



**ERRATUM**

**Commission paritaire de l'industrie verrière**

**CCT n° 122561/CO/115  
du 09/04/2014**

Correction du texte néerlandais :

- A l'article 7 (deux fois) et à l'article 8, l'indice-pivot "98,88" doit être corrigé en "99,88".

**Décision du**

**ERRATUM**

**Paritair Comité voor het glasbedrijf**

**CAO nr. 122561/CO/115  
van 09/04/2014**

Verbetering van de Nederlandstalige tekst :

- In artikel 7 (twee maal) en artikel 8, moet het spilindex "98,88" vervangen worden door "99,88".

**Beslissing van**

04-07-2017

**Convention collective de travail du 9 avril 2014, 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 de la miroiterie et de la fabrication de vitraux d'art**

**PREAMBULE**

Les partenaires sociaux entendent conclure un accord fermé qui respecte, d'une part, la loi du 26 juillet 1996 concernant la promotion de l'emploi et la sauvegarde préventive de la compétitivité et son arrêté royal d'exécution du 28 avril 2013, et les conventions collectives de travail conclues pour tout le secteur de l'industrie du verre, et d'autre part, tient compte de la réalité socio-économique qui préside dans le secteur de la transformation du verre plat, autrement dit dans la miroiterie.

**TITRE I - CHAMP D'APPLICATION**

**Article 1.**

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des usines et entreprises des secteurs d'activité suivants, y compris le montage et la pose assumés par elle, à l'exception de la société anonyme AGC MIRODAN N.V., sise à 8501 Heule, Industrielaan 1 :

- 1° verres plats assemblés et/ou transformés et/ou façonnés, par exemple : vitrages isolants, verres à glaces, verres rodés, biseautés, argentés, gravés, décorés, bombés, matés, mousselines, d'une façon générale, la miroiterie et autres;
- 2° fabrication de vitraux d'art.

Cependant les dispositions prévues aux articles 26 à 29 de la présente convention collective de travail s'appliquent aussi intégralement à la société anonyme AGC MIRODAN N.V. (Industrielaan 1 – 8501 Heule).

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

## **TITRE II - CONDITIONS DE TRAVAIL**

### **CHAPITRE I - DUREE HEBDOMADAIRE DE TRAVAIL**

#### **Article 2.**

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

### **CHAPITRE II – CONGES D’ANCIENNETE**

#### **Article 3.**

Les ouvriers ont droit aux congés d’ancienneté conformément à ce qui suit :

- un jour de congé après 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise;
- deux jours de congé après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise;
- trois jours de congé après 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Ces jours sont accordés dès que l'ancienneté est atteinte.

Les dates de congé sont fixées en accord avec l'employeur, tenant compte de l'organisation du travail.

### **CHAPITRE III - CLASSIFICATION DES FONCTIONS**

#### **A. Personnel de fabrication**

##### **Article 4.**

Les fonctions des ouvriers occupés dans la fabrication sont classées en six groupes selon les critères généraux ci-après :

##### **Groupe 1**

Ne nécessite aucune formation scolaire préalable, formation professionnelle interne inférieure à une (1) semaine, exécution de simples tâches répétitives sur un poste de travail, savoir lire et écrire, qualité de travail et rendement suffisants, attention soutenue.

### Groupe 2

Ne nécessite aucune formation scolaire spécifique préalable, formation professionnelle interne d'une (1) semaine maximum, exécution de simples tâches répétitives sur plusieurs postes de travail, savoir lire et écrire, qualité de travail et rendement suffisants, attention soutenue.

### Groupe 3

Formation professionnelle interne d'une semaine à moins d'un (1) mois, exécution de tâches plus difficiles qui nécessitent une formation plus longue sur plusieurs postes de travail, être capable d'exécuter les fonctions des groupes 1 et 2, niveau A3 ou équivalent. Les gardes et concierges sont également classés dans ce groupe. Qualité de travail et rendement suffisants.

### Groupe 4

Formation professionnelle interne d'un (1) mois à moins de trois (3) mois, exécution de tâches qui nécessitent une période d'adaptation et une connaissance spécifique sur plusieurs postes de travail, niveau A3 ou équivalent.

### Groupe 5

Formation professionnelle interne de trois (3) à six (6) mois, exécution de tâches qui nécessitent une connaissance professionnelle (spécialisation), savoir travailler presque indépendamment (avec un soutien hiérarchique minimal), niveau A2 ou équivalent.

### Groupe 6

Formation professionnelle interne de six (6) mois ou plus, exécution de plusieurs tâches sur plusieurs postes de travail qui nécessitent une connaissance du métier approfondie, savoir travailler de manière complètement autonome, niveau A2 ou équivalent.

## **B. Personnel d'entretien et des services auxiliaires**

### **Article 5.**

Les ouvriers occupés dans les services d'entretien et auxiliaires sont classés comme suit:

- 1° les manœuvres spécialisés sont classés, au minimum dans le groupe 5 prévu à l'article 4.
- 2° les ouvriers qualifiés sont classés comme suit :
  - 1) Catégorie A : nouveaux diplômés A4, A3, B2.
  - 2) Catégorie B : nouveaux diplômés A4, A3, B2 après une période d'essai.
  - 3) Catégorie C : diplômés A4 ou B6, ayant au moins deux ans d'expérience.
  - 4) Catégorie D : diplômés A3, B2 ou B1, ayant au moins cinq ans d'expérience.

5) Brigadiers : diplômés comme prévu pour la catégorie D et exerçant un commandement.

L'accès aux catégories supérieures est prévu en cas de mérite exceptionnel ou d'ancienneté suffisante pour les ouvriers qui ne sont pas diplômés comme prévu à l'article 5, 2°.

Le passage d'une catégorie à une autre implique cependant, comme le passage d'un groupe de base à un autre, un rendement et une qualité de travail suffisants.

#### **Article 6.**

L'application objective des critères définis aux articles 4 et 5 fait l'objet d'un examen paritaire au sein de l'entreprise.

### **TITRE III - CONDITIONS DE REMUNERATION**

#### **CHAPITRE I - SALAIRES HORAIRES MINIMUMS**

#### **Article 7.**

##### **A. Personnel de fabrication**

Les salaires horaires minimums des ouvriers exerçant une profession définie à l'article 4 sont fixés comme suit pour un régime de travail de 38 heures par semaine :

<u>Groupe</u>	<u>Euros par heure</u>
1	10,5273
2	10,7795
3	11,0758
4	11,4102
5	11,7054
6	12,4106

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

A l'embauche, les ouvriers qui exercent une fonction classée en groupe 1, 2 ou 3, perçoivent un salaire égal à 95 % du salaire pour ces groupes et ce durant quatre semaines de travail effectif au maximum. Pendant cette période l'ouvrier est formé et supervisé dans la fonction. Le système ne peut être appliqué qu'une seule fois au même ouvrier, sauf en ce qui concerne les étudiant(e)s.

### **B. Personnel d'entretien et des services auxiliaires**

Les salaires horaires minimums des ouvriers exerçant une profession définie à l'article 5, sont fixés comme suit pour un régime de travail de 38 heures par semaine :

<u>Groupe</u>	<u>Euros par heure</u>
---------------	------------------------

5	11,7054
6	12,4106

<u>Catégorie</u>	<u>Euros par heure</u>
------------------	------------------------

A	12,4106
B	12,8187
C	13,2231
D	13,6290
Brigadiers	14,0382

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

## **CHAPITRE II - PRIMES D'EQUIPES**

### **Article 8.**

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 :

<u>Equipe</u>	<u>Euros par heure</u>
---------------	------------------------

Du matin	0,4554
De l'après-midi	0,4554
De nuit	1,6335

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

Les ouvriers travaillant exclusivement la nuit reçoivent également une prime de 1,6335 € par heure.

Les primes d'équipes fixées ci-avant sont doublées pour tout travail effectué le samedi en équipes.

### **CHAPITRE III - TRAVAIL DES SAMEDIS, DIMANCHES ET JOURS FERIES LEGAUX**

#### **Article 9.**

Les ouvriers occupés en régime de travail normal le samedi bénéficient de la prime d'équipe doublée correspondante comme prévu à l'article 8 pour le travail en équipes le samedi.

#### **Article 10.**

Les salaires et les primes d'équipes sont doublés pour tout travail effectué les dimanches et jours fériés légaux.

### **CHAPITRE IV – ECO-CHEQUE**

#### **Article 11.**

Un éco-chèque d'une valeur de 125 € est accordé aux ouvriers actifs au cours du mois de juillet de chaque année.

L'éco-chèque, d'une valeur maximale de 125 €, est accordé au prorata des prestations du travailleur y ayant droit pendant la période de référence qui débute le 1<sup>er</sup> juillet de l'année précédente jusqu'au 30 juin de l'année en cours.

Sont assimilées à des prestations les périodes couvertes par le salaire mensuel garanti.

La valeur nominale maximale de l'éco-chèque s'élève à 10 € par éco-chèque.

L'avantage « éco-chèque » peut éventuellement être accordé sous une autre forme, qui en tenant compte du traitement fiscal et parafiscal des éco-chèques, représente le même coût. Cette transposition devait être réalisée avant le 31 octobre 2011 moyennant une convention collective de travail conclue au niveau de l'entreprise, déposée au Greffe des Relations Collectives du Travail du SPF Travail, Emploi et Concertation Sociale.

## **CHAPITRE V – ASSURANCE-GROUPE**

### **Article 12.**

Dans le cadre d'un rapprochement des statuts entre employés et ouvriers du secteur de la miroiterie, tout ouvrier occupé se voit verser une prime annuelle unique non récurrente de 35 € dans une assurance-groupe constituée à son nom.

Les frais liés à ladite prime sont entièrement à charge de l'employeur.

La prime annuelle unique non récurrente de 35 € est proratisée au regard des prestations effectuées par l'ouvrier pendant la période de référence qui débute le 1<sup>er</sup> décembre 2013 jusqu'au 30 novembre 2014.

Sont assimilées à des prestations effectives, toutes les périodes couvertes par le salaire garanti.

Le paiement de ladite prime doit être effectué en une fois dans le courant du mois de décembre 2014.

### **Article 13.**

En cas d'absence d'assurance-groupe pour les employés d'une entité juridique ou en cas d'impossibilité pour l'entreprise de conclure une police d'assurance-groupe pour ses ouvriers auprès d'une compagnie d'assurance, l'avantage visé à l'article 12 de cette convention collective de travail est automatiquement transposé, en 35 € d'éco-chèques de manière non-récurrente avant le 1<sup>er</sup> décembre 2014 et selon les mêmes conditions de proratisation et d'assimilation à des prestations effectives que celles prévues à l'article 12.

Cet avantage équivalent s'inscrit, lui aussi, dans le cadre d'un rapprochement des statuts entre employés et ouvriers.

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

### **Article 14.**

Le montant des salaires horaires minimums fixés à l'article 7, les primes d'équipes fixées à l'article 8, 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 modifiée par la convention collective de travail du 21 février 2006 enregistrée sous le numéro 80260.

Cependant, en vertu de l'Arrêté royal du 24 décembre 1993 portant exécution de la loi du 6 janvier 1989 pour la sauvegarde préventive de la compétitivité du pays, l'indice santé dont question ci-dessus doit être remplacé par la moyenne de l'indice quadri-mensuel tel qu'établi par le Service Public fédéral Economie, PME, Classes moyennes et Energie et publié au Moniteur belge.

## **CHAPITRE VII - PAIEMENT DES ABSENCES JUSTIFIEES**

### **Article 15.**

Sans préjudice des dispositions de l'article 30 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, de la convention collective de travail n° 74 du 17 novembre 1999 concernant le maintien de la rémunération normale des travailleurs cohabitants légaux pour les jours d'absence à l'occasion de certains événements familiaux (ratifiée par l'AR du 7 février 2000 paru au MB du 24 février 2000) et de l'arrêté royal du 28 août 1963 relatif au maintien de la rémunération normale des ouvriers, des travailleurs domestiques, des employés et des travailleurs engagés pour le service des bâtiments de navigation intérieure, pour les jours d'absence à l'occasion d'événements familiaux ou en vue de l'accomplissement d'obligation civiques ou de missions civiles, modifié par les arrêtés royaux des 9 et 22 juillet 1970, 18 novembre 1975, 16 janvier 1978, 12 août 1981, 8 juin 1984, 27 février 1989, 7 février 1991, 19 novembre 1998 et 9 janvier 2000 et par la loi du 10 août 2001, les ouvriers visés à l'article 1 de la présente convention, ont le droit de s'absenter du travail, avec maintien de leur salaire normal, pour les motifs suivants et pour une durée fixée comme suit

Motif de l'absence	Durée de l'absence
Décès des grands-parents habitant chez l'ouvrier	Un jour complémentaire aux deux jours prévus par l'arrêté royal précité
Communion solennelle ou participation d'un enfant de l'ouvrier ou de son conjoint ou du cohabitant légal à la fête de la jeunesse laïque	Un jour à choisir dans la semaine qui précède ou qui suit la cérémonie

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

### **CHAPITRE I – PRINCIPES GENERAUX**

#### **Article 16.**

Les employeurs s'engagent à avertir les représentants des organisations représentatives des travailleurs le plus vite possible d'une mise en chômage éventuelle.

En cas de chômage temporaire, dans la mesure du possible, il est instauré un système de roulement parmi les ouvriers dont les fonctions sont équivalentes, et, le personnel intéressé est si possible occupé dans d'autres sections ou divisions de l'entreprise.

En cas de licenciement collectif, l'employeur en plus du respect de ses obligations légales spécifiques au licenciement collectif, use de son influence afin de replacer les ouvriers dans d'autres entreprises.

### **CHAPITRE II - AVANTAGES SOCIAUX**

#### **A. Chômage temporaire**

#### **Article 17.**

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

#### **Article 18.**

Une allocation est allouée, par journée chômée, aux ouvriers, lorsque le chômage temporaire est dû à des raisons économiques et/ou techniques, à l'exception du chômage temporaire résultant de grèves ou de conséquences de grèves dans l'entreprise ou dans d'autres entreprises.

Cette allocation pour un régime de travail de 38 heures par semaine est fixée à (ces allocations sont mis en regard de l'indice-pivot 119,62 (base 2004 = 100) ou 99,05 (base 2013 = 100)) :

- 10,5541 € par jour chômé dans un régime de 5 jours/semaine;
- 8,7952 € par jour chômé dans un régime de 6 jours/semaine.

Toutefois, à partir du 90<sup>ème</sup> jour chômé dans l'année civile, les montants sont portés, dans un régime de travail de 38 heures par semaine à (ces allocations sont mis en regard de l'indice-pivot 119,62 (base 2004 = 100) ou 99,05 (base 2013 = 100)) :

- 13,7205 € par jour chômé dans un régime de 5 jours/semaine;
- 11,4339 € par jour chômé dans un régime de 6 jours/semaine.

Cette allocation est octroyée sans limitation du nombre de jours de chômage dans l'année civile.

Les montants cités dans cet article varient selon le système de liaison, défini pour l'évolution des seuils du régime général de la sécurité sociale par la loi du 2 août 1971, publiée au M.B. du 20 août 1971.

#### **Article 19.**

L'allocation octroyée en vertu de l'article 18 n'est due que lorsque l'ayant droit chôme réellement.

#### **Article 20.**

Le paiement de l'allocation ne se fait qu'après vérification des fiches de contrôle. L'allocation est payée avec la même périodicité que les salaires.

#### **Article 21.**

Pour l'application des articles 26 et 27 de la présente convention collective de travail quarante jours de chômage temporaire par an sont assimilés à des jours travaillés.

Pour les ouvriers qui ne totalisent pas 220 jours travaillés ou assimilés parce qu'ils ont connu du chômage temporaire, le principe du paiement « pro rata temporis » est d'application.

Toute pratique plus favorable, antérieure et toujours en vigueur au sein des entreprises, demeure d'application.

### **B. Licenciement pour restructuration, licenciement collectif ou suppression de postes de travail**

#### **Article 22.**

En cas de licenciement pour restructuration, licenciement collectif ou suppression de postes de travail pendant la période du 1<sup>er</sup> janvier 2013 au 31 décembre 2014, les ouvriers visés à l'article 1<sup>er</sup>, comptant une ancienneté de trois mois et plus dans l'entreprise, ont droit aux indemnités suivantes :

1° Ouvriers comptant moins d'un an d'ancienneté dans l'entreprise

Une indemnité de licenciement est payée, dans tous les cas de licenciement qui sont visés au 1<sup>er</sup> paragraphe du présent article, aux ouvriers ayant au moins 3 mois mais moins d'un an d'ancienneté. Cette indemnité est de 142,71 € à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2014.

2° Ouvriers ayant un an d'ancienneté et plus dans l'entreprise

Une option est laissée entre :

- a) le bénéfice des allocations prévues en cas de chômage temporaire par l'article 18, à raison de :

50 allocations journalières, maximum, aux ouvriers ayant de un à deux ans d'ancienneté;

75 allocations journalières, maximum, aux ouvriers ayant de deux ans à moins de cinq ans d'ancienneté;

120 allocations journalières, maximum, aux ouvriers ayant de cinq ans à moins de dix ans d'ancienneté;

150 allocations journalières, maximum, aux ouvriers ayant de dix ans à moins de quinze ans d'ancienneté;

200 allocations journalières, maximum, aux ouvriers ayant de quinze ans à moins de vingt ans d'ancienneté;

300 allocations journalières, maximum, aux ouvriers ayant vingt ans d'ancienneté et plus.

Ce nombre d'allocations calculé en régime de travail de six jours par semaine est converti au prorata pour les ouvriers occupés en régime de travail de cinq jours par semaine, en arrondissant, en cas de fraction, à l'unité supérieure;

- b) le bénéfice d'une indemnité de licenciement égale à :

50 % des allocations proméritées selon l'ancienneté prévue en a), si l'ouvrier a moins de 45 ans;

75 % des allocations proméritées selon l'ancienneté, s'il a 45 ans et plus.

L'option doit être levée par l'ouvrier avant l'expiration du préavis.

Le choix entre l'indemnité de licenciement et le bénéfice des allocations journalières de sécurité d'existence est sans appel.

3° Incidence de la loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement

Pour des raisons d'équité et tenant compte du fait qu'au 1<sup>er</sup> janvier 2014, les délais de préavis pour les ouvriers licenciés par l'employeur sont augmentés, il est tenu compte du principe suivant.

Les indemnités complémentaires prévues par le présent article 22 s'éteindront en application de l'article 94 de la loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement, et expireront au plus tard le 1<sup>er</sup> juillet 2015.

En outre, le droit aux indemnités complémentaires prévues par le présent article 22 expire pour l'ouvrier qui peut revendiquer l'indemnité de compensation de licenciement comme définie à l'article 97 de ladite loi du 26 décembre 2013.

**C. Cumul d'avantages**

**Article 23.**

L'article 22 (B. Licenciement pour restructuration, licenciement collectif ou suppression de postes de travail) est uniquement d'application aux entreprises et à leurs ouvriers ne bénéficiant pas des dispositions de la loi du 28 juin 1966, relative à l'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises.

**D. Liaison des allocations et indemnités à l'indice (des allocations sociales)**

**Article 24.**

Les allocations et indemnités prévues aux articles 18 et 22 fluctuent 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.

Elles sont à mettre en regard de l'indice-pivot 119,62 (base 2004 = 100) ou 99,05 (base 2013 = 100).

Les indexations des allocations journalières se font sur la base du montant hebdomadaire qui est divisé par 5 ou 6 selon que le régime hebdomadaire de travail compte 5 ou 6 jours.

### TITRE IV - SECURITE D'EMPLOI

#### **Article 25.**

En cas de mutation de fonction d'un ouvrier à l'intérieur d'une société, l'employeur alloue à l'ouvrier une indemnité compensatoire si la rémunération horaire moyenne de l'ouvrier est inférieure à l'ancienne rémunération.

Cette indemnité est fixée aux taux et pour les périodes repris ci-dessous, en prenant pour base la différence entre les deux rémunérations susmentionnées telles qu'expliquées ci-après :

Ancienneté de	Indemnité de 100% payée pendant	Indemnité de 90% payée pendant	Indemnité de 80% payée pendant
25 ans et plus	18 mois	12 mois	12 mois
20 ans à moins de 25 ans	11 mois	11 mois	11 mois
15 ans à moins de 20 ans	7 mois	8 mois	9 mois
10 ans à moins de 15 ans	7 mois	7 mois	7 mois
5 ans à moins de 10 ans	4 mois	5 mois	6 mois
2 ans à moins de 5 ans	3 mois	4 mois	5 mois
3 mois à moins de 2 ans	3 mois	3 mois	4 mois

La première période d'indemnisation (à 100 %) ne comprend pas la période couverte par le préavis légal ou conventionnel de salaire; elle débute le premier jour ouvrable suivant le jour où expire le préavis légal ou conventionnel de salaire.

L'ancienneté est calculée à la date du jour où la mutation de fonction prend cours.

Aucune indemnité n'est payée :

- 1° aux ouvriers dont l'ancienneté est inférieure à 3 mois;
- 2° en cas de:
  - a) mutation réalisée à la demande de l'ouvrier;
  - b) mutation décidée par l'employeur pour des motifs disciplinaires;
  - c) fluctuation de salaires découlant des usages et conventions applicables à la fonction.

Par rémunération horaire moyenne, il faut entendre la rémunération horaire majorée de la prime de productivité horaire calculée sur la moyenne des trois mois précédant le changement de fonction. Les primes d'équipes, les primes diverses (autres que la prime de productivité) et les sursalaires ne sont pas pris en considération. Les cas d'espèce sont examinés en commun sur le plan local.

Cette indemnité est calculée au moment de la mutation et, hormis sa diminution progressive respectivement à 90 et 80 % de son montant, est constante pendant toute la période d'indemnisation, au prorata du temps de travail presté. Elle varie toutefois proportionnellement si l'écart entre le salaire perdu et le salaire actuel varie.

## TITRE V - AUTRES AVANTAGES

### CHAPITRE I - PECULE EXTRALEGAL COMPLEMENTAIRE AU PECULE DE VACANCES

#### **Article 26.**

Il est accordé aux ouvriers un pécule extralégal complémentaire au pécule de vacances, équivalent au salaire pour :

- 110 heures de travail après une ancienneté d'un an;
- 120 heures de travail après une ancienneté de deux ans;
- 130 heures de travail après une ancienneté de trois ans;
- 140 heures de travail après une ancienneté de quatre ans;
- 150 heures de travail après une ancienneté de cinq ans;
- 160 heures de travail après une ancienneté de six ans;

pour au moins 220 jours travaillés à temps plein et y assimilés par an.

Sont assimilés à des jours travaillés :

- 1° les jours d'absence due à un accident de travail;
- 2° les jours d'absence justifiée à l'exception de ceux couverts par le salaire hebdomadaire garanti.

Toutefois, dans l'hypothèse d'une période d'absence prolongée pour cause de maladie, l'assimilation ne couvre que les 6 premiers mois continus de maladie.

En cas de nouvelle absence pour cause de maladie, une nouvelle période d'assimilation maximale de 6 mois continus débute pour autant que l'ouvrier ait, pendant 90 jours calendrier consécutifs, repris le travail entre les deux périodes d'absence.

#### **Article 27.**

Les ouvriers qui ne totalisent pas 220 jours travaillés et y assimilés par an parce qu'ils sont entrés en service dans le courant de l'exercice, parce qu'ils ont été malades dans les conditions prévues à l'article 26, parce que le contrat a pris fin

- pour cas de force majeure ou
- par démission ou par consentement mutuel ou
- par licenciement sauf pour motif grave, ou
- parce qu'ils ont été pensionnés,

obtiennent un pécule extralégal complémentaire au pécule de vacances équivalent au salaire pour :

- 9 heures de travail par mois pour une ancienneté inférieure ou égale à un an;
- 10 heures de travail par mois pour une ancienneté de deux ans;
- 11 heures de travail par mois pour une ancienneté de trois ans;
- 12 heures de travail par mois pour une ancienneté de quatre ans;
- 13 heures de travail par mois pour une ancienneté de cinq ans;
- 14 heures de travail par mois pour une ancienneté de six ans;

étant entendu que tout mois commencé est considéré comme mois entier.

Le principe du « pro rata temporis » est d'application.

#### **Article 28.**

Pour le calcul du pécule extralégal complémentaire au pécule de vacances, la période de référence débute le 1er décembre et se termine le 30 novembre de l'année suivante.

L'ancienneté à prendre en considération est celle acquise dans l'entreprise.

L'ancienneté et le salaire à prendre en considération sont déterminés par la situation au 30 novembre.

L'ancienneté et le salaire à prendre en considération pour les ouvriers qui ne sont plus en service dans l'entreprise à la date précitée sont déterminés par la situation au dernier jour d'occupation.

#### **Article 29.**

Ce pécule extralégal complémentaire au pécule de vacances est payable au plus tard en décembre, avant la Noël, ou à l'expiration du contrat de travail pour les ouvriers visés à l'article 27.



## **CHAPITRE II - PRIME DE DEPART**

### **Article 30.**

Une prime de départ égale au dernier pécule extralégal complémentaire au pécule de vacances dont question aux articles 26 à 29 est accordée aux ouvriers qui quittent l'entreprise à l'âge de bénéficier du régime de chômage avec complément d'entreprise et, en l'absence de régime de chômage avec complément d'entreprise, au plus tard lors de la prise de cours d'une pension anticipée ou de la pension légale.

Par dernier pécule extralégal complémentaire au pécule de vacances, on entend le pécule tel que calculé l'année qui précède le départ de l'ouvrier.

## **CHAPITRE III - COURS DU SOIR**

### **Article 31.**

Les ouvriers désireux de se perfectionner dans le métier exercé (cours relatifs au façonnage du verre pour le personnel de production ou ayant trait à la spécialité exercée, pour le personnel d'atelier et d'entretien), peuvent, à leur demande, obtenir un crédit de jours de congé complémentaire destiné à faciliter la préparation et la présentation de leurs examens de fin d'année.

Cette disposition vise uniquement les ouvriers ayant rentré, au début de l'année académique, le certificat d'inscription aux cours et dont la demande a été examinée et acceptée par le chef hiérarchique.

Les cours par correspondance n'entrent pas en ligne de compte, sauf pour les personnes qui se préparent aux épreuves d'un jury central.

### **Article 32.**

Les ouvriers ont droit au crédit de jours suivant :

Niveau des cours suivis	Nombre d'heures de cours effectivement suivis pendant une année académique	Congés octroyés
1. Niveau technique supérieur et assimilé - anciennement B1	- Plus de 300 heures	5 jours
	- De 200 à 300 heures	4 jours
	- Moins de 200 heures	1 jour
2. Niveau technique et professionnel secondaires supérieurs et assimilés –	- Plus de 300 heures	3 jours
	- Moins de 300 heures	1 jour

anciennement B6/B2		
3. Niveau technique et professionnel secondaires inférieurs et assimilés trois premières années – anciennement B6/B2	- Plus de 300 heures - Moins de 300 heures	3 jours 1 jour

Le tableau repris ci-dessus a été établi en tenant compte non seulement du niveau des cours suivis mais également de l'ampleur des matières sur lesquelles portent les examens.

### **Article 33.**

Le crédit de jours doit être utilisé dans le courant de la période allant des quinze jours précédant immédiatement le début de la session des examens jusqu'à la fin de cette session.

Le crédit de jours peut être scindé mais uniquement en journées entières.

Le congé doit toujours être sollicité au préalable et fixé en accord avec le chef hiérarchique.

Ce crédit n'est accordé qu'une fois par année académique.

### **Article 34.**

Sont exclus du bénéfice du présent avantage, les ouvriers qui sont en préavis ou sous le coup d'une mesure de licenciement au début des examens.

### **Article 35.**

Les jours de congé accordés en vertu des articles 31 à 33 sont assimilés à des jours de travail effectif pour le calcul des jours de repos compensatoires éventuellement prévus dans le cadre du régime de durée de travail qui est applicable aux bénéficiaires de congé, ainsi que pour le calcul du pécule extralégal complémentaire au pécule de vacances.

### **Article 36.**

Les dispositions nécessaires sont prises, dans les limites prévues par la loi, pour que le congé accordé en vertu des articles 31 à 33, ne porte pas préjudice aux droits des intéressés en ce qui concerne les avantages prévus par la législation ou par une convention collective de travail conclue dans le secteur ou dans l'entreprise.

**Article 37.**

Les avantages octroyés en vertu des articles 31 à 33 ne peuvent être cumulés avec des avantages similaires accordés par voie légale ou conventionnelle.

**CHAPITRE V - DELEGUE SYNDICAL****Article 38.**

Il est accordé un crédit de trois journées de travail normal par an et par mandat effectif de délégué syndical.

Ce pot de jours de crédit est destiné à permettre aux membres en exercice de la délégation syndicale de participer à certaines missions syndicales en dehors de l'entreprise, autres que des activités de formation ou des réunions paritaires organisées au niveau de la Commission paritaire de l'industrie verrière, du sous-secteur ou de l'entreprise.

**TITRE VI - HEURES SUPPLEMENTAIRES****Article 39**

Les entreprises s'engagent à tout mettre en œuvre pour limiter au maximum, en concertation avec la délégation syndicale, les heures supplémentaires non récupérées.

**TITRE VII - ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL****Article 40.**

Les parties signataires défendent auprès de leurs membres le principe que toutes les possibilités offertes par la loi du 16 mars 1971 sur le travail et par la convention collective de travail n° 42 du 2 juin 1987, d'adapter le travail aux nécessités socio-économiques, peuvent être discutées au niveau de l'entreprise.

## TITRE VIII - FLEXIBILITE

### **Article 41.**

En exécution de la convention collective de travail du 11 mars 2014, conclue au sein de la Commission paritaire de l'industrie verrière, relative au régime des heures supplémentaires en exécution de la loi du 17 août 2013 relative à la modernisation du travail et portant dispositions diverses, la limite automatique (self-executing) de 143 heures dans laquelle des heures supplémentaires peuvent être payées à place d'être récupérées sur base annuelle dans le cadre d'un surcroît de travail est soumise aux conditions suivantes :

cette possibilité de prester des heures supplémentaires aux conditions prévues à l'alinéa 1° est d'application automatique (self-executing) pour les cas suivants :

- pour les ouvriers travaillant en dehors des locaux de l'entreprise ;
- pour les ouvriers occupés à l'entretien;
- en cas d'absence de chefs d'équipe ayant des compétences spécifiques et dont les possibilités de remplacement sont limitées ;
- en cas de mise au travail sur base volontaire d'ouvriers qui prestent uniquement le week-end dans l'entreprise, pour remplacement d'un ouvrier durant la semaine ;
- pour les ouvriers de la production en cas de panne à une machine ou de livraison tardive de matières premières.

Pour les autres cas la possibilité de prester au maximum 143 heures supplémentaires, soit en les payant soit en les récupérant, doit être prévue par une convention collective de travail conclue au sein de l'entreprise.

Un aperçu sera donné aux représentants des travailleurs sur l'usage desdites possibilités.

En ce qui concerne les mesures d'augmentation de la limite interne à 143 heures, conformément à ladite convention collective de travail du 11 mars 2014, conclue au sein de la Commission paritaire de l'industrie verrière, relative au régime des heures supplémentaires en exécution de la loi du 17 août 2013 relative à la modernisation du travail et portant dispositions diverses, elles sont d'application automatique (self-executing), moyennant éventuellement les procédures ou formalités légales.

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 trente jours ouvrables après la réception de la demande par le Président de la Commission paritaire.



## TITRE IX - ORGANISATION DU TRAVAIL

### **Article 42.**

S'il s'avère nécessaire de modifier l'organisation du temps de travail au sein de l'entreprise, les interlocuteurs sociaux veillent à intégrer des préoccupations économiques d'une part, et sociales d'autre part, que sont :

- les effets sur l'emploi (par exemple les 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.

L'employeur informe par ailleurs le Comité de prévention et de protection sur les lieux de travail des aspects éventuels relatifs à la santé et la sécurité au travail qui découleraient de cette modification de l'organisation du temps de travail.

## TITRE X - TRAVAIL INTERIMAIRE

### **Article 43.**

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 neuf mois continus.

## TITRE XI - TRAVAIL A MI-TEMPS VOLONTAIRE

### **Article 44.**

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 XII – CREDIT-TEMPS

### **Article 45.**

En cas de charge de travail pour les ouvriers à cause du crédit-temps, il sera possible d'examiner au niveau de l'entreprise d'éventuelles solutions à cette surcharge de travail.

### **Article 46.**

Pour le calcul de l'indemnité complémentaire en cas de régime de chômage avec complément d'entreprise, 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 XIII - TRANSPORT ET MOBILITE**

#### **Article 47.**

En exécution de l'article 9 de la convention collective de travail du 11 mars 2014, conclue au sein de la Commission paritaire de l'industrie du verre, relative aux frais de transport, l'intervention de l'employeur est accordée pour autant que la distance aller simple ou retour parcourue soit égale ou supérieure à 3 km.

#### **Article 48.**

Les tableaux des remboursements des frais de transports publics et privés tels que définis aux articles 3 et 7 de la convention collective de travail du 11 mars 2014, conclue au sein de la Commission paritaire de l'industrie du verre, relative aux frais de transport, sont, de manière non structurelle, indexés de 2 % au 1<sup>er</sup> février 2014 (voir annexes).

A partir de cette même date, l'intervention de l'employeur pour les frais de transport en vélo, prévue à l'article 8 de ladite convention collective de travail du 11 mars 2014 relative aux frais de transport, est fixée à 0,22 € par kilomètre parcouru en vélo, soit le montant actuel de l'indemnité vélo maximale exonérée d'impôt.

#### **Article 49.**

L'accroissement du trafic est aujourd'hui un défi de taille et la mobilité, condition indispensable au développement économique, est menacée. Il s'agit d'un problème qui concerne non seulement les pouvoirs publics mais aussi les employeurs et travailleurs.

Le plan de déplacements d'entreprise est destiné à faire évoluer les déplacements liés à l'activité de l'entreprise (déplacements des salariés, des visiteurs, livraisons) dans l'optique de favoriser une mobilité durable, c'est-à-dire soutenable économiquement et favorable sur les plans sociaux et environnementaux.

Au-delà des obligations fédérales ou régionales, il est recommandé d'organiser volontairement l'étude, la mise en œuvre et le suivi, au niveau de l'entreprise ou d'un groupe d'entreprises, de mesures destinées à promouvoir une gestion durable des déplacements liés à l'activité de cette ou ces entreprises.

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

### **Article 50.**

Afin d'améliorer les compétences des ouvriers et d'augmenter leurs possibilités de carrière, les employeurs visés à l'article 1<sup>er</sup> s'engagent à respecter la convention sectorielle relative à l'effort pour les groupes à risque et la formation professionnelle.

Les parties signataires s'engagent à analyser toutes les possibilités de promotion de la formation professionnelle au sein du comité technique du Fonds de sécurité d'existence pour l'industrie verrière.

En vue de respecter les obligations découlant des engagements interprofessionnels, chaque entreprise ayant plusieurs ouvriers en service s'engage à accomplir annuellement un effort collectif en matière de formation qui équivaut à 10 heures de formation par ouvrier actif occupé au 31 décembre de l'année civile précédente.

Les jours de formation doivent être destinés à améliorer la qualification professionnelle, les compétences et les aptitudes professionnelles des ouvriers. A cette fin, toutes les formes de formation - individuelles ou collectives, externes, internes, 'on-the-job', autodidactes,... - sont prises en compte

### **Article 51.**

Chaque année, au plus tard pour le 31 mars, les entreprises présentent à la délégation syndicale pour les ouvriers un plan résumant les formations qui ont été données durant l'année précédente.

## **TITRE XV - SECURITE D'EMPLOI**

### **Article 52.**

Si, durant la période couverte par la présente convention collective de travail, l'emploi devait être menacé drastiquement pour des raisons économiques, l'entreprise donnera priorité à des mesures préservant l'emploi en fonction de la situation (financière, concurrentielle, technique, ...) propre à l'entreprise concernée, avant de procéder à licenciement.



## **TITRE XVI - CONCERTATION SOCIALE**

### **Article 53.**

En cas de conflits sociaux, les employeurs et ouvriers et leurs représentants 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 XVII - PAIX SOCIALE**

### **Article 54.**

S'agissant d'un accord collectif fermé, les organisations syndicales signataires de la présente convention et leurs membres s'engagent jusqu'au 31 décembre 2014 à ne poser auprès des employeurs ressortissant au secteur de la miroiterie et de la fabrication de vitraux d'art, en faveur du personnel ouvrier, aucune revendication générale.

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 XVIII - VALIDITE**

### **Article 55.**

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 2013 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2014.

Toutefois l'article 22, 3<sup>o</sup> de la présente convention collective de travail cesse de produire ses effets le 1<sup>er</sup> juillet 2015.

### **Article 56.**

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 57.**

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 par les parties signataires à la présente convention collective de travail.

+ 2 Annexes

ooOoo

**TITEL XVIII - GELDIGHEID****Artikel 55.**

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

Op 1 juli 2015 houdt het artikel 22, 3° van de huidige collectieve arbeidsovereenkomst op te bestaan.

**Artikel 56.**

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

**Artikel 57.**

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 door de ondertekende partijen.

+ 2 Bijlagen

ooOoo

**Collectieve arbeidsovereenkomst van 9 april 2014, gesloten in het Paritair Comité voor het Glasbedrijf, betreffende de arbeids- en loonvoorwaarden, de akkoorden voor de werkgelegenheid en de vorming en andere arbeidsmodaliteiten in de sector van de spiegelmakerij en van de fabricage van kunstramen**

**VOORWOORD**

De sociale partners willen een gesloten akkoord sluiten dat enerzijds de wet van 26 juli 1996 betreffende de bevordering van de tewerkstelling en de preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen en het koninklijk besluit van 28 april 2013 tot uitvoering, en de collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten voor de ganse glassector respecteert, en anderzijds, rekening houdt met socio-economische realiteit die leeft in de sector van de verwerking van vlakglas, m.a.w. in de spiegelmakerij.

**TITEL I - TOEPASSINGSGBIED**

**Artikel 1.**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de arbeiders van de fabrieken en ondernemingen van de volgende bedrijfssectoren, het door hen verrichte monteren en plaatsen inbegrepen, met uitzondering van de naamloze vennootschap AGC MIRODAN N.V. te 8501 Heule, Industrielaan 1 :

- 1° samengevoegd en/of omgevormd en/of bewerkt vlak glas, bijvoorbeeld : isolerende beglazing, spiegelglas, geslepen spiegelglas, met geslepen rand, verzilverd, gegraveerd, versierd, gewelfd, dofgemaakt, fijn glas, kortom de spiegelmakerij, en andere;
- 2° de fabricage van kunstramen.

De bepalingen voorzien in artikelen 26 tot 29 van de huidige collectieve arbeidsovereenkomst gelden echter ook integraal voor de naamloze vennootschap AGC MIRODAN N.V. (Industrielaan 1 – 8501 Heule).

Met "arbeiders" worden arbeiders en arbeidsters bedoeld.

## **TITEL II – ARBEIDSVOORWAARDEN**

### **HOOFDSTUK I – WEKELIJKSE ARBEIDSDUUR**

#### **Artikel 2.**

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

### **HOOFDSTUK II - ANCIËNNITEITSVERLOF**

#### **Artikel 3.**

De arbeiders hebben recht op anciënniteitsverlof conform het hierna bepaalde :

- één dag verlof na 5 jaar anciënniteit in de onderneming ;
- twee dagen verlof na 10 jaar anciënniteit in de onderneming ;
- drie dagen verlof na 15 jaar anciënniteit in de onderneming.

Deze dagen zijn verworven zodra de anciënniteit bereikt is.

De verlofdata worden vastgesteld in akkoord met de werkgever, rekening houdend met de werkorganisatie.

### **HOOFDSTUK III - FUNCTIECLASSIFICATIE**

#### **A. Fabricagepersoneel**

#### **Artikel 4.**

De functies van de arbeiders die tewerkgesteld zijn in de fabricage worden ingedeeld in zes groepen volgens de hierna vermelde algemene criteria:

##### **Groep 1**

Vergt geen enkele schoolse vooropleiding, interne beroepsopleiding van minder dan één (1) week, uitvoeren van eenvoudige repetitieve taken op één werkpost, kunnen lezen en schrijven, voldoende kwaliteit en rendement, aanhoudende aandacht.

### Groep 2

Vergt geen specifieke schoolse vooropleiding, interne beroepsopleiding van maximum één (1) week, uitvoeren van eenvoudige repetitieve taken op meerdere werkposten, kunnen lezen en schrijven, voldoende kwaliteit en rendement, aanhoudende aandacht.

### Groep 3

Interne opleiding van één (1) week tot minder dan één (1) maand, uitvoeren van taken die een langere scholing vereisen op meerdere werkposten, in staat de functies van groepen 1 en 2 uit te oefenen, niveau A3 of gelijkgesteld. Bewakers en huisbewaarders vallen eveneens onder die categorie. Voldoende kwaliteit en rendement.

### Groep 4

Interne beroepsopleiding van één (1) maand tot minder dan drie (3) maanden, uitvoeren van taken die een aanpassingsperiode en een specifieke kennis vereisen op meerdere werkposten, niveau A3 of gelijkgesteld.

### Groep 5

Interne beroepsopleiding van drie (3) tot zes (6) maanden, uitvoeren van taken die een vakkennis (specialisatie) vereisen, bijna zelfstandig kunnen werken (met minimale hiërarchische ondersteuning), niveau A2 of gelijkgesteld.

### Groep 6

Interne beroepsopleiding van zes (6) maanden of meer, uitvoeren van meerdere taken op diverse werkposten die een volledige vakkennis vereisen, volledig zelfstandig kunnen werken, niveau A2 of gelijkgesteld.

## **B. Onderhoudspersoneel en aanvullende diensten**

### **Artikel 5.**

De arbeiders die tewerkgesteld zijn in de onderhouds- en aanvullende diensten worden als volgt ingedeeld:

- 1° de geoefende hulparbeiders worden ten minste gerangschikt in de in artikel 4 bepaalde groep 5.
- 2° De geschoolde arbeiders worden als volgt ingedeeld:
  - 1) Categorie A : nieuw gediplomeerden A4, A3, B2.
  - 2) Categorie B : nieuw gediplomeerden A4, A3, B2 na een proeftijd.

- 3) Categorie C : gediplomeerden A4 of B6, met tenminste twee jaar ervaring.
- 4) Categorie D : gediplomeerden A3, B2 of B1, met tenminste vijf jaar ervaring.
- 5) Brigadiers : gediplomeerden zoals bepaald voor categorie D en met uitoefening van gezag.

De toegang tot de hogere categorieën is mogelijk bij uitzonderlijke verdienste of voldoende anciënniteit voor de arbeiders die niet in het bezit zijn van een diploma overeenkomstig artikel 5, 2°.

De overgang van een categorie naar een andere vergt echter, zoals de overgang van de ene basisgroep naar de andere, een voldoende rendement en arbeidskwaliteit.

#### **Artikel 6.**

De objectieve toepassing van de bij de artikelen 4 en 5 vastgestelde criteria wordt in de onderneming paritair onderzocht.

### **TITEL III – LOONVOORWAARDEN**

#### **HOOFDSTUK I - MINIMUM UURLONEN**

#### **Artikel 7.**

##### **A. Personeel aan de fabricage**

De minimum uurlonen van de arbeiders die een in artikel 4 bepaalde functie uitoefenen worden als volgt bepaald voor een 38-urige werkweek :

<u>Groep</u>	<u>Euro/u</u>
1	10,5273
2	10,7795
3	11,0758
4	11,4102
5	11,7054
6	12,4106

De bovenvermelde bedragen moeten worden gesteld tegenover het spilindexcijfer 119,42 (basis 2004 = 100) of 98,88 (basis 2013 = 100).

Bij aanwerving, ontvangen de arbeiders die een functie uitoefenen geklasseerd in groep 1, 2 of 3, een loon dat gelijk is aan 95 % van het loon voor deze groepen en dit gedurende maximum vier effectieve werkweken. Gedurende deze periode wordt de werknemer opgeleid en begeleid in de functie. Het systeem mag maar één keer gebruikt worden voor dezelfde arbeider, behalve wat de studenten betreft.

### **B. Personeel voor onderhoud en aanvullende diensten**

De minimum uurlonen voor de arbeiders die een taak uitoefenen bepaald in artikel 5, worden als volgt vastgelegd voor een 38-urige werkweek :

<u>Groep</u>	<u>Euro/u</u>
5	11,7054
6	12,4106

<u>Categorie</u>	<u>Euro/u</u>
A	12,4106
B	12,8187
C	13,2231
D	13,6290
Brigadiers	14,0382

De bovenvermelde bedragen moeten worden gesteld tegenover het spilindexcijfer 119,42 (basis 2004 = 100) of ~~98,88~~ (basis 2013 = 100).

9

### **HOOFDSTUK II - PLOEGENPREMIES**

#### **Artikel 8.**

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 :

<u>Ploeg</u>	<u>Euro/u</u>
Ochtend	0,4554
Namiddag	0,4554
Nacht	1,6335

Bovenvermelde bedragen moeten worden gesteld tegenover het spilindexcijfer 119,42 (basis 2004 = 100) of ~~98,88~~ (basis 2013 = 100).

9



De arbeiders die enkel 's nachts werken ontvangen eveneens een premie van 1,6335 € per uur.

De hierboven vastgestelde ploegenpremies worden verdubbeld voor elk werk verricht in ploegen op zaterdag.

### **HOOFDSTUK III – ARBEID OP ZATERDAGEN, ZONDAGEN EN WETTELIJKE FEESTDAGEN**

#### **Artikel 9.**

De arbeiders, tewerkgesteld in een normale arbeidsregeling op zaterdag, ontvangen de overeenstemmende verdubbelde ploegenpremie zoals voorzien in artikel 8 voor de ploegenarbeid op zaterdag.

#### **Artikel 10.**

De lonen en ploegenpremies worden verdubbeld voor elke arbeid welke wordt verricht op zondagen en wettelijke feestdagen.

### **HOOFDSTUK IV – ECOCHEQUE**

#### **Artikel 11.**

Aan de actieve arbeiders wordt een ecocheque toegekend ter waarde van 125 € in de loop van de maand juli van elk jaar.

De ecocheque, met een maximale waarde van 125 €, wordt toegekend pro rata van de prestaties van de begunstigde werknemer gedurende de referentieperiode die loopt vanaf 1 juli van het voorgaande jaar tot 30 juni van het lopende jaar.

De periodes gedekt door het gewaarborgd loon worden gelijkgesteld met prestaties.

De maximale nominale waarde van de ecocheque bedraagt 10 € per ecocheque.

Het voordeel 'ecocheque' kan eventueel worden toegekend onder een andere vorm, die rekening houdend met de fiscale en parafiscale behandeling van de ecocheques, eenzelfde kost vertegenwoordigt. Deze omzetting moest gerealiseerd worden vóór 31 oktober 2011 middels een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op het niveau van de onderneming, neergelegd ter Griffie van de Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de FOD Werk, Arbeid en Sociaal Overleg.

## **HOOFDSTUK V – GROEPSVERZEKERING**

### **Artikel 12.**

In het kader van de toenadering van de statuten tussen bedienden en arbeiders in de sector van de spiegelmakerij, zal elke tewerkgestelde arbeider een éénmalige jaarlijkse niet-recurrente premie ontvangen van 35 € in een groepsverzekering op zijn naam.

De kosten verbonden aan deze premie, zijn volledig ten laste van de werkgever.

De éénmalige jaarlijkse niet-recurrente premie van 35 € wordt betaald pro rata de prestaties uitgevoerd door de arbeider gedurende de referteperiode die begint op 1 december 2013 tot 30 november 2014.

Worden met effectieve arbeid gelijkgesteld, alle perioden gedekt door het gewaarborgd loon.

De betaling van deze premie moet eenmalig worden uitgevoerd in de loop van de maand december 2014.

### **Artikel 13.**

In geval er in een bedrijf geen groepsverzekering is voor de bedienden van een juridische entiteit of in geval dat het onmogelijk is om een groepsverzekeringpolis af te sluiten voor de arbeiders bij een verzekeringsmaatschappij, wordt het voordeel bedoeld in artikel 12 van deze collectieve arbeidsovereenkomst automatisch omgezet in een ecocheque ter waarde van 35 € op een niet-recurrente manier vóór 1 december 2014 en volgens dezelfde proratiserings- en assimilatievoorwaarden van effectieve arbeid dan deze voorzien in artikel 12.

Dit equivalent voordeel valt eveneens binnen het kader van een toenadering van de statuten tussen bedienden en arbeiders.

## **HOOFDSTUK VI – KOPPELING VAN DE LONEN EN DE PLOEGENPREMIES AAN HET GEZONDHEIDSINDEXCIJFER**

### **Artikel 14.**

Het bedrag van de minimum uurlonen vastgesteld in artikel 7, de ploegenpremies vastgesteld in artikel 8, alsook de werkelijk uitbetaalde lonen, worden gekoppeld aan het gezondheidsindexcijfer, maandelijks vastgesteld door de Federale Overheidsdienst Economie 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 gezondheidsindexcijfer, geregistreerd

e

onder het nummer 72208 en gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 21 februari 2006, geregistreerd onder het nummer 80260.

Krachtens het koninklijk besluit van 24 december 1993 tot uitvoering van de wet van 6 januari 1989 tot vrijwaring van 's lands concurrentievermogen, moet het gezondheidsindexcijfer, waarvan sprake hierboven evenwel vervangen worden door het viermaandelijks indexcijfer dat wordt vastgesteld door de federale overheidsdienst Economie, KMO, Middenstand en Energie en wordt bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad.

**HOOFDSTUK VII – BETALING VAN HET GEOORLOOFD VERZUIM**

**Artikel 15.**

Onverminderd de bepalingen van artikel 30 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 74 van 17 november 1999 betreffende het behoud van het normale loon van wettelijk samenwonende werknemers voor de afwezigheidsdagen ter gelegenheid van bepaalde familiale gebeurtenissen (geratificeerd door het KB van 7 februari 2000 verschenen in het BS van 24 februari 2000) en van het koninklijk besluit van 28 augustus 1963 betreffende het behoud van het normale loon van de arbeiders, huispersoneel, bedienden en van de werknemers die aangeworven werden voor de dienst der gebouwen van de binnenvaartuigen, voor de afwezigheidsdagen ter gelegenheid van familiale gebeurtenissen of voor de vervulling van staatsburgerlijke verplichtingen of van burgerlijke opdrachten, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 9 en 22 juli 1970, 18 november 1975, 16 januari 1978, 12 augustus 1981, 8 juni 1984, 27 februari 1989 en 7 februari 1991 en 19 november 1998 en 9 januari 2000, <sup>en de</sup> hebben de in artikel 1 bedoelde arbeiders het recht, met behoud van hun normaal loon, het werk te verzuimen om volgende redenen en voor als volgt bepaalde duur:

*wet van 10 augustus 2007*

*D*

Reden van het verzuim	Duur van het verzuim
Overlijden van de grootouders die bij de arbeider inwonen	Eén bijkomende dag bij de twee dagen voorzien bij bovenvermeld koninklijk besluit
Plechtige communie of deelneming van een kind van de arbeider of van zijn echtgenote of van de wettelijke samenwonende partner aan het feest van de vrijzinnige jeugd	Eén dag in de week welke de plechtigheid voorafgaat of welke erop volgt

### **TITEL III - BESTAANSZEKERHEID**

#### **HOOFDSTUK I – ALGEMENE PRINCIPES**

##### **Artikel 16.**

De werkgevers verbinden zich ertoe de vertegenwoordigers van de representatieve vakbondsorganisaties zo snel mogelijk te verwittigen bij een eventuele invoering van werkloosheid.

In geval van tijdelijke werkloosheid, wordt, in de mate van het mogelijke, een beurtrolstelsel ingesteld onder de arbeiders met equivalente functies, en, het personeel dat hierin geïnteresseerd is wordt zo mogelijk in andere afdelingen of divisies van de onderneming tewerkgesteld.

In geval van collectief ontslag, zal de werkgever, buiten het naleven van zijn specifieke wettelijke verplichtingen bij collectief ontslag, zijn invloed gebruiken om de arbeiders in andere ondernemingen weer aan het werk te zetten.

#### **HOOFDSTUK II – SOCIALE VOORDELEN**

##### **A. Tijdelijke werkloosheid**

##### **Artikel 17.**

Worden beschouwd als zijnde in tijdelijke werkloosheid, de werknemers waarvan de uitvoering van de arbeidsovereenkomst nog niet is geschorst.

##### **Artikel 18.**

Wanneer de tijdelijke werkloosheid is veroorzaakt door economische en/of technische redenen, met uitzondering van de tijdelijke werkloosheid welke wordt veroorzaakt door stakingen of gevolgen van stakingen in de onderneming of in andere ondernemingen, wordt per dag werkloosheid een uitkering toegekend aan de arbeiders.

Deze uitkering wordt voor een arbeidsregeling van 38 uren per week vastgesteld op (de uitkeringen staan tegenover spilindex 119,62 (basis 2004 = 100) of 99,05 (basis 2013 = 100):

- 10,5541 € per dag werkloosheid in een stelsel van 5 dagen/week;
- 8,7952 € per dag werkloosheid in een stelsel van 6 dagen/week.

Vanaf de 90<sup>ste</sup> werkloosheidsdag tijdens een kalenderjaar echter, worden de bedragen, in een arbeidsregeling van 38 uur per week, gebracht op (de uitkeringen staan tegenover spilindex 119,62 (basis 2004 = 100) of 99,05 (basis 2013 = 100) :

- 13,7205 € per dag werkloosheid in een stelsel van 5 dagen/week;
- 11,4339 € per dag werkloosheid in een stelsel van 6 dagen/week.

Deze uitkering wordt zonder beperking van het aantal werkloosheidsdagen tijdens het kalenderjaar toegekend.

De bedragen, opgesomd in dit artikel schommelen 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.

#### **Artikel 19.**

De krachtens artikel 18 toegekende uitkering is enkel verschuldigd wanneer de rechthebbende werkelijk werkloos is.

#### **Artikel 20.**

De uitkering wordt pas uitbetaald na nazicht van de controlefiches. De uitkering wordt met dezelfde periodiciteit als de lonen uitbetaald.

#### **Artikel 21.**

Voor de toepassing van de artikelen 26 en 27 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, worden veertig dagen tijdelijke werkloosheid per jaar gelijkgesteld met gewerkte dagen.

Voor de arbeiders die geen 220 arbeidsdagen of hiermee gelijkgestelde dagen totaliseren omdat zij tijdelijk werkloos zijn geweest, wordt het principe van de betaling "pro rata temporis" toegepast.

Elke bestaande regeling die voordeliger en nog steeds van kracht is in de ondernemingen, blijft van toepassing.

### **B. Ontslag wegens herstructurering, collectief ontslag of schrapping van werkposten**

#### **Artikel 22.**

In geval van ontslag wegens herstructurering, collectief ontslag of schrapping van werkposten tijdens de periode van 1 januari 2013 tot 31 december 2014, hebben de in artikel 1 bedoelde

arbeiders die drie en meer maanden anciënniteit in de onderneming tellen, recht op de volgende vergoedingen :

1° Arbeiders die minder dan één jaar anciënniteit in de onderneming tellen

Aan de arbeiders die minstens drie maanden doch minder dan één jaar anciënniteit tellen, wordt een ontslagvergoeding uitgekeerd in alle gevallen van het in paragraaf 1 van dit artikel bedoeld ontslag. Deze vergoeding bedraagt 142,71 € vanaf 1 januari 2014.

2° Arbeiders die één jaar en meer anciënniteit in de onderneming tellen

Een keuze wordt gelaten tussen :

- a) het voordeel van de in artikel 18 bepaalde uitkeringen bij tijdelijke werkloosheid naar mate van :

50 dagelijkse uitkeringen, maximum, aan de arbeiders die één tot twee jaar anciënniteit tellen;

75 dagelijkse uitkeringen, maximum, aan de arbeiders die twee jaar tot minder dan vijf jaar anciënniteit tellen;

120 dagelijkse uitkeringen, maximum, aan de arbeiders die vijf jaar tot minder dan tien jaar anciënniteit tellen;

150 dagelijkse uitkeringen, maximum, aan de arbeiders die tien jaar tot minder dan vijftien jaar anciënniteit tellen;

200 dagelijkse uitkeringen, maximum, aan de arbeiders die vijftien tot minder dan twintig jaar anciënniteit tellen;

300 dagelijkse uitkeringen, maximum, aan de arbeiders die twintig jaar en meer anciënniteit tellen.

Dit aantal uitkeringen, dat is berekend voor een arbeidsregeling van zes dagen per week, wordt prorata omgezet voor de arbeiders die in een arbeidsregeling van vijf dagen per week zijn tewerkgesteld en de breuken worden naar de hogere eenheid afgerond;

- b) het voordeel van een ontslagvergoeding gelijk aan :

50 % van uitkeringen waar hij recht op heeft volgens zijn anciënniteit voorzien in a), wanneer de arbeider jonger is dan 45 jaar;

75 % van uitkeringen waar hij recht op heeft volgens zijn anciënniteit, wanneer hij 45 jaar en ouder is.

De keuze moet door de arbeider worden gemaakt vóór het verstrijken van de opzeggingstermijn.

Op de keuze tussen de ontslagvergoeding en het voordeel van de dagelijkse bestaanszekerheidsuitkeringen kan niet worden teruggekomen.

3° Impact van de wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzegtermijnen en de carenzdag en de begeleidende maatregelen

Voor rechtvaardigheidsredenen en rekening houdend met het feit dat op 1 januari 2014 de opzegtermijnen voor de door de werkgever ontslagen arbeiders zijn verhoogd, houdt men rekening van het volgende principe.

De in artikel 22 voorziene aanvullende vergoedingen zullen uitdoven in toepassing van artikel 94 van de wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen, en zullen vervallen uiterlijk op 1 juli 2015.

Daarenboven vervalt het recht op de in artikel 22 voorziene aanvullende vergoedingen voor de arbeider die aanspraak kan maken op de ontslagcompensatievergoeding zoals bepaald in artikel 97 van de hierboven vermelde wet van 26 december 2013.

**C. Cumul van de voordelen**

**Artikel 23.**

Artikel 22 (B. Ontslag wegens herstructurering, collectief ontslag of schrapping van werkposten) is enkel van toepassing op de ondernemingen en de arbeiders ervan die de bepalingen van de wet van 28 juni 1966, betreffende de schadeloosstelling van de werknemers die ontslagen worden bij sluiting van onderneming, niet genieten.

**D. Koppeling van de uitkeringen en de vergoedingen aan het indexcijfer (van de sociale uitkeringen)**

**Artikel 24.**

De uitkeringen en vergoedingen, voorzien in de artikelen 18 en 22, schommelen 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 B.S. van 20 augustus 1971.

Zij moeten worden gesteld tegenover het spilindexcijfer 119,62 (basis 2004 = 100) of 99,05 (basis 2013 = 100).

De indexaanpassingen van de dagelijkse uitkeringen worden verricht op basis van het wekelijkse bedrag dat door 5 of 6 wordt gedeeld, naargelang de wekelijkse arbeidsregeling 5 of 6 dagen per week telt.

#### TITEL IV - WERKZEKERHEID

##### **Artikel 25.**

In geval van functieverandering van een arbeider binnen een onderneming, kent de werkgever aan de arbeider een compensatievergoeding toe wanneer het huidige uurloon van de arbeider lager ligt dan het vroegere uurloon.

Deze vergoeding is vastgesteld aan de percentages en voor de periodes welke hieronder zijn vermeld door als basis het verschil te nemen tussen de twee bovenvermelde lonen zoals hierna uitgelegd :

Anciënniteit van	Vergoeding van 100% betaald gedurende	Vergoeding van 90% betaald gedurende	Vergoeding van 80% betaald gedurende
25 jaar en meer	18 maanden	12 maanden	12 maanden
20 tot minder dan 25 jaar	11 maanden	11 maanden	11 maanden
15 tot minder dan 15 jaar	7 maanden	8 maanden	9 maanden
10 tot minder dan 15 jaar	7 maanden	7 maanden	7 maanden
5 tot minder dan 10 jaar	4 maanden	5 maanden	6 maanden
2 tot minder dan 5 jaar	3 maanden	4 maanden	5 maanden
3 maanden tot minder dan 2 jaar	3 maanden	3 maanden	4 maanden

De eerste periode van vergoeding (tegen 100 %) omvat niet de periode welke wordt gedekt door de wettelijke of conventionele loonopzegging; zij vangt aan op de eerste werkdag welke volgt op de dag waarop de wettelijke of conventionele loonopzegging een einde neemt.

De anciënniteit wordt berekend op de dag waarop de mutatie van functie een aanvang neemt.

Geen enkele vergoeding wordt betaald :

- 1° aan de arbeiders waarvan de anciënniteit lager ligt dan 3 maanden ;
- 2° in geval van :
  - a) een mutatie, doorgevoerd op aanvraag van de arbeider ;



- b) een mutatie, beslist door de werkgever wegens tuchtrekenen ;
- c) loonschommelingen, voortvloeiend uit de gebruiken en de overeenkomsten van toepassing op de functie.

Onder gemiddeld uurloon moet worden verstaan het uurloon, vermeerderd met de productiviteitspremie per uur, berekend op het gemiddelde van de drie maanden welke de verandering van functie voorafgaan. De ploegenpremies, de verscheidene premies (andere dan de productiviteitspremies) en de overlonen worden niet in aanmerking genomen. De speciale gevallen worden gemeenschappelijk op lokaal niveau onderzocht.

Deze vergoeding wordt berekend op het ogenblik van de mutatie, en is, behalve de progressieve vermindering tot respectievelijk 90 en 80 % van haar bedrag, constant gedurende de ganse vergoedingsperiode, in verhouding tot de gepresteerde tijd. Ze schommelt nochtans verhoudingsgewijze indien het verschil tussen het verloren loon en het huidige loon varieert.

## TITEL V – ANDERE VOORDELEN

### HOOFDSTUK I - EXTRAWETTELIJKE BIJSLAG BIJ HET VAKANTIEGELD

#### **Artikel 26.**

Aan de arbeiders wordt een extrawettelijke bijslag bij het vakantiegeld toegekend, die overeenstemt met het loon voor :

- 110 uren arbeid na een anciënniteit van één jaar;
- 120 uren arbeid na een anciënniteit van twee jaar;
- 130 uren arbeid na een anciënniteit van drie jaar;
- 140 uren arbeid na een anciënniteit van vier jaar;
- 150 uren arbeid na een anciënniteit van vijf jaar;
- 160 uren arbeid na een anciënniteit van zes jaar;

voor ten minste 220 voltijdse gewerkte en daarmee gelijkgestelde dagen per jaar.

Worden met gewerkte dagen gelijkgesteld:

- 1° de dagen afwezigheid wegens een arbeidsongeval ;
- 2° de dagen geoorloofd verzuim met uitzondering van deze welke door het gewaarborgd weekloon zijn gedekt.

In de veronderstelling echter van een voortgezette afwezigheid wegens ziekte, dekt de gelijkstelling slechts de 6 eerste onafgebroken maanden ziekte.

In geval van een nieuwe afwezigheid wegens ziekte, vangt een nieuwe maximale periode van gelijkstelling van 6 maanden aan voor zover de arbeider, gedurende 90 dagen opeenvolgende kalenderdagen het werk heeft hervat tussen de twee afwezigheidsperiodes.

### **Artikel 27.**

De arbeiders die geen 220 gewerkte en daarmee gelijkgestelde dagen per jaar totaliseren omdat zij in de loop van het dienstjaar in dienst zijn getreden, omdat zij ziek zijn geweest onder de voorwaarden voorzien in artikel 26 of omdat de overeenkomst eindigde

- wegens overmacht of
- bij ontslag door de arbeider of in onderling akkoord of
- bij ontslag door de werkgever behalve omwille van een dringende reden of
- omdat zij gepensioneerd werden,

bekomen een extrawettelijke bijslag bij het vakantiegeld welke overeenstemt met het loon voor :

- 9 uren arbeid per maand voor een anciënniteit van minder dan of gelijk aan één jaar;
- 10 uren arbeid per maand voor een anciënniteit van twee jaar;
- 11 uren arbeid per maand voor een anciënniteit van drie jaar;
- 12 uren arbeid per maand voor een anciënniteit van vier jaar;
- 13 uren arbeid per maand voor een anciënniteit van vijf jaar;
- 14 uren arbeid per maand voor een anciënniteit van zes jaar;

met dien verstande dat elke begonnen maand als volledige maand wordt beschouwd.

Het “pro rata temporis” principe is van toepassing.

### **Artikel 28.**

Voor de berekening van de extrawettelijke bijslag, vangt de referentieperiode aan op 1 december en eindigt op 30 november van het volgende jaar.

De anciënniteit die in aanmerking moet worden genomen is deze die verworven werd in de onderneming.

De anciënniteit en het loon die in aanmerking moeten worden genomen worden bepaald door de toestand op 30 november.

De anciënniteit en het loon welke in aanmerking moeten worden genomen voor de arbeiders die op voormelde datum niet meer in dienst van de onderneming zijn, worden bepaald door de toestand op de laatste dag van tewerkstelling.

**Artikel 29.**

Deze extrawettelijke bijslag is betaalbaar ten laatste in december, vóór Kerstmis of bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst voor de in artikel 27 bedoelde arbeiders.

**HOOFDSTUK II - AFSCHEIDSPREMIE****Artikel 30.**

Een afscheidspremie gelijk aan de laatste extrawettelijke bijslag bij het vakantiegeld waarvan sprake in de artikelen 26 tot 29, wordt toegekend aan de arbeiders die de onderneming verlaten op de leeftijd van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage en bij ontstentenis van stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage ten laatste op het moment van de ingang van een vervroegd pensioen of de wettelijk pensioen.

Onder laatste extrawettelijke bijslag bij het vakantiegeld verstaat men de bijslag zoals berekend het jaar voorafgaand aan het jaar dat de arbeider de onderneming verlaat.

**HOOFDSTUK III - AVONDCURSUSSEN****Artikel 31.**

De arbeiders die zich in het uitgeoefende beroep wensen te bekwamen (cursussen met betrekking tot de bewerking van glas voor het productiepersoneel of in verband met de uitgeoefende specialiteit voor het werkplaats- en onderhoudpersoneel) kunnen, op hun verzoek, bijkomende verlofdagen bekomen om de voorbereiding en het afleggen van de eindejaarsexamens te vergemakkelijken.

Deze maatregel beoogt enkel de arbeiders die, bij de aanvang van het academisch jaar, het getuigschrift van inschrijving voor de cursussen hebben ingediend en waarvan de aanvraag door de hiërarchische chef werd onderzocht en aanvaard.

De cursussen per briefwisseling komen niet in aanmerking, behalve voor de personen die zich voorbereiden op een examen voor een centrale examencommissie.

**Artikel 32.**

De arbeiders hebben recht op volgende dagen krediet :

Niveau van de gevolgde cursussen	Aantal werkelijk bijgewoonde uren les tijdens een academisch jaar	Toegekend verlof
1. Hoger technisch en daarmee gelijkgesteld niveau - vroeger B1	- Meer dan 300 uren	5 dagen
	- Van 200 tot 300 uren	4 dagen
	- Minder dan 200 uren	1 dag
2. Hoger secundair technisch en professioneel en daarmee gelijkgesteld niveau - laatste drie jaren - vroeger B6/B2	- Meer dan 300 uren	3 dagen
	- Minder dan 300 uren	1 dag
3. Lager secundair technisch en professioneel en daarmee gelijkgesteld niveau - eerste drie jaren - vroeger B6/B2	- Meer dan 300 uren	3 dagen
	- Minder dan 300 uren	1 dag

De hierboven opgenomen tabel werk opgesteld rekening houdend niet alleen met het niveau van de gevolgde cursussen maar ook met de omvang van de stof waarover de examens handelen.

**Artikel 33.**

De dagen krediet moeten worden gebruikt gedurende de periode gaande van veertien dagen onmiddellijk vóór het begin van de examenzitting tot het einde van deze zitting.

De dagen krediet kunnen worden verdeeld maar uitsluitend in volledige dagen.

Het verlof moet altijd vooraf worden aangevraagd en in overleg met de hiërarchische chef worden bepaald.

Dit krediet wordt slechts éénmaal per academiejaar toegestaan.

**Artikel 34.**

De arbeiders die zich in een opzegperiode bevinden of aan wie reeds het ontslag werd betekend bij de aanvang van de examens kunnen dit voordeel niet genieten.

**Artikel 35.**

De verlofdagen, toegekend op grond van de artikelen 31 tot 33 worden beschouwd als werkelijke werkdagen voor de berekening van de inhaalrustdagen welke eventueel zijn bepaald in het kader van het stelsel van de arbeidsduur dat van toepassing is op degenen die verlof genieten, alsook voor de berekening van de extrawettelijke bijslag bij het vakantiegeld.

**Artikel 36.**

De nodige maatregelen worden, binnen de perken van de wet, getroffen opdat het op grond van de artikelen 31 tot 33 toegekende verlof geen afbreuk doet aan de rechten van de betrokkenen in verband met de voordelen bepaald in de wetgeving of door een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de sector of in de onderneming.

**Artikel 37.**

De krachtens de artikelen 31 tot 33 toegekende voordelen mogen niet worden gecumuleerd met gelijkwaardige bij de wet of bij overeenkomst toegekende voordelen.

**HOOFDSTUK V - VAKBONDSAFGEVAARDIGDE****Artikel 38.**

Een krediet van drie normale werkdagen per jaar en per vast mandaat van vakbondsafgevaardigde wordt toegekend.

Deze pot van dagen krediet is bestemd om het de werkende leden van de vakbondsafvaardiging mogelijk te maken deel te nemen aan sommige vakbondsactiviteiten buiten de onderneming, andere dan vormingsactiviteiten of paritaire vergaderingen op het niveau van het Paritair Comité voor het Glasbedrijf, van de subsector of van de onderneming.

**TITEL VI - OVERUREN****Artikel 39.**

De bedrijven verbinden er zich toe alles in het werk te stellen om, in overleg met de vakbondsafvaardiging, de niet gerecupereerde overuren maximaal te beperken.

## TITEL VII - ARBEIDTIJDSREGELING

### **Artikel 40.**

De ondertekenende partijen verdedigen bij hun leden het principe dat alle mogelijkheden die de arbeidswet van 16 maart 1971 en de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 42 van 2 juni 1987 biedt, om de arbeid aan de socio-economische behoeften aan te passen, kunnen besproken worden op het niveau van de onderneming.

## TITEL VIII - FLEXIBILITEIT

### **Artikel 41.**

In uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 maart 2014 , gesloten in het Paritair Comité van het Glasbedrijf, met betrekking tot de overuren in uitvoering van de wet van 17 augustus 2013 over de modernisering van het werk en houdende diverse bepalingen, wordt de automatische ( self-executing ) grens van 143 uur waarin de overuren kunnen worden betaald in plaats van deze te recupereren op jaarbasis in het kader van een toename van het werk, onderworpen aan de volgende voorwaarden :

deze mogelijkheid om overuren te presteren zoals bepaald in alinea 1, wordt automatisch van toepassing (self-executing) in volgende gevallen :

- voor de arbeiders die buiten de bedrijfslokalen werken ;
- voor het onderhoudspersoneel ;
- in geval van afwezigheid van de ploegverantwoordelijken die specifieke bekwaamheden hebben en die moeilijk te vervangen zijn;
- in geval van inschakeling van arbeiders op een vrijwillige basis die enkel tijdens het weekend in de onderneming werken, voor de vervanging van een arbeider tijdens de week ;
- voor productiewerkers in geval van defect aan een machine of laattijdige levering van grondstoffen.

Voor de andere gevallen, moet de mogelijkheid om maximum 143 overuren te presteren, hetzij uitbetaald, hetzij recupereerbaar, worden geregeld door een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de schoot van de onderneming.

Er zal een overzicht van het gebruik van deze mogelijkheden gegeven worden aan de werknemersvertegenwoordigers.

De maatregelen om de interne grens tot 143 uur te verhogen, overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 maart 2014, gesloten in het Paritair Comité van het Glasbedrijf, met betrekking tot het stelsel van de overuren in uitvoering van de wet van 17 augustus 2013 over de modernisering van het werk en houdende diverse bepalingen, zijn automatisch van toepassing (self-executing), mits eventuele procedures of wettelijke formaliteiten .

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

## **TITEL IX - ARBEIDSORGANISATIE**

### **Artikel 42.**

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 impact op de werkgelegenheid (bijvoorbeeld mogelijkheden om er meer contracten van bepaalde en/of onbepaalde duur in op te nemen, om de overuren te beperken);
- de aanpassing van de arbeidsvoorwaarden;
- de gezondheid en de veiligheid van de werknemers;
- de impact 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.

De werkgever informeert voorts het Comité voor preventie en bescherming op het werk over de eventuele aspecten die betrekking hebben op de gezondheid en de veiligheid op het werk die zouden voortvloeien uit deze wijziging van de arbeidstijdorganisatie.

## **TITEL X – UITZENDARBEID**

### **Artikel 43.**

De referentie inzake arbeidsovereenkomst is deze van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Het beroep doen op uitzendkrachten is mogelijk 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 9 maanden ononderbroken tewerkgesteld is.

## **TITEL XI – VRIJWILLIG HALFTIJD WERK**

### **Artikel 44.**

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.

Deze aanwerving zal in de vorm van een "duobaan" 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 XII - TIJDSKREDIET

### **Artikel 45.**

In geval van werkoverlast voor de arbeiders omwille van het tijdskrediet, zal het mogelijk zijn op ondernemingsvlak eventuele oplossingen voor deze werkoverlast te onderzoeken.

### **Artikel 46.**

Voor de berekening van de bijkomende vergoeding in geval van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage, wordt het netto-referteloan berekend op basis van de 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 XIII - TRANSPORT EN MOBILITEIT

### **Artikel 47.**

In uitvoering van artikel 9 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 maart 2014, gesloten in de schoot van het Paritair Comité voor het Glasbedrijf, betreffende de transportkosten, komt de werkgever tussen in de transportkosten voor zover de afgelegde afstand gelijk is of meer bedraagt dan 3 km.

### **Artikel 48.**

De terugbetalingstabellen van de openbare vervoerkosten en privé vervoerkosten zoals omschreven in artikelen 3 en 7 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 maart 2014, gesloten in het Paritair Comité van het Glasbedrijf met betrekking tot de vervoerkosten, worden op een niet structurele manier geïndexeerd met 2 % op 1 februari 2014 (zie bijlagen).

Vanaf dezelfde datum, wordt de werkgeverstussenkomst voor de vervoerkosten per fiets, voorzien in artikel 8 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 maart 2014 met betrekking tot de vervoerkosten, vastgesteld op 0,22 € per afgelegde km per fiets, ofwel het huidige bedrag van de maximaal fiscaal vrijgestelde fietsvergoeding.

**Artikel 49.**

De toename van het verkeer vormt vandaag een grote uitdaging en de mobiliteit, een noodzakelijke voorwaarde voor de economische ontwikkeling, wordt bedreigd. Het betreft een probleem dat niet alleen de overheden aanbelangt maar ook de werkgevers en de werknemers.

Het verplaatsingsplan op het vlak van de onderneming is bestemd om de verplaatsingen gebonden aan de activiteit van de onderneming (verplaatsingen van loontrekkenden, bezoekers, leveringen) te doen evolueren met het oog op een duurzame mobiliteit, m.a.w. economisch verantwoord en gunstig op sociaal en milieu vlak.

Bovenop de federale en regionale verplichtingen, is het aangewezen om vrijwillig de studie te maken, de uitvoering en de follow-up, op ondernemingsvlak of van een groep ondernemingen, van maatregelen die bestemd zijn om een duurzaam beheer van de verplaatsingen die gebonden zijn aan de activiteit van deze onderneming(en) te promoten.

**TITEL XIV – RISICOGROEPEN EN BEROEPSOPLEIDING****Artikel 50.**

Teneinde de bekwaamheden van de arbeiders te verbeteren en hun beroepskansen te verhogen, verbinden de werkgevers bedoeld in artikel 1 er zich toe de sectorale overeenkomst betreffende de inspanning voor de risicogroepen en de beroepsopleiding na te leven.

De ondertekenende partijen verbinden er zich toe alle promotiemogelijkheden van de beroepsopleiding te analyseren in de schoot van het technisch comité van het Fonds voor Bestaanszekerheid voor de Glasnijverheid.

Teneinde de verplichtingen die voortvloeien uit de interprofessionele engagementen na te leven, verbindt elke onderneming die een aantal arbeiders in dienst er zich toe om jaarlijks een collectieve inspanning te leveren inzake opleiding die gelijk is aan 10 opleidingsuren per actieve arbeider die op 31 december van het vorige kalenderjaar tewerkgesteld was.

De opleidingsdagen moeten de verbetering van de beroepskwalificatie, de competenties en de beroepsbekwaamheden van de arbeiders tot doel hebben. Daarvoor komen alle vormen van vorming - individueel of collectief, extern, intern, 'on-the-job'; autodidact, .. - in aanmerking.

**Artikel 51.**

Elk jaar, uiterlijk op 31 maart, stellen de ondernemingen voor de arbeiders aan de vakbondsafvaardiging een plan voor dat de opleidingen samenvat die tijdens het vorige jaar werden gegeven.

## TITEL XV - WERKZEKERHEID

### **Artikel 52.**

Indien, tijdens de duur van de huidige collectieve arbeidsovereenkomst, de tewerkstelling drastisch zou worden bedreigd omwille van economische redenen, zal de onderneming voorrang geven aan tewerkstellingsbehoudende maatregelen in functie van de eigen situatie (financiële, concurrerend, technische,...) van de betrokken onderneming, vooraleer over te gaan tot ontslag.

## TITEL XVI - SOCIAAL OVERLEG

### **Artikel 53.**

In geval van sociale conflicten, bevestigen de werkgevers en de arbeiders en hun vertegenwoordigers 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 XVII – SOCIALE VREDE

### **Artikel 54.**

Aangezien het een gesloten collectief akkoord betreft, verbinden de ondertekenende vakbonden van de huidige overeenkomst en hun leden er zich toe tot 31 december 2014 geen enkele algemene en ~~collectieve~~ eis meer te stellen, ten gunste van de arbeiders, bij de werkgevers die behoren tot sector van de spiegelmakerij en van de fabricage van kunstramen, 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 vreedestijd 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.

Annexe A CCT Miroiterie du 9 avril 2014  
Bijlage A CAO Spiegelmakerij van 9 april 2014

transports publics  
publieke vervoeren

Distance (en km)	Carte-train 1 semaine		Carte-train 1 mois		Carte-train 3 mois		Carte-train 1 année		Carte-train tps partiel	
	Weektrein- kaart	plus2%	Maandtrein- kaart	plus2%	Treinkaart 3 maanden	plus2%	Treinkaart 1 jaar	plus2%	Treinkaart deeltijds	plus2%
Afstand (in km)	1		2		3		4		5	
	jusqu'au 31/01/14	vanaf 01/02/2014	jusqu'au 31/01/14	vanaf 01/02/2014	jusqu'au 31/01/14	vanaf 01/02/2014	jusqu'au 31/01/14	vanaf 01/02/2014	jusqu'au 31/01/14	vanaf 01/02/2014
1	5,50	5,61	18,30	18,67	52,00	53,04	185,00	188,70	-	-
2	6,10	6,22	20,50	20,91	57,00	58,14	204,00	208,08	-	-
3	6,70	6,83	22,30	22,75	62,00	63,24	224,00	228,48	7,40	7,55
4	7,30	7,45	24,40	24,89	68,00	69,36	243,00	247,86	8,60	8,77
5	7,90	8,06	26,00	26,52	74,00	75,48	264,00	269,28	9,50	9,69
6	8,40	8,57	28,00	28,56	78,00	79,56	280,00	285,60	10,30	10,51
7	8,90	9,08	30,00	30,60	83,00	84,66	297,00	302,94	11,00	11,22
8	9,40	9,59	31,00	31,62	88,00	89,76	314,00	320,28	11,60	11,83
9	9,90	10,10	33,00	33,66	93,00	94,86	331,00	337,62	12,10	12,34
10	10,40	10,61	35,00	35,70	98,00	99,96	348,00	354,96	12,60	12,85
11	11,00	11,22	37,00	37,74	103,00	105,06	366,00	373,32	13,10	13,36
12	11,50	11,73	38,50	39,27	108,00	110,16	383,00	390,66	13,60	13,87
13	12,10	12,34	40,00	40,80	113,00	115,26	402,00	410,04	14,20	14,48
14	12,60	12,85	42,00	42,84	118,00	120,36	420,00	428,40	14,60	14,89
15	13,10	13,36	43,50	44,37	122,00	124,44	436,00	444,72	15,00	15,30
16	13,60	13,87	45,00	45,90	127,00	129,54	455,00	464,10	15,50	15,81
17	14,10	14,38	47,50	48,45	132,00	134,64	472,00	481,44	15,90	16,22
18	14,60	14,89	49,00	49,98	137,00	139,74	489,00	498,78	16,40	16,73
19	15,30	15,61	51,00	52,02	142,00	144,84	507,00	517,14	16,90	17,24
20	15,80	16,12	53,00	54,06	147,00	149,94	524,00	534,48	17,30	17,65

21	16,30	16,63	54,00	55,08	152,00	155,04	542,00	552,84	17,70	18,05
22	16,80	17,14	56,00	57,12	157,00	160,14	560,00	571,20	18,20	18,56
23	17,40	17,75	58,00	59,16	162,00	165,24	579,00	590,58	18,70	19,07
24	17,90	18,26	59,00	60,18	167,00	170,34	596,00	607,92	19,10	19,48
25	18,40	18,77	62,00	63,24	172,00	175,44	614,00	626,28	19,50	19,89
26	19,10	19,48	63,00	64,26	177,00	180,54	632,00	644,64	20,20	20,60
27	19,50	19,89	65,00	66,30	182,00	185,64	650,00	663,00	20,60	21,01
28	19,90	20,30	67,00	68,34	187,00	190,74	667,00	680,34	21,00	21,42
29	20,60	21,01	68,00	69,36	191,00	194,82	684,00	697,68	21,30	21,73
30	21,00	21,42	70,00	71,40	197,00	200,94	701,00	715,02	21,70	22,13
31 - 33	21,80	22,24	73,00	74,46	206,00	210,12	733,00	747,66	22,60	23,05
34 - 36	23,30	23,77	78,00	79,56	218,00	222,36	776,00	791,52	24,10	24,58
37 - 39	24,40	24,89	82,00	83,64	229,00	233,58	818,00	834,36	25,00	25,50
40 - 42	26,00	26,52	87,00	88,74	244,00	248,88	871,00	888,42	27,00	27,54
43 - 45	27,50	28,05	91,00	92,82	256,00	261,12	914,00	932,28	28,00	28,56
46 - 48	29,00	29,58	96,00	97,92	268,00	273,36	957,00	976,14	29,00	29,58
49 - 51	30,00	30,60	101,00	103,02	282,00	287,64	1.008,00	1.028,16	31,00	31,62
52 - 54	31,50	32,13	104,00	106,08	291,00	296,82	1.039,00	1.059,78	32,00	32,64
55 - 57	32,00	32,64	107,00	109,14	299,00	304,98	1.070,00	1.091,40	33,00	33,66
58 - 60	33,50	34,17	111,00	113,22	310,00	316,20	1.108,00	1.130,16	34,50	35,19
61 - 65	34,50	35,19	115,00	117,30	322,00	328,44	1.149,00	1.171,98	36,00	36,72
66 - 70	36,00	36,72	120,00	122,40	336,00	342,72	1.201,00	1.225,02	38,00	38,76
71 - 75	38,00	38,76	126,00	128,52	354,00	361,08	1.265,00	1.290,30	40,50	41,31
76 - 80	40,00	40,80	132,00	134,64	368,00	375,36	1.317,00	1.343,34	42,00	42,84
81 - 85	41,50	42,33	137,00	139,74	383,00	390,66	1.369,00	1.396,38	44,50	45,39
86 - 90	43,00	43,86	143,00	145,86	400,00	408,00	1.429,00	1.457,58	46,00	46,92
91 - 95	44,50	45,39	148,00	150,96	415,00	423,30	1.481,00	1.510,62	47,50	48,45
96 - 100	46,00	46,92	153,00	156,06	430,00	438,60	1.534,00	1.564,68	50,00	51,00
101 - 105	48,00	48,96	160,00	163,20	447,00	455,94	1.597,00	1.628,94	52,00	53,04
106 - 110	49,50	50,49	165,00	168,30	462,00	471,24	1.650,00	1.683,00	53,00	54,06
111 - 115	51,00	52,02	171,00	174,42	477,00	486,54	1.703,00	1.737,06	55,00	56,10

116 – 120	53,00	54,06	177,00	180,54	493,00	502,86	1.763,00	1.798,26	57,00	58,14
121 – 125	54,00	55,08	181,00	184,62	509,00	519,18	1.816,00	1.852,32	59,00	60,18
126 – 130	56,00	57,12	187,00	190,74	524,00	534,48	1.869,00	1.906,38	61,00	62,22
131 – 135	58,00	59,16	192,00	195,84	538,00	548,76	1.922,00	1.960,44	62,00	63,24
136 – 140	59,00	60,18	198,00	201,96	553,00	564,06	1.975,00	2.014,50	63,00	64,26
141 – 145	61,00	62,22	203,00	207,06	568,00	579,36	2.028,00	2.068,56	65,00	66,30
146 – 150	63,00	64,26	211,00	215,22	592,00	603,84	2.114,00	2.156,28	67,00	68,34
151 – 155	64,00	65,28	214,00	218,28	601,00	613,02	2.146,00	2.188,92	-	-
156 – 160	66,00	67,32	220,00	224,40	615,00	627,30	2.199,00	2.242,98	-	-
161 – 165	67,00	68,34	225,00	229,50	631,00	643,62	2.252,00	2.297,04	-	-
166 – 170	69,00	70,38	231,00	235,62	646,00	658,92	2.306,00	2.352,12	-	-
171 – 175	71,00	72,42	236,00	240,72	661,00	674,22	2.359,00	2.406,18	-	-
176 – 180	73,00	74,46	242,00	246,84	676,00	689,52	2.412,00	2.460,24	-	-
181 – 185	74,00	75,48	246,00	250,92	691,00	704,82	2.466,00	2.515,32	-	-
186 – 190	76,00	77,52	253,00	258,06	708,00	722,16	2.529,00	2.579,58	-	-
191 – 195	78,00	79,56	258,00	263,16	723,00	737,46	2.583,00	2.634,66	-	-
196 – 200	79,00	80,58	264,00	269,28	738,00	752,76	2.637,00	2.689,74	-	-

[1] Distances SNCB limitées à 150 km. Afstanden NMBS beperkt tot 150 km.

[2] Distances SNCB limitées à 150 km. Afstanden NMBS beperkt tot 150 km.

[3] Distances SNCB limitées à 150 km. Afstanden NMBS beperkt tot 150 km.

[4] Distances SNCB limitées à 150 km. Afstanden NMBS beperkt tot 150 km.

[5] Cette carte-train couvre 5 aller-retour sur une période de 15 jours consécutifs.

Deze treinkaart dekt 5 heen-terug ritten over een periode van 15 opeenvolgende dagen

Annexe B CCT Miroiterie du 9 avril 2014  
Bijlage B CAO Spiegelmakerij van 9 april 2014

autres transports  
andere vervoeren

Distance (en km) Afstand (in km)	Carte-train 1 semaine Weektrein-		Carte-train 1 mois Maandtrein-		Carte-train 3 mois Treinkaart 3 maanden		Carte-train 1 année Treinkaart 1 jaar		Carte-train tps partiel Treinkaart deeltijds	
	plus2%	plus2%	plus2%	plus2%	plus2%	plus2%	plus2%	plus2%	plus2%	plus2%
	jusqu'au 31/01/14	vanaf 01/02/2014	jusqu'au 31/01/14	vanaf 01/02/2014	jusqu'au 31/01/14	vanaf 01/02/2014	jusqu'au 31/01/14	vanaf *01/02/2014	jusqu'au 31/01/14	vanaf 01/02/2014
1	4,48	4,57	14,88	15,18	42,14	42,98	149,82	152,82	-	-
2	5,00	5,10	16,65	16,98	46,82	47,76	165,42	168,73	-	-
3	5,52	5,63	18,11	18,47	50,46	51,47	182,07	185,71	6,04	6,16
4	5,93	6,05	19,77	20,17	55,14	56,24	197,68	201,63	6,97	7,11
5	6,45	6,58	21,23	21,65	60,34	61,55	214,32	218,61	7,70	7,85
6	6,86	7,00	22,68	23,13	63,46	64,73	226,81	231,35	8,32	8,49
7	7,18	7,32	24,13	24,61	67,63	68,98	241,37	246,20	8,95	9,13
8	7,60	7,75	25,39	25,90	70,75	72,17	254,90	260,00	9,36	9,55
9	8,01	8,17	27,05	27,59	74,91	76,41	268,42	273,79	9,78	9,98
10	8,43	8,60	28,09	28,65	79,07	80,65	281,95	287,59	10,20	10,40
11	8,95	9,13	30,17	30,77	83,23	84,89	297,55	303,50	10,72	10,93
12	9,36	9,55	31,21	31,83	87,39	89,14	311,08	317,30	11,03	11,25
13	9,78	9,98	32,25	32,90	91,56	93,39	327,73	334,28	11,55	11,78
14	10,20	10,40	34,33	35,02	95,72	97,63	341,25	348,08	11,86	12,10
15	10,61	10,82	35,37	36,08	98,84	100,82	354,78	361,88	12,28	12,53
16	11,13	11,35	36,93	37,67	104,04	106,12	370,38	377,79	12,59	12,84
17	11,55	11,78	38,49	39,26	107,16	109,30	383,91	391,59	13,01	13,27
18	11,96	12,20	39,54	40,33	111,32	113,55	398,47	406,44	13,32	13,59
19	12,48	12,73	41,62	42,45	116,52	118,85	414,08	422,36	13,73	14,00
20	12,90	13,16	42,66	43,51	119,65	122,04	427,60	436,15	14,15	14,43

21	13,32	13,59	44,22	45,10	123,81	126,29	441,13	449,95	14,46	14,75
22	13,73	14,00	45,78	46,70	127,97	130,53	456,74	465,87	14,88	15,18
23	14,25	14,54	47,34	48,29	132,13	134,77	472,34	481,79	15,29	15,60
24	14,67	14,96	48,38	49,35	136,29	139,02	486,91	496,65	15,61	15,92
25	14,98	15,28	50,46	51,47	140,45	143,26	501,47	511,50	15,92	16,24
26	15,61	15,92	51,50	52,53	144,62	147,51	517,08	527,42	16,54	16,87
27	15,92	16,24	53,06	54,12	148,78	151,76	530,60	541,21	16,85	17,19
28	16,23	16,55	55,14	56,24	152,94	156,00	545,17	556,07	17,17	17,51
29	16,85	17,19	56,18	57,30	156,06	159,18	559,74	570,93	17,48	17,83
30	17,17	17,51	57,22	58,36	160,22	163,42	573,26	584,73	17,79	18,15
31 - 33	17,89	18,25	60,34	61,55	168,54	171,91	600,31	612,32	18,52	18,89
34 - 36	19,35	19,74	64,50	65,79	179,99	183,59	644,01	656,89	19,97	20,37
37 - 39	20,49	20,90	68,67	70,04	192,47	196,32	685,62	699,33	21,12	21,54
40 - 42	21,85	22,29	72,83	74,29	203,92	208,00	728,28	742,85	22,47	22,92
43 - 45	23,09	23,55	76,99	78,53	216,40	220,73	773,02	788,48	23,73	24,20
46 - 48	24,55	25,04	81,15	82,77	227,85	232,41	814,63	830,92	24,87	25,37
49 - 51	25,69	26,20	86,35	88,08	240,33	245,14	858,33	875,50	26,53	27,06
52 - 54	26,53	27,06	89,47	91,26	248,66	253,63	888,50	906,27	27,57	28,12
55 - 57	27,57	28,12	91,56	93,39	255,94	261,06	915,55	933,86	28,61	29,18
58 - 60	28,61	29,18	94,68	96,57	265,30	270,61	947,80	966,76	29,65	30,24
61 - 65	29,65	30,24	97,80	99,76	275,71	281,22	983,18	1.002,84	30,69	31,30
66 - 70	31,21	31,83	103,00	105,06	289,23	295,01	1.033,12	1.053,78	32,77	33,43
71 - 75	32,25	32,90	108,20	110,36	302,76	308,82	1.079,94	1.101,54	34,85	35,55
76 - 80	34,33	35,02	112,36	114,61	315,24	321,54	1.126,75	1.149,29	35,89	36,61
81 - 85	35,37	36,08	117,57	119,92	329,81	336,41	1.176,69	1.200,22	37,97	38,73
86 - 90	36,93	37,67	122,77	125,23	343,33	350,20	1.224,55	1.249,04	39,54	40,33
91 - 95	38,49	39,26	126,93	129,47	356,86	364,00	1.275,53	1.301,04	41,10	41,92
96 - 100	39,54	40,33	132,13	134,77	369,34	376,73	1.320,27	1.346,68	43,18	44,04
101 - 105	41,10	41,92	137,33	140,08	383,91	391,59	1.370,21	1.397,61	44,74	45,63
106 - 110	42,66	43,51	142,53	145,38	397,43	405,38	1.420,15	1.448,55	45,78	46,70
111 - 115	44,22	45,10	146,70	149,63	410,96	419,18	1.466,96	1.496,30	47,34	48,29



116 – 120	45,78	46,70	151,90	154,94	425,52	434,03	1.521,06	1.551,48	48,90	49,88
121 – 125	46,82	47,76	156,06	159,18	439,05	447,83	1.565,80	1.597,12	50,98	52,00
126 – 130	48,38	49,35	161,26	164,49	452,57	461,62	1.614,70	1.646,99	52,02	53,06
131 – 135	49,94	50,94	166,46	169,79	466,10	475,42	1.665,68	1.698,99	54,10	55,18
136 – 140	50,98	52,00	171,67	175,10	479,62	489,21	1.711,46	1.745,69	54,10	55,18
141 – 145	53,06	54,12	175,83	179,35	492,11	501,95	1.757,24	1.792,38	56,18	57,30
146 – 150	55,14	56,24	182,07	185,71	510,84	521,06	1.824,86	1.861,36	58,26	59,43
151 – 155	55,14	56,24	185,19	188,89	518,12	528,48	1.852,95	1.890,01	-	-
156 – 160	57,22	58,36	189,35	193,14	531,64	542,27	1.898,73	1.936,70	-	-
161 – 165	58,26	59,43	194,55	198,44	545,17	556,07	1.944,51	1.983,40	-	-
166 – 170	59,30	60,49	198,72	202,69	557,65	568,80	1.991,33	2.031,16	-	-
171 – 175	61,38	62,61	203,92	208,00	570,14	581,54	2.037,10	2.077,84	-	-
176 – 180	62,42	63,67	209,12	213,30	583,66	595,33	2.082,88	2.124,54	-	-
181 – 185	64,50	65,79	212,24	216,48	596,15	608,07	2.129,70	2.172,29	-	-
186 – 190	65,55	66,86	217,44	221,79	608,63	620,80	2.175,48	2.218,99	-	-
191 – 195	66,59	67,92	222,65	227,10	622,16	634,60	2.221,25	2.265,68	-	-
196 – 200	68,67	70,04	226,81	231,35	634,64	647,33	2.268,07	2.313,43	-	-

[1] Distances SNCB limitées à 150 km. Afstanden NMBS beperkt tot 150 km.

[2] Distances SNCB limitées à 150 km. Afstanden NMBS beperkt tot 150 km.

[3] Distances SNCB limitées à 150 km. Afstanden NMBS beperkt tot 150 km.

[4] Distances SNCB limitées à 150 km. Afstanden NMBS beperkt tot 150 km.

[5] Cette carte-train couvre 5 aller-retour sur une période de 15 jours consécutifs.

Deze treinkaart dekt 5 heen-terug ritten over een periode van 15 opeenvolgende dagen