

Convention collective de travail du 24 juin 2009, 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 exceptionnel 2009-2010 du 22 décembre 2008 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.

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 AGC MIRODAN, 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 AGC MIRODAN (Industrielaan 1 -8501 Heule).

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

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 annuellement aux ouvriers :

- un jour de congé après 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise;
- deux jours de congé après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise;
- trois jours de congé après 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Ces jours sont accordés dès que l'ancienneté est atteinte.

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

CHAPITRE 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	9,6965
2	9,9288
3	10,2017
4	10,5097
5	10,7817
6	11,4312

Les montants susmentionnés sont mis en regard de l'indice-pivot 110,32 (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	10,7817
6	11,4312

<u>Catégorie</u>	<u>Euros par heure</u>
A	11,4312
B	11,8071
C	12,1795
D	12,5534
Brigadiers	12,9302

Les montants susmentionnés sont mis en regard de l'indice-pivot 110,32 (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	0,4194,
De l'après-midi	0,4194
De nuit	1,5046

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

Les ouvriers travaillant exclusivement la nuit reçoivent également une prime de 1,5046 € par heure.

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

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.

CHAPITRE VI • POUVOIR D'ACHAT

Article 11.

Quel que soit le régime de travail, il est octroyé aux ouvriers actifs de manière non-récurrente :

- Courant du mois de décembre 2009, un chèque-cadeau d'un montant net de 35 € ;
- Courant du mois de juin 2010, des éco-chèques d'une valeur totale nette de 50 € ;
- Courant du mois de décembre 2010, un chèque-cadeau d'un montant net de 35 €

La valeur nominale maximum de l'éco-chèque est de 10 € par éco-chèque.

Ces avantages nouveaux s'ajoutent à ceux existants déjà au niveau local. En tenant compte du traitement fiscal et parafiscal ils peuvent éventuellement être octroyés sous une autre forme.

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.

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 ou du cohabitant légal 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 s'engagent à avertir les représentants des organisations représentatives des travailleurs le plus vite possible d'une mise en chômage éventuelle.

En cas de chômage temporaire, dans la mesure du possible, il est instauré un système de roulement parmi les ouvriers dont les fonctions sont équivalentes, et, le personnel intéressé est si possible occupé dans d'autres sections ou divisions de l'entreprise.

En cas de licenciement collectif, l'employeur en plus du respect de ses obligations légales spécifiques au licenciement collectif, use de son influence afin de replacer les ouvriers dans d'autres entreprises.

CHAPITRE II - AVANTAGES SOCIAUX

A. Chômage temporaire

Article 15.

Sont considérés être en chômage temporaire, 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, lorsque le chômage temporaire est dû à des raisons économiques et/ou techniques, à l'exception du chômage temporaire 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 :

- 9,7213 € par jour chômé dans un régime de 5 jours/semaine;
- 8,1010 € par jour chômé dans un régime de 6 jours/semaine.

Toutefois, à partir du ik^{0116} jour chômé, les montants sont portés, dans un régime de travail de 38 heures par semaine, à :

- 12,6377 € par jour chômé dans un régime de 5 jours/semaine;
- 10,5316 € par jour chômé dans un régime de 6 jours/semaine.

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

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

Article 19.

Pour l'application des articles 24 et 25 de la présente convention collective de travail, à titre exceptionnel durant la période 2009 - 2010, quarante jours de chômage temporaire par an sont assimilés à des jours travaillés.

Pour les ouvriers qui ne totalisent pas 220 jours travaillés ou assimilés parce qu'ils ont connu du chômage temporaire, le principe du paiement « pro rata temporis » est d'application.

Toute pratique plus favorable, antérieure et toujours en vigueur au sein des entreprises, demeure d'application.

B. Licenciement pour restructuration, licenciement collectif ou suppression de postes de travail**Article 20.**

En cas de licenciement pour restructuration, licenciement collectif ou suppression de postes de travail pendant la période du 1^{er} janvier 2009 au 31 décembre 2010, 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 qui sont visés au 1^{er} paragraphe du présent article, aux ouvriers ayant au moins 3 mois mais moins d'un an d'ancienneté. Cette indemnité est de 131,84 €.

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 temporaire par l'article 16, 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 % des allocations proméritées selon l'ancienneté prévue en a), si l'ouvrier a moins de 45 ans;

75 % des allocations proméritées selon l'ancienneté, s'il a 45 ans et plus.

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

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

C. Cumul d'avantages

Article 21.

L'article 20 (B. Licenciement pour restructuration, licenciement collectif ou suppression de postes de travail) 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.

D. Liaison des allocations et indemnités à l'indice des prix à consommation

Article 22.

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 110,51 (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.

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 1er décembre et se termine le 30 novembre de l'année suivante.

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

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

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

Article 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 de la prépension conventionnelle et, en l'absence de prépension, au plus tard lors de la prise de cours d'une pension anticipée ou de la pension légale.

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 • COURS DU SOIR

Article 29.

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 30.

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	5 jours
	- De 200 à 300 heures	4 jours
	- Moins de 200 heures	1 jour
2. Niveau technique et professionnel secondaires supérieurs et assimilés - anciennement B6/B2	- Plus de 300 heures	3 jours
	- Moins de 300 heures	1 jour
3. Niveau technique et professionnel secondaires inférieurs et assimilés - trois premières années - anciennement B6/B2	- Plus de 300 heures	3 jours
	- Moins de 300 heures	1 jour

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

Article 31.

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 mais uniquement en 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 32.

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 33.

Les jours de congé accordés en vertu des articles 29 à 31 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 34.

Les dispositions nécessaires sont prises, dans les limites prévues par la loi, pour que le congé accordé en vertu des articles 29 à 31, 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 35.

Les avantages octroyés en vertu des articles 29 à 31 ne peuvent être cumulés avec des avantages similaires accordés par voie légale ou conventionnelle.

CHAPITRE IV - PRIME SYNDICALE

Article 36.

La contribution patronale au Fonds social pour les ouvriers de l'industrie du verre est fixée, par ouvrier occupé, à l'équivalent de 129,00 € pour l'exercice 2009 et paiement en 2010 et à 132 € pour l'exercice 2010 et paiement en 2011.

CHAPITRE V - DELEGATION SYNDICALE

Article 37.

Il est accordé un crédit de 3 journées de travail normal par an et par mandat effectif de délégué syndical.

Ce pot de jours de crédit est destiné à 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 - HEURES SUPPLEMENTAIRES

Article 38.

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 VII • ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Article 39.

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 VIII - FLEXIBILITE

Article 40.

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 IX - ORGANISATION DU TRAVAIL

Article 41.

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.

L'employeur informe par ailleurs le Comité de prévention et de protection sur les lieux de travail des aspects éventuels relatifs à la santé et la sécurité au travail qui découleraient de cette modification de l'organisation du temps de travail.

TITRE X - TRAVAIL INTERIMAIRE

Article 42.

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 XI - SOUS-TRAITANCE

Article 43.

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 XII - TRAVAIL A MI-TEMPS VOLONTAIRE

Article 44.

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 XIII - CREDIT TEMPS

Article 45.

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 de trois ans à 5 ans.

Article 46.

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 47.

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 XIV • SECURITE D'EMPLOI

Article 48.

Si, durant la période couverte par la présente convention collective de travail, l'emploi devait 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 XV • GROUPES A RISQUE ET FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 49.

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 50.

En vue de respecter les obligations découlant des engagements interprofessionnels, 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 51.

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 XVI - JOUR DE CARENCE

Article 52.

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, est en principe non payé par l'employeur, lorsque la durée de l'incapacité de travail n'atteint pas quatorze jours.

Toutefois, 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.

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.

TITRE XVII - TRANSPORT ET MOBILITE

Article 53.

En exécution de la convention collective de travail du 5 mai 2009 conclue au sein de la Commission paritaire de l'industrie du verre, relative aux frais de transport, l'intervention de l'employeur est accordée pour autant que la distance parcourue est égale ou supérieure à 3 km.

Article 54.

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 XVIII - CONCERTATION SOCIALE

Article 55.

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 XIX - PAIX SOCIALE

Article 56.

S'agissant d'un accord collectif fermé, les organisations syndicales signataires de la présente convention et leurs membres s'engagent jusqu'au 31 décembre 2010 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 XX - VALIDITE

Article 57.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2009 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2010.

Article 58.

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 59.

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 par les parties signataires à la présente convention collective de travail.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 24 juni 2009, 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 uitzonderlijk interprofessioneel akkoord 2009-2010 van 22 december 2008 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 - TOEPASSINGSGEBIED

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 naamloze vennootschap AGC MIRODAN te 8501 Heule, Industrielaan 1 :

- 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 töt 27 van de huidige collectieve arbeidsovereenkomst gelden echter ook integraal voor de naamloze vennootschap AGC MIRODAN (Industrielaan 1-8501 Heule).

Met "arbeiders" worden arbeiders en arbeidsters bedoeld.

TITEL II - ARBEIDSVORWAARDEN

HOOFDSTUK I - WEKELIJKSE ARBEIDSDUUR

Artikel 2. Gemiddelde duur

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

Artikel 3. Anciënniteitsverlof

Er wordt de arbeiders echter jaarlijks het volgende toegekend :

- één dag verlof na 5 jaar anciënniteit in de ondememing ;
- twee dagen verlof na 10 jaar anciënniteit in de ondememing ;
- drie dagen verlof na 15 jaar anciënniteit in de ondememing.

Deze dagen zijn verworven van zodra de anciënniteit bereikt is.

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

HOOFDSTUK II - 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 tót 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 catégorie. Voldoende kwaliteit en rendement.

Groep 4

Interne beroepsopleiding van één (1) maand tót 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) tót 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) Catégorie A : nieuw gediplomeerden A4, A3, B2.
 - 2) Catégorie B : nieuw gediplomeerden A4, A3, B2 na een proeftijd.
 - 3) Catégorie C : gediplomeerden A4 of B6, met tenminste twee jaar ervaring.
 - 4) Catégorie D : gediplomeerden A3, B2 of B1, met tenminste vijf jaar ervaring.
 - 5) Brigadiers : gediplomeerden zoals bepaald voor catégorie D en met uitoefening van gezag.

De toegang tót 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 • MINIMUM UURLONEN

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	9,6965
2	9,9288
3	10,2017
4	10,5097
5	10,7817
6	11,4312

De bovenvermelde bedragen moeten worden gesteld tegenover het spilindexcijfer 110,32 (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	10,7817
6	11,4312

<u>Categorie</u>	<u>Euro/u</u>
A	11,4312
B	11,8071
C	12,1795
D	12,5534
Brigadiers	12,9302

De bovenvermelde bedragen moeten worden gesteld tegenover het spilindexcijfer 110,32 (basis 2004 = 100).

HOOFDSTUKIV - 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	0,4194
Namiddag	0,4194
Nacht	1,5046

Bovenvermelde bedragen moeten worden gesteld tegenover het spilindexcijfer 110,32 (basis 2004 = 100).

De arbeiders die enkel 's nachts werken ontvangen eveneens een premie van 1,5046 € per uur.

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

HOOFDSTUK V - ARBEID OP ZATERDAGEN. ZONPAGEN 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.

HOOFDSTUK VI - KOOPKRACHT**Artikel 11.**

Ongeacht de arbeidsregeling, wordt aan de actieve arbeiders op een niet-recurrente manier het volgende toegekend :

- In de loop van de maand december 2009, een kadocheque ter waarde van 35 € netto;
- In de loop van de maand juni 2010, ecocheques voor een totale waarde van 50 € netto;
- In de loop van de maand december 2010, een kadocheque ter waarde van 35 € netto.

De maximale nominale waarde van de ecocheque bedraagt 10 € per ecocheque.

Deze nieuwe voordelen worden toegevoegd aan de reeds bestaande voordelen op lokaal vlak. Rekening houdend met de fiscale en parafiscale behandeling kunnen zij eventueel worden toegekend onder een andere vorm.

HOOFDSTUK VII - KOPPELING VAN DE LONEN EN DE PLOEGENPREMIES AAN HET INDEXCUFER VAN DE CONSUMPTIEPRUZEN**Artikel 12.**

Het bedrag van de minimum uurlonen 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 Fédérale 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.

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 of van de wettelijke samenwonende partner 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 werkgevers verbinden zich ertoe de vertegenwoordigers van de representatieve vakbondsorganisaties zo snel mogelijk te verwittigen bij een eventuele invoering van werkloosheid.

In geval van tijdelijke werkloosheid, wordt, in de mate van het mogelijke, een beurtrolstelsel ingesteld onder de arbeiders met équivalente functies, en, het personeel dat hierin geïnteresseerd is wordt zo mogelijk in andere afdelingen of divisies van de onderneming tewerkgesteld.

In geval van collectief ontslag, zal de werkgever, buiten het naleven van zijn specifieke wettelijke verplichtingen bij collectief ontslag, zijn invloed gebruiken om de arbeiders in andere ondernemingen weer aan het werk te zetten.

HOOFDSTUK II - SOCIALE VOORDELEN

A. Tijdelijke werkloosheid

HOOFDSTUK II - SOCIALE VOORDELEN

A. Tijdelijke 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 tijdelijke werkloosheid is veroorzaakt door economische en/of technische redenen, met uitzondering van de tijdelijke 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.

Deze uitkering wordt voor een arbeidsregeling van 38 uren per week vastgesteld op:

- 9,7213 € per dag werkloosheid in een stelsel van 5 dagen/week;
- 8,1010 € 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:

- 12,6377 € per dag werkloosheid in een stelsel van 5 dagen/week;
- 10,5316 € per dag werkloosheid in een stelsel van 6 dagen/week.

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

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. De uitkering wordt met dezelfde periodiciteit als de lonen uitbetaald.

Artikel 19.

Voor de arbeiders die geen 220 arbeidsdagen of hiermee gelijkgestelde dagen totaliseren omdat zij tijdelijk werkloos zijn geweest, wordt het principe van de betaling "pro rata temporis" toegepast.

Elke bestaande regeling die voordeliger en nog steeds van kracht is in de ondernemingen, blijft van toepassing.

B. Ontslag wegens herstructurering, collectief ontslag of schrapping van werkposten

Artikel 20.

In geval van ontslag wegens herstructurering, collectief ontslag of schrapping van werkposten tijdens de période van 1 januari 2009 tót 31 december 2010, 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 het in paragraaf 1 van dit artikel bedoeld ontslag. Deze vergoeding bedraagt 131,84 €.

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

Een keuze wordt gelaten tussen :

- a) het voordeel van de in artikel 16 bepaalde uitkeringen bij tijdelijke werkloosheid naar mate van :

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

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

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

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

200 dagelijkse uitkeringen, maximum, aan de arbeiders die vijftien tót 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 uitkeringen waar hij recht op heeft volgens zijn anciënniteit voorzien in a), wanneer de arbeider jonger is dan 45 jaar;

75 % van uitkeringen waar hij recht op heeft volgens zijn anciënniteit, wanneer hij 45 jaar en ouder is.

De keuze moet door de arbeider worden gemaakt vóór het verstrijken van de opzeggingstermijn.

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

C. Cumulatie van voordelen

Artikel 21.

Artikel 20 (B. Ontslag wegens herstructurering, collectief ontslag of schrapping van werkposten) 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.

D. Koppeling van de uitkeringen en de vergoedingen aan het indexcijfer van de consumptieprijzen

Artikel 22.

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 110,51 (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.

T1TELIV - WERKZEKERHEID**Artikel 23.**

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

Deze vergoeding is vastgesteld aan de percentages en voor de périodes 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 töt minder dan 25 jaar	11 maanden	11 maanden	11 maanden
15 töt minder dan 15 jaar	7 maanden	8 maanden	9 maanden
10 töt minder dan 15 jaar	7 maanden	7 maanden	7 maanden
5 töt minder dan 10 jaar	4 maanden	5 maanden	6 maanden
2 töt minder dan 5 jaar	3 maanden	4 maanden	5 maanden
3 maanden töt minder dan 2 jaar	3 maanden	3 maanden	4 maanden

De eerste période van vergoeding (tegen 100 %) omvat niet de période 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 tuchttredenen ;
 - 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 spéciale gevallen worden gemeenschappelijk op lokaal niveau onderzocht.

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

TITEL V - ANDERE VOORDELEN

HOOFDSTUKI - EXTRAWETTELUKE BIJSLAG BU 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 période 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 referentieperiode aan op 1 december en eindigt op 30 november van het volgende jaar.

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

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

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

Artikel 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 H • AFSCHEIDSPREMIË

Artikel 28.

Een afscheidspremie gelijk aan de laatste extrawettelijke bijslag bij het vakantiegeld waarvan sprake in de artikelen 24 t t 27, wordt toegekend aan de arbeiders die de onderneming verlaten op de leeftijd van het conventioneel brugpensioen en bij ontstentenis van brugpensioen ten laatste op het moment van de ingang van een vervroegd pensioen of wettelijk pensioen.

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 - AVONDCURSUSSEN

Artikel 29.

De arbeiders die zich in het uitgeoefende beroep wensen te bekwamen (cursussen met betrekking t t 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 30.

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	5 dagen
	- Van 200 t�t 300 uren	4 dagen
	- Minder dan 200 uren	1 dag
2. Hoger secundair technisch en professioneel en daarmee gelijkgesteld niveau - laatste drie jaren - vroeger B6/B2	- Meer dan 300 uren	3 dagen
	- Minder dan 300 uren	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 31.

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

De dagen krediet kunnen worden verdeeld maar uitsluitend in volledige dagen.

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 32.

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

Artikel 33.

De verlofdagen, toegekend op grond van de artikelen 29 tót 31 worden beschouwd als werkelijke arbeidsdagen voor de berekening van de inhaairustdagen 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 34.

De nodige maatregelen worden, binnen de perken van de wet, getroffen opdat het op grond van de artikelen 29 tót 31 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 35.

De krachtens de artikelen 29 t t 31 toegekende voordelen mogen niet worden gecumuleerd met gelijkwaardige bij de wet of bij overeenkomst toegekende voordelen.

HOOFDSTUKIV - VAKBQNDSPREMIE**Artikel 36.**

De werkgeversbijdrage voor het Sociaal Fonds voor de arbeiders van de glasnijverheid wordt, per tewerkgestelde arbeider, vastgesteld op het équivalent van 129,00   voor het boekjaar 2009 en betaling in 2010 en op 132   voor het boekjaar 2010 en betaling in 2011.

HOOFDSTUK V - VAKBONDSAFVAARDIGING**Artikel 37.**

Een krediet van 3 normale werkdagen per jaar en per vast mandaat van vakbondsafvaardigde wordt toegekend.

Deze pot van dagen krediet is bestemd om het de werkende leden van de vakbondsafvaardiging mogelijk te maken deel te nemen aan sommige vakbondsactiviteiten buiten de onderneming, andere dan vormingsactiviteiten of paritaire vergaderingen op het niveau van het Paritair Comité vobr het Glasbedrijf, van de subsector of van de onderneming.

TITELVI - OVERUREN**Artikel 38.**

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

e

TITEL VII • ARBEIDTIJDSREGELING

Artikel 39.

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.

TITEL VIII- FLEXIBILITES

Artikel 40.

In uitvoering van de artikelen 16 töt 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, gecompenseerd of uitbetaald worden. In geval van betaling, zullen deze uren niet als uren worden geboekt voor de naleving van de arbeidstijd (artikel 26 bis § 1, alinéa 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 productiearbeiders 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 gecompenseerd, 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 procédures 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 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

TITELIX - ARBEIDSORGANISATIE

ArtikeUL

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.

De werkgever informeert voorts het Comité voor preventie en bescherming op het werk over de eventuele aspecten die betrekking hebben op de gezondheid en de veiligheid op het werk die zouden voortvloeien uit deze wijziging van de arbeidstijdorganisatie.

TITEL X - UITZENDARBEID

Artikel 42.

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 XI - ONDERAANNEMING

Artikel 43.

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 XII - VRIJWILLIG HALFTIJD WERK

Artikel 44.

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 tôt 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 haiftijdse arbeidsregeling wil overschakelen moeten aanvaarden voor zover twee arbeiders die dezelfde functie uitoefenen gezamenlijk een aanvraag indienen.

De overgang naar de haiftijdse 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 siechts gewijzigd worden mits akkoord van de werkgever.

TITEL XIII - TIJDSKREDIET

Artikel 45.

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 tôt invoering van een systeem van tijdskrediet, wordt de duur van het recht op tijdskrediet voor de arbeiders die nog geen 50 jaar zijn, gebracht van drie op vijf jaar.

Artikel 46.

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

Artikel 47.

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 vôt 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 XIV - WERKZEKERHEID

Artikel 48.

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 tót ontslag.

TITEL XV - RISICOGROEPEN EN BEROEPSOPLEIDING

Artikel 49.

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 50.

Teneinde de verplichtingen die voortvloeien uit de interprofessionele engagementen 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 de verbetering van de beroepskwalificatie, de competenties en de beroepsbekwaamheden van de arbeiders tót doel hebben. Daarvoor komen alle vormen van vorming - individueel of collectief, extern, intern, 'on-the-job'¹; autodidact, .. - in aanmerking.

Artikel 51.

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 XVI - CARENSDAG

Artikel 52.

De eerste dag arbeidsongeschiktheid van de arbeiders wegens ziekte of ongeval in het privéleven, "carensdag" genoemd, overeenkomstig artikel 52, § 1 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, wordt in principe niet betaald door de werkgever, wanneer de duur van de arbeidsongeschiktheid geen veertien dagen bedraagt.

De eerste "carensdag" per kalenderjaar zal echter 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 arbeidsongeschiktheid.

Een tweede "carensdag" per kalenderjaar zal 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 arbeidsongeschiktheid.

TITEL XVH - TRANSPORT EN MOBILITEIT

Artikel 53.

In uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 mei 2009 gesloten in de schoot van het Paritair Comité voor het Glasbedrijf, betreffende de transportkosten, komt de werkgever tussen in de transportkosten voor zover de afgelegde afstand gelijk is of meer bedraagt dan 3 km. -

Artikel 54.

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 fédérale en régionale 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 XVIII - SOCIAAL OVERLEG

Artikel 55.

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 XIX - SOCIALE VREDE

Artikel 56.

Aangezien het een gesloten collectief akkoord betreft, verbinden de ondertekenende vakbonden van de huidige overeenkomst en hun leden er zich toe tót 31 december 2010 geen enkele algemene en collectieve eis meer te stellen, ten gunste van de arbeiders, bij de werkgevers die behoren tót 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 XX - GELDIGHEID

Artikel 57.

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

Artikel 58.

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 59.**

Deze huidige 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 door de ondertekende partijen.

ooOoo