen - individuele of collectieve, externe, interne, 'on-the-job', autodidactische - in **aanmerking genomen**.*

Artikel 53.

Elk jaar, uiterlijk op **31 maart**, stellen de **ondernemingen** voor de arbeiders aan de vakbondsafvaardiging een plan voor dat de opleidingen **samenvat** die tijdens het vorige jaar werden gegeven.

TITEL XVII - CARENSDAG**Artikel 54.**

De eerste dag **werkonbekwaamheid** van de 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 volgende **maaregel** :

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

Op 1 januari 2008, **zal** de eerste "carensdag" per kalenderjaar betaald worden door de werkgever aan de arbeiders die reeds 2 jaar of meer anciënniteit tellen in de onderneming op het ogenblik van de betrokken werkonbekwaamheid.

Op 1 januari 2008, zal een tweede "carensdag" per kalenderdag 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 XVIII - TRANSPORT EN MOBILITEIT

Artikel 55.

In uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst van **15 mei** 1991 gesloten in de schoot van het Paritair Comité voor het Glasbedrijf, betreffende de transportkosten (KB van **19 september** 1991 - BS van 18 oktober 1991) en gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst van **13 maart** 2007 gesloten in de schoot van het Paritair Comité voor het Glasbedrijf, **komt** de werkgever tussen in de transportkosten voor zover de afgelegde afstand gelijk of **meer** bedraagt dan 3 km vanaf 1 januari **2008**.

Artikel 56.

De **toename** van het verkeer **vormt** vandaag een grote uitdaging en de **mobiliteit**, een noodzakelijke voorwaarde voor de **economische** ontwikkeling, wordt bedreigd. Het betreft een **probleem** dat niet alleen de overheden aanbelangt **maar** ook de werkgevers en de **werknemers**.

Het verplaatsingsplan op het **vlak** van de **onderneming** is **bestemd** om de verplaatsingen gebonden aan de activiteit van de onderneming (verplaatsingen van loontrekkenden, bezoekers, leveringen) te doen evolueren met het oog op een **duurzame** mobiliteit, **m.a.w. economisch** verantwoord en gunstig op sociaal en milieu vlak.

Bovenop de **federale** en **regionale** verplichtingen, is het aangewezen om vrijwillig de studie te **maken**, de uitvoering en de **follow-up**, op **ondernemingsvlak** of van een groep **ondernemingen**, van **maatregelen** die bestemd zijn om een **duurzaam** beheer van de verplaatsingen die gebonden zijn aan de activiteit van deze **onderneming(en)** te **promoten**.

TITEL XIX - WERKGROEPEN

Artikel 57.

De ondertekenende partijen zullen in één werkgroep **samenkomen** tijdens de duur van de huidige collectieve arbeidsovereenkomst om de tekst en de actualiseringsproblemen die het huidige akkoord in de praktijk zou kunnen stellen te analyseren in voorbereiding voor de volgende collectieve arbeidsovereenkomst. Bovendien onderzoekt deze werkgroep de context waarin een tweede pensioenpijler voor de subsector zou kunnen ingevoerd worden bij een volgende collectieve arbeidsovereenkomst.

De **werkzaamheden** zullen ten laatste tijdens het laatste kwartaal van 2007 starten. Tijdens de eerste vergadering **zal** de **samenstelling** van de werkgroep worden bepaald en een werkplanning worden opgesteld.

De werkzaamheden zullen uiterlijk op **15 december** 2008 afgerond zijn.

TITEL XX - SOCIAAL OVERLEG

Artikel 58.

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 XXI - SOCIALE VREDE

Artikel 59.

Aangezien het een gesloten collectief akkoord betreft, verbinden de ondertekenende vakbonden van de huidige **overeenkomst** en hun leden er zich toe tot 31 december 2008 geen enkele algemene en collectieve eis meer te stellen, ten gunste van de arbeiders, bij de werkgevers die behoren tot sector van de **spiegelmakerij** en van de fabricage van **kunstramen**, buiten de **uitvoeringsmaatregelen** van de huidige overeenkomst.

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

TITEL XXII - GELDIGHED

Artikel 60.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt van kracht op 1 januari 2007 en verliest haar uitwerking op 31 december 2008.

Artikel 61.

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 62.

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