

Convention collective de travail du 11 mars 2014, conclue au sein de la Commission paritaire de l'industrie verrière, relative à la sécurité d'emploi et à la sécurité d'existence 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 – SECURITE D'EMPLOI

Article 2.

Vu la situation précaire du secteur, les entreprises sont invitées, d'une part, à développer des programmes de recherche et d'innovation et, d'autre part, à anticiper des reconversions professionnelles en proposant des modules de formation qualifiants intégrés dans des plans de formation, notamment pendant les périodes de chômage temporaire.

Si, durant la période couverte par la présente convention collective de travail, l'emploi devait être menacé pour des raisons économiques, les entreprises donneront, après consultation préalable des représentants des travailleurs, priorité à des mesures préservant l'emploi, dont le chômage temporaire, en fonction de la situation financière, concurrentielle et technique propre à l'entreprise concernée, avant de procéder à des licenciements.

En cas de restructuration, les entreprises s'engageront à rechercher toutes les alternatives possibles aux licenciements, dans l'esprit de la loi « Renault », pour conserver les savoir-faire et pour limiter les conséquences sociales des restructurations.

Si, malgré tout, des licenciements devaient être envisagés, les entreprises s'engageront à présenter un volet social aux organisations syndicales. En outre, elles veilleront, avec les pouvoirs publics ou avec des organismes de placement, à accompagner les ouvriers dans leur recherche d'un nouvel emploi pendant une période de minimum 6 mois.

TITRE III – SECURITE D’EXISTENCE EN CAS DE CHOMAGE TEMPORAIRE

Article 3.

Les employeurs accordent une allocation, par journée chômée, aux ouvriers ayant six mois d'ancienneté et plus dans l'entreprise, 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.

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

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

Cette allocation est fixée à 8,6300 € par jour chômé dans un régime de travail de 38 heures par semaine et de 5 jours/semaine. Ce montant est mis en regard de l'indice-pivot 119,62 (base 2004 = 100).

Le montant de cette allocation minimale varie selon le système de liaison défini pour l'évolution des seuils du régime général de la sécurité sociale par la loi du 2 août 1971, publiée au M.B. du 20 août 1971.

TITRE IV – VALIDITE

Article 4.

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

Article 5.

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 11 maart 2014, gesloten in de schoot van het Paritair Comité voor het Glasbedrijf, betreffende de werkzekerheid en de bestaanszekerheid in 2013 en 2014

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 – WERKZEKERHEID

Artikel 2.

Gezien de preciaire situatie van de sector, worden de bedrijven enerzijds uitgenodigd om onderzoek- en innovatieprogramma's te ontwikkelen en anderzijds om professionele reconversies te anticiperen door vormingsmodules voor te stellen, geïntegreerd in opleidingsplannen, o.a. tijdens periodes van tijdelijke werkloosheid.

Indien, tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de werkgelegenheid in het gedrang zou komen wegens economische redenen, zullen de ondernemingen, alvorens tot ontslagen over te gaan, na voorafgaande raadpleging van de werknemersvertegenwoordigers, voorrang geven aan de maatregelen die de werkgelegenheid beschermen, waaronder tijdelijke werkloosheid, in functie van de financiële, concurrentiële en technische situatie die eigen is aan de betrokken onderneming.

In het geval van herstructurering, zullen de bedrijven zich ertoe verbinden om alle mogelijke alternatieven voor ontslag te onderzoeken, in de geest van de wet "Renault", om de knowhow te behouden en om de sociale gevolgen van de herstructurering te beperken.

Indien ondanks alles, er toch ontslagen zouden worden voorzien, zullen de bedrijven zich ertoe verbinden om een sociaal luik aan te bieden aan de vakbonden. Bovendien zullen zij erop toezien, tezamen met de overheid of met bemiddelingsbureaus, om werknemers te begeleiden bij het vinden van nieuw werk en dit tijdens een periode van minimaal 6 maanden.

TITEL III – BESTAANSZEKERHEID IN GEVAL VAN TIJDELIJKE WERKLOOSHEID

Artikel 3.

De werkgevers kennen een uitkering toe, per werkloosheidsdag, aan de arbeiders die minstens zes maanden anciënniteit tellen in de onderneming, wanneer de tijdelijke werkloosheid te wijten is aan economische en/of technische redenen, met uitzondering van de tijdelijke werkloosheid die voortvloeit uit stakingen of gevolgen van stakingen in de onderneming of in andere ondernemingen.

Worden beschouwd als tijdelijk werkloos, de arbeiders van wie de arbeidsovereenkomst nog niet geschorst is.

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

Deze uitkering wordt vastgesteld op 8,6300 € per werkloosheidsdag in een stelsel van 38-urige werkweek en 5 dagen/week. Dit bedrag staat tegenover spilindex 119,62 (basis 2004 = 100).

Het bedrag van deze minimale 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 B.S. van 20 augustus 1971.

TITEL IV – GELDIGHEID

Artikel 4.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt van kracht op 1 september 2013 en loopt ten einde op 31 december 2014.

Artikel 5.

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