

Service public fédéral Emploi,  
Travail et Concertation sociale

**DIRECTION GÉNÉRALE  
RELATIONS COLLECTIVES  
DU TRAVAIL**  
Direction du Greffe



Federale overheidsdienst Werk-  
gelegenheid, Arbeid  
en Sociaal Overleg  
**ALGEMENE DIRECTIE  
COLLECTIEVE  
ARBEIDSBETREKKINGEN**  
Directie van de Griffie

**ERRATUM**

Commission paritaire de l'industrie verrière  
n° 115

**CCT n° 105899/CO/115  
du 30/06/2011**

Correction du texte en français :

- l'article 8, § 3, est complété par la phrase suivante : « *Ce système ne peut être appliqué qu'une fois au même ouvrier, sauf pour les étudiants.* ».

Correction du texte en néerlandais :

- à l'article 14, alinéa 1<sup>er</sup>, la date '26 april 2006' doit être lue '25 april 2006'

- le début de l'article 14, alinéa 2, doit être lu comme suit : « *De werkgevers en de arbeiders engageren zich om de "Gids goede praktijken voor de bescherming van de gezondheid van de werknemers in het kader van de behandeling van..."* »

- le début de l'article 16 doit être lu comme suit : « *Tot 31 december 2012, verbinden de ondertekenende vakbonden van de huidige overeenkomst en hun leden er zich toe geen enkele algemene en collectieve eis meer te stellen bij de werkgevers die ressorteren onder het glasbedrijf, ten gunste van de arbeiders buiten de ...* »

Décision du

**ERRATUM**

Paritair Comité voor het glasbedrijf  
nr. 115

**CAO nr. 105899/CO/115  
van 30/06/2011**

Verbetering van de Franstalige tekst :

- artikel 8, § 3, wordt door de volgende zin vervolledigd : « *Ce système ne peut être appliqué qu'une fois au même ouvrier, sauf pour les étudiants.* ».

Verbetering van de Nederlandstalige tekst :

- in het artikel 14, alinea 1, moet de datum '26 april 2006' als '25 april 2006' gelezen worden

- het begin van artikel 14, alinea 2, moet als volgt gelezen worden : « *De werkgevers en de arbeiders engageren zich om de "Gids goede praktijken voor de bescherming van de gezondheid van de werknemers in het kader van de behandeling van..."* »

- het begin van artikel 16 moet als volgt gelezen worden : « *Tot 31 december 2012, verbinden de ondertekenende vakbonden van de huidige overeenkomst en hun leden er zich toe geen enkele algemene en collectieve eis meer te stellen bij de werkgevers die ressorteren onder het glasbedrijf, ten gunste van de arbeiders buiten de ...* »

Beslissing van

21-03-2013

# **Convention collective de travail du 30 juin 2011 conclue au sein de la Commission paritaire de l'industrie verrière, relative aux conditions de travail et de rémunération en 2011 et 2012**

## **TITRE I – CHAMP D'APPLICATION**

### **Article 1.**

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

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

## **TITRE II – ENCADREMENT DES NEGOCIATIONS**

### **Article 2.**

Les parties signataires et leurs membres s'engagent à négocier dans les sous-secteurs et les entreprises des accords équilibrés en tenant compte de la compétitivité des entreprises, de l'emploi et du pouvoir d'achat des travailleurs, tel que prévu par la loi du 26 juillet 1996 pour le promotion de l'emploi et la sauvegarde préventive de la compétitivité.

## **TITRE III – CONDITIONS DE TRAVAIL**

### **CHAPITRE I – DUREE DE TRAVAIL**

#### **Article 3. Durée moyenne**

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

#### **Article 4. Heures supplémentaires**

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

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

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

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

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

### **Article 5.**

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

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

### **Article 6.**

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

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

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

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

## TITRE IV – CONDITIONS DE REMUNERATION

### CHAPITRE I – POUVOIR D'ACHAT

#### Article 7.

En sus de l'application du mécanisme d'indexation des salaires et des augmentations barémiques, les parties conviennent de donner priorité aux négociations dans les entreprises pour les entreprises qui ne sont pas concernées par la CCT du 30 juin 2011 conclue pour le sous-secteur de la miroiterie.

A défaut d'une convention collective de travail au niveau de l'entreprise (qui ne fait pas partie du sous-secteur de la miroiterie), déposée au Greffe du Service des Relations Collectives du Travail du SPF Travail, Emploi et Concertation Sociale au plus tard le 30 novembre 2011, les salaires réels et les primes d'équipes qui sont en vigueur dans ces entreprises, sont augmentés de 0,3 % au 1<sup>er</sup> janvier 2012.

### CHAPITRE II – SALAIRE MINIMUM D'ENGAGEMENT

#### Article 8.

§1. Le salaire minimum d'engagement est fixé à 9,9367 €/h, au 1<sup>er</sup> mai 2011. Le montant susmentionné est mis en regard de l'indice-pivot 114,78 (base 2004 = 100).

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

§ 3. A l'embauche, il est permis de donner un salaire minimum d'engagement égal à 95% du salaire minimum repris au premier paragraphe et ce durant quatre semaines de travail effectif au maximum. Pendant cette période l'ouvrier est formé et supervisé dans la fonction. *Ce système ne peut être appliqué qu'une fois au même ouvrier, sauf pour les érudits.*

### CHAPITRE III – PRIMES D'EQUIPES MINIMALES

#### Article 9.

Lorsque le travail est organisé en deux ou trois équipes "tournantes", les primes d'équipes sont octroyées comme suit aux ouvriers, sans distinction d'âge pour un régime de travail de 38 heures par semaine à partir du 1<sup>er</sup> mai 2011 :

<u>Equipe</u>	<u>Euros par heure</u>
De l'après-midi	0,4319
De nuit	1,3453

Les montants susmentionnés sont mis en regard de l'indice-pivot 114,78 (base 2004 = 100).

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

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

##### **Article 10.**

Les salaires effectivement payés, sont rattachés à l'indice santé 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 santé, enregistrée sous le numéro 72208 et modifiée par la convention collective de travail du 21 février 2006 enregistrée sous le numéro 80260.

Cependant, en vertu de l'Arrêté royal du 24 décembre 1993 portant exécution de la loi du 6 janvier 1989 pour la sauvegarde préventive de la compétitivité du pays, l'indice santé dont question ci-dessus doit être remplacé par la moyenne de l'indice quadrimensuel tel qu'établi par le Service Public fédéral Economie, PME, Classes moyennes et Energie et publié au Moniteur belge.

#### **TITRE V – ACCIDENTES DU TRAVAIL ET HANDICAPES**

##### **Article 11.**

Les employeurs s'engagent, en fonction des possibilités, à engager ou maintenir au travail des travailleurs ayant des capacités physiques réduites causées ou non par un accident (d'ordre professionnel ou privé) ou par une maladie (d'ordre professionnel ou privé).

En cas d'incapacité partielle et afin de limiter au maximum les licenciements au motif de la force majeure, les parties signataires de la présente convention collective de travail mettront tout en œuvre pour maintenir au travail les ouvriers concernés, en concertation avec le conseiller en prévention, le CPPT (ou, à défaut, la délégation syndicale), le médecin du service externe, l'AWIPH ou le VOP en vue de promouvoir l'emploi d'handicapés là où cela s'avère possible.

Les parties signataires de la présente convention collective de travail recommandent également d'utiliser les subsides régionaux (AWIPH ou VOP) lors de l'engagement de personnes handicapées en vue de promouvoir l'emploi d'handicapés là où cela s'avère possible.

## **TITRE VI – DEUXIEME PILIER PENSION**

### **Article 12.**

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

## **TITRE VII – DISPOSITIONS DIVERSES**

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

#### **Article 13.**

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

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

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

#### **Article 14.**

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

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

## TITRE VIII – CONCERTATION SOCIALE

### **Article 15.**

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

## TITRE IX – PAIX SOCIALE

### **Article 16.**

Jusqu'au 31 décembre 2012, les organisations syndicales signataires de la présente convention et leurs membres s'engagent à ne poser auprès des employeurs ressortissant au secteur de l'industrie verrière, en faveur du personnel ouvrier, aucune revendication générale et collective en dehors des mesures d'exécution de la présente convention.

Toutefois, les parties signataires de la présente convention collective de travail s'accordent pour l'ouverture de négociations, dans le cadre du présent accord, au niveau du secteur de la miroiterie et des entreprises qui ne relèvent pas de la miroiterie.

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

## TITRE X – VALIDITE

### **Article 17.**

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2011 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2012.

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

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

**Article 18.**

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

**Article 19.**

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

ooOoo



# **Collectieve arbeidsovereenkomst van 30 juni 2011, gesloten in de schoot van het Paritair Comité voor het Glasbedrijf, betreffende de loon- en arbeidsvoorwaarden in 2011 en 2012**

## **TITEL I – TOEPASSINGSGEBIED**

### **Artikel 1.**

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

Onder « arbeiders » verstaat men zowel arbeiders als arbeidsters.

## **TITEL II – ONDERHANDELINGSKADER**

### **Artikel 2.**

De ondertekenende partijen en hun leden engageren zich om in de subsectoren en de ondernemingen evenwichtige akkoorden te onderhandelen rekening houdend met de concurrentiekracht van de ondernemingen, de werkgelegenheid en de koopkracht van de werknemers, zoals vooropgesteld door de Wet 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen.

## **TITEL III – ARBEIDSVOORWAARDEN**

### **HOOFDSTUK I – ARBEIDSDUUR**

#### **Artikel 3. Gemiddelde duur**

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

#### **Artikel 4. Overuren**

In uitvoering van de artikelen 16 tot 18 van de wet van 3 juli 2005 houdende diverse bepalingen betreffende het sociaal overleg, mag de grens van 65 uren waarbinnen overuren mogen worden gepresteerd op jaarbasis in het kader van extra werk (artikel 25 van de wet van arbeidswet van 16 maart 1971) of werkzaamheden wegens een onvoorziene omstandigheid (artikel 26 § 1, 3° van de arbeidswet van 16 maart 1971) op 130 uren worden gebracht.

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

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

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

## **HOOFDSTUK II – OPEENVOLGENDE ARBEIDSOVEREENKOMSTEN**

### **Artikel 5.**

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

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

### **Artikel 6.**

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

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

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

De sociale partners engageren zich om de mogelijkheden te onderzoeken om de arbeiders die onder deze twee statuten vallen en die hun baan verloren hebben wegens economische redenen, beter op te leiden, hetzij via CEFOVERRE voor Wallonië, hetzij voor Vlaanderen, rekening houdend namelijk met de mogelijkheid voor de sector om tot een "sectorconvenant" toe te treden.

## **TITEL IV – LOONVOORWAARDEN**

## **HOOFDSTUK I – KOOPKRACHT**

### **Artikel 7.**

Bovenop de toepassing van het loonindexeringmechanisme en de baremieke verhogingen komen de sociale partners overeen voorrang te geven aan bedrijfsonderhandelingen voor die ondernemingen, die niet onder het toepassingsgebied vallen van de CAO van 30 juni 2011 afgesloten voor de subsector van de spiegelmakerijen.

Bij ontstentenis van een geschreven collectieve arbeidsovereenkomst op vlak van de onderneming (die geen deel uitmaakt van de subsector van de spiegelmakerijen), neergelegd ter Griffie van de dienst collectieve arbeidsbetrekkingen van de FOD WASO uiterlijk tegen 30 november 2011, zullen de reële lonen en de ploegenpremies die van kracht zijn in deze ondernemingen verhoogd worden met 0,3% op 1 januari 2012.

## **HOOFDSTUK II – MINIMUM AANWERVINGSLOON**

### **Artikel 8.**

§ 1. Het minimum aanwervingsloon wordt vastgesteld op 9,9367 €/u, op 1 mei 2011. Dit bedrag moet tegenover het spilindexcijfer 114,78 (basis 2004 = 100) worden gesteld.

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

§ 3. Bij de aanwerving, mag men een minimum aanwervingsloon betalen gelijk aan 95 % van het minimumloon vermeld in de eerste paragraaf en dit gedurende maximum vier weken effectieve arbeid. Gedurende deze periode wordt de werknemer opgeleid en begeleid in de functie. Dit systeem mag maar één keer toegepast worden voor dezelfde arbeider, behalve voor de studenten.

## **HOOFDSTUK III – MINIMALE PLOEGENPREMIES**

### **Artikel 9.**

Wanneer het werk in twee of in drie "draaiende" ploegen is ingericht, worden aan de arbeiders, zonder onderscheid van leeftijd, de ploegenpremies toegekend voor een arbeidsregeling van 38 uren per week vanaf 1 mei 2011 :

<u>Ploeg</u>	<u>Euro per uur</u>
Namiddag	0,4319
Nacht	1,3453

De bovenvermelde bedragen stemmen overeen met het spilindexcijfer 114,78 (basis 2004 = 100).

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

#### **HOOFDSTUK IV – KOPPELING VAN DE LONEN EN DE PLOEGENPREMIES AAN HET GEZONDHEIDSINDEXCIJFER**

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

De effectief betaalde lonen aan de arbeiders, worden gekoppeld aan het gezondheidsindexcijfer, maandelijks vastgesteld door de Federale Overheidsdienst Economie en bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad, overeenkomstig de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomsten van 30 september 1998, gesloten in het Paritair Comité voor het Glasbedrijf, betreffende de koppeling van de lonen aan het gezondheidsindexcijfer, geregistreerd onder het nummer 72208 en gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 21 februari 2006, geregistreerd onder het nummer 80260.

Krachtens het Koninklijk Besluit van 24 december 1993 tot uitvoering van de wet van 6 januari 1989 tot vrijwaring van 's lands concurrentievermogen, moet het gezondheidsindexcijfer, waarvan sprake hierboven evenwel vervangen worden door het viermaandelijks indexcijfer dat wordt vastgesteld door de federale overheidsdienst Economie, KMO, Middenstand en Energie en wordt bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad.

#### **TITEL V – ARBEIDSONGEVALLEN EN ANDERSVALIDEN**

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

De werkgevers verbinden er zich toe, in functie van de mogelijkheden, om werknemers met fysisch verminderde capaciteiten al dan niet veroorzaakt door ongeval (arbeidsongeval of privé-ongeval) of door ziekte (beroepsziekte of gewone ziekte) aan te werven of aan het werk te houden.

In geval van gedeeltelijke ongeschiktheid en om maximaal ontslagen wegens overmacht te beperken, zullen de ondertekenende partijen van deze collectieve arbeidsovereenkomst alles in het werk stellen om betrokken arbeiders aan het werk te houden, in overleg met de preventieadviseur, het CPBW (of, bij ontstentenis, de vakbondsafvaardiging), de geneesheer van de externe dienst, de AWIPH en VOP met het oog op de promotie van tewerkstelling van gehandicapten waar dit mogelijk blijkt.

De ondertekenende partijen van deze collectieve arbeidsovereenkomst doen eveneens de aanbeveling bij aanwerving van personen met een handicap gebruik te maken van de regionale subsidies (AWIPH en VOP) met het oog op de promotie van tewerkstelling van gehandicapten daar waar dit mogelijk blijkt.

#### **TITEL VI – TWEEDE PENSIOENPIJLER**

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

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

## TITEL VII – DIVERSE MAATREGELEN

### HOOFDSTUK I – CAMPAGNE « SCHONE KLEREN OP HET WERK »

#### **Artikel 13.**

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

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

### HOOFDSTUK II – SOCIAAL EUROPEES AKKOORD OVER KRISTALLIJN SILICA

#### **Artikel 14.**

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

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

## TITEL VIII – SOCIAAL OVERLEG

#### **Artikel 15.**

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

## TITEL IX – SOCIALE VREDE

**Artikel 16.**

Tot 31 december 2012, verbinden de ondertekenende vakbonden van de huidige overeenkomst en hun leden er zich toe geen enkele algemene en collectieve eis meer te stellen, ten gunste van de arbeiders buiten de uitvoeringsmaatregelen van deze overeenkomst.

*\* bij de werkgevers die rapporteren onder het glasbedrijf,*

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

Indien de sociale vrede niet nageleefd wordt, indien de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 april 1987, gesloten in de schoot van het Paritair Comité voor het Glasbedrijf, betreffende de sociale vrede en prestaties van openbaar nut in 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 X – GELDIGHEID****Artikel 17.**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt van kracht op 1 januari 2011 en verliest haar uitwerking op 31 december 2012.

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

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

**Artikel 18.**

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

**Artikel 19.**

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

ooOoo