

Convention collective de travail du 26 juin 2015, conclue au sein de la Commission paritaire de l'industrie verrière (CP 115), relative aux conditions de travail et de rémunération et aux autres modalités de travail dans le secteur professionnel auxiliaire du verre

PREAMBULE

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.

Il s'agit de dispositions supplétives qui s'appliquent en l'absence de dispositions conventionnelles convenues au niveau de l'entreprise.

TITRE I - CHAMP D'APPLICATION

Article 1.

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 industriel (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 ressortissent 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 – ENCADREMENT DES NEGOCIATIONS

Article 2.

Les parties signataires et leurs membres sont d'accord que, pendant la durée d'éventuelles négociations pour la période 2015-2016, le point suivant soit respecté. Aucune revendication, qui est en contradiction avec le cadre légal prévu par la loi du 26/07/1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité et par la Loi du 28 avril 2015 instaurant la marge maximale pour l'évolution du coût salarial pour les années 2015 et 2016 ne sera introduite ou discutée au sein du secteur, au sein des sous-secteurs et des entreprises de l'industrie du verre.

TITRE III - CONDITIONS DE TRAVAIL

CHAPITRE I - DUREE HEBDOMADAIRE DU TRAVAIL ET CONGE D'ANCIENNETE

Article 3.

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 4.

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 5.**

Sauf dispositions particulières conclues au niveau de l'entreprise, les fonctions des ouvriers et ouvrières visées à l'article 1er, 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 – CONDITIONS SALARIALES

Les salaires minimum bruts, les salaires réels bruts et les primes brutes seront augmentés de 0,6 % à partir du 1^{er} janvier 2016.

Article 6 – Salaires horaires minimums.

Les salaires horaires minimums des ouvriers exerçant une profession définie à l'article 4 sont fixés au 1^{er} janvier 2014 comme suit dans un régime de travail de 37 heures 50 minutes par semaine.

Catégorie	Barème I de zéro à moins de trois mois d'ancienneté dans l'entreprise	Barème II à partir de trois mois d'ancienneté dans l'entreprise
1	10,4768 €	10,4768 €
2	10,4768 €	10,5184 €
3	10,7436 €	11,0381 €
4	11,1356 €	11,4260 €
5	11,4260 €	11,8256 €
6A	12,5003 €	12,7956 €
6B	12,7956 €	13,0876 €

Les montants susmentionnés sont mis en regard de l'indice-pivot 119,42 (base 2004 = 100) ou 99,88 (base 2013 = 100).

Article 7 – Primes d'équipes.

Lorsque le travail est organisé en équipes, les primes d'équipes suivantes sont octroyées au 1^{er} janvier 2014 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 : 0,7707 €/heure
- b) équipe de l'après-midi : 0,8991 €/heure

- travail en trois équipes :

- a) équipe du matin : 0,7707 €/heure
- b) équipe de l'après-midi : 0,8991 €/heure
- c) équipe de nuit : 1,4038 €/heure

Les montants susmentionnés sont mis en regard de l'indice-pivot 119,42 (base 2004 = 100) ou 99,88 (base 2013= 100).

CHAPITRE VI - PECULE EXTRA-LEGAL COMPLEMENTAIRE DE VACANCES

Article 8 – Pécule extra-légal complémentaire de vacances.

Les ouvriers qui ont eu des prestations complètes du 1^{er} novembre 2014 au 31 octobre 2015 et du 1^{er} novembre 2015 au 31 octobre 2016 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 démissionnés 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 IV - 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 au 1^{er} janvier 2014 d'une indemnité complémentaire journalière de 9,3088 € 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 119,62 (base 2004 = 100).

Cette allocation est augmentée sur les barèmes de 0,30 € à partir du 1^{er} janvier 2016 et ce, seulement pour les 90 premiers jours de chômage.

TITRE V – TRAVAIL A MI-TEMPS VOLONTAIRE**Article 11.**

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 VI - TRAVAIL INTERIMAIRE

Article 12.

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 douze mois continus.

TITRE VII - ORGANISATION DU TRAVAIL

Article 13.

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 - CONCERTATION SOCIALE

Article 14.

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 IX - PAIX SOCIALE

Article 15.

Jusqu'au 31 décembre 2016, 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.

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 X - VALIDITE

Article 16.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2015 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2016.

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 17.

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 26 juni 2015, gesloten in de schoot van het Paritair Comité voor het Glasbedrijf (PC 115), betreffende de arbeidsvoorwaarden en de verloning en de andere arbeidsmodaliteiten in de aanvullende subsector van de glasindustrie

VOORWOORD

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

Het gaat over een suppletief systeem, van toepassing bij afwezigheid van conventionele bepalingen overeengekomen op bedrijfsniveau.

TITEL I - TOEPASSINGSGBIED

Artikel 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werklieden van de ondernemingen van volgende bedrijfssectoren, het door hen verrichte 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 tot 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 – ONDERHANDELINGSKADER

Artikel 2.

De ondertekenende partijen en hun leden zijn akkoord om volgend punt na te leven gedurende eventuele onderhandelingen voor de periode 2015-2016 : er zullen geen eisen ingediend of besproken worden in de sector, de subsectoren en de ondernemingen uit de glasindustrie die in tegenspraak of conflict zijn met het wettelijk kader voorzien door de wet van 26/07/96 tot de bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen en door de wet van 28 april 2015 tot instelling van de maximale marge voor loonkostenontwikkeling voor de jaren 2015 en 2016.

TITEL III - ARBEIDSVOORWAARDEN

HOOFDSTUK I – WEKELIJKSE ARBEIDSDUUR EN ANCIËNNITEITSVERLOF

Artikel 3.

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.

Artikel 4.

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 vóór 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 5.

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 :

Categorie 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.

Categorie 2 :

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

Categorie 3 :

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

Categorie 4 :

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

Categorie 5 :

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

Categorie 6A en 6B :

Geschoolde arbeiders.

HOOFDSTUK III – LOONVOORWAARDEN

De bruto minimumlonen, de reële brutolonen en de brutopremies zullen met 0,6 % verhoogd worden op datum van 1 januari 2016.

Artikel 6 – Minimum uurlonen.

De minimumuurlonen van de arbeiders die een in artikel 4 bepaalde functie uitoefenen worden per 1 januari 2014 als volgt vastgesteld in een wekelijkse arbeidsregeling van 37 uur 50 minuten.

Categorie	Loonschaal I van nul tot minder dan drie maanden anciënniteit in de onderneming	Loonschaal II vanaf drie maanden anciënniteit in de onderneming
1	10,4768 €	10,4768 €
2	10,4768 €	10,5184 €
3	10,7436 €	11,0381 €
4	11,1356 €	11,4260 €
5	11,4260 €	11,8256 €
6A	12,5003 €	12,7956 €
6B	12,7956 €	13,0876 €

De bovenvermelde bedragen moeten worden gesteld tegenover het spilindexcijfer 119,42 (basis 2004 = 100) ou 99,88 (base 2013 = 100)

Artikel 7 – Ploegenpremies.

Wanneer het werk in ploegen wordt uitgevoerd, worden per 1 januari 2014 aan de arbeiders, zonder onderscheid van leeftijd, de volgende premies toegekend, voor een arbeidsregeling van 37 uur en 50 minuten :

- tweeploegenstelsel :

- a) ochtendploeg : 0,7707 €/uur
- b) namiddagploeg : 0,8991 €/uur

- drieploegenstelsel :
 - a) ochtendploeg : 0,7707 €/uur
 - b) namiddagploeg : 0,8991 €/uur
 - c) nachtploeg : 1,4038 €/uur

De bovenvermelde bedragen moeten worden gesteld tegenover het spilindexcijfer 119,42 (basis 2004 = 100) ou 99,88 (base 2013 = 100).

Artikel 8 – aanvullend extrawettelijk vakantiegeld.

De arbeiders die volledige prestaties hebben verricht van 1 november 2014 tot 31 oktober 2015 en van 1 november 2015 tot 31 oktober 2016 hebben voor elke referentieperiode 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 IV – 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 per 1 januari 2014 de in artikel 9 bedoelde arbeiders, een aanvullende dagvergoeding van minimum 9,3088 € 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 119,62 (basis 2004 = 100).

Deze uitkering wordt vanaf 1 januari 2016 op de barema's verhoogd met 0,30 € et dit enkel en alleen voor de eerste 90 dagen werkloosheid.

TITEL V – VRIJWILLIGE HALFTIJDSE TEWERKSTELLING**Artikel 11.**

Om tewerkstellingsperspectieven 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 tot 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 VI - UITZENDARBEID

Artikel 12.

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 twaalf maanden ononderbroken tewerkgesteld is.

TITEL VII - ARBEIDSORGANISATIE

Artikel 13.

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 – SOCIAAL OVERLEG

Artikel 14.

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 IX – SOCIALE VREDE

Artikel 15.

Tot 31 december 2016, verbinden de ondertekenende vakbonden van de huidige overeenkomst en hun leden zich ertoe ten opzichte van de werkgevers zoals bepaald in artikel 1, geen enkele algemene en collectieve eis meer te stellen, ten gunste van de arbeiders buiten de uitvoeringsmaatregelen van de huidige overeenkomst.

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 X - GELDIGHEID

Artikel 16.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt van kracht op 1 januari 2015 en verliest haar uitwerking op 31 december 2016.

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 17.

Deze huidige 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