

✓

**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 et aux autres modalités de travail dans le secteur professionnel auxiliaire du verre.**

**PREAMBULE**

Les interlocuteurs sociaux de la Commission paritaire de l'industrie verrière souscrivent pleinement à l'Accord interprofessionnel 2007-2008 du 2 février 2007.

Conformément à cet Accord interprofessionnel, et, en particulier, à la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité, la hausse des coûts salariaux de 5 p.c. pour les deux prochaines années est acceptée comme norme salariale indicative en fonction de la situation économique de l'entreprise ou du sous-secteur.

Cette norme salariale comprend le coût de l'inflation et les augmentations barémiques.

Par conséquent, dans l'intérêt de l'activité économique et de l'emploi et tenant compte du caractère international du secteur, et en particulier de la réalité économique de chaque sous-secteur ou de chaque entreprise, les négociateurs mèneront, au niveau du sous-secteur ou de l'entreprise, les discussions en vue de négocier une évolution réfléchie et raisonnable des coûts salariaux.

**TITRE I - CHAMP D'APPLICATION**

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

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

- 1° verres pour applications industrielles ou domestiques (tels que tuiles, robinetteries, pavés, briques en verre et plaques vitrocéramiques);
- 2° tubes, tuyaux, barres et baguettes de verre (notamment pour les industries chimique, pharmaceutique et électrotechnique);
- 3° éclairage et signalisation (tels que ampoules et tubes électriques, enseignes lumineuses);

- 4° **fibres** de verre, laine de verre et verre cellulaire;
- 5° articles en verre pour tout usage technique, scientifique et industriel (telles que canalisations, microbilles et microsphères);
- 6° verres creux transformés et/ou façonnés, tels que ampoules, flacons, ballons, fioles et appareils de laboratoire (verrerie de laboratoire), bouteilles isolantes;
- 7° transformation et façonnage de verre plat borosilicaté, **céramisé**, soufflage de verre (pour appareillages scientifiques et industriels);
- 8° verres d'optique, ainsi que la taille et la décoration de ces verres (verres pour lunetterie).

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

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

## TITRE II - CONDITIONS DE TRAVAIL

### CHAPITRE I - DUREE HEBDOMADAIRE DU TRAVAIL

#### **Article 2. Durée moyenne**

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

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

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

Toutefois, il est accordé aux ouvriers un premier jour de congé après 25 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

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

La date de congé est fixée en accord avec l'employeur, tenant compte de l'organisation du travail.

Ce jour de congé n'est pas cumulable avec un jour d'ancienneté qui était reconnu par une convention collective de travail conclue au niveau de l'entreprise avant le 31 mars 2006.

Ce jour de congé n'est pas d'application si des conditions équivalentes ou plus avantageuses sous forme de jour et/ou de prime d'ancienneté étaient en vigueur au 31 mars 2006 par le biais d'une convention d'entreprise. Si tel est le cas, seules les conditions prévues par la convention d'entreprise restent uniquement d'application.

## **CHAPITRE II - CLASSIFICATION DES FONCTIONS**

### **Article 4.**

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

#### Catégorie 1 :

Fonction ne requérant aucune formation professionnelle ou ne nécessitant qu'une mise au courant de très courte durée pour effectuer l'opération élémentaire qui en constitue l'objet essentiel.

#### Catégorie 2 :

Fonction ne requérant aucune formation professionnelle, mais nécessitant une formation particulière donnée dans l'entreprise.

#### Catégorie 3 :

Fonction nécessitant aucune formation professionnelle, mais simplement une formation particulière de plusieurs jours donnée dans l'entreprise.

#### Catégorie 4 :

Fonction nécessitant une formation professionnelle de plus longue durée (de trois à six mois).

#### Catégorie 5 :

Fonction polyvalente concernant plusieurs opérations diversifiées dans un même département ou dans des départements différents.

#### Catégorie 6A et 6B :

Ouvriers qualifiés.

## **CHAPITRE III - SALAIRES HORAIRES MINIMUMS**

### **Article 5.**

Les salaires horaires minimums des ouvriers exerçant une profession définie à l'article 4 sont fixés au 1<sup>er</sup> janvier 2007, comme suit dans un régime de travail de 37 heures 50 par semaine.

Catégorie	Barème I de zéro à moins de 3 mois d'ancienneté	Barème II à partir de 3 mois d'ancienneté
1	9,0000 €	9,0000 €
2	9,0000 €	<b>9,1296 €</b>
3	9,3250 €	<b>9,5806 €</b>
4	9,6653 €	<b>9,9173 €</b>
5	<b>9,9173 €</b>	10,2641 €
6A	<b>10,8496 €</b>	11,1061 €
6B	11,1061 €	<b>11,3595 €</b>

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

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

### **Article 6.**

Lorsque le travail est organisé en équipes, les primes d'équipes suivantes sont octroyées comme suit aux ouvriers, sans distinction d'âge, pour un régime de travail de 37 heures 50 minutes par semaine :

- travail en deux équipes :

- a) équipe du matin : 0,6689 €/heure
- b) équipe de l'après-midi : 0,7805 €/heure

- travail en trois équipes :

- a) équipe du matin : 0,6689 €/heure
- b) équipe de l'après-midi : 0,7805 €/heure
- c) équipe de nuit : **1,2183 €/heure**

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

## **CHAPITRE V - LIAISON DES SALAIRES A L'INDICE DES PRIX A LA CONSOMMATION**

### **Article 7.**

Les salaires horaires minimums fixés à l'article 5, les primes d'équipes fixées à l'article 6 ainsi que les salaires effectivement payés sont 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 telle que modifiée par la convention collective de travail du 21 février **2006**.

## **CHAPITRE VI - PECULE EXTRA-LEGAL COMPLEMENTAIRE DE VACANCES**

### **Article 8.**

Les ouvriers qui ont eu des prestations complètes du 1er novembre 2006 au 31 octobre 2007 et du 1er novembre 2007 au 31 octobre 2008 ont droit pour chaque période de référence à un pécule extra-légal complémentaire de vacances équivalent au salaire dû pour **165** heures de travail au minimum, dans une durée hebdomadaire du travail de 37 heures 50 minutes.

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

- soit qu'ils sont entrés en service dans le courant de l'exercice;
- soit qu'ils ont été licenciés dans le courant de l'exercice, sauf pour motif grave;
- soit qu'ils ont été pensionnés ou prépensionnés dans le courant de l'exercice ;
- soit qu'ils ont **démissionnés** ou mis fin à leur contrat par consentement mutuel dans le courant de l'exercice.

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

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

### **Article 9.**

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

**Article 10.**

En cas de chômage partiel dû à des raisons économiques et/ou techniques, à l'exception du chômage résultant de grèves dans l'entreprise ou dans d'autres entreprises, les ouvriers visés à l'article 12 bénéficient d'une indemnité complémentaire journalière de 7,8002 € minimum par jour chômé (en régime de 5 jours/semaine), sans limitation du nombre de jours de chômage dans l'année.

Elle est à mettre en regard de l'indice-pivot 104,14 (base 2004 = 100).

**Article 11.**

Cette indemnité fluctue suivant le système de liaison prévu pour l'évolution des plafonds du régime général de la sécurité sociale par la loi du 2 août 1971, publiée au Moniteur du 20 août 1971.

**TITRE IV - TRAVAIL A MI-TEMPS VOLONTAIRE****Article 12.**

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 V - TRAVAIL INTERIMAIRE

### **Article 13.**

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 VI - SOUS-TRAITANCE

### **Article 14.**

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

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

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

## **TITRE VII - ORGANISATION DU TRAVAIL**

### **Article 15.**

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

- les effets sur l'emploi (par exemple possibilités d'insérer davantage de contrats à durée déterminée et/ou indéterminée, de réduire les heures supplémentaires);
- l'adaptation des conditions de travail;
- la santé et la sécurité des travailleurs;
- les effets sur les revenus des ouvriers.

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

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

### **Article 16.**

Durant la période couverte par la présente convention collective de travail, tout sera mis en œuvre pour éviter les licenciements pour raisons techniques ou économiques. Si un employeur envisage malgré tout des licenciements, il consultera préalablement à ce sujet les représentants des travailleurs. Ensemble ils analyseront comment les licenciements proposés peuvent être évités ou limités, sans qu'aucune mesure puisse au préalable être exclue.

## **TITRE IX - CONCERTATION SOCIALE**

### **Article 17.**

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 X - PAIX SOCIALE**

### **Article 18.**

Jusqu'au 31 décembre 2008, les organisations syndicales signataires de la présente convention et leurs membres s'engagent à ne poser auprès des employeurs visés à l'article 1, en faveur du personnel ouvrier, aucune revendication générale et collective en dehors des mesures d'exécution de la présente convention. Toutefois, les parties signataires de la présente convention collective de travail s'accordent pour l'ouverture de négociations au niveau des entreprises.

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 automatiquement.

## **TITRE XI - VALIDITE**

### **Article 19.**

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2007 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2008.

Elle est conclue de bonne foi et les parties signataires s'engagent à la faire appliquer auprès de leurs mandants, aussi bien quant à la lettre, que quant à l'esprit.

### **Article 20.**

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 de schoot van het Paritair Comité voor het Glasbedrijf, betreffende de arbeidsvoorwaarden en de verloning en de andere arbeidsmodaliteiten in de aanvullende subsector van de glasindustrie**

**VOORWOORD**

De sociale gesprekspartners van het Paritair Comité voor het Glasbedrijf onderschrijven volledig het Interprofessioneel akkoord 2007-2008 van 2 februari 2007.

Overeenkomstig dit Interprofessioneel akkoord, en in het bijzonder de wet van 26 juli 1996 betreffende de promotie van de arbeid en het preventieve behoud van het concurrentievermogen, wordt de verhoging van de loonkosten met 5 % voor de komende twee jaar als indicatieve loonnorm aanvaard in functie van de economische situatie van de onderneming of de subsector.

Deze loonnorm omvat de inflatiekost en de baremieke verhogingen.

Bijgevolg, zullen de onderhandelaars in het belang van de economische activiteit en de tewerkstelling en rekening houdend met het internationaal karakter van de sector, en in het bijzonder de economische realiteit van elke subsector of van elke onderneming, op het niveau van de subsector of van de onderneming, de discussies leiden met het oog op de onderhandeling van een overwogen en redelijke evolutie van de loonkosten.

**TITEL I - TOEPASSINGSGBIED**

**Artikel 1.**

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

- 1° glas voor industriële of huishoudelijke toepassingen (zoals pannen, kranen, tegels, stelen in glas en vitroceramische platen) ;
- 2° buizen, staven en staafjes in glas (namelijk voor de chemische, farmaceutische en elektrotechnische nijverheden) ;

NEERLEGGING-DÉPÔT  
20 -08- 2007

REGISTR.-ENREGISTR.  
02 -10-2007

NR.  
N°

85.038 / 6/115

- 3° **verlichting** en seininrichting (**zoals** glasballons en **elektrische** buizen, **lichtreclames**) ;
- 4° glasvezels, glaswol en cellulair glas ;
- 5° voorwerpen in glas voor **elk** technisch, wetenschappelijk en industrieel gebruik (zoals leidingen, **microkogels** en -parels) ;
- 6° verwerkt en/of bewerkt holglas, zoals glasballons, flacons, kolven en **laboratoriumtoestellen (laboratoriumglas)**, isolerende flessen ;
- 7° ver- en bewerking van borosilicaat en **ceramisch** vlakglas, glasblazen (voor **wetenschappelijke** en industriële apparaten) ;
- 8° optiekglas, **alsmede** het slijpen en het versieren van deze glazen (glazen voor brillenfabricage).

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

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

## **TITEL II - ARBEIDSVOORWAARDEN**

### **HOOFDSTUK I - WEKELIJKSE ARBEIDSDUUR**

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

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

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

#### **Article 3. Anciënniteitsverlof**

Na 25 jaar dienst in de **onderneming** wordt er echter aan de arbeiders een eerste **verlofdag** toegekend.

De dag wordt toegekend zodra de anciënniteit is **bereikt** .

De verlofdag wordt vastgesteld in overleg met de werkgever, rekening houdend met de arbeidsorganisatie.

Deze verlofdag is niet **cumuleerbaar** met een anciënniteitsdag toegekend door een **vóór 31 maart 2006** afgesloten collectieve **arbeidsovereenkomst** op **ondernemingsvlak**.

Deze verlofdag **geldt** niet wanneer op 31 maart 2006 gelijkaardige of voordeligere voorwaarden van kracht zijn in de **vorm** van een dag en/of **anciënniteitspremie** via een **ondernemings-CAO**. In dit **geval**, blijven **enkel** de voorwaarden voorzien in de **ondernemings-CAO** van toepassing.

## **HOOFDSTUK II - FUNCTIECLASSIFICATIE**

### **Artikel 4.**

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

#### **Categorie 1 :**

Functie die geen enkele beroepsopleiding vergt of waarvoor enkel een opleiding van zeer korte duur noodzakelijk is **om** de eenvoudige taken waaruit zij in hoofdzaak bestaat te kunnen uitvoeren.

#### **Categorie 2 :**

Functie die geen enkele beroepsopleiding vergt, **maar** waarvoor een in de onderneming verstrekte bijzondere opleiding noodzakelijk zijn.

#### **Categorie 3 :**

Functie die geen enkele beroepsopleiding vergt, enkel maar een opleiding van enkele dagen in de onderneming.

#### **Categorie 4 :**

Functie die een beroepsopleiding van langere duur vergt (van drie tot zes maanden).

#### **Categorie 5 :**

Veelzijdige functie betreffende **meerdere** uiteenlopende taken in eenzelfde afdeling of in verschillende afdelingen.

#### **Categorie 6A en 6B :**

Geschoolde arbeiders.

## HOOFDSTUK III - MINIMUM UURLONEN

### Artikel 5.

De minimumuurlonen van de arbeiders die een in artikel 4 bepaalde functie uitoefenen worden per 1 januari 2007 als volgt vastgesteld in een wekelijkse arbeidsregeling van 37 uur 50 minuten.

Categorie	Loonschaal I van nul tot minder dan 3 maanden anciënniteit	Loonschaal II vanaf 3 maanden anciënniteit
1	9,0000 €	9,0000 €
2	9,0000 €	9,1296 €
3	9,3250 €	9,5806 €
4	9,6653 €	9,9173 €
5	9,9173 €	10,2641 €
6A	10,8496 €	11,1061 €
6B	11,1061 €	11,3595 €

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

## HOOFDSTUK IV - PLOEGENPREMIES

### Artikel 6.

Wanneer het werk in ploegen wordt uitgevoerd, worden aan de arbeiders, zonder onderscheid van leeftijd, de volgende premies toegekend, voor een arbeidsregeling van 37 uur en 50 minuten

- tweeploegenstelsel :

- a) ochtendploeg : 0,6689 €uur
- b) namiddagploeg : 0,7805 €uur

- drieploegenstelsel :

- a) ochtendploeg : 0,6689 €uur
- b) namiddagploeg : 0,7805 €uur
- c) nachtploeg : 1,2183 €uur

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

## **HOOFDSTUK V - KOPPELING VAN DE LONEN AAN HET INDEXCIJFER VAN DE CONSUMTIEPRIJZEN**

### **Artikel 7.**

De minimum uurlonen **vastgesteld** bij artikel 5, de minimum uurlonen vastgesteld bij artikel 6 evenals de effectief betaalde **lonen** zijn gekoppeld aan **het** indexcijfer van de **consumptieprijzen** dat **maandelijks** vastgesteld wordt door de **Federale Overheidsdienst Economie** en gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad, **overeenkomstig** de bepalingen 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, geregistreerd onder het **nummer 72208** en **zoals** gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 21 februari 2006.

## **HOOFDSTUK VI - AANVULLEND EXTRAWETTELIJK VAKANTIEGELD**

### **Artikel 8.**

De arbeiders die volledige prestaties hebben verricht van 1 **november 2006** tot 31 oktober 2007 en van 1 november 2007 tot 31 oktober 2008 hebben voor **elke** referteperiode recht op aanvullend extrawettelijk vakantiegeld dat **overeenstemt** met het **loon** voor minimum **165** uren arbeid, in een wekelijkse arbeidsduur van 37 uur en 50 minuten.

De arbeiders die onvolledige arbeidsprestaties hebben verricht, hebben recht op extrawettelijk vakantiegeld dat prorata **temporis** wordt berekend onder de volgende voorwaarden, wanneer zij, hetzij :

- in dienst zijn getreden in de **loop** van het dienstjaar ;
- ontslagen werden in de loop van het dienstjaar, behalve **om** dringende redenen ;
- gepensioneerd of bruggepensioneerd werden in de loop van het dienstjaar ;
- hun ontslag hebben ingediend of hun contract hebben beëindigd met wederzijdse **toestemming** in de loop van het dienstjaar.

De toekenningsvoorwaarden worden op het niveau van de **onderneming** uitgewerkt.

## **TITEL III - BESTAANSZEKERHEID – GEDEELTELIJKE WERKLOOSHEID**

### **Artikel 9.**

Worden beschouwd **als** zijnde gedeeltelijk werkloos, de arbeiders van wie de uitvoering van de arbeidsovereenkomst niet is geschorst.

#### Artikel 10.

Wanneer de gedeeltelijke werkloosheid te wijten is aan **economische** en/of technische **redenen**, met **uitzondering** van werkloosheid **wegens** stakingen in de **onderneming** of in andere **ondernemingen**, ontvangen de in artikel 12 bedoelde arbeiders, een aanvullende dagvergoeding van minimum **7,8002 €** per dag werkloosheid (stelsel 5 dagen/week), zonder beperking van het aantal dagen werkloosheid tijdens het jaar.

De aanvullende vergoeding moet worden gesteld tegenover spilindexcijfer 104,14 (**basis 2004 = 100**).

#### Artikel 11.

Deze uitkering schommelt volgens het **koppelingssysteem** vastgesteld voor de evolutie van de drempels van het algemeen stelsel van de sociale zekerheid door de wet van 2 augustus **1971**, gepubliceerd in het Staatsblad van 20 augustus **1971**.

### **TITEL IV - VRIJWILLIGE HALFTIJDSE TEWERKSTELLING**

#### Artikel 12.

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 arbeidsregeling, op basis van een jaarlijks **gemiddelde**.

Het aantal halftijds tewerkgestelde arbeiders is echter beperkt **tot 2 %** van het totaal aantal ingeschreven arbeiders in het personeelsregister.

Elke aanwerving **zal** in de **vorm** van een "duo-baan" gebeuren, **m.a.w.** de werkgever **zal** het verzoek van een arbeider die naar een halftijdse arbeidsregeling **wil** overschakelen **moeten** aanvaarden voor zover twee arbeiders die dezelfde functie uitoefenen **gezamenlijk** een aanvraag indienen.

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

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

## TITEL V - UITZENDARBEID

### Artikel 13.

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

Er kan beroep gedaan **worden** op uitzendarbeid **mits** wat volgt.

**Het** beroep doen op uitzendkrachten **zal** gebeuren in overleg met de vakbondsafvaardiging of met de ondernemingsraad en met inachtneming van de bestaande wetgeving en collectieve arbeidsovereenkomsten.

De duur van de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid zal **minstens** één week bedragen, behalve in **geval** van bijzondere **omstandigheden**, die met de vakbondsafvaardiging **moeten** worden besproken.

De maximale duur **moet** worden besproken met de vakbondsafvaardiging met het oog op een eventuele contractuele aanwerving, indien de uitzendkracht minstens **12 maanden** ononderbroken tewerkgesteld is.

## TITEL VI - ONDERAANNEMING

### Artikel 14.

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 VII - ARBEIDSORGANISATIE

### Artikel 15.

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

### Artikel 16.

Gedurende de looptijd van de huidige collectieve arbeidsovereenkomst zal **alles** in het werk worden gesteld om ontsiagen **omwille** van technische of economische redenen te **vermijden**. Indien een werkgever ondanks **alles** van plan is te ontsiagen, zal hij daarover voorafgaand overleg plegen met de **werknemersvertegenwoordigers**. Samen zullen zij onderzoeken hoe de voorgestelde ontsiagen kunnen vermeden of beperkt worden, zonder dat enige **maatregel** op voorhand wordt uitgesloten.

## TITEL IX - SOCIAAL OVERLEG

### Artikel 17.

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

## **TITEL X - SOCIALE VREDE**

### **Artikel 18.**

Tot 31 december 2008, 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 buiten de **uitvoeringsmaatregelen** van de huidige overeenkomst.

De ondertekenende partijen van de huidige overeenkomst gaan echter akkoord om onderhandelingen te starten op **ondernemingsvlak**.

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 XI - GELDIGHEID**

### **Artikel 19.**

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

Zij wordt te goeder trouw gesloten en de ondertekenende partijen verbinden er zich toe om ze te doen naleven bij hun lastgevers, **zowel** naar de letter **als** naar de geest.

### **Artikel 20.**

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