

Convention collective de travail du 11 mars 2014, conclue au sein de la Commission paritaire de l'industrie verrière, relative aux conditions de travail et de rémunération en 2013 et 2014

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 reconnaissent que le secteur est confronté à une crise particulièrement sévère et qu'aucune amélioration réelle n'est prévue pendant les exercices 2013-2014.

Les présentes conventions collectives de travail sectorielles et les conventions collectives de travail à conclure sur cette base seront prises en application de et en conformité avec la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité et l'arrêté royal du 28 avril 2013 portant exécution de l'article 7, § 1 de ladite loi du 26 juillet 1996.

Les parties signataires et leurs membres veilleront, en cas de différend, au respect de la procédure de conciliation prévue par l'article 27 de la convention collective de travail du 9 août 1972, modifiée par la convention collective de travail du 10 juin 1999 et au respect mutuel des conventions collectives de travail en vigueur (arrêté royal du 4 mai 1973, M.B. du 15 août 1973).

TITRE III – CONDITIONS DE TRAVAIL

CHAPITRE I – DUREE DE TRAVAIL

Article 3.

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

CHAPITRE II – CONTRATS DE TRAVAIL SUCCESSIFS

Article 4.

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 5.

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 a pas eu d'interruption de plus de 18 mois depuis 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 des possibilités offertes par la conclusion d'un « sectorconvenant » avec le gouvernement flamand.

CHAPITRE IV – ACCIDENTES DU TRAVAIL ET HANDICAPES

Article 6.

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.

CHAPITRE IV – SOUS-TRAITANCE**Article 7.**

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 III – CONDITIONS DE REMUNERATION**CHAPITRE I – SALAIRE MINIMUM D'ENGAGEMENT****Article 8.**

§1. Le salaire minimum d'engagement est fixé à 10,4768 €/h, au 1^{er} janvier 2013. Le montant susmentionné est mis en regard de l'indice-pivot 119,42 (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 seule fois au même ouvrier, sauf en ce qui concerne les étudiants.

CHAPITRE II – 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^{er} janvier 2013 :

<u>Equipe</u>	<u>Euros par heure</u>
De l'après-midi	0,4507
De nuit	1,4038

Les montants susmentionnés sont mis en regard de l'indice-pivot 119,42 (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 III – LIAISON DES SALAIRES ET DES PRIMES D'EQUIPES A L'INDICE DES PRIX A LA CONSOMMATION

Article 10.

Les salaires effectivement payés aux ouvriers, sont 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 quadri-mensuel tel qu'établi par le Service Public fédéral Economie, PME, Classes moyennes et Energie et publié au Moniteur belge.

TITRE IV – PAIX SOCIALE

Article 11.

Jusqu'au 31 décembre 2014, 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 et leurs membres, les sanctions prévues à l'article 4 de la convention collective de travail du 28 avril 1987 seront appliquées.

TITRE V – VALIDITE

Article 12.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} septembre 2013 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2014.

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 d'exécution dont l'arrêté royal du 28 avril 2013 portant exécution de l'article 7, § 1 de ladite loi du 26 juillet 1996.

Article 13.

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 14.

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 11 maart 2014, gesloten in de schoot van het Paritair Comité voor het Glasbedrijf, betreffende de arbeids- en loonvoorwaarden in 2013 en 2014

TITEL I – TOEPASSINGSGBIED

Artikel 1.

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

Onder « arbeiders » verstaat men zowel arbeiders als arbeidsters.

TITEL II – ONDERHANDELINGSKADER

Artikel 2.

De ondertekenende partijen en hun leden erkennen dat de sector te kampen heeft met een bijzonder strenge crisis en dat er voor de jaren 2013-2014 geen echte verbetering te verwachten valt.

De huidige collectieve sectorale arbeidsovereenkomsten en de op deze basis af te sluiten collectieve arbeidsovereenkomsten, zullen genomen worden in uitvoering van en in conformiteit met de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen en het koninklijk besluit van 28 april 2013 tot uitvoering van artikel 7, § 1 van deze wet van 26 juli 1996.

De ondertekenende partijen en hun leden zullen erover waken om, in geval van geschil, de verzoeningsprocedure voorzien in artikel 27 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 9 augustus 1972, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 10 juni 1999 te eerbiedigen. Ze zullen eveneens waken over de wederzijdse naleving van de van toepassing zijnde collectieve arbeidsovereenkomsten (koninklijk besluit van 4 mei 1973, B.S. van 15 augustus 1973).

TITEL III – ARBEIDSVOORWAARDEN

HOOFDSTUK I – ARBEIDSDUUR

Artikel 3.

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

HOOFDSTUK II – OPEENVOLGENDE ARBEIDSOVEREENKOMSTEN

Artikel 4.

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 5.

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 mogelijkheden aangeboden door de afsluiting van een "sectorconvenant" met de Vlaamse regering.

HOOFDSTUK IV – ARBEIDSONGEVALLEN EN ANDERSVALIDEN

Artikel 6.

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 om 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.

HOOFDSTUK V - ONDERAANNEMING**Artikel 7.**

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 III – LOONVOORWAARDEN**HOOFDSTUK I – MINIMUM AANWERVINGSLOON****Artikel 8.**

§ 1. Het minimum aanwervingsloon wordt vastgesteld op 10,4768 €/u, op 1 januari 2013. Dit bedrag moet tegenover het spilindexcijfer 119,42 (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 II – MINIMALE PLOEGENPREMIES**Artikel 9.**

Wanneer het werk in twee of in drie "draaiende" ploegen is ingericht, worden aan de arbeiders, zonder onderscheid van leeftijd, de ploegenpremies toegekend voor een arbeidsregeling van 38 uren per week vanaf 1 januari 2013 :

<u>Ploeg</u>	<u>Euro per uur</u>
Namiddag	0,4507
Nacht	1,4038

De bovenvermelde bedragen stemmen overeen met het spilindexcijfer 119,42 (basis 2004 = 100).

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

HOOFDSTUK III – 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 arbeidsovereenkomst 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 IV – SOCIALE VREDE

Artikel 11.

Tot 31 december 2014, verbinden de ondertekenende vakbonden van de huidige overeenkomst en hun leden er zich toe geen enkele algemene en collectieve eis meer te stellen, ten gunste van de arbeiders buiten de uitvoeringsmaatregelen van deze overeenkomst.

De ondertekenende partijen van deze overeenkomst gaan echter akkoord om, in het kader van het huidige akkoord, onderhandelingen te starten op het niveau van de sector van de spiegelmakerij en van de ondernemingen die niet 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 en hun leden, zullen de sancties voorzien in artikel 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 april 1987 toegepast worden.

TITEL V – GELDIGHEID**Artikel 12.**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt van kracht op 1 september 2013 en verliest haar uitwerking op 31 december 2014.

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 waarvan het koninklijk besluit van 28 april 2013 tot uitvoering van artikel 7, § 1 van deze wet van 26 juli 1996.

Artikel 13.

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

** of subsectoren van de activiteit. A*

Artikel 14.

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.