

Service public fédéral Emploi,  
Travail et Concertation sociale

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



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

**ERRATUM**

Commission paritaire de l'industrie  
verrière  
n° 115

**CCT n° 80505/CO/115  
du 21/03/2006**

Correction du texte en français :

- l'article 14 est complété par la phrase suivante : « *Elle doit être mise en regard de l'indice-pivot 101,12 (base 1996 = 100)* ».

**Décision du**

**ERRATUM**

Paritair Comité voor het glasbedrijf  
  
nr. 115

**CAO nr. 80505/CO/115  
van 21/03/2006**

Verbetering van de Franstalige tekst :

- het artikel 14 wordt door de volgende zin vervolledigd : « *Elle doit être mise en regard de l'indice-pivot 101,12 (base 1996 = 100)* ».

**Beslissing van**

1 6 -10- 2006

**Convention collective de travail du 21 mars 2006, conclue au sein de la Commission paritaire de l'industrie verrière, relative aux conditions de travail et de rémunération, aux accords pour l'emploi et la formation, et aux autres modalités de travail dans le secteur professionnel auxiliaire du verre.**

## PREAMBULE

Les partenaires sociaux réunis en Commission paritaire le 21 mars 2006 constatent que plusieurs entreprises relevant du champ d'application du secteur professionnel auxiliaire du verre ont conclu des conventions d'entreprise relative aux conditions de travail et de rémunération et autres modalités de travail pour la période 2005-2006.

Les partenaires sociaux entendent faire respecter ces engagements locaux sans y ajouter de contraintes ou de droits supplémentaires.

Ces mêmes partenaires sociaux constatent aussi que plusieurs dizaines de petites et très petites entreprises du secteur professionnel auxiliaire du verre n'ont pas conclu à ce jour de convention pour ladite période.

L'intention des partenaires sociaux est de conclure des minima au niveau du présent secteur pour ces dernières entreprises. Les entreprises qui ont conclu à leur niveau avant la date de signature de la présente convention collective ne sont pas concernées, dans l'esprit des signataires de la présente, par les avantages supplémentaires qui sont ci-dessous convenus.

## TITRE I - CHAMP D'APPLICATION

### **Article 1<sup>er</sup>.**

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);

NEERLEGGING-DEPOT

REGISTR.-ENREGISTR.

22-06-2006

31-07-2006

NR  
N°

80505/6/115

- 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 - CONDITIONS DE TRAVAIL

### CHAPITRE I - DUREE HEBDOMADAIRE DU TRAVAIL

#### Article 2. Durée moyenne

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 de repos compensatoire.

#### Article 3. Congé d'ancienneté

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 est 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 sont 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 4.**

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 - REVENU MINIMUM MENSUEL MOYEN GARANTI**

#### **Article 5.**

Un revenu minimum mensuel moyen de 1.210,03 € bruts est garanti aux ouvriers visés à l'article 1<sup>er</sup>, âges de 21 ans ou plus.

Ce montant est porté à 1.243,38 € bruts pour les ouvriers âgés de 21 ans et demi et ayant au moins 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

Il est de 1.258,20 € bruts pour les ouvriers âgés de 22 ans et comptant à cette date au moins 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

Les montants susmentionnés sont mis en regard de l'indice-pivot 113,68 (base 1996=100) et s'appliquent pour un régime de travail de 37 heures 50 minutes par semaine.

Le contenu de ce revenu est fixé conformément aux dispositions de la convention collective de travail n° 43 du 2 mai 1988, conclue au sein du Conseil national du Travail, portant modification et coordination des conventions collectives de travail n° 21 du 15 mai 1975 et n° 23 du 25 juillet 1975, relatives à la garantie d'un revenu minimum mensuel moyen, telle que modifiée et complétée par les conventions collectives de travail n° 43 bis du 16 mai 1989, n° 43 ter du 19 décembre 1989, n° 43 quater du 26 mars 1991, n° 43 quinquies du 13 juillet 1993, n° 43 sexies du 5 octobre 1993, n° 43 septies du 2 juillet 1996 et n° 43 octies du 23 novembre 1998 (ratifiées par les AR des 29 juillet 1988, 19 juillet 1989, 6 mars 1990, 21 mai 1991, 17 novembre 1993, 7 mars 1994, 4 juillet 1996 et 11 janvier 1999 parus au MB des 26 août 1988, 22 août 1989, 21 mars 1990, 11 juillet 1991, 4 décembre 1993, 26 avril 1994, 28 août 1996 et 9 février 1999).

### **CHAPITRE IV • SALAIRES HORAIRE MINIMUMS**

#### **Article 6.**

Sans préjudice de l'application de l'article 3, les salaires horaires minimums des ouvriers âgés de 21 ans ou plus exerçant une profession définie à l'article 4 sont fixés comme suit dans un régime de travail de 37 heures 50 par semaine.

Catégorie	Barème I De zéro à moins de 3 mois d'ancienneté	Barème II à partir de 3 mois d'ancienneté
1	8,2227	8,2227
2	8,2227	8,3467
3	8,9183	9,1627
4	9,2438	9,4847
5	9,4847	9,8164
6A	10,3765	10,6217
6B	10,6217	10,8641

## Article 7.

Les salaires horaires minimums des ouvriers âgés de moins de 21 ans sont calculés sur le salaire horaire minimum du barème II de l'ouvrier âgé de 21 ans ou plus de la même catégorie à laquelle ils appartiennent, proportionnellement aux pourcentages suivants, selon l'âge et l'ancienneté acquise dans l'entreprise.

Age	A l'embauche jusqu'à moins d'un an d'ancienneté	Ancienneté		
		1 an %	2 ans %	3 ans %
Moins de 17 ans	65	70,00	72,50	82,50
17 ans	70	77,50	80,00	82,50
17 ½ ans	75	77,50	80,00	82,50
18 ans	80	87,50	90,00	92,50
18 ½ ans	85	87,50	90,00	92,50
19 ans	90	97,50	100,00	100,00
19 ½ ans	95	97,50	100,00	100,00
20 ans	100	100,00	100,00	100,00

Lorsque les ouvriers âgés de moins de 21 ans effectuent le même rendement et qualité égaux à ceux des ouvriers âgés de 21 ans ou plus, ils ont droit au salaire horaire minimum de l'ouvrier âgé de 21 ans ou plus de la catégorie à laquelle ils appartiennent.

CHAPITRE V - PRIMES D'EQUIPES

## Article 8.

Lorsque le travail est organisé en équipes, les primes d'équipes suivantes sont octroyées 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 : 0,6366 €/heure
- b) équipe de l'après-midi : 0,7427 €/heure

- travail en trois équipes :

- a) équipe du matin : 0,6366 €/heure
- b) équipe de l'après-midi : 0,7427 €/heure
- c) équipe de nuit : 1,1594 €/heure

Les montants susmentionnés sont mis en regard de l'indice-pivot 113,68 (base 1996=100).

Au 1<sup>er</sup> avril 2006 les montants susmentionnés relatifs aux équipes du matin et de l'après-midi sont augmentés de 1%. Ils sont fixés, après cette augmentation, respectivement à 0,6430 €/heure et 0,7517 €/heure.

## **CHAPITRE VI • POUVOIR D'ACHAT**

### **Article 9.**

Pendant la durée de la présente convention, les ouvriers bénéficient d'une augmentation de leurs salaires horaires bruts réels et **barémiques** de 0,5 % au 1<sup>er</sup> avril 2006.

Toutefois si des conditions équivalentes ou plus avantageuses ont été octroyées en entreprise entre le 1<sup>er</sup> janvier 2005 et le 31 mars 2006, celles-ci restent uniquement d'application.

## **CHAPITRE VII • LIAISON DES SALAIRES A L'INDICE DES PRIX A LA CONSOMMATION**

### **Article 10.**

Le montant du revenu minimum mensuel moyen garanti fixé à l'article 5, les salaires horaires minimums fixés à l'article 6, les primes d'équipes fixées à l'article 8 ainsi que les salaires effectivement payés sont rattachés à l'indice des prix à la consommation 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 des prix à la consommation, enregistrée sous le numéro 72208.

Les montants de ces revenus minimums, des salaires horaires et des primes d'équipes, mentionnés dans la présente convention collective de travail correspondent à l'indice-pivot 113,68 (base 1996 = 100).

## **CHAPITRE VIII • PECULE EXTRA-LEGAL COMPLEMENTAIRE DE VACANCES**

### **Article 11.**

Les ouvriers qui ont eu des prestations complètes du 1er novembre 2004 au 31 octobre 2005 et du 1er novembre 2005 au 31 octobre 2006 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.

Dans le dernier cas évoqué le calcul prorata **temporis** ne sera d'application que pour les démissions ou les fins de contrat par consentement mutuel intervenues à partir du 1<sup>er</sup> avril 2006.

Les autres conditions d'octroi sont mises au point au niveau de l'entreprise.

### **TITRE III - SECURITE D'EXISTENCE - CHOMAGE PARTIEL**

#### **Article 12.**

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

#### **Article 13.**

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 12 bénéficient d'une indemnité complémentaire journalière de 7,3504 € 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 111,64 (base 1996 = 100).

#### **Article 14.**

Cette indemnité fluctue suivant le système de liaison prévu pour l'évolution des plafonds du régime général de la sécurité sociale par la loi du 2 août 1971, publiée au Moniteur du 20 août 1971.

*Elle doit être mise en regard de l'indice-pivot 107,12  
(base 1996=100)*

### **TITRE IV - PREPENSION CONVENTIONNELLE**

#### **Article 15.**

Le montant de l'indemnité complémentaire est égal à la moitié de la différence entre la rémunération nette de référence et l'allocation de chômage.



La déduction des cotisations de sécurité sociale personnelles pour le calcul de l'indemnité complémentaire de prépension doit être calculée sur 100 % du salaire brut. Ce mode de calcul ne vaut que pour les prépensions dans le cadre des régimes de prépensions sectoriels durant la durée de la présente convention.

## TITRE V - CREDIT TEMPS

### Article 16.

En application de l'article 3, §2 de la convention collective de travail n° 77 bis du 19 décembre 2001 remplaçant la convention collective de travail n° 77 du 14 février 2001 instaurant un système de crédit temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps, modifiée par la convention collective de travail n° 77 ter du 10 juillet 2002, la durée de l'exercice du droit au crédit temps pour les ouvriers qui n'ont pas atteint l'âge de 50 ans, est porté à deux ans.

Les parties signataires déclarent que les ouvriers peuvent faire usage des primes d'encouragement octroyées par les régions et/ou les communautés.

### Article 17.

Pour les ouvriers occupés à un travail par équipes ou par cycle dans un régime de travail réparti sur 5 jours ou plus comme prévus aux articles 6, §2 et 9, § 2 de la convention collective de travail n°77 bis du Conseil national du travail, le crédit temps n'est ouvert comme droit que sous la forme de « carrière duo », c'est-à-dire qu'il faut que deux ouvriers exerçant la même fonction dans le même service, demandent pour la même période et aux mêmes conditions le crédit temps. Aucune dérogation n'est possible au niveau de l'entreprise.

### Article 18.

Pour le calcul de l'indemnité complémentaire en cas de prépension conventionnelle, la rémunération nette de référence est calculée sur base de prestations plein temps que l'ouvrier a prestées avant le début de ses prestations éventuelles à temps partiel dans le cadre du crédit temps, et à condition que l'allocation légale de chômage soit elle-même calculée sur base d'une rémunération pour des prestations à temps plein.

## TITRE VI - JOUR DE CARENCE

### Article 19.

Le premier jour d'incapacité de travail des ouvriers pour maladie ou accident de la vie privée, dénommé « jour de carence », conformément à la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, non payé par l'employeur, lorsque la durée de l'incapacité de travail n'atteint pas quatorze jours, donne lieu à la disposition suivante :

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2005, le premier « jour de carence » par année civile sera payé par l'employeur aux ouvriers ayant une ancienneté dans l'entreprise égale ou supérieure à 5 ans au moment de leur incapacité de travail concernée.

Les régimes plus favorables existant dans les entreprises demeurent d'application.

## **TITRE VII - TRAVAIL A MI-TEMPS VOLONTAIRE**

### **Article 20.**

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 VIII • TRAVAIL INTERIMAIRE**

### **Article 21.**

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 maximum doit être discutée avec la délégation syndicale, en vue d'un éventuel engagement sous contrat, lorsque l'intérim atteint au moins 12 mois continus.

## TITRE IX - SOUS-TRAITANCE

### Article 22.

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 X - ORGANISATION DU TRAVAIL

### Article 23.

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 XI - SECURITE D'EMPLOI**

### **Article 24.**

Durant la période couverte par la présente convention collective de travail, tout sera mis en œuvre pour éviter les licenciements pour raisons techniques ou économiques. Si un employeur envisage malgré tout des licenciements, il consultera préalablement à ce sujet les représentants des travailleurs. Ensemble ils analyseront comment les licenciements proposés peuvent être évités ou limités, sans qu'aucune mesure puisse au préalable être exclue.

## **TITRE XII - GROUPES A RISQUE ET FORMATION PROFESSIONNELLE**

### **Article 25.**

Afin d'améliorer les compétences des ouvriers et d'augmenter leurs possibilités de carrière, les obligations des employeurs sont fixés par une convention collective de travail sectorielle.

## **TITRE XIII - FORMATION SYNDICALE**

### **Article 26.**

En vue du financement de la formation syndicale, la contribution patronale au Fonds social est fixée, par ouvrier occupé, pour les exercices 2005 et 2006, par une convention collective de travail sectorielle.

## **TITRE XIV • CONCERTATION SOCIALE**

### **Article 27.**

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 XV - PAIX SOCIALE**

### **Article 28.**

Jusqu'au 31 décembre 2006, 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.

### **Article 29.**

La négociation sociale au niveau de l'entreprise se limitera durant la période couverte par la présente convention collective de travail d'une part au maintien et à la prolongation des accords d'entreprise existants et d'autre part aux situations spécifiques de l'entreprise.

## **TITRE XVI - VALIDITE**

### **Article 30.**

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2005 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2006

Les articles 15 à 17 (crédit temps) et 19 (jour de carence) sont conclus à durée indéterminée. Ils peuvent être dénoncés par une des parties moyennant un préavis de six mois signifié par lettre recommandée à la poste adressée au président de la Commission paritaire de l'industrie verrière et aux organisations représentées au sein de celle-ci.

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 31.**

Les dispositions plus favorables des conventions collectives de travail conclues au sein des entreprises maintiennent leurs effets pendant toute la durée de la présente convention collective de travail.

**Article 32.**

La présente convention collective de travail sera déposée au Greffe du service des relations collectives de travail et la force obligatoire par arrêté royal est demandée par les parties signataires.

Les partenaires sociaux, signataires de cette convention demandent au Ministre du Travail de tout mettre en œuvre afin que la publication de l'arrêté royal intervienne dans les délais prévus pour rendre obligatoire la présente convention collective de travail à tous les employeurs du sous-secteur.

**Collectieve arbeidsovereenkomst van 21 maart 2006 gesloten in de schoot van het Paritair Comité voor het glasbedrijf, betreffende de arbeidsvoorwaarden en de verloning, de akkoorden voor de werkgelegenheid en de vorming, en andere arbeidsmodaliteiten in de aanvullende bedrijfssector van de glasnijverheid.**

## VOORWOORD

De sociale partners die op 21 maart 2006 in het Paritair Comité samengekomen zijn, stellen vast dat een aantal ondernemingen die onder het toepassingsgebied van de aanvullende bedrijfssector van de glasnijverheid vallen, een ondernemingsovereenkomst hebben gesloten betreffende de arbeidsomstandigheden, de verloning en de andere arbeidsmodaliteiten voor de periode 2005-2006.

De sociale partners willen deze lokale engagements doen naleven zonder er verplichtingen of andere bijkomende rechten aan toe te voegen.

Dezelfde sociale partners stellen ook vast dat verschillende tientallen kleine en zeer kleine ondernemingen die tot de aanvullende subsector van de glasindustrie behoren, tot op heden geen overeenkomst voor de bedoelde periode hebben afgesloten.

De sociale partners willen voor deze laatste ondernemingen een overeenkomst over de minima afsluiten op het niveau van deze subsector. De ondernemingen die op hun niveau een overeenkomst hebben afgesloten vóór de ondertekening van de huidige collectieve arbeidsovereenkomst zijn, in de geest van de ondertekenaars van deze overeenkomst, niet betrokken bij de bijkomende voordelen die hieronder worden overeengekomen.

## 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 verrichten 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) ;

NEERLEGGING-DÉPÔT	REGISTR.-ENREGISTR.	NR
22 -06-2006	31 -07- 2006	N°

80505 | 60 | 115

2006

- 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 "werklieden" verstaat men zowel arbeiders als arbeidsters.

## **TITEL II - ARBEIDSVOORWAARDEN**

### **HOOFDSTUK I - WEKELIJKSE ARBEIDSDUUR**

#### **Artikel 2. Gemiddelde arbeidsduur**

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 onder de vorm van een dag inhaalrust.

#### **Artikel 3. Anciënniteitsverlof**

Na 25 jaar dienst in de onderneming wordt er bovendien 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 onder 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 - CLASSIFICATIE VAN DE FUNCTIES**

### **Artikel 4.**

Behalve bijzondere bepalingen gesloten op het **vlak** van de **onderneming**, worden de functies van de in artikel 1 bedoelde werklieden 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 zijn.

#### **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 werklieden.

## **HOOFDSTUK III • GEWAARBORGD GEMIDDELD MINIMUM MAANDINKOMEN**

### **Artikel 5.**

Aan de werklieden bedoeld in artikel 1 van 21 jaar en ouder, wordt een gemiddeld minimum maandinkomen van 1.210,03 € bruto gewaarborgd.

Dit bedrag wordt verhoogd tot 1.243,38 € bruto voor de werklieden van 21 jaar en half en die tenminste 6 maanden anciënniteit in de onderneming hebben.

Werklieden van 22 jaar oud die op die datum 12 maanden anciënniteit in de onderneming tellen ontvangen 1.258,20 € bruto.

De bovenvermelde bedragen stemmen overeen met de spilindex 113,68 (basis 1996 = 100) en zijn van toepassing voor een wekelijkse arbeidsduur van 37 uur en 50 minuten.

De inhoud van dit inkomen wordt vastgesteld overeenkomstig de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 43 van 2 mei 1988, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, houdende wijziging en coördinatie van de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 21 van 15 mei 1975 en nr. 23 van 25 juli 1975 betreffende de waarborg van een gemiddeld minimum maandinkomen, zoals gewijzigd en aangevuld door de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 43bis van 16 mei 1989, nr. 43ter van 10 december 1989, nr. 43quater van 26 maart 1991, nr. 43quinquies van 13 juli 1993, nr. 43sexies van 5 oktober 1993 en nr. 43septies van 2 juli 1996 en nr. 43octies van 23 november 1998 (geratificeerd door de KB's van 29 juli 1988, 19 juli 1989, 6 maart 1990, 21 mei 1991, 17 november 1993, 7 maart 1994, 4 juli 1996 en 11 januari 1999 verschenen in het BS van 26 augustus 1988, 22 augustus 1989, 21 maart 1990, 11 juli 1991, 4 december 1993, 26 april 1994, 28 augustus 1996 en 9 februari 1999).

## **HOOFDSTUK IV - MINIMUMUURLONEN**

### **Artikel 6.**

Onverminderd de toepassing van artikel 3, worden de minimumuurlonen van de in artikel 1 bedoelde werklieden van 21 jaar of ouder, die een in artikel 4 bepaalde functie uitoefenen als volgt vastgesteld in een wekelijkse arbeidsregeling van 37 uur 50 minuten.

Categorie	Loonschaal I van nul tot minder dan 3 maanden anciënniteit	Loonschaal II vanaf 3 maanden anciënniteit
1	8,2227	8,2227
2	8,2227	8,3467
3	8,9183	9,1627
4	9,2438	9,4847
5	9,4847	9,8164
6A	10,3765	10,6217
6B	10,6217	10,8641

**Artikel 7.**

De minimumuurlonen van de werkiïeden jonger dan 21 jaar worden berekend op het minimumuurloon van loonschaal II van de werkmán van 21 jaar of ouder van dezelfde categorie waartoe zij behoren, in verhouding tot de volgende percentages, volgens de leeftijd en de in de onderneming verworven anciënniteit :

Leeftijd	Bij aanwerving en tot minder dan één jaar anciënniteit	Anciënniteit		
		1 jaar %	2 jaar %	3 jaar %
jonger dan 17 jaar	65	70,00	72,50	82,50
17 jaar	70	77,50	80,00	82,50
17 ½ jaar	75	77,50	80,00	82,50
18 jaar	80	87,50	90,00	92,50
18 ½ jaar	85	87,50	90,00	92,50
19 jaar	90	97,50	100,00	100,00
19 ½ jaar	95	97,50	100,00	100,00
20 jaar	100	100,00	100,00	100,00

Wanneer de werkiïeden jonger dan 21 jaar hetzelfde werk verrichten met een gelijk rendement en gelijke kwaliteit als de werkiïeden van 21 jaar en ouder, hebben zij recht op het minimumuurloon van de werkmán van 21 jaar of ouder van de categorie waartoe zij behoren.

**HOOFDSTUK V - PLOEGENPREMIES****Artikel 8.**

Wanneer het werk in ploegen wordt uitgevoerd, worden aan de werkiïeden, zonder onderscheid van leeftijd, de volgende premies toegekend, voor een arbeidsregeling van 37 uur en 50 minuten

- tweeploegenstelsel :

- a) ochtendploeg : 0,6366 €/uur
- b) namiddagploeg : 0,7427 €/uur

- drieploegenstelsel :

- a) ochtendploeg : 0,6366 €/uur
- b) namiddagploeg : 0,7427 €/uur
- c) nachtploeg : 1,1594 €/uur

De bovenvermelde bedragen stemmen overeen met de spilindex 113,68 (basis 1996=100)

Op 1 april 2006 worden de **bovenvermelde** bedragen voor de ochtend- en de namiddagploeg verhoogd met 1 %. Na deze verhoging, bedragen de ploegenpremies respectievelijk 0,6430 €/uur en 0,7517 €/uur.

## **HOOFDSTUK VI - KOOPKRACHT**

### **Artikel 9.**

Tijdens de duur van de huidige **overeenkomst**, worden de **reële** en **baremieke** bruto uurlonen van de werklieden verhoogd met 0,5 % op 1 april 2006.

Indien er echter tussen 1 januari 2005 en 31 maart 2006 **gelijkaardige** of **voordeligere** voorwaarden gelden in de **onderneming**, blijven **enkel** deze van toepassing.

## **HOOFDSTUK VII • KOPPELING VAN DE LONEN AAN HET INDEXCIJFER VAN DE CONSUMPTIEPRIJZEN**

### **Artikel 10.**

Het bedrag van het **gewaarborgd gemiddeld** minimum maandinkomen vastgesteld bij artikel 5, de **minimumuurlonen** vastgesteld bij artikel 6, de ploegenpremies vastgesteld bij artikel 8, **alsmede** de effectief betaalde lonen zijn gekoppeld aan het indexcijfer van de **consumptieprijsen** dat **maandelijks** vastgesteld wordt door de Federale Overheidsdienst Economie en gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad, **overeenkomstig** de bepalingen van de **collectieve arbeidsovereenkomst** van 30 september 1998, gesloten in de schoot van het Paritair Comité voor het glasbedrijf, betreffende de koppeling van de lonen aan het indexcijfer van de consumptieprijsen, geregistreerd onder het nummer 72208.

De bedragen van deze minimum inkomsten, uurlonen en ploegenpremies, **vermeld** in de huidige **collectieve arbeidsovereenkomst** **stemmen** overeen de spilindex 113,68 (basis 1996 = 100).

## **HOOFDSTUK VIII - AANVULLEND EXTRA-WETTELIJK VAKANTIEGELD**

### **Artikel 11.**

De werklieden die volledige prestaties hebben verricht van 1 november 2004 tot 31 oktober 2005 en van 1 november 2005 tot 31 oktober 2006 hebben voor elke referentieperiode recht op aanvullend **extra-wettelijk** vakantiegeld dat **overeenstemt** met het loon voor minimum 165 uren arbeid, in een wekelijkse arbeidsduur van 37 uur en 50 minuten.

De werklieden die onvolledige arbeidsprestaties hebben verricht, hebben recht op extra-wettelijk 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.

In het laatste geval zal het vakantiegeld enkel prorata temporis worden berekend in geval van ontslag of het einde van contracten met wederzijdse toestemming vanaf 1 april 2006.

De overige toekenningsmodaliteiten worden op het niveau van de onderneming uitgewerkt.

### **TITEL III • BESTAANSZEKERHEID • GEDEELTELIJKE WERKLOOSHEID**

#### **Artikel 12.**

Worden beschouwd als zijnde gedeeltelijk werkloos, de werklieden wier uitvoering van de arbeidsovereenkomst niet is geschorst.

#### **Artikel 13.**

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 de in artikel 12 bedoelde werklieden, een aanvullende dagvergoeding van minimum 7,3504 € per dag werkloosheid (stelsel 5 dagen/week), zonder beperking van het aantal dagen werkloosheid tijdens het jaar.

De aanvullende vergoeding moet in overeenstemming worden gebracht met de spilindex 111,64 (basis 1996 = 100).

#### **Artikel 14.**

Deze 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 Staatsblad van 20 augustus 1971.

Zij moet worden gesteld tegenover het spilindexcijfer 101,12 (basis 1996 =100).

## **TITEL IV - CONVENTIONEEL BRUGPENSIOEN**

### **Artikel 15.**

Het bedrag van de aanvullende vergoeding is gelijk aan de helft van het verschil tussen het netto-referteloan en de werkloosheidsvergoeding.

De aftrek van de persoonlijke socialezekerheidsbijdragen voor de berekening van de aanvullende brugpensioenvergoeding moet berekend worden op 100 % van het brutoloon. De berekeningswijze geldt enkel voor de brugpensioenen in het kader van de sectorale brugpensioenstelsels tijdens de duur van de huidige overeenkomst.

## **TITEL V - TIJDSKREDIET**

### **Artikel 16.**

In toepassing van artikel 3, § 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis van 19 december 2001 ter vervanging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 van 14 februari 2001 tot invoering van een systeem van tijdskrediet, van loopbaanvermindering en van halftijdse vermindering van de arbeidsprestaties, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 van 10 juli 2002, wordt de duur van het recht op tijdskrediet voor de werklieden die nog geen 50 jaar zijn, op twee jaar gebracht.

De ondertekenaars verklaren dat de werklieden gebruik kunnen maken van de aanmoedigingspremies die door de gewesten en/of de gemeenschappen worden toegekend.

### **Artikel 17.**

Voor de werklieden die in een ploegenstelsel of per cyclus tewerkgesteld zijn in een 5-daagse werkregeling of meer voorzien in de artikelen 6, § 2 en 9 § 2 van de bedoelde overeenkomst nr. 77bis van de Nationale Arbeidsraad, is tijdskrediet als recht enkel mogelijk in de vorm van een "duobaan", m.a.w. twee arbeiders moeten dezelfde functie in dezelfde afdeling uitoefenen, het tijdskrediet voor dezelfde periode aan dezelfde voorwaarden aanvragen. Op het niveau van de onderneming is geen enkele afwijking mogelijk.

### **Artikel 18.**

Voor de berekening van de bijkomende vergoeding in geval van conventioneel brugpensioen, wordt het netto-referteloan berekend op basis van voltijdse arbeidsprestaties die de arbeider uitoefende vóór de aanvang van eventuele deeltijdse prestaties in het kader van het tijdskrediet, en op voorwaarde dat de wettelijke werkloosheidsvergoeding zelf op basis van een loon voor voltijdse prestaties is berekend.

## **TITEL VI - CARENSDAG**

### **Artikel 19.**

De eerste dag **werkonbekwaamheid** van de werklieden wegens ziekte of ongeval in het privéleven, "carensdag" genoemd, overeenkomstig de wet van 3 juli 1978 betreffende de **arbeidsovereenkomsten**, die niet betaald wordt door de werkgever, wanneer de werkonbekwaamheidsduur geen veertien dagen bedraagt, geeft recht op het volgende :

Vanaf 1 januari 2005, zal de eerste "carensdag" per kalenderjaar betaald worden door de werkgever aan de werklieden die reeds 5 jaar of **meer** anciënniteit tellen in de **onderneming** op het ogenblik van de betrokken werkonbekwaamheid.

De voordeligere stelsels die in de onderneming van kracht zijn blijven van toepassing.

## **TITEL VII - VRIJWILLIGE HALFTIJDSE TEWERKSTELLING**

### **Artikel 20.**

Om tewerkstellingsperspectieven te openen, verbinden de werkgevers er zich toe om het **voluntariaat** voor halftijds werk in hun ondernemingen aan te moedigen.

**Elke** tewerkgestelde werkmán heeft het recht om op **ondernemingsvlak** over te schakelen naar een haiftijdse 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 haiftijdse arbeidsregeling **wil** overschakelen **moeten** aanvaarden voor zover twee arbeiders die dezelfde functie uitoefenen **gezamenlijk** een aanvraag indienen.

De overgang naar de haiftijdse 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 VIII • UITZENDARBEID**

### **Artikel 21.**

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 12 **maanden** ononderbroken tewerkgesteld is.

## **TITEL IX - ONDERAANNEMING**

### **Artikel 22.**

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 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 X • ARBEIDSORGANISATIE**

### **Artikel 23.**

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 bezorgdheden 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 werklieden.

De toepassing van de nieuwe arbeidsorganisatie zal opgevolgd worden en, indien nodig, aangepast in overleg met de vakbondsafvaardiging of de ondernemingsraad.

## **TITEL XI - - WERKZEKERHEID**

### **Artikel 24.**

Gedurende de looptijd van de huidige collectieve arbeidsovereenkomst zal alles in het werk worden gesteld om ontsiagen omwille van technische of economische redenen te vermijden. Indien een werkgever ondanks alles van plan is te ontsiagen, zal hij daarover voorafgaand overleg plegen met de werknemersvertegenwoordigers. Samen zullen zij onderzoeken hoe de voorgestelde ontsiagen kunnen vermeden of beperkt worden, zonder dat enige maatregel op voorhand wordt uitgesloten.

## **TITEL XII - RISICOGROEPEN EN BEROEPSOPLEIDING**

### **Artikel 25.**

Om de bekwaamheden van de werklieden te verbeteren en hun carrièremogelijkheden te verhogen, worden de verplichtingen van de werkgevers vastgesteld door een sectorale collectieve arbeidsovereenkomst.

## **TITEL XIII - VAKBONDSVORMING**

### **Artikel 26.**

Om de vakbondsvorming te financieren, wordt de patronale bijdrage aan het sociaal Fonds, per tewerkgestelde werkmán, voor 2005 en 2006, vastgesteld door een sectorale collectieve arbeidsovereenkomst.

## **TITEL IX - SOCIAAL OVERLEG**

### **Artikel 27.**

In geval van sociale conflicten, bevestigen de werkgevers en de werklieden 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 XV - SOCIALE VREDE**

### **Artikel 28.**

Tot 31 december 2006, 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 werklieden, bij de in artikel 1 bedoelde werkgevers buiten de **uitvoeringsmaatregelen** van deze 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 vreedetijd **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 automatisch toegepast worden.

### **Artikel 29.**

De sociale onderhandeling op **ondernemingsvlak** zal zich beperken tot de duur van de **periode** die gedekt wordt door deze collectieve arbeidsovereenkomst enerzijds tot het behoud en de verlenging van de bestaande **ondernemingsakkoorden** en anderzijds tot de specifieke situaties in de **onderneming**.

## **TITEL XVI - GELDIGHEIDSDUUR**

### **Artikel 30.**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt van kracht op 1 januari 2005 en verliest haar uitwerking op 31 december 2006.

De artikelen 15 tot 17 (tijdskrediet) en 19 (carensdag) worden voor onbepaalde duur gesloten. Zij kunnen door een van de partijen opgezegd worden **mits** een opzegging van zes maanden via een per post aangetekend schrijven gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor het glasbedrijf en aan de vakbondsorganisaties die erin vertegenwoordigd zijn.

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 31.**

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.

### **Artikel 32.**

Deze huidige collectieve arbeidsovereenkomst zal worden neergelegd ter Griffie van de dienst van de collectieve arbeidsbetrekkingen en een aanvraag tot algemene verbindend verklaring bij koninklijk besluit zal worden gevraagd.

De sociale partners, ondertekenaars van deze **overeenkomst** vragen aan de **Minister van Werk** om **alles** in het werk te stellen opdat de publicatie van het koninklijk besluit binnen de voorziene **termijnen** zou gebeuren om de huidige collectieve arbeidsovereenkomst verbindend te verklaren voor **alle** werkgevers van de subsector.