

Convention collective de travail du 11 mars 2014, 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 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 - CONDITIONS DE TRAVAIL

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

Article 2.

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 3.

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 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 - SALAIRES HORAIRE MINIMUMS

Article 5.

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.

Categorie	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).

CHAPITRE IV - PRIMES D'EQUIPES

Article 6.

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).

CHAPITRE V - LIAISON DES SALAIRES ET DES PRIMES D'EQUIPES A L'INDICE SANTE

Article 7.

Les salaires horaires minimums fixés à l'article 5, les primes d'équipes fixées à l'article 6 ainsi que les salaires effectivement payés sont rattachés à l'indice santé 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 santé, enregistrée sous le numéro 72208 et telle que modifiée par la convention collective de travail du 21 février 2006 enregistrée sous le numéro 80260.

CHAPITRE VI - PECULE EXTRA-LEGAL COMPLEMENTAIRE DE VACANCES

Article 8.

Les ouvriers qui ont eu des prestations complètes du 1^{er} novembre 2012 au 31 octobre 2013 et du 1^{er} novembre 2013 au 31 octobre 2014 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 III - 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).

Article 11.

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 belge du 20 août 1971.

TITRE IV – TRAVAIL A MI-TEMPS VOLONTAIRE

Article 12.

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 V - TRAVAIL INTERIMAIRE

Article 13.

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 VI - ORGANISATION DU TRAVAIL

Article 14.

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 VII - CONCERTATION SOCIALE

Article 15.

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 VIII - PAIX SOCIALE

Article 16.

Jusqu'au 31 décembre 2014, 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 IX - VALIDITE

Article 17.

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

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 18.

La présente convention collective de travail sera déposée au Greffe de la Direction Générale Relations Collectives de Travail du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation Sociale et la force obligatoire par arrêté royal sera demandée.

ooOoo

Collectieve arbeidsovereenkomst van 11 maart 2014, gesloten in de schoot van het Paritair Comité voor het Glasbedrijf, betreffende de 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 - TOEPASSINGSGEBIED

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 - ARBEIDSVOORWAARDEN

HOOFDSTUK I – WEKELIJKE ARBEIDSDUUR EN ANCIËNNITEITSVERLOF

Artikel 2.

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 3.

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 4.

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 – MINIMUM UURLONEN

Artikel 5.

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).

HOOFDSTUK IV - PLOEGENPREMIES

Artikel 6.

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).

HOOFDSTUK V – KOPPELING VAN DE LONEN EN DE PLOEGENPREMIES AAN HET GEZONDHEIDSINDEXCIJFER

Artikel 7.

De minimum uurlonen vastgesteld bij artikel 5, de ploegenpremies vastgesteld bij artikel 6 evenals de effectief betaalde lonen zijn gekoppeld aan het gezondheidsindexcijfer 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 gezondheidsindexcijfer, geregistreerd onder het nummer 72208 en zoals gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 21 februari 2006, geregistreerd onder het nummer 80260.

HOOFDSTUK VI – AANVULLEND EXTRAWETTELIJK VAKANTIEGELD

Artikel 8.

De arbeiders die volledige prestaties hebben verricht van 1 november 2012 tot 31 oktober 2013 en van 1 november 2013 tot 31 oktober 2014 hebben voor elke referteperiode 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 III – 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).

Artikel 11.

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 Belgisch Staatsblad van 20 augustus 1971.

TITEL IV – VRIJWILLIGE HALFTIJDSE TEWERKSTELLING

Artikel 12.

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 V - UITZENDARBEID

Artikel 13.

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 VI - ARBEIDSORGANISATIE

Artikel 14.

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 VII – SOCIAAL OVERLEG

Artikel 15.

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 VIII – SOCIALE VREDE

Artikel 16.

Tot 31 december 2014, 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 vreedstijd 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 IX - GELDIGHEID**Artikel 17.**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt van kracht op 1 september 2013 en verliest haar uitwerking op 31 december 2014.

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 18.

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