

Convention collective de travail du 29 octobre 2009, conclue au sein de la Commission paritaire de l'industrie verrière, relative aux conditions de travail et de rémunération et aux autres modalités de travail dans le secteur professionnel auxiliaire du verre.

PREAMBULE

Les interlocuteurs sociaux de la Commission paritaire de l'industrie verrière souscrivent pleinement à l'Accord interprofessionnel exceptionnel 2009-2010.

Conformément à cet Accord interprofessionnel, et, aux conventions collectives de travail conclues en commission paritaire de l'industrie verrière en exécution de cet accord interprofessionnel des négociations ont eu lieu au niveau des grandes entreprises relevant du secteur professionnel auxiliaire du verre.

Les partenaires sociaux considèrent qu'il est opportun de définir les conditions de travail et de rémunération de base pour les ouvriers du secteur professionnel auxiliaire du verre non couverts par une convention collective d'entreprise.

TITRE I - CHAMP D'APPLICATION

Article 1^{er}.

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

- 1° verres pour applications industrielles ou domestiques (tels que tuiles, robinetteries, pavés, briques en verre et plaques vitrocéramiques);
- 2° tubes, tuyaux, barres et baguettes de verre (notamment pour les industries chimique, pharmaceutique et électrotechnique);
- 3° éclairage et signalisation (tels que ampoules et tubes électriques, enseignes lumineuses);
- 4° fibres de verre, laine de verre et verre cellulaire;

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

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

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

TITRE II - CONDITIONS DE TRAVAIL

CHAPITRE I - DUREE HEBDOMADAIRE DU TRAVAIL

Article 2. Durée moyenne

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

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

Article 3. Congé d'ancienneté

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

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

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

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

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

CHAPITRE II - CLASSIFICATION DES FONCTIONS

Article 4.

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

Catégorie 1 :

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

Catégorie 2 :

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

Catégorie 3 :

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

Catégorie 4 :

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

Catégorie 5 :

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

Catégorie 6A et 6B :

Ouvriers qualifiés.

CHAPITRE III - SALAIRES HORAIRES MINIMUMS

Article 5.

Les salaires horaires minimums des ouvriers exerçant une profession définie à l'article 4 sont fixés au 1^{er} janvier 2009, comme suit dans un régime de travail de 37 heures 50 minutes par semaine.

Catégorie	Barème I de zéro à moins de 3 mois d'ancienneté	Barème II à partir de 3 mois d'ancienneté
1	9,5509 €	9,5509 €
2	9,5509 €	9,6884 €
3	9,8957 €	10,1670 €
4	10,2569 €	10,5243 €
5	10,5243 €	10,8924 €
6A	11,5137 €	11,7859 €
6B	11,7859 €	12,0548 €

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

Le salaire minimum de la catégorie 1 et 2 du barème I et de la catégorie 1 du barème II est fixé à 9,6500 €, au 1^{er} avril 2009, suite à la 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.

CHAPITRE IV - PRIMES D'EQUIPES

Article 6.

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

- **travail en deux équipes :**

- a) équipe du matin : 0,7098 €/heure
- b) équipe de l'après-midi : 0,8282 €/heure

- **travail en trois équipes :**

- a) équipe du matin : 0,7098 €/heure
- b) équipe de l'après-midi : 0,8282 €/heure
- c) équipe de nuit : 1,2930 €/heure

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

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

Article 7.

Les salaires horaires minimums fixés à l'article 5, les primes d'équipes fixées à l'article 6 ainsi que les salaires effectivement payés sont rattachés à l'indice des prix à la consommation fixé mensuellement par le Service Public Fédéral de l'Economie et publié au Moniteur belge, conformément aux dispositions de la convention collective de travail du 30 septembre 1998, conclue au sein de la Commission paritaire de l'industrie verrière, concernant la liaison des salaires à l'indice des prix à la consommation, enregistrée sous le numéro 72208 et telle que modifiée par la convention collective de travail du 21 février 2006.

CHAPITRE VI - PECULE EXTRA-LEGAL COMPLEMENTAIRE DE VACANCES

Article 8.

Les ouvriers qui ont eu des prestations complètes du 1er novembre 2008 au 31 octobre 2009 et du 1er novembre 2009 au 31 octobre 2010 ont droit pour chaque période de référence à un pécule extra-légal complémentaire de vacances équivalent au salaire dû pour 165 heures de travail au minimum, dans une durée hebdomadaire du travail de 37 heures 50 minutes.

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

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

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

TITRE III - SECURITE D'EXISTENCE - CHOMAGE PARTIEL

Article 9.

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

Article 10.

En cas de chômage partiel dû à des raisons économiques et/ou techniques, à l'exception du chômage résultant de grèves dans l'entreprise ou dans d'autres entreprises, les ouvriers visés à l'article 9 bénéficient d'une indemnité complémentaire journalière de 8,2776 € minimum par jour chômé (en régime de 5 jours/semaine), sans limitation du nombre de jours de chômage dans l'année.

Elle est à mettre en regard de l'indice-pivot 110,51 (base 2004 = 100).

La présente indemnité est fixée au 1^{er} avril 2009 à 8,6000 € par jour chômé dans un régime de 5 jours/semaine, suite à la 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.

Article 11.

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

TITRE IV - TRAVAIL A MI-TEMPS VOLONTAIRE

Article 12.

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

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

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

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

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

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

TITRE V - TRAVAIL INTERIMAIRE

Article 13.

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

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

Le recours au travail intérimaire se fera en concertation avec la délégation syndicale ou le conseil d'entreprise, dans le respect des lois et conventions collectives de travail en vigueur.

La durée du contrat de travail pour travail intérimaire sera au minimum d'une semaine, sauf en cas de circonstances particulières à discuter avec la délégation syndicale.

La durée maximale doit être discutée avec la délégation syndicale, en vue d'un éventuel engagement sous contrat, lorsque l'intérim atteint au moins 12 mois continus.

TITRE VI - SOUS-TRAITANCE

Article 14.

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

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

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

TITRE VII - ORGANISATION DU TRAVAIL

Article 15.

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

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

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

TITRE VIII - SECURITE D'EMPLOI

Article 16.

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

TITRE IX - CONCERTATION SOCIALE

Article 17.

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

TITRE X - PAIX SOCIALE

Article 18.

Jusqu'au 31 décembre 2010, les organisations syndicales signataires de la présente convention et leurs membres s'engagent à ne poser auprès des employeurs visés à l'article 1, en faveur du personnel ouvrier, aucune revendication générale et collective en dehors des mesures d'exécution de la présente convention.

Toutefois, les parties signataires de la présente convention collective de travail s'accordent pour l'ouverture de négociations au niveau des entreprises.

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

TITRE XI - VALIDITE

Article 19.

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

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

Article 20.

La présente convention collective de travail sera déposée au Greffe 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 29 oktober 2009, gesloten in de schoot van het Paritair Comité voor het Glasbedrijf, betreffende de arbeidsvoorwaarden en de verloning en de andere arbeidsmodaliteiten in de aanvulende subsector van de glasindustrie

VOORWOORD

De sociale gesprekspartners van het Paritair Comité voor het Glasbedrijf onderschrijven volledig het uitzonderlijk interprofessioneel akkoord 2009-2010.

Overeenkomstig dit Interprofessioneel akkoord, en de collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten in het Paritair Comité voor het Glasbedrijf in uitvoering van dit interprofessioneel akkoord hebben er onderhandelingen plaatsgehad op het niveau van de grote ondernemingen die ressorteren onder de aanvulende subsector van de glasindustrie.

De sociale partners zijn van oordeel dat het opportuun is de arbeidsvoorwaarden en de basisverloning te bepalen voor de arbeiders van de aanvulende subsector van de glasindustrie die niet gedekt zijn door een collectieve ondernemingsovereenkomst.

TITELI - TOEPASSINGSGBIED

ArtikeM.

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

- 1° glas voor industriële of huishoudelijke toepassingen (zoals pannen, kranen, tegels, stelen in glas en vitroceramische platen) ;
- 2° buizen, staven en staafjes in glas (namelijk voor de chemische, farmaceutische en elektrotechnische nijverheden) ;
- 3° verlichting en seininrichting (zoals glasballons en elektrische buizen, lichtreclames) ;
- 4° glasvezels, glaswol en cellulair glas ;

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

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

Onder "arbeiders" verstaat men zowel arbeiders als arbeidsters.

TITEL II - ARBEIDSVOORWAARDEN

HOOFDSTUKI - WEKELIJKSE ARBEIDSDUUR

Artikel 2. Gemiddelde duur

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

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

Article 3. Anciënniteitsverlof

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

De dag wordt toegekend zodra de anciënniteit is bereikt.

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

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

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

HOOFDSTUK II - FUNCTIECLASSIFICATIE

Artikel 4.

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

Catégorie 1 :

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

Catégorie 2 :

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

Catégorie 3 :

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

Catégorie 4 :

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

Catégorie 5 :

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

Catégorie 6A en 6B :

Geschoolde arbeiders.

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

HOOFDSTUK V- KOPPELING VAN DE LONEN AAN HET INDEXCIJFER VAN DE CONSUMPTIEPRIJZEN

Artikel 7.

De minimum uurlonen vastgesteld bij artikel 5, de minimum uurlonen vastgesteld bij artikel 6 evenals de effectief betaalde lonen zijn gekoppeld aan het indexcijfer van de consumptieprijzen dat maandelijks vastgesteld wordt door de Fédérale Overheidsdienst Economie en gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad, overeenkomstig de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst van 30 september 1998, gesloten in de schoot van het Paritair Comité voor het glasbedrijf, betreffende de koppeling van de lonen aan het indexcijfer van de consumptieprijzen, geregistreerd onder het nummer 72208 en zoals gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 21 februari 2006.

HOOFDSTUK VI - AANVULLEND EXTRAWETTELIJK VAKANTIEGELD

Artikel 8.

De arbeiders die volledige prestaties hebben verricht van 1 november 2008 tót 31 oktober 2009 en van 1 november 2009 tót 31 oktober 2010 hebben voor elke referteperiode recht op aanvullend extrawettelijk vakantiegeld dat overeenstemt met het loon voor minimum 165 uren arbeid, in een wekelijkse arbeidsduur van 37 uur en 50 minuten.

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

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

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

TITEL III - BESTAANSZEKERHEID - GEDEELTELIJKE WERKLOOSHEID

Artikel 9.

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

Artikel 10.

Wanneer de gedeeltelijke werkloosheid te wijten is aan economische en/of technische redenen, met uitzondering van werkloosheid wegens stakingen in de onderneming of in andere ondernemingen, ontvangen de in artikel 9 bedoelde arbeiders, een aanvullende dagvergoeding van minimum 8,2776 € per dag werkloosheid (stelsel 5 dagen/week), zonder beperking van het aantal dagen werkloosheid tijdens het jaar.

De aanvullende vergoeding moet worden gesteld tegenover spilindexcijfer 110,51 (basis 2004 = 100).

Deze vergoeding wordt vastgesteld op 1 april 2009 aan 8,6000 € per dag werkloosheid in een stelsel van 5 dagen/week, als gevolg van de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 mei 2009 gesloten in de schoot van het Paritair Comité voor het Glasbedrijf, betreffende de arbeidsvoorwaarden en de verloning in 2009 en 2010.

Artikel 11.

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

TITEL IV - VRIJWILLIGE HALFTIJDSE TEWERKSTELLING

Artikel 12.

Om tewerksteliingsperspectieven 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 tót 2 % van het totaal aantal ingeschreven arbeiders in het personeelsregister.

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

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

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

TITEL V - UITZENDARBEID

Artikel 13.

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

Er kan beroep gedaan worden op uitzendarbeid mits wat volgt.

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

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

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

TITEL VI - ONDERAANNEMING

Artikel 14.

Indien het nodig blijkt een beroep te moeten doen op onderaannemingsbedrijven, verbindt de werkgever er zich toe de vakbondsafvaardiging of de ondernemingsraad op de hoogte te brengen van de gekende en geplande onderaannemingsactiviteiten.

De informatie zal betrekking hebben op de aard van de werken, hun duur en de kwalificatie van de werknemers die deze werken zullen uitvoeren.

De werkgever verbindt er zich toe een beroep te doen op onderaannemingsbedrijven die de wettelijke bepalingen inzake personeelsbezetting, de wetten en Belgische reglementen betreffende veiligheid en gezondheid van de werknemers, naleven. De opvoicing van de wettelijke bepalingen inzake veiligheid en gezondheid zal gebeuren in overleg met het "Comité voor preventie en bescherming op het werk".

TITELVII - ARBEIDSORGANISATIE

Artikel 15.

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

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

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

TITEL VIII - WERKZEKERHEID

Artikel 16.

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

TITEL IX-SOCIAAL OVERLEG

Artikel 17.

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

TITEL X - SOCIALE VREDE

Artikel 18.

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

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

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

TITEL XI - GELDIGHEID

Artikel 19.

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

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

Artikel 20.

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

ooOoo