

Service public fédéral Emploi,  
Travail et Concertation sociale

**DIRECTION GÉNÉRALE RE-  
LATIONS COLLECTIVES DU  
TRAVAIL**

Direction du Greffe



Federale overheidsdienst Werk-  
gelegenheid, Arbeid  
en Sociaal Overleg

**ALGEMENE DIRECTIE  
COLLECTIEVE ARBEIDSBE-  
TREKKINGEN**

Directie van de Griffie

**ERRATUM**

Commission paritaire de l'industrie  
verrière  
n° 115

**CCT n° 91008/CO/115  
du 10/09/2008**

Correction du texte en français :

- l'article 7 est complété par la phrase  
suivante : « *Cette allocation mini-  
male ne fluctue suivant aucun sys-  
tème d'indexation.* ».

Correction du texte en Néerlandais :

- le début de l'article 18 doit être lu  
comme suit : « *Op 25 april 2006  
werd er een akkoord ondertekend  
voor de bescherming van de gezond-  
heid van werknemers...* »

**ERRATUM**

Paritair Comité voor het glasbedrijf

nr. 115

**CAO nr. 91008/CO/115  
van 10/09/2008**

Verbetering van de Nederlandstalige  
tekst :

- artikel 7 wordt door de volgende  
zin vervolledigd : « *Deze minimum-  
uitkering varieert volgens geen en-  
kel indexeringssyteem* ».

Verbetering van de Nederlandstalige  
tekst :

- het begin van het artikel 18 moet  
zoals volgt gelezen worden : « *Op  
25 april 2006 werd er een akkoord  
ondertekend voor de bescherming  
van de gezondheid van werkne-  
mers...* »

- l'article 20 doit être lu comme suit :  
« Tot 31 december 2008, verbinden de ondertekenende vakbonden van de huidige overeenkomst en hun leden zich ertoe geen enkele algemene en collectieve eis **bij de werkgevers die ressorteren onder de sector van het glasbedrijf** meer te stellen, ten gunste van de arbeiders buiten de uitvoeringsmaatregelen van de huidige overeenkomst.»

- l'article 22 doit être lu comme suit :  
« De voordeligere maatregelen van de collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten in de schoot van de onderneming **of de subsectoren** behouden hun uitwerking tijdens de ganse duur van de huidige collectieve arbeidsovereenkomst.»

Correction du texte en français :

- la dernière phrase de l'article 21 doit être lu comme suit : « *La présente convention collective de travail est conclue en application de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité et de ses **arrêtés d'exécution**.* ».

**Décision du**

- artikel 20 moet zoals volgt gelezen worden : « Tot 31 december 2008, verbinden de ondertekenende vakbonden van de huidige overeenkomst en hun leden zich ertoe geen enkele algemene en collectieve eis **bij de werkgevers die ressorteren onder de sector van het glasbedrijf** meer te stellen, ten gunste van de arbeiders buiten de uitvoeringsmaatregelen van de huidige overeenkomst.»

- artikel 22 moet zoals volgt gelezen worden : « De voordeligere maatregelen van de collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten in de schoot van de onderneming **of de subsectoren** behouden hun uitwerking tijdens de ganse duur van de huidige collectieve arbeidsovereenkomst.»

Verbetering van de Franstalige tekst :

- de laatste zin van het artikel 21 moet zoals volgt gelezen worden : « *La présente convention collective de travail est conclue en application de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité et de ses **arrêtés d'exécution**.* ».

**Beslissing van**



**Convention collective de travail du 10 septembre 2008 , conclue au sein de la Commission paritaire de l'industrie verrière, relative aux conditions de travail et de rémunération et aux autres modalités de travail dans le secteur.**

**PREAMBULE**

Les interlocuteurs sociaux de la Commission paritaire de l'industrie verrière souscrivent pleinement à l'Accord interprofessionnel 2007-2008 du 2 février 2007.

Conformément à cet Accord interprofessionnel, et en particulier à la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité, la hausse des coûts salariaux de 5 p.c. pour les deux prochaines années est acceptée comme norme salariale indicative en fonction de la situation économique de l'entreprise ou du sous-secteur.

Cette norme salariale comprend le coût de l'inflation et les augmentations barémiques.

Par conséquent, dans l'intérêt de l'activité économique et de l'emploi et tenant compte du caractère international du secteur, et en particulier de la réalité économique de chaque sous-secteur ou de chaque entreprise, les négociateurs mèneront, au niveau du sous-secteur ou de l'entreprise, les discussions en vue de négocier une évolution réfléchie et raisonnable des coûts salariaux.

**TITRE I - CHAMP D'APPLICATION**

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

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des usines et entreprises qui ressortissent à la Commission paritaire de l'industrie verrière.

Par « ouvriers », on entend les ouvriers et les ouvrières.

**TITRE II - CONDITIONS DE TRAVAIL**

**CHAPITRE I - DUREE DE TRAVAIL**

**Article 2. Durée moyenne**

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

**Article 3. Heures supplémentaires**

En exécution des articles 16 à 18 de la loi du 3 juillet 2005 portant des dispositions diverses relatives à la concertation sociale, la limite de 65 heures dans laquelle des heures

supplémentaires peuvent être prestées sur base annuelle dans le cadre d'un surcroît de travail (article 25 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail) ou de travaux commandés par une nécessité imprévue (article 26 § 1, 3° de la loi du 16 mars 1971 sur le travail) peut être portée à 130 heures.

En ce qui concerne les mesures d'augmentation de la limite interne à 130 heures, les procédures et conditions prévues par ladite loi du 3 juillet 2005 portant des dispositions diverses relatives à la concertation sociale sont d'application intégrale.

La commission paritaire de l'industrie verrière ne s'opposera pas à approuver les accords d'entreprise en vue d'appliquer l'article 26 bis § 2 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail (relèvement de la limite interne de 65 heures et relèvement à 130 heures du quota d'heures supplémentaires pour lesquelles un choix est possible entre un repos compensatoire et le paiement) sous forme de convention collective de travail signée par les secrétaires syndicaux.

En cas de difficulté flagrante non résolue au niveau local, la partie la plus diligente pourra saisir par lettre recommandée adressée au Président la commission paritaire dont le bureau de conciliation se prononcera dans les plus brefs délais et au maximum 30 jours ouvrables après la réception de la demande par le Président de la commission paritaire.

## **CHAPITRE II – SALAIRE MINIMUM D'ENGAGEMENT**

### **Article 4.**

§1er Le salaire minimum d'engagement est fixé à 9,00 €/h, au 1er janvier 2007. Le montant susmentionné est mis en regard de l'indice-pivot 103,96 (base 2004 = 100).

§ 2. Ce montant sera indexé pendant la durée de la présente convention collective de travail et est lié à un régime de 38 heures semaine.

§ 3. A l'embauche, il est permis de donner un salaire minimum d'engagement égal à 95% du salaire minimum repris au premier paragraphe durant huit semaines de travail effectif au maximum. Le système ne peut être appliqué qu'une seule fois au même ouvrier, sauf en ce qui concerne les étudiant(e)s.

### **Article 5.**

A partir du jour de la signature de la présente convention collective de travail, tout système prévu au niveau d'un des sous-secteurs d'activité verrière ou d'une entreprise relatif aux salaires horaires des ouvriers âgés de moins de 21 ans est supprimé de manière irréversible.

## **CHAPITRE III - PRIMES D'EQUIPES MINIMALES**

### **Article 6.**

Lorsque le travail est organisé en deux ou trois équipes "tournantes", les primes d'équipes suivantes sont octroyées comme suit aux ouvriers, sans distinction d'âge pour un régime de travail de 38 heures par semaine à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2007:



<u>Equipe</u>	<u>Euros par heure</u>
De l'après-midi	0,3912
De nuit	1,2183

Les montants susmentionnés sont mis en regard de l'indice-pivot 103,96 (base 2004 = 100).

Ces montants minima sont liés à l'indice des prix à la consommation tel que prévu à l'article 7 de la présente convention collective de travail.

#### **CHAPITRE IV - LIAISON DES SALAIRES ET DES PRIMES D'EQUIPES A L'INDICE DES PRIX A LA CONSOMMATION**

##### **Article 7.**

Les salaires effectivement payés aux ouvriers sont en temps normal 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 et modifiée par la convention collective de travail du 21 février 2006 enregistrée sous le numéro 80260.

*cette allocation minimale ne fluctue suivant aucun système d'indexation.*

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

##### **Article 8.**

Les employeurs accordent une allocation, par journée chômée, aux ouvriers ayant six mois d'ancienneté et plus dans l'entreprise, lorsque le chômage partiel est dû à des raisons économiques et/ou techniques, à l'exception du chômage partiel résultant de grèves ou de conséquences de grèves dans l'entreprise ou dans d'autres entreprises.

Sont considérés être en chômage partiel, 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 pour un régime de travail de 38 heures par semaine est fixée au 1<sup>er</sup> janvier 2007 à 7,4500 € par jour chômé dans un régime de 5 jours/semaine.

Au 1<sup>er</sup> décembre 2008, le montant susmentionné est porté à 7,6000 € par jour.

Cette allocation minimale fluctue suivant aucun système d'indexation.

## TITRE IV – AUTRES AVANTAGES MINIMAUX

### CHAPITRE I – PRIME DE FIN D'ANNEE

#### **Article 9.**

Les ouvriers qui ont eu des prestations complètes du 1<sup>er</sup> novembre 2006 au 31 octobre 2007 et du 1<sup>er</sup> novembre 2007 au 31 octobre 2008 ont droit pour chaque période de référence à une prime de fin d'année équivalente au salaire horaire dû pour 18 heures de travail au minimum, dans une durée hebdomadaire du travail de 38 heures.

Cette prime de fin d'année minimale n'est pas d'application pour les entreprises qui appliquent le système dit du pécule extralégal complémentaire au pécule de vacances. Le pécule extralégal complémentaire au pécule de vacances demeure inchangé dans ces entreprises.

### CHAPITRE V – PRIME SYNDICALE

#### **Article 10.**

La contribution patronale au Fonds social des Ouvriers de l'industrie verrière est fixée, par ouvrier occupé activement, à l'équivalent de 120,00 € pour les exercices 2007 et 2008.

### CHAPITRE VI - FORMATION SYNDICALE

#### **Article 11.**

En vue du financement de la formation syndicale, la contribution patronale au Fonds social des Ouvriers de l'industrie verrière qui fut créée le 14 janvier 1965, est fixée, par ouvrier occupé activement, pour les exercices 2007 et 2008, de telle manière qu'elle garantit un montant de 125.000 € par an au Fonds social.

A cette fin, le Fonds de sécurité d'existence pour l'industrie du verre, qui fut créée le 1<sup>er</sup> octobre 1987, fournira les éléments nécessaires pour l'établissement du taux de cotisation à l'ONSS.

## TITRE V – JOUR DE CARENCE

#### **Article 12.**

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 (14) jours donne lieu à la disposition suivante.

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2007, le premier « jour de carence » par année civile est payé par l'employeur aux ouvriers ayant une ancienneté dans l'entreprise ou dans le secteur 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 VI – DEUXIEME PILIER PENSION**

### **Article 13.**

Les organisations signataires de la présente convention recommandent aux employeurs du secteur d'envisager, au niveau de l'entreprise ou du groupe, l'instauration d'une assurance-groupe pour les ouvriers après concertation au niveau local.

## **TITRE VII – CONTRATS DE TRAVAIL SUCCESSIFS**

### **Article 14.**

En cas de succession de contrat de travail à durée déterminée ou de contrat de remplacement, la période couverte par lesdits contrats de travail sera prise en compte pour le calcul de l'ancienneté en cas d'embauche définitive pour autant qu'il n'y a pas eu une interruption dans la succession de ces contrats de plus de 4 semaines.

## **TITRE VIII – DISPOSITIONS DIVERSES**

### **CHAPITRE I – FRAIS DE TRANSPORT**

#### **Article 15.**

La convention collective de travail du 15 mai 1991, conclue au sein de la commission paritaire de l'industrie verrière, relative aux frais de transport, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 19 septembre 1991, sera modifiée en son article 3 de la manière suivante :

« Les employeurs paient les frais de transport à tous les ouvriers à concurrence de 60 % du prix de l'abonnement social (carte de train) en 2<sup>ème</sup> classe de la Société nationale des Chemins de fer belges, ci-après dénommée S.N.C.B., quel que soit le moyen de déplacement utilisé.

L'intervention de l'employeur n'est accordée que si la distance parcourue est égale ou supérieure à cinq (5) kilomètres, sauf si le transport est organisé par la S.N.C.B. ».

L'article 6 de cette même convention du 15 mai 1991 sera modifié de la manière suivante :

« Pour les transports organisés par les employeurs avec la participation financière des ouvriers, l'intervention des employeurs ne peut être inférieure à 60 % du prix de l'abonnement social en 2<sup>ème</sup> classe de la S.N.C.B. pour la distance parcourue, sans préjudice aux dispositions plus favorables décidées au niveau des entreprises ».



## **CHAPITRE II – STATUT DE LA DELEGATION SYNDICALE**

### **Article 16.**

La convention collective de travail du 9 août 1972, conclue au sein de la commission paritaire de l'industrie verrière, relative au statut des délégations syndicales, modifiée par la convention collective de travail du 10 juin 1999 sera adaptée en son article 8 pour prévoir que pour devenir délégué syndical effectif ou suppléant, les membres du personnel ouvrier doivent, à la date de l'élection ou de la désignation, non plus être âgés de 21 ans au moins mais être âgés de 18 ans au moins.

## **CHAPITRE III – CAMPAGNE « VÊTEMENTS PROPRES AU TRAVAIL »**

### **Article 17**

Les vêtements propres sont des vêtements fabriqués dans de bonnes conditions de travail. L'Organisation Internationale du Travail (OIT) a fixé une série de normes et de conventions qui doivent être respectées partout et à tout moment. Les vêtements propres sont des vêtements qui sont fabriqués dans le respect de ces normes fondamentales de travail édictées par l'OIT. Il s'agit plus particulièrement des conventions de l'OIT n°1, 26, 29, 87, 98, 100, 105, 111, 122, 131, 138, 155 et 182.

Dans le cadre de cette campagne pour des vêtements propres, les employeurs s'engagent à ne plus mettre à disposition des ouvriers que des vêtements de travail qui ont été confectionnés dans des conditions de travail correctes.

## **CHAPITRE IV – ACCORD SOCIAL EUROPEEN SUR LA SILICE CRISTALLINE**

### **Article 18.**

Le 25 avril 2006 est signé un accord sur la protection de la santé des travailleurs par l'observation de bonnes pratiques dans le cadre de la manipulation et de l'utilisation de la silice cristalline et des produits qui en contiennent, qui est entré en vigueur le 25 octobre 2006.

Les employeurs et les ouvriers s'engagent à respecter le 'Guide de bonnes pratiques sur la protection de la santé des travailleurs dans le cadre de la manipulation et de l'utilisation de la silice cristalline et des produits qui en contiennent' tel que publié le 25 octobre 2006 et disponible sur le site internet de NEPSI ([www.nepsi.eu](http://www.nepsi.eu)).

## **TITRE IX - CONCERTATION SOCIALE**

### **Article 19.**

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 X - PAIX SOCIALE

### **Article 20.**

Jusqu'au 31 décembre 2008, les organisations syndicales signataires de la présente convention et leurs membres s'engagent à ne poser auprès des employeurs ressortissant au secteur de l'industrie verrière, en faveur du personnel ouvrier, aucune revendication générale et collective en dehors des mesures d'exécution de la présente convention.

Toutefois, les parties signataires de la présente convention collective de travail s'accordent pour l'ouverture de négociations au niveau du secteur de la miroiterie et des entreprises qui ne relèvent pas de la miroiterie.

Si la paix sociale n'est pas respectée, si la convention collective de travail du 28 avril 1987 conclue au sein de la Commission paritaire de l'industrie verrière concernant la paix sociale et les prestations d'intérêt public en temps de paix rendue obligatoire par l'arrêté royal du 22 septembre 1987 n'est pas respectée par les organisations syndicales, les sanctions prévues à l'article 4 de la convention collective de travail du 28 avril 1987 seront appliquées.

## TITRE XI – VALIDITE

### **Article 21.**

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 24.04.07 relative aux conditions de travail et de rémunération et aux autres modalités de travail dans le secteur (enregistrée sous le N° 85036). Elle entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2007 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2008.

La présente convention est conclue de bonne foi et les parties signataires s'engagent à la faire appliquer auprès de leurs mandants, aussi bien quant à la lettre, que quant à l'esprit.

La présente convention collective de travail est conclue en application de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité et de ses arrêtés *d'exécution*

### **Article 22.**

Les dispositions plus favorables des conventions collectives de travail conclues au sein des entreprises ou des sous-secteurs d'activité maintiennent leurs effets pendant toute la durée de la présente convention collective de travail.

### **Article 23.**

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.

**Collectieve arbeidsovereenkomst van 10 september 2008, gesloten in de schoot van het Paritair Comité voor het Glasbedrijf, betreffende de arbeidsomstandigheden en de verloning en de andere arbeidsmodaliteiten in de sector**

**VOORWOORD**

De sociale gesprekspartners van het Paritair Comité voor het Glasbedrijf stemmen volledig in met het Interprofessioneel akkoord 2007-2008 van 2 februari 2007.

Overeenkomstig dit Interprofessioneel akkoord, en in het bijzonder de wet van 26 juli 1996 betreffende de promotie van de arbeid en het preventieve behoud van het concurrentievermogen, wordt de verhoging van de loonkosten met 5 % voor de komende twee jaar als indicatieve loonnorm aanvaard in functie van de economische situatie van de onderneming of de subsector.

Deze loonnorm omvat de inflatiekost en de baremieke verhogingen.

Bijgevolg, zullen de onderhandelaars in het belang van de economische activiteit en de tewerkstelling en rekening houdend met het internationaal karakter van de sector, en in het bijzonder de economische realiteit van elke subsector of van elke onderneming, op het niveau van de subsector of van de onderneming, de discussies leiden met het oog op de onderhandeling van een overwogen en redelijke evolutie van de loonkosten.

**TITEL I - TOEPASSINGSGBIED**

**Artikel 1.**

De huidige 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 - ARBEIDSVOORWAARDEN**

**HOOFDSTUK I – ARBEIDSDUUR**

**Artikel 2. Gemiddelde duur**

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

**Article 3. Overuren**

In uitvoering van de artikelen 16 tot 18 van de wet van 3 juli 2005 houdende diverse bepalingen betreffende het sociaal overleg, mag de grens van 65 uren waarbinnen overuren

mogen worden gepresteerd op jaarbasis in het kader van extra werk (artikel 25 van de wet van arbeidswet van 16 maart 1971) of werkzaamheden wegens een onvoorziene omstandigheid (artikel 26 § 1), 3° van de arbeidswet van 16 maart 1971) op 130 uren worden gebracht.

Wat de verhogingsmaatregelen van de interne grens van 130 uren betreft, zijn de procedures en voorwaarden voorzien in de voornoemde wet van 3 juli 2005 houdende diverse bepalingen betreffende het sociaal overleg integraal van toepassing.

Het Paritair Comité voor het Glasbedrijf zal zich niet verzetten tegen de ondernemingsakkoorden om artikel 26bis § 2 van de arbeidswet van 16 maart 1971 toe te passen (verhoging van de interne grens van 65 uren en verhoging tot 130 uren van de quota aan overuren waarvoor er een keuze mogelijk is tussen rustdagen en betaling) onder de vorm van een collectieve arbeidsovereenkomst ondertekend door de vakbondssecretarissen.

Wanneer op lokaal vlak een probleem overduidelijk niet werd opgelost, zal de meest gerede partij een aangetekende brief sturen aan de Voorzitter van het Paritair Comité. Het verzoeningsbureau zal dan binnen de kortste termijn en maximum 30 werkdagen na ontvangst van de vraag van de Voorzitter van het Paritair Comité, uitspraak doen

## **HOOFDSTUK II – MINIMUM AANWERVINGSLOON**

### **Artikel 4.**

§ 1. Het minimum aanwervingsloon wordt vastgesteld op 9,00 €/u, op 1 januari 2007. Dit bedrag moet tegenover het spilindexcijfer 103,96 (basis 2004 = 100) worden gesteld.

§ 2. Dit bedrag zal geïndexeerd worden tijdens de duur van de huidige collectieve arbeidsovereenkomst en is gebonden aan een 38-urige werkweek.

§ 3. Bij de aanwerving, mag men een minimum aanwervingsloon betalen gelijk aan 95 % van het minimumloon vermeld in de eerste paragraaf gedurende maximum acht weken effectieve arbeid. Het systeem mag maar één keer toegepast worden voor dezelfde arbeider behalve voor de studenten.

### **Artikel 5.**

Vanaf de dag van de ondertekening van de huidige collectieve arbeidsovereenkomst wordt elk voorziene systeem op het vlak van de subsectoren van de glasnijverheid of van een onderneming, betreffende de uurlonen voor arbeiders jonger dan 21 jaar, op onomkeerbare wijze geschrapt.

## **HOOFDSTUK III – MINIMALE PLOEGENPREMIES**

### **Artikel 6.**

Wanneer het werk in twee of in drie "draaiende" ploegen is ingericht, worden aan de arbeiders, zonder onderscheid van leeftijd, de volgende ploegenpremies toegekend voor een arbeidsregeling van 38 uren per week vanaf 1 januari 2007 :

<u>Ploeg</u>	<u>Euro per uur</u>
Namiddag	0,3912
Nacht	1,2183

De bovenvermelde bedragen stemmen overeen met het spilindexcijfer 103,96 (basis 2004 = 100).

Deze minimumbedragen worden gekoppeld aan het indexcijfer van de consumptieprijzen zoals voorzien in artikel 7 van de huidige collectieve arbeidsovereenkomst.

#### **HOOFDSTUK IV – KOPPELING VAN DE LONEN EN DE PLOEGENPREMIES AAN HET INDEXCIJFER VAN DE CONSUMTIEPRIJZEN**

##### **Artikel 7.**

De effectief betaalde lonen aan de arbeiders zijn normaal gebonden aan het indexcijfer van de consumptieprijzen dat maandelijks door de Federale Overheidsdienst voor Economie wordt bepaald en bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad, overeenkomstig de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomsten van 30 september 1998, gesloten in het Paritair Comité voor het Glasbedrijf, betreffende de koppeling van de lonen aan het indexcijfer van de consumptieprijzen, geregistreerd onder het nummer 72208 en gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 21 februari 2006, geregistreerd onder het nummer 80260.

*Deze minimumuitkering varieert volgens een enkel indexeringssysteem.*

#### **TITEL III - BESTAANSZEKERHEID**

##### **Artikel 8.**

De werkgevers kennen een uitkering toe, per werkloosheidsdag, aan de arbeiders die meer dan minstens 6 maanden anciënniteit tellen in de onderneming, wanneer de gedeeltelijke werkloosheid te wijten is aan economische en/of technische redenen, met uitzondering van de gedeeltelijke werkloosheid die voortvloeit uit stakingen of gevolgen van stakingen in de onderneming of in andere ondernemingen.

Worden beschouwd als gedeeltelijke 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 voor een 38-urige werkweek wordt op 1 januari 2007 vastgesteld op 7,4500 € per werkloosheidsdag in een stelsel van 5 dagen/week.

Op 1 december 2008, wordt het bovenvermelde bedrag verhoogd tot 7,6000 € per dag.

Deze minimale uitkering varieert volgens een indexeringssysteem.

## **TITEL IV – ANDERE MINIMALE VOORDELEN**

### **HOOFDSTUK I – EINDEJAARSPREMIE**

#### **Artikel 9.**

De arbeiders die tussen 1 november 2006 en 31 oktober 2007 en van 1 november 2007 tot 31 oktober 2008 volledige prestaties kunnen voorleggen hebben voor elke referteperiode recht op een eindejaarspremie gelijk aan het uurloon voor minimum 18 werkuren, in een 38-urige werkweek.

Deze minimale eindejaarspremie is niet van toepassing voor de ondernemingen die het systeem van de extrawettelijke bijslag bij het vakantiegeld. De extrawettelijke bijslag blijft onveranderd in deze ondernemingen.

### **HOOFDSTUK V – VAKBONDSPREMIE**

#### **Artikel 10.**

De patronale bijdrage aan het Sociaal Fonds voor de Arbeiders uit de Glasnijverheid wordt, per actief tewerkgestelde arbeider, vastgesteld op het equivalent van 120,00 € voor de boekjaren 2007 en 2008.

### **HOOFDSTUK VI - VAKBONDSOPLEIDING**

#### **Artikel 11.**

Met het oog op de financiering van de vakbondsopleiding wordt de werkgeversbijdrage aan het Sociaal Fonds voor de Arbeiders uit de Glasnijverheid dat opgericht werd op 14 januari 1965, vastgesteld per jaar en per actief tewerkgestelde arbeider, voor de boekjaren 2007 en 2008, zodanig dat zij een bedrag van 125.000 € per jaar aan het Sociaal Fonds garandeert.

Het Fonds voor Bestaanszekerheid voor de Glasnijverheid dat hiertoe op 1 oktober 1987 werd opgericht zal de nodige elementen voor de opstelling van het bijdragepercentage aan de RSZ verschaffen.

## **TITEL V – CARENCSDAG**

#### **Artikel 12.**

De eerste dag werkonbekwaamheid van arbeiders 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 (14) dagen bedraagt, geeft recht op de volgende maatregel.

Vanaf 1 januari 2007, wordt de eerste "carensdag" per kalenderjaar betaald door de werkgever aan de arbeiders 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 VI – TWEEDE PENSIOENPIJLER**

### **Artikel 13.**

De ondertekenende partijen van de huidige overeenkomst bevelen de werkgevers van de sector aan, op het niveau van de onderneming of de groep, de invoering van een groepsverzekering te voorzien voor de arbeiders na overleg op lokaal vlak.

## **TITEL VII– OPEENVOLGENDE ARBEIDSOVEREENKOMSTEN**

### **Artikel 14.**

In geval van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur of vervangingsovereenkomsten, zal de gedekte periode door de bedoelde arbeidsovereenkomsten in aanmerking worden genomen voor de berekening van de anciënniteit in geval van definitieve aanwerving voor zover er geen onderbreking plaats heeft gehad in de opeenvolging van deze contracten van meer dan 4 weken.

## **TITEL VIII – DIVERSE MAATREGELEN**

### **HOOFDSTUK I – VERVOERSKOSTEN**

#### **Artikel 15.**

Artikel 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 15 mei 1991, gesloten in de schoot van het Paritair Comité voor het Glasbedrijf, betreffende de vervoerskosten, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 19 september 1991, zal als volgt worden gewijzigd :

“De werkgevers betalen de vervoerskosten aan alle arbeiders ten belope van 60 % van de prijs van het sociaal abonnement (treinkaart) in 2<sup>de</sup> klasse van de Nationale Maatschappij der Belgische Spoorwegen, hierna genoemd de N.M.B.S., ongeacht het gebruikte transportmiddel”.

De werkgever komt enkel tussen in de vervoerskosten wanneer de afgelegde afstand gelijk of meer bedraagt dan vijf (5) kilometer, behalve wanneer het transport door de N.M.B.S. wordt georganiseerd.

Artikel 6 van dezelfde overeenkomst van 15 mei 1991 zal als volgt worden gewijzigd :

“Voor het transport georganiseerd door de werkgevers met financiële tussenkomst van de arbeiders, mag de tussenkomst van de werkgevers niet lager liggen dan 60 % van de prijs van het sociaal abonnement in 2<sup>de</sup> klasse van de N.M.B.S. voor de afgelegde afstand, zonder afbreuk te doen aan de voordeligere maatregelen op het niveau van de ondernemingen”.

## HOOFDSTUK II – STATUUT VAN DE VAKBONDSAFVAARDIGING

### **Artikel 16.**

De collectieve arbeidsovereenkomst van 9 augustus 1972, gesloten in de schoot van het Paritair Comité voor het Glasbedrijf, betreffende het statuut van de vakbondsafvaardigingen, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 10 juni 1999 zal in artikel 8 aangepast worden om te voorzien dat om effectief of plaatsvervangend vakbondsafgevaardigde te worden, de arbeiders op de datum van de verkiezing of van de aanstelling niet ouder dan 21 jaar maar ten minste 18 jaar oud moeten zijn.

## HOOFDSTUK III – CAMPAGNE « SCHONE KLEREN OP HET WERK »


### **Artikel 17.**

Schone kleren zijn kleren vervaardigd in goede werkomstandigheden. De Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) heeft een reeks normen en overeenkomsten bepaald die moeten gerespecteerd die overal en op elk ogenblik moeten gerespecteerd worden. Schone kleren zijn kleren die vervaardigd werden met respect voor de fundamentele arbeidsnormen voorgeschreven door de IAO. Het betreft in het bijzonder de overeenkomsten van de IAO nr. 1, 26, 29, 87, 98, 100, 105, 111, 122, 131, 138, 155 en 182.

In het kader van deze “schone kleren” campagne, engageren de werkgevers zich om enkel schone kleren ter beschikking te stellen van de arbeiders die in correcte arbeidsomstandigheden werden vervaardigd.

## HOOFDSTUK IV – SOCIAAL EUROPEES AKKOORD OVER KRISTALLIJN SILICA

### **Artikel 18.**

 Op <sup>25</sup>~~26~~ april 2006 werd er een akkoord ondertekend voor de bescherming van de gezondheid van werknemers door de naleving van goede praktijken in het kader van de behandeling van kristallijn silica en producten die deze stof bevatten, dat van kracht is geworden op 25 oktober 2006.

De werkgevers en de arbeiders engageren zich om de “Gids goede praktijken voor de bescherming van de gezondheid van de werknemers in het kader van de behandeling van kristallijn silica en de producten die deze stof bevatten” te respecteren zoals gepubliceerd op 25 oktober 2006 en beschikbaar op de website van NEPSI ([www.nepsi.eu](http://www.nepsi.eu)).

## TITEL IX – SOCIAAL OVERLEG

### **Artikel 19.**

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 X – SOCIALE VREDE

### Artikel 20.

*bij de werkgevers die ressorteren onder de sector van het glasbedrijf*

Tot 31 december 2008, verbinden de ondertekenende vakbonden van de huidige overeenkomst en hun leden zich ertoe geen enkele algemene en collectieve eis meer te stellen, ten gunste van de arbeiders buiten de uitvoeringsmaatregelen van de huidige overeenkomst.

De ondertekenende partijen van de huidige overeenkomst gaan echter akkoord om onderhandelingen te starten op het niveau van de sector van de spiegelmakerij en van de ondernemingen die niet tot de spiegelmakerij behoren.

Indien de sociale vrede niet nageleefd wordt, indien de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 april 1987, gesloten in de schoot van het Paritair Comité voor het Glasbedrijf, betreffende de sociale vrede en prestaties van openbaar nut in 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 XI – GELDIGHEID

### Artikel 21.

De huidige collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 24.04.07 betreffende de arbeidsvoorwaarden en de verloning en de andere arbeidsmodaliteiten in de sector (geregistreerd onder het nr. 85036). Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt van kracht op 1 januari 2007 en verliest haar uitwerking op 31 december 2008.

Deze huidige 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.

De huidige collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten ter uitvoering van de wet van 26 juli 1996 betreffende de bevordering van de werkgelegenheid en het preventieve behoud van de competitiviteit en van haar uitvoeringsbesluiten.

### Artikel 22.

De voordeligere maatregelen van de collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten in de schoot van de onderneming<sup>o</sup> behouden hun uitwerking tijdens de ganse duur van de huidige collectieve arbeidsovereenkomst.

*o of de subsectoren*

### Artikel 23.

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 wordt gevraagd door de ondertekende partijen.