

**Convention collective de travail du 5 mai 2009, conclue au sein de la Commission paritaire de l'industrie verrière, relative aux conditions de travail et de rémunération en 2009 et 2010**

**TITRE I - CHAMP D'APPLICATION**

**Article 1.**

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

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

**TITRE II - ENCADREMENT DES NEGOCIATIONS**

**Article 2.**

Les parties signataires et leurs membres s'engagent à négocier dans les sous-secteurs et les entreprises des accords équilibrés en tenant compte de la compétitivité des entreprises, de l'emploi et du pouvoir d'achat des travailleurs, tel que prévu par l'accord interprofessionnel exceptionnel de 2009-2010 et par le présent accord.

Pour le volet pouvoir d'achat, l'accord interprofessionnel exceptionnel prévoit : « La loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité préserve l'indexation et les augmentations barémiques. A titre exceptionnel pour les années 2009-2010, une approche en « net » (c'est-à-dire sans charges supplémentaires de quelque nature qu'elles soient pour les employeurs) est d'application. Pour les années 2009-2010, les partenaires sociaux conviennent donc de fixer l'enveloppe de négociation à maximum 250 € par travailleur en régime de croisière, en sus de l'application du mécanisme d'indexation des salaires et des augmentations barémiques. Pour 2009, un maximum de 125 € par travailleur peut déjà être octroyé, soit à imputer sur ce montant, soit de façon non récurrente ».

**TITRE III - CONDITIONS DE TRAVAIL**

**CHAPITRE I - DUREE DE TRAVAIL**

**Article 3. Durée moyenne**

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

**Article 4. Heures supplémentaires**

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) peut être portée à 130 heures.

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.

La commission paritaire de l'industrie verrière ne s'opposera pas à approuver les accords d'entreprise en vue d'appliquer l'article 26 bis § 2 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail (relèvement de la limite interne de 65 heures et relèvement à 130 heures du quota d'heures supplémentaires pour lesquelles un choix est possible entre un repos compensatoire et le paiement) sous forme de convention collective de travail signée par les secrétaires syndicaux.

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.

## **CHAPITRE II - CONTRATS DE TRAVAIL SUCCESSIFS**

### **Article 5.**

En cas de succession de contrats de travail à durée déterminée ou de contrats de remplacement, la période couverte par lesdits contrats de travail sera prise en compte pour le calcul de l'ancienneté en cas d'embauché définitive pour autant qu'il n'y ait pas eu une interruption dans la succession de ces contrats de plus de quatre semaines.

## **CHAPITRE III - CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE ET TRAVAIL INTERIMAIRE**

### **Article 6.**

Les organisations syndicales s'engagent à autoriser le recours à l'intérim là où cela est légalement possible. Par ailleurs, les employeurs s'engagent à faire appel à l'intérim dans le respect de la législation.

Dans ce cadre, en cas d'embauché définitive à pourvoir, il sera donné une priorité, à compétences requises égales, aux travailleurs qui ont été liés par un contrat de travail à durée déterminée et aux travailleurs ayant exercé une mission d'intérim dans l'entreprise pour autant qu'il n'y ait pas eu une interruption de plus de dix-huit mois depuis la fin de leur dernier contrat ou mission.

Il sera tenu compte de leur(s) période(s) antérieure(s) de travail ininterrompue(s) au sein de l'entreprise pour déterminer leur ancienneté au sein de l'entreprise en ce qui concerne uniquement le salaire de base et la durée des préavis.

Les partenaires sociaux s'engagent à analyser les possibilités de former davantage les ouvriers relevant de ces deux statuts et qui ont perdu leur emploi pour des raisons économiques et ce, soit, via CEFOVERRE pour la Wallonie, soit, pour la Flandre, en tenant compte notamment de la possibilité pour le secteur de souscrire à un « sectorconvenant ».

## TITRE III - CONDITIONS DE REMUNERATION

### CHAPITRE I - POUVOIR D'ACHAT

#### **Article 7.**

En sus de l'application du mécanisme d'indexation des salaires et des augmentations barémiques, les parties conviennent de fixer l'enveloppe de négociation de 0 € à 125 € maximum par ouvrier (sous contrat de travail temps plein) en 2009 et de 75 € minimum à 250 € maximum par ouvrier (sous contrat de travail temps plein) en 2010.

A défaut d'accord écrit au niveau de l'entreprise transmis au Président de la Commission Paritaire pour le 31 décembre 2009, le montant minimal de 75 € par ouvrier sera attribué impérativement sous forme de chèques-repas. Tout ouvrier aura droit à un chèque-repas par jour de travail quelle qu'en soit la durée de travail.

Les employeurs concernés respecteront toutes les modalités légales imposées lors de l'instauration de chèques-repas.

### CHAPITRE II - SALAIRE MINIMUM D'ENGAGEMENT

#### **Article 8.**

§1. Le salaire minimum d'engagement est fixé à 9,6500 €/h, au 1er avril 2009. Le montant susmentionné est mis en regard de l'indice-pivot 110,32 (base 2004 = 100).

§ 2. Ce montant sera indexé pendant la durée de la présente convention collective de travail et est lié à un régime de 38 heures semaine.

§ 3. A l'embauche, il est permis de donner un salaire minimum d'engagement égal à 95% du salaire minimum repris au premier paragraphe et ce durant huit semaines de travail effectif au maximum. Ce système ne peut être appliqué qu'une seule fois au même ouvrier, sauf en ce qui concerne les étudiant(e)s.

### CHAPITRE III - PRIMES D'EQUIPES MINIMALES

#### **Article 9.**

Lorsque le travail est organisé en deux ou trois équipes "tournantes", les primes d'équipes sont octroyées comme suit aux ouvriers, sans distinction d'âge pour un régime de travail de 38 heures par semaine à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2009:

<u>Equipe</u>	<u>Euros par heure</u>
De l'après-midi	0,4151
De nuit	1,2930

Les montants susmentionnés sont mis en regard de l'indice-pivot 110,32 (base 2004 = 100).

Ces montants minima sont liés à l'indice des prix à la consommation tel que prévu à l'article 10 de la présente convention collective de travail.

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

### **Article 10.**

Les salaires effectivement payés aux ouvriers 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.

## **TITRE IV - ACCIDENTES DU TRAVAIL ET HANDICAPES**

### **Article 11.**

En fonction des postes disponibles, les employeurs s'engagent à examiner de bonne foi les possibilités de réinsertion des ouvriers accidentés du travail.

Les parties signataires de la présente convention collective de travail recommandent d'utiliser les subsides régionaux pour des postes adaptés (AWIPH et VOP) lors de l'engagement d'handicapés, en vue de promouvoir l'emploi d'handicapés là où cela s'avère possible.

## **TITRE V- DEUXIEME PILIER PENSION**

### **Article 12.**

Les organisations signataires de la présente convention recommandent aux employeurs du secteur d'envisager, au niveau du sous-secteur ou de l'entreprise, et après concertation au niveau local, l'instauration d'une assurance-groupe pour les ouvriers.

## **TITRE VI - DISPOSITIONS DIVERSES**

### **CHAPITRE I - CAMPAGNE « VETEMENTS PROPRES AU TRAVAIL »**

#### **Article 13.**

Les vêtements propres sont des vêtements fabriqués dans de bonnes conditions de travail. L'Organisation Internationale du Travail (OIT) a fixé une série de normes et de conventions qui doivent être respectées partout et à tout moment. Les vêtements propres sont des vêtements qui sont fabriqués dans le respect de ces normes fondamentales de travail édictées par l'OIT. Il s'agit plus particulièrement des conventions de l'OIT n°1, 26, 29,87,98, 100, 105, 111, 122, 131, 138, 155 et 182.

Dans le cadre de cette campagne pour des « vêtements propres », les employeurs s'engagent à ne plus mettre à disposition des ouvriers que des vêtements de travail qui ont été confectionnés dans des conditions de travail correctes.

## **CHAPITRE II - ACCORD SOCIAL EUROPEEN SUR LA SILICE CRISTALLINE**

### **Article 14.**

Le 25 avril 2006 est signé un accord sur la protection de la santé des travailleurs par l'observation de bonnes pratiques dans le cadre de la manipulation et de l'utilisation de la silice cristalline et des produits qui en contiennent, qui est entré en vigueur le 25 octobre 2006.

Les employeurs et les ouvriers s'engagent à respecter le 'Guide de bonnes pratiques sur la protection de la santé des travailleurs dans le cadre de la manipulation et de l'utilisation de la silice cristalline et des produits qui en contiennent' tel que publié le 25 octobre 2006 et disponible sur le site internet de NEPSI ([www.nepsi.eu](http://www.nepsi.eu)).

## **TITRE VII - CONCERTATION SOCIALE**

### **Article 15.**

En cas de conflits sociaux, les employeurs, les organisations syndicales et les 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 VIII - PAIX SOCIALE**

### **Article 16.**

Jusqu'au 31 décembre 2010, les organisations syndicales signataires de la présente convention et leurs membres s'engagent à ne poser auprès des employeurs ressortissant au secteur de l'industrie verrière, 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, dans le cadre du présent accord, au niveau du secteur de la miroiterie et des entreprises qui ne relèvent pas de la miroiterie.

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 IX-VALIDITE****Article 17.**

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2009 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2010.

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

La présente convention collective de travail est conclue en application de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité et de ses arrêtés.

**Article 18.**

Les dispositions plus favorables des conventions collectives de travail conclues au sein des entreprises ou des sous-secteurs d'activité maintiennent leurs effets pendant toute la durée de la présente convention collective de travail, pour autant qu'elles soient confirmées à leur niveau par toutes les parties.

**Article 19.**

La présente convention collective de travail sera déposée au Greffe de la Direction Générale Relations Collectives de Travail du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation Sociale et la force obligatoire par arrêté royal sera demandée.

**Collectieve arbeidsovereenkomst van 5 mei 2009, gesloten in de schoot van het Paritair Comité voor het Glasbedrijf, betreffende de loon- en arbeidsvoorwaarden in 2009 en 2010**

**TITEL I - TOEPASSINGSGBIED**

**Artikel 1.**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en arbeiders van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor het Glasbedrijf.

Onder « arbeiders » verstaat men zowel arbeiders als arbeidsters.

**TITEL II - ONDERHANDELINGSKADER**

**Artikel 2.**

De ondertekenende partijen en hun leden engageren zich om in de subsectoren en de ondernemingen evenwichtige akkoorden te onderhandelen rekening houdend met de concurrentiekracht van de ondernemingen, de werkgelegenheid en de koopkracht van de werknemers, zoals voorzien in het bijzonder interprofessioneel akkoord van 2009-2010 alsook in dit akkoord.

Wat de koopkracht betreft, voorziet het bijzonder interprofessioneel akkoord : "De wet van 26 juli 1996 töt bevordering van de werkgelegenheid en töt preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen vrijwaart de indexering en de baremieke verhogingen. Uitzonderlijk is voor de jaren 2009-2010 een "netto"-aanpak (d.w.z. zonder bijkomende lasten van welke aard ook voor de werkgevers) van toepassing. Voor de jaren 2009-2010 komen de sociale partners dus overeen om de onderhandelingsenveloppe vast te leggen op maximaal 250 € per werknemer op kruisnelheid, bovenop de toepassing van het loonindexeringmechanisme en de baremieke verhogingen. Voor 2009 mag reeds maximaal 125 € toegekend worden, hetzij aan te rekenen op dit bedrag, hetzij eenmalig".

**TITEL III - ARBEIDSVOORWAARDEN**

**HOOFDSTUK I - ARBEIDSDUUR**

**Artikel 3. Gemiddelde duur**

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

**Artikel 4. Overuren**

In uitvoering van de artikelen 16 töt 18 van de wet van 3 juli 2005 houdende diverse bepalingen betreffende het sociaal overleg, mag de grens van 65 uren waarbinnen overuren mogen worden gepresteerd op jaarbasis in het kader van extra werk (artikel 25 van de wet van arbeidswet van 16 maart 1971) of werkzaamheden wegens een

onvoorziene omstandigheid (artikel 26 § 1, 3° van de arbeidswet van 16 maart 1971) op 130 uren worden gebracht.

Wat de verhogingsmaatregelen van de interne grens van 130 uren betreft, zijn de procédures en voorwaarden voorzien in de voornoemde wet van 3 juli 2005 houdende diverse bepalingen betreffende het sociaal overleg integraal van toepassing.

Het Paritair Comité voor het Glasbedrijf zal zich niet verzetten tegen de ondememingsakkoorden om artikel 26 bis § 2 van de arbeidswet van 16 maart 1971 toe te passen (verhoging van de interne grens van 65 uren en verhoging tót 130 uren van de quota aan overuren waarvoor er een keuze mogelijk is tussen rustdagen en betaling) onder de vorm van een collectieve arbeidsovereenkomst ondertekend door de vakbondssecretarissen.

Wanneer op lokaal vlak een probleem overduidelijk niet werd opgelost, zal de meest gereede 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.

## **HOOFDSTUK II - OPEENVOLGENDE ARBEIDSOVEREENKOMSTEN**

### **Artikel 5.**

In geval van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur of vervangingsovereenkomsten, zal de gedekte période door de bedoelde arbeidsovereenkomsten in aanmerking worden genomen voor de berekening van de anciënniteit in geval van definitieve aanwerving voor zover er geen onderbreking plaats heeft gehad in de opeenvolging van deze contracten van meer dan vier weken.

## **HOOFDSTUK III - ARBEIDSOVEREENKOMSTEN VAN BEPAALDE DUUR EN UITZENDWERK**

### **Artikel 6.**

De vakbondsorganisaties engageren zich om het gebruik van uitzendkrachten toe te staan daar waar het wettelijk mogelijk is. Anderzijds verbinden de werkgevers er zich toe het gebruik van uitzendarbeid te beperken tót die gevallen voorzien in de wetgeving.

In dit kader, in geval van definitieve aanwerving in het vooruitzicht, zal er, in geval van gelijke competentie, voorrang verleend worden, aan werknemers die verbonden waren door een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur en aan werknemers die reeds een interimopdracht hebben uitgevoerd in de onderneming, voor zover er geen onderbreking van meer dan achttien maanden is geweest sinds hun laatste contract of missie.

Er zal rekening gehouden worden met hun vorige periode(s) van ononderbroken tewerkstelling in de onderneming om hun anciënniteit te bepalen in de onderneming. Die anciënniteit zal enkel dienen voor wat betreft het basisloon en de duur van de opzeggingstermijn.

De sociale partners engageren zich om de mogelijkheden te onderzoeken om de arbeiders die onder deze twee statuten vallen en die hun baan verloren hebben wegens economische redenen, beter op te leiden, hetzij via CEFOVERRE voor Wallonie, hetzij



voor Vlaanderen, rekening houdend namelijk met de mogelijkheid voor de sector om t t een "sectorconvenant" toe te treden.

## **TITEL III - LOONVOORWAARDEN**

### **HOOFDSTUK I - KOOPKRACHT**

#### **Artikel 7.**

Bovenop de toepassing van het loonindexeringmechanisme en de baremieke verhogingen komen de sociale partners overeen om de onderhandelingsenveloppe vast te leggen van 0   t t 125   maximum per arbeider (onder voltijdse arbeidsovereenkomst) in 2009 en van 75   minimum t t 250   maximum per arbeider (onder voltijdse arbeidsovereenkomst) in 2010.

Bij ontstentenis van een geschreven akkoord op vlak van de onderneming, overgemaakt aan de Voorzitter van het Paritair Comité tegen 31 december 2009, zal het minimumbedrag van 75   per arbeider verplicht toegekend worden onder de vorm van maaltijdcheques. Elke arbeider zal recht hebben op een maaltijdcheque per arbeidsdag ongeacht de arbeidsduur.

De betrokken werkgevers zullen de wettelijke modaliteiten voor de invoering van de maaltijdcheques respecteren.

### **HOOFDSTUK II - MINIMUM AANWERVINGSLOON**

#### **Artikel 8.**

  1. Het minimum aanwervingsloon wordt vastgesteld op 9,6500  /u, op 1 april 2009. Dit bedrag moet tegenover het spilindexcijfer 110,32 (basis 2004 = 100) worden gesteld.

  2. Dit bedrag zal geïndexeerd worden tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst en is gebonden aan een 38-urige werkweek.

  3. Bij de aanwerving, mag men een minimum aanwervingsloon betalen gelijk aan 95 % van het minimumloon vermeld in de eerste paragraaf en dit gedurende maximum acht weken effectieve arbeid. Dit systeem mag maar  n keer toegepast worden voor dezelfde arbeider, behalve voor de studenten.

### **HOOFDSTUK III - MINIMALE PLOEGENPREMIES**

#### **Artikel 9.**

Wanneer het werk in twee of in drie "draaiende" ploegen is ingericht, worden aan de arbeiders, zonder onderscheid van leeftijd, de ploegenpremies toegekend voor een arbeidsregeling van 38 uren per week vanaf 1 januari 2009 :

<u>Ploeg</u>	<u>Euro per uur</u>
Namiddag	0,4151
Nacht	1,2930

De bovenvermelde bedragen stemmen overeen met het spilindexcijfer 110,32 (basis 2004 = 100).

Deze minimumbedragen worden gekoppeld aan het indexcijfer van de consumptieprijzen zoals voorzien in artikel 10 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

#### **HOOFDSTUK IV - KOPPELING VAN DE LONEN EN DE PLOEGENPREMIES AAN HET INDEXCIJFER VAN DE CONSUMTIEPRIJZEN**

##### **Artikel 10.**

De effectief betaalde lonen aan de arbeiders zijn normaal gebonden aan het indexcijfer van de consumptieprijzen dat maandelijks door de Fédérale Overheidsdienst voor Economie wordt bepaald 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.

#### **TITEL IV - ARBEIDSONGEVALLEN EN ANDERSVALIDEN**

##### **Artikel 11.**

In functie van de beschikbare arbeidsposten, engageren de werkgevers zich om te goeder trouw de mogelijkheden te onderzoeken voor de herinschakeling van arbeiders die het slachtoffer waren van een arbeidsongeval.

De ondertekenende partijen van deze collectieve arbeidsovereenkomst bevelen aan gebruik te maken van de regionale subsidies voor aangepaste arbeidsposten (AWIPH en VOP) bij de aanwerving van andersvaliden, teneinde de tewerkstelling van andersvaliden daar waar mogelijk te bevorderen.

#### **TITEL V- TWEEDE PENSIOENPIJLER**

##### **Artikel 12.**

De ondertekenende partijen van deze overeenkomst bevelen de werkgevers van de sector aan, op het niveau van de subsector of de onderneming, na overleg op lokaal vlak, de invoering van een groepsverzekering te voorzien voor de arbeiders.

## **TITEL VIII - DIVERSE MAATREGELEN**

### **HOOFDSTUK I - CAMPAGNE « SCHONE KLEREN OP HET WERK »**

#### **Artikel 13.**

Schone kleren zijn kleren vervaardigd in goede werkomstandigheden. De Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) heeft een reeks normen en overeenkomsten bepaald die overal en op elk ogenblik moeten gerespecteerd worden. Schone kleren zijn kleren die vervaardigd werden met respect voor de fundamentele arbeidsnormen voorgeschreven door de IAO. Het betreft in het bijzonder de overeenkomsten van de IAO nr. 1, 26, 29, 87, 98, 100, 105, 111, 122, 131, 138, 155 en 182.

In het kader van deze "schone kleren" campagne, engageren de werkgevers zich om enkel schone kleren ter beschikking te stellen van de arbeiders die in correcte arbeidsomstandigheden werden vervaardigd.

### **HOOFDSTUK H - SOCIAAL EUROPEES AKKOORD OVER KRISTALLIJN SILICA**

#### **Artikel 14.**

Op 26 april 2006 werd er een akkoord ondertekend voor de bescherming van de gezondheid van werknemers door de naleving van goede praktijken in het kader van de behandeling van kristallijn silica en producten die deze stof bevatten, dat van kracht is geworden op 25 oktober 2006.

De werkgevers en de arbeiders engageren zich om de "Gids goede praktijken voor de bescherming van de gezondheid van de werkgevers in het kader van de behandeling van kristallijn silica en de producten die deze stof bevatten" te respecteren zoals gepubliceerd op 25 oktober 2006 en beschikbaar op de website van NEPSI ([www.nepsi.eu](http://www.nepsi.eu)).

## **TITEL VII - SOCIAAL OVERLEG**

#### **Artikel 15.**

In geval van sociale conflicten, bevestigen de werkgevers, de vakbonden 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 VIII - SOCIALE VREDE**

#### **Artikel 16.**

Tôt 31 december 2010, verbinden de ondertekenende vakbonden van de huidige overeenkomst en hun leden er zich toe geen enkele algemene en collectieve eis meer te stellen, ten gunste van de arbeiders buiten de uitvoeringsmaatregelen van deze overeenkomst.

De ondertekenende partijen van deze overeenkomst gaan echter akkoord om, in het kader van het huidige akkoord, onderhandelingen te starten op het niveau van de sector van de spiegelmakerij en van de ondernemingen die niet tót de spiegelmakerij behoren.

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 vreedetijd 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 17.**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt van kracht op 1 januari 2009 en verliest haar uitwerking op 31 december 2010.

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

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten ter uitvoering van de wet van 26 juli 1996 betreffende de bevordering van de werkgelegenheid en het preventieve behoud van de competitiviteit en van haar uitvoeringsbesluiten.

### **Artikel 18.**

De voordeligere maatregelen van de collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten in de schoot van de onderneming behouden hun uitwerking tijdens de ganse duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst, voor zover zij op deze niveaus door alle partijen bevestigd worden.

### **Artikel 19.**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst zal worden neergelegd ter Griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Fédérale Overheidsdienst Arbeid, Tewerkstelling en Sociaal Overleg en een aanvraag tót algemene verbindend verkiaring bij koninklijk besluit zal worden gevraagd.