

Convention collective de travail du 23 juin 2014 conclue au sein de la Commission paritaire de l'industrie verrière, relative aux délais de préavis

CHAPITRE 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.

CHAPITRE II – CONTEXTE

Article 2.

La présente convention collective de travail est conclue en exécution du protocole d'accord sectoriel national conclu au sein de la Commission paritaire de l'industrie verrière pour les années 2011 et 2012.

Commentaire

Le protocole d'accord sectoriel national conclu pour la période 2011-2012 prévoyait une augmentation des délais de préavis à respecter par l'employeur en cas de licenciement d'un ouvrier lié avec ce dernier dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée conclu en exécution de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Cette augmentation des délais de préavis devaient en vertu de cet accord sectoriel national s'appliquer à l'intégralité du secteur du verre.

Ces nouveaux délais de préavis devaient faire l'objet d'un arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 21 août 2009 fixant les délais de préavis pour les entreprises ressortissant à la Commission paritaire de l'industrie verrière.

L'arrêté royal du 6 septembre 2012 fixant les délais de préavis pour les entreprises ressortissant à la Commission paritaire de l'industrie verrière reprend les délais de préavis tels que fixés dans le protocole d'accord sectoriel national pour la période 2011-2012 mais cet arrêté royal ne s'applique cependant qu'aux entreprises de miroiteries et non à l'intégralité du secteur du verre comme le prévoyait l'accord sectoriel national.

Vu l'article 36 de la loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement abrogeant l'article 61 de la loi du 3 juillet 1978

relative aux contrats de travail à partir du 1^{er} janvier 2014, aucun arrêté royal fixant ces délais de préavis pour l'intégralité du secteur ne saurait encore être pris.

Vu l'article 68 de la loi du 26 décembre 2013 stipulant que la partie du délai de préavis calculée en fonction de l'ancienneté de service ininterrompue acquise au 31 décembre 2013 est déterminée sur base des règles légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur au 31 décembre 2013.

A défaut de possibilité d'étendre le champ d'application de l'arrêté royal du 6 septembre 2012 à l'intégralité du secteur du verre par voie réglementaire, il convient donc de prendre une disposition conventionnelle. La présente convention collective de travail applicable à l'ensemble du secteur poursuit cet objectif.

CAHPITRE III – DELAIS DE PREAVIS

Article 3.

§1^{er}. Par dérogation aux dispositions de l'article 59, alinéas 2 et 3 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, lorsque le congé est donné par l'employeur, le délai de préavis à respecter pour mettre fin à un contrat de travail d'ouvrier, conclu pour une durée indéterminée, est fixé à:

- sept jours pour les ouvriers ayant moins de six mois d'ancienneté ;
- quarante jours pour les ouvriers ayant entre six mois et moins de cinq ans d'ancienneté ;
- quarante-huit jours pour les ouvriers ayant entre cinq ans et moins de dix ans d'ancienneté ;
- soixante-quatre jours pour les ouvriers ayant entre dix ans et moins de quinze ans d'ancienneté ;
- cent cinq jours pour les ouvriers ayant entre quinze et moins de vingt ans d'ancienneté ;
- cent quarante jours pour les ouvriers ayant entre vingt ans et moins de vingt-cinq ans d'ancienneté ;
- cent soixante-huit jours pour les ouvriers ayant entre vingt-cinq et moins de trente ans d'ancienneté ;
- cent nonante-six jours pour les ouvriers ayant entre trente et moins de trente-cinq ans d'ancienneté ;
- deux cent vingt-quatre jours pour les ouvriers ayant au moins trente-cinq ans d'ancienneté.

§2. Dans le cadre d'un licenciement en vue de la mise en chômage avec complément d'entreprise ou en vue de la pension, les délais de préavis applicables sont ceux prévus à l'article 59 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

§3. Par dérogation aux dispositions de l'article 59, alinéas 2 et 3 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, lorsque le congé est donné par l'ouvrier, le délai de préavis à respecter pour mettre fin à un contrat de travail d'ouvrier, conclu pour une durée indéterminée, est fixé à:

- trois jours pour les ouvriers ayant moins de six mois d'ancienneté ;
- quatorze jours pour les ouvriers ayant entre six mois et moins de vingt ans d'ancienneté ;
- vingt-huit jours pour les ouvriers ayant vingt ans d'ancienneté ou plus.

Article 4.

Les délais fixé à l'article 3 de la présente convention s'appliquent aussi bien aux contrats de travail dont l'exécution a débuté avant le 1^{er} janvier 2012 qu'aux contrats de travail dont l'exécution a débuté au plus tôt le 1^{er} janvier 2012.

CHAPITRE IV – VALIDITE**Article 5.**

La présente convention collective de travail est conclue à durée déterminée. Elle entre en vigueur le 1^{er} janvier 2011 et expire le 31 décembre 2013.

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 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 23 juni 2014, gesloten in de schoot van het Paritair Comité voor het Glasbedrijf, betreffende de opzegtermijnen

HOOFDSTUK 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.

HOOFDSTUK II – CONTEXT

Artikel 2.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van het sectoraal nationaal protocol van akkoord afgesloten binnen het Paritair Comité van de glasindustrie voor de jaren 2011 et 2012.

Commentaar

Het nationaal sectoraal protocol van akkoord afgesloten voor de periode 2011-2012 voorzag een verhoging van de opzegtermijnen die door de werkgever moesten worden nageleefd in geval van ontslag van een arbeider met deze werkgever verbonden in het kader van een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur gesloten in uitvoering van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Deze verhogingen van de opzegtermijnen moesten krachtens dit nationaal sectoraal akkoord toegepast worden op de integraliteit van de glassector.

Deze nieuwe opzegtermijnen moesten het voorwerp uitmaken van een koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 21 augustus 2009 tot vaststelling van de opzegtermijnen voor de ondernemingen die vallen onder het Paritair Comité voor de glasnijverheid.

Het koninklijk besluit van 6 september 2012 tot vaststelling van de opzegtermijnen voor de ondernemingen die vallen onder het Paritair Comité voor de glasnijverheid herneemt de opzegtermijnen zoals vastgesteld in het nationaal sectoraal protocol van akkoord voor de periode 2011-2012 maar dit koninklijk besluit is nochtans slechts van toepassing op de spiegelglasondernemingen en niet op de integraliteit van de glassector zoals voorzien was in het nationaal sectoraal akkoord.

Gezien artikel 36 van de wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut voor arbeiders en bedienden voor wat betreft de opzegtermijnen en de carensdag alsook begeleidingsmaatregelen tot opheffing van artikel 61 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten vanaf 1 januari 2014, kan geen enkel koninklijk besluit tot vaststelling van de opzegtermijnen voor de integraliteit van de sector nog worden genomen.

Gezien artikel 68 van de wet van 26 december 2013 dat stelt dat het deel van de opzegtermijn berekend in functie van de ononderbroken dienstanciënniteit verworven op 31 december 2013 wordt vastgesteld op grond van de wettelijke, reglementaire en conventionele regels van kracht op 31 december 2013.

Bij gebrek aan een mogelijkheid het toepassingsveld van het koninklijk besluit van 6 september 2012 uit te breiden tot de integraliteit van de glassector langs reglementaire weg, dient dus een conventionele bepaling te worden aangenomen. Deze collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing op het geheel van de sector streeft dit doel na.

HOOFDSTUK III – OPZEGTERMIJN

Artikel 3.

§1. In afwijking op de bepalingen van artikel 59, alinea 2 en 3 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, wordt als het ontslag door de werkgever wordt gegeven, de na te leven opzegtermijn om een eind te stellen aan een arbeidsovereenkomst voor arbeider, afgesloten voor onbepaalde duur, vastgesteld op:

- zeven dagen voor de arbeiders met minder dan zes maand anciënniteit;
- veertig dagen voor arbeiders met een anciënniteit van zes maand en minder dan vijf jaar;
- achtenveertig dagen voor arbeiders met een anciënniteit van vijf jaar en minder dan tien jaar;
- vierenzestig dagen voor arbeiders met een anciënniteit van tien jaar en minder dan vijftien jaar;
- honderd en vijf dagen voor arbeiders met een anciënniteit van vijftien jaar en minder dan twintig jaar;
- honderd veertig dagen voor arbeiders met een anciënniteit van twintig jaar en minder dan vijfentwintig jaar;
- honderd achtenzestig dagen voor arbeiders met een anciënniteit van vijfentwintig jaar en minder dan dertig jaar;
- honderd zesennegentig dagen voor arbeiders met een anciënniteit van dertig jaar en minder dan vijfendertig jaar;
- tweehonderd vierentwintig dagen voor arbeiders met een anciënniteit van minstens vijfendertig jaar.

§2. In het kader van een ontslag met het oog op werkloosheid met bedrijfstoeslag of met het oog op pensioen, zijn de toe te passen opzegtermijnen deze die zijn voorzien in artikel 59 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

§3. In afwijking op de bepalingen van artikel 59, alinea 2 en 3 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, wordt als het ontslag door de arbeider wordt gegeven, de na te leven opzegtermijn om een eind te stellen aan een arbeidsovereenkomst voor arbeider, afgesloten voor onbepaalde duur, vastgesteld op:

- drie dagen voor de arbeiders met minder dan zes maand anciënniteit;
- veertig dagen voor arbeiders met een anciënniteit van zes maand en minder dan twintig jaar;
- achtenveertig dagen voor arbeiders met een anciënniteit van twintig jaar of meer.

Artikel 4.

De termijnen vastgelegd in artikel 3 van deze overeenkomst zijn zowel van toepassing op arbeidsovereenkomsten waarvan de uitvoering een aanvang nam voor 1 januari 2012 als op de arbeidsovereenkomsten waarvan de uitvoering een aanvang nam ten vroegste op 1 januari 2012.

HOOFDSTUK IV – GELDIGHEID

Artikel 5.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is afgesloten voor bepaalde duur. Ze treedt in werking op 1 januari 2011 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2013.

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 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