



ERRATUM

Commission paritaire de l'industrie verrière

**CCT n° 143067/CO/115
du 25/09/2017**

Correction du texte néerlandais :

- L'article 7, § 3, quatrième alinéa doit être corrigé comme suit : « Binnen de 15 werkdagen volgend op de verzending van bovenvermeld schrijven, deelt de onderneming per aangetekend schrijven aan de vakbondsorganisatie of aan de vakbondsorganisaties die de aanvraag hebben ingediend mede of zij al dan niet akkoord gaat met de installatie van de syndicale afvaardiging. Een kopie van dit schrijven wordt overgemaakt **aan de voorzitter van het Paritair Comité en** aan de andere werknemers of werkgeversorganisaties die deze collectieve arbeidsovereenkomst hebben ondertekend. ».
- A l'article 24, dernier alinéa « artikel ibis, § 7 » doit être corrigé en « **artikel 1bis**, § 7 ».

Correction du texte français :

- A l'article 4 du règlement électoral, « convocation » doit être remplacé par « **convention** ».

Décision du

ERRATUM

Paritair Comité voor het glasbedrijf

**CAO nr. 143067/CO/115
van 25/09/2017**

Verbetering van de Nederlandstalige tekst :

- Artikel 7, § 3, vierde lid moet als volgt verbeterd worden : « Binnen de 15 werkdagen volgend op de verzending van bovenvermeld schrijven, deelt de onderneming per aangetekend schrijven aan de vakbondsorganisatie of aan de vakbondsorganisaties die de aanvraag hebben ingediend mede of zij al dan niet akkoord gaat met de installatie van de syndicale afvaardiging. Een kopie van dit schrijven wordt overgemaakt **aan de voorzitter van het Paritair Comité en** aan de andere werknemers of werkgeversorganisaties die deze collectieve arbeidsovereenkomst hebben ondertekend. ».
- In artikel 24, laatste lid moet « artikel ibis, § 7 » vervangen worden door « **artikel 1bis**, § 7 ».

Verbetering van de Franstalige tekst :

- In artikel 4 van het kiesreglement, moet « convocation » vervangen worden door « **convention** ».

Beslissing van

29 -03- 2018

Collectieve arbeidsovereenkomst van 25 september 2017, gesloten in het Paritair Comité voor het Glasbedrijf, betreffende het statuut van de vakbondsafvaardigingen

De huidige collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 9 augustus 1972 (Geregistreerd nr 1524/CO15 – K.B. van 4 mei 1973) gewijzigd door :

- de beslissing van het paritair comité van 14.03.1983 (toevoeging van het artikel 19 van et kiesreglement)
- Collectieve arbeidsovereenkomst van 10 juli 1999 (Geregistreerd nr. 51793 – K.B. van 04/07/2001 – B.S. van 06/12/2001)
- Collectieve arbeidsovereenkomst van 19 oktober 2005 (Geregistreerd nr. 80793 – K.B. van 24/10/2006 – B.S. van 10/01/2007)
- Collectieve arbeidsovereenkomst van 24 april 2007 (Geregistreerd nr. 85035 – K.B. van 09/09/2008 – B.S. van 29/10/2008)

HOOFDSTUK 1 - TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werklieden van de ondernemingen die onder het Paritair Comité voor het Glasbedrijf ressorteren.

Zij wordt gesloten ter uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomsten, gesloten op 24 mei en 30 juni 1971 in de Nationale Arbeidsraad, betreffende het statuut van de vakbondsafvaardigingen van het personeel der ondernemingen, geregistreerd op het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid ander de nrs. 652 en 744/CO/CNT, bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad van 1 juli en 7 augustus 1971;

Zij omschrijft het statuut en de essentiële beginselen betreffende de bevoegdheid en de werkwijzen van de vakbondsafvaardigingen van het werkliedenpersoneel der ondernemingen die onder het Paritair Comité voor het Glasbedrijf ressorteren.

De ondertekenende representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties zijn :

- het Verbond van de Glasindustrie (V.G.I.)
- de Algemene Centrale (A.B.V.V.);
- de A.C.V. Bouw, Industrie en Energie;
- de Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België (A.C.L.V.B.)

Artikel 2

In dit statuut moet worden verstaan onder :

1. de werklieden : de werklieden en de werksters;
2. de ondertekenende organisatie of de ondertekenende organisaties : de representatieve organisatie of organisaties die deze collectieve arbeidsovereenkomst ondertekenen;
3. de overeenkomst : de collectieve arbeidsovereenkomst;
4. de overeenkomsten van 24 mei en 30 juni 1971 : de collectieve arbeidsovereenkomsten van 24 mei en 30 juni 1971 gesloten in de Nationale Arbeidsraad betreffende het statuut van de vakbondsafvaardigingen van het personeel der ondernemingen, geregistreerd op het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid onder de nrs. 652 en 744/CO/CNT, bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad van 1 juli en 7 augustus 1971;
5. de vakbondsafvaardiging, de vakbondsafgevaardigde : de vakbondsafvaardiging, de vakbondsafgevaardigde van het werkliedenpersoneel van de onderneming.

HOOFDSTUK II - ALGEMENE BEGINSELEN

Artikel 3

De ondertekenende organisaties bevestigen de volgende beginselen. De werklieden erkennen de noodzakelijkheid van een wettig gezag van de ondernemings-hoofden en zij stellen er een eer in hun werk plichtsgetrouw uit te voeren.

De werkgevers eerbiedigen de waardigheid der werklieden; zij stellen er een eer in hen rechtvaardig te bejegenen; zij verbinden er zich toe hun vrijheid van vereniging en de vrije ontplooiing van hun organisatie in de onderneming direct noch indirect te hinderen.

De ondertekenende organisaties zorgen ervoor dat hun leden alle bepalingen van de overeenkomsten van 24 mei en 30 juni 1971 alsmede van dit statuut toepassen en naleven. Zij wenden alle middelen aan om dat doel te bereiken.

Artikel 4

De ondertekenende organisaties van de werkgevers en de werknemers verbinden er zich toe geen enkele druk uit te oefenen op het personeel om het te beletten zich bij een vakbond aan te sluiten en aan de niet-aangesloten werklieden geen andere voorrechten dan aan de aangesloten werklieden toe te kennen.

De ondertekenende werknemersorganisaties verbinden er zich toe, met inachtneming van de vrijheid van vereniging, in de ondernemingen de gebruiken van de paritaire verhoudingen die met de geest van dit statuut stroken, na te leven.

Artikel 5

De ondertekenende organisaties verbinden er zich toe :

- a) in alle omstandigheden blijk te geven van zin voor rechtvaardigheid, billijkheid en verzoening die bepalend zijn voor de goede sociale verhoudingen in de onderneming;
- b) toe te zien dat hun leden de sociale wetgeving, de overeenkomsten en het arbeidsreglement naleven en hun krachten bundelen om ervoor te zorgen dat geheel het werkliedenpersoneel ze naleeft.

HOOFDSTUK III - BEGRIP VAKBONDSAFVAARDIGING

Artikel 6

De werkgevers erkennen dat hun werkliedenpersoneel, onverminderd de normale hiërarchische communicatiewegen, ten aanzien van de problemen die ressorteren onder de hierna omschreven bevoegdheid, bij hen vertegenwoordigd is door een vakbondsafvaardiging wier leden voorgedragen door één of meerdere ondertekenende werknemersorganisaties, worden aangewezen of verkozen onder de werklieden van de onderneming.

HOOFDSTUK IV - OPRICHTING EN SAMENSTELLING

Artikel 7

§1er. Op verzoek van één of meerdere ondertekenende werknemersorganisaties en nadat de andere ondertekenende organisaties hiervan vooraf kennis hebben gekregen, wordt een vakbondsafvaardiging in de bedrijfszetels opgericht volgens de hierna omschreven regels.

§2. De ondertekenende werknemersorganisaties hebben het recht kandidaten voor te dragen voor de aanwijzing in gemeenschappelijk overleg of de verkiezing van de vakbondsafvaardiging in de ondernemingen die ten minste 40 werknemers tewerkstellen.

§3. In de ondernemingen die minder dan veertig werknemers tewerkstellen, wordt een vakbondsafvaardiging opgericht met de goedkeuring van de werkgever of, bij ontstentenis daarvan, door een stemming indien de gewone meerderheid van stemmen van alle de werklieden plus één stem het wenst.

Het akkoord van de werkgever of de uiting van de meerderheid der werklieden wordt vastgesteld volgens de volgende procedure.

De vraag om installatie van een syndicale afvaardiging wordt gedaan door een of meerdere ondertekende werknemersorganisaties, door middel van een aan de onderneming geadresseerd aangetekend schrijven. Een kopie hiervan wordt overgemaakt aan de Voorzitter van het Paritair Comité en aan de andere werknemers- of werkgeversorganisaties die deze collectieve arbeidsovereenkomst hebben ondertekend.

Binnen de 15 werkdagen volgend op de verzending van bovenvermeld schrijven, deelt de onderneming per aangetekend schrijven aan de vakbondsorganisatie of aan de vakbondsorganisaties die de aanvraag hebben ingediend mede of zij al dan niet akkoord gaat met de installatie van de syndicale afvaardiging. Een kopie van dit schrijven wordt overgemaakt aan de andere werknemers of werkgeversorganisaties die deze collectieve arbeidsovereenkomst hebben ondertekend.

Aan de voorzitter van het Paritair Comité en

Als de onderneming haar akkoord geeft, kan er onmiddellijk een syndicale afvaardiging geïnstalleerd worden.

Als de onderneming haar weigering te kennen geeft, of als door de onderneming geen aangetekend schrijven binnen de termijn van 15 werkdagen verzonden werd, zal de Voorzitter van het Paritair Comité, zo vlug mogelijk en in elk geval binnen de 2 maanden die volgen op de kennisgeving van de weigering, vaststellen of een gewone meerderheid van stemmen van alle werklieden plus één stem de installatie van een syndicale afvaardiging vragen. Deze vaststelling gebeurt door middel van een geheime stemming.

Aan het eind van de stemming maakt de Voorzitter van het Paritair Comité het resultaat bekend aan de vakbondsorganisatie of aan de vakbondsorganisatie die de aanvraag hebben ingediend. Een kopie van deze kennisgeving wordt overgemaakt aan de onderneming alsook aan de andere werknemers- of werkgeversorganisaties die deze collectieve arbeidsovereenkomst hebben ondertekend.

§4. Het aantal gewone en plaatsvervangende afgevaardigden wordt per bedrijfszetel als volgt bepaald :

Tewerkgestelde arbeiders	Aantal mandaten van	
	Gewone afgevaardigde	Plaatsvervangende afgevaardigde
Tot 25	2	0
van 26 tot 50	2	2
van 51 tot 100	3	3
van 101 tot 200	4	4
van 201 tot 300	5	5
Van 301 tot 400	6	6
van 401 tot 500	7	7
van 501 tot 1.000	8	8
van 1.001 tot 2.000	9	9
Meer dans de 2.000	10	10

Om het aantal tewerkgestelde werklieden te bepalen, neemt men de personeelssterkte berekend naar het gemiddelde van de vier kwartalen die voorafgaan, hetzij aan de aanvraag om oprichting van de vakbondsafvaardiging, hetzij aan de datum vastgesteld voor de vernieuwing ervan. Voor de toepassing van die berekening, wordt geen rekening gehouden met de werklieden die, wegens ziekte, geen arbeid meer hebben verricht sinds tenminste één jaar.

In de hierboven vermelde cijfers worden de eventuele afgevaardigden van de in artikel 9 bedoelde jonge werklieden niet meegerekend.

Het kiesreglement is gevoegd bij dit statuut dat bij het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid werd neergelegd en geregistreerd onder het nr. 1524/C0/15.

De vakbondsafvaardiging wijst onder haar leden een hoofdafgevaardigde aan.

Artikel 8

Om gewone of plaatsvervangende vakbondsafgevaardigde te worden, moeten de leden van het werkliedenpersoneel aan de volgende voorwaarden voldoen op de datum van de verkiezing of van de aanwijzing :

1. tenminste 18 jaar oud zijn;
2. sinds tenminste 12 maanden in de onderneming tewerkgesteld zijn;

3. de pensioenrechtige leeftijd niet hebben bereikt.

In de nieuw opgerichte ondernemingen behoeft aan de tweede voorwaarde niet hoofdzakelijk te worden voldaan.

De ondertekenende organisaties erkennen dat de uitoefening van een mandaat van afgevaardigde onverenigbaar kan zijn met sommige functies waarbij controle over het personeel wordt uitgeoefend.

De ondertekenende werknemersorganisaties zorgen ervoor dat de aangewezen afgevaardigden of de kandidaten voor de verkiezingen verkozen worden, rekening houdend niet het gezag dat zij moeten hebben bij de uitvoering van hun functies alsmede voor hun bevoegdheid.

Artikel 9

In de ondernemingen die ten minste 25 jonge werklieden tewerkstellen, wordt de vakbondsafvaardiging, samengesteld ingevolge artikel 7, aangevuld met een gewoon mandaat en een plaatsvervangend mandaat om die jonge werklieden te vertegenwoordigen.

De notie "jonge werkman" is die welke is omschreven in de reglementering betreffende de ondernemingsraden en de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen.

Om een van die mandaten te bekomen, moeten de jonge werklieden ten minste de leeftijd van 18 jaar hebben bereikt en mogen zij niet ouder zijn dan 25 jaar op de datum van de verkiezing of van de aanwijzing. Zij moeten sinds tenminste zes maanden zijn tewerkgesteld in de onderneming. Indien een van de afgevaardigden van de jongeren in de loop van zijn mandaat 25 jaar oud wordt, mag hij, in geen geval, worden vervangen als afgevaardigde van de jongeren zolang hij geen ontslag neemt.

HOOFDSTUK V - BEVOEGDHEID EN WERKING

Artikel 10

De bevoegdheid van de vakbondsafvaardiging betreft onder meer :

1. de arbeidsbetrekkingen;
2. de onderhandelingen met het oog op het sluiten van overeenkomsten of collectieve akkoorden in de onderneming, zonder dat daarbij inbreuk wordt gedaan op de overeenkomsten of collectieve akkoorden die op andere niveaus zijn gesloten;

3. de toepassing in de onderneming van de sociale wetgeving, van de overeenkomsten, van het arbeidsreglement en van de individuele arbeidsovereenkomsten;
4. de naleving van de beginselen vastgesteld :
 - 1° in de overeenkomsten gesloten op interprofessioneel niveau betreffende de vakbondsafvaardigingen;
 - 2° door deze overeenkomst.

Artikel 11

De vakbondsafvaardiging heeft het recht door het ondernemingshoofd of door zijn vertegenwoordiger te worden gehoord naar aanleiding van welk geschil of van welke betwisting ook van collectieve aard die zich in de onderneming voordoet; zij heeft hetzelfde recht wanneer zulke geschillen of betwistingen dreigen te ontstaan.

Indien de bemiddeling slechts een gedeelte van het personeel betreft, ontvangt het ondernemingshoofd of zijn vertegenwoordiger de hoofdafgevaardigde vergezeld van de betrokken vakbondsafgevaardigden.

Artikel 12

De uren gewijd aan de vakbondsvergaderingen worden in het algemeen beloond binnen het raam van de normale werkdag.

Onder vakbondsvergadering wordt verstaan elke vergadering die enerzijds, het ondernemingshoofd en/of zijn vertegenwoordiger en, anderzijds, de vakbondsafvaardiging, geheel of gedeeltelijk, groepeerd. Wanneer een vergadering bij uitzondering plaatsheeft buiten de normale werksuren, worden de overuren als normale uren zonder overloon betaald.

Artikel 13

Een individuele klacht wordt langs de gewone hiërarchische weg ingediend door de betrokken werkmán die, wanneer hij zulks wenst, wordt bijgestaan door de vakbondsafgevaardigde naar zijn keuze.

De vakbondsafvaardiging of een gedeelte ervan, naargelang van het geschil, heeft het recht te worden ontvangen door het ondernemingshoofd naar aanleiding van elk geschil of betwisting van individuele aard die langs deze weg niet kon worden opgelost.

Artikel 14

Ten einde de in de voorgaande artikelen 11 en 13 bedoelde geschillen of betwistingen te voorkomen, moet de vakbondsafvaardiging van het personeel vooraf door het ondernemingshoofd worden ingelicht over de veranderingen die de contactuele of gebruikelijke arbeids- en loonsvoorwaarden kunnen wijzigen, met uitzondering van de inlichtingen van individuele aard.

Zij wordt inzonderheid ingelicht over de wijzigingen die voortvloeien uit de wet, de overeenkomsten of de bepalingen van algemene aard die in de individuele arbeidsovereenkomsten zijn opgenomen, in het bijzonder over de bepalingen die een weerslag hebben op de loonbedragen en de regels van beroepenclassificatie.

Artikel 15

Bij ontstentenis van een ondernemingsraad oefent de vakbondsafvaardiging, daar waar zij bestaat, de taken, rechten en opdrachten uit welke aan die raad zijn toevertrouwd in hoofdstuk II, artikelen 4 tot 7 en 11, van de collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten op 9 maart 1972 in de Nationale Arbeidsraad, tot coördinatie van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden, meer in het bijzonder aangaande de voorlichting en de raadpleging van de ondernemingsraden, omtrent de algemene vooruitzichten en de tewerkstellingsproblemen in de onderneming.

Artikel 16

De in functie zijnde leden van de vakbondsafvaardiging beschikken over de nodige tijd en faciliteiten welke als arbeidstijd worden beloond voor de collectieve of individuele volbrenging van de vakbondstaken en -activiteiten bepaald bij deze overeenkomst.

Onder vakbondstaken en activiteiten, dient voornamelijk te worden verstaan, vakbondstaken en -activiteiten binnen de onderneming. Bovendien wordt bepaald dat de vakbondsafgevaardigden de werkplaats niet mogen verlaten zonder voorafgaand akkoord van hun hiërarchische chef, die het niet op willekeurige wijze mag weigeren. Deze taken of activiteiten maken deel uit van de faciliteiten omschreven op het niveau van de onderneming, met inachtneming van de geldende plaatselijke gebruiken. Bij de vennootschappen met verschillende bedrijfszetels worden de paritaire vergaderingen op het niveau van de vennootschap met interne activiteiten gelijkgesteld.

De in functie zijnde leden van de vakbondsafvaardiging zijn :

- de gewone leden;
- de plaatsvervangende leden binnen de hieronder omschreven grenzen :
 - a) bij een probleem waardoor een vergadering met de werkgever of zijn vertegenwoordiger dringend nodig is, mogen zij de taak van het afwezige gewone lid waarnemen;
 - b) op aanwijzing van de vakorganisatie, mogen zij het gewone lid vervangen in al diens activiteiten bij afwezigheid van tenminste één maand.

Artikel 17

Ten einde haar taak naar behoren te kunnen volbrengen, mag de vakbondsafvaardiging vast over een lokaal beschikken of er bij gelegenheid gebruik van maken.

HOOFDSTUK VI - STATUUT VAN DE LEDEN

Artikel 18

Een vakbondsafvaardiging, opgericht ingevolge dit statuut, blijft in functie tot op de datum van de eerstvolgende sociale verkiezingen. De vernieuwingen hebben plaats op dezelfde datum als de sociale verkiezingen, hetzij door verkiezingen, hetzij door aanwijzing in gemeen overleg tussen de ondertekenende werknemersorganisaties.

De mandaten zijn vernieuwbaar en het aantal ervan blijft constant tussen twee sociale verkiezingen in.

Artikel 19

Het mandaat van de gewone of plaatsvervangende leden eindigt op verzoek van de werknemersorganisatie die de kandidatuur van de betrokkenen heeft voorgedragen en alleszins zodra dezen de onderneming verlaten, ongeacht de reden van hun vertrek.

Artikel 20

Indien het mandaat van een vakbondsafgevaardigde eindigt in de loop van de uitoefening ervan onverschillig om welke reden, heeft de vakorganisatie die vertegenwoordigd is door het betrokken mandaat het recht om de persoon aan te wijzen die het mandaat voltooit, met dien verstande dat die persoon moet voldoen aan de voorwaarden bepaald bij artikel 8, of bij artikel 9 wanneer het een vakbondsafgevaardigde van jonge werklieden betreft.

Artikel 21

Het mandaat van vakbondsafgevaardigde mag geen aanleiding geven tot enig nadeel of speciale voordelen voor degene die het uitoefent. Dat betekent dat de afgevaardigden recht hebben op de normale bevorderingen van de categorie van werklieden waartoe zij behoren.

De speciale gevallen kunnen op een bijzondere manier in de onderneming worden geregeld.

Artikel 22

De leden van de vakbondsafvaardiging mogen niet worden ontslagen om redenen eigen aan de uitoefening van hun mandaat.

De werkgever die voornemens is een vakbondsafgevaardigde om welke reden ook, met uitzondering van dringende reden, te ontslaan, brengt zulks vooraf ter kennis van de vakbondsafvaardiging en informeert hiervan de vakorganisatie die de kandidatuur van deze vakbondsafgevaardigde heeft voorgedragen, bij een ter post aangetekende brief die uitwerking heeft op de derde dag na de verzendingsdatum ervan.

De betrokken vakorganisatie beschikt over een termijn van zeven dagen, om mee te delen dat zij de geldigheid van het voorgenomen ontslag weigert te aanvaarden. Deze mededeling gebeurt bij een ter post aangetekende brief; de periode van zeven dagen begint de dag waarop de door de werkgever toegezonden brief uitwerking heeft.

Het uitblijven van reactie bij de vakorganisatie moet beschouwd worden als een erkenning van de geldigheid van het voorgenomen ontslag waardoor de opzegging mag worden gedaan.

Indien de vakorganisatie weigert de geldigheid van het voorgenomen ontslag te erkennen, heeft de meest gerede partij het recht het geval aan het verzoeningsbureau van het paritair comité voor te leggen; de uitvoering van de maatregel tot ontslag dat wil zeggen de betekenis van de opzeggingsaanzegging mag niet gebeuren tijdens de duur van die periode.

Indien het verzoeningsbureau tot een eenparige beslissing is kunnen geraken binnen dertig dagen na de aanvraag om bemiddeling, wordt het geschil betreffende de geldigheid van de redenen die door de werkgever worden ingeroepen om het ontslag te verantwoorden, bij de arbeidsrechtbank aanhangig gemaakt.

Artikel 23

Bij ontslag van een vakbondsafgevaardigde wegens dringende reden, moeten de vakbondsafvaardiging en de betrokken vakorganisatie daarvan onmiddellijk op de hoogte worden gebracht.

Artikel 24

Een forfaitaire vergoeding is door de werkgever verschuldigd in de volgende gevallen :

1. indien hij een gewone of plaatsvervangende vakbondsafgevaardigde ontslaat, zonder de bij artikel 22, lid 2, bepaalde procedure na te leven;
2. indien, aan het einde van de procedure, de geldigheid van de redenen tot ontslag ten opzichte van artikel 22, lid 1, door het verzoeningsbureau van het paritair comité of door de arbeidsrechtbank niet wordt erkend (voor zover de arbeidsovereenkomst werkelijk is beëindigd);
3. indien de werkgever een afgevaardigde heeft ontslagen om dringende reden en de arbeidsrechtbank het ontslag ongegrond heeft verklaard;
4. indien de arbeidsovereenkomst is beëindigd wegens ernstige tekortkoming van de werkgever die voor de afgevaardigde een reden is tot onmiddellijke beëindiging van de overeenkomst.

De forfaitaire vergoeding is gelijk aan het brutoloon van een jaar, onverminderd de toepassing van de artikelen 22 en 24 van de wet van 10 maart 1990 op de arbeidsovereenkomst.

Deze vergoeding is niet verschuldigd ^{1 bis} wanneer de vakbondsafgevaardigde de vergoeding ontvangt, bepaald in artikel 21, § 7 van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven en in artikel 21, § 7, van de wet van 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en de veiligheid van de werknemers.

HOOFDSTUK VII - MEDEDELING EN VOORLICHTING VOOR HET PERSONEEL

Artikel 25

De vakbondsafvaardiging mag mondeling of schriftelijk alle mededelingen doen welke nuttig zijn voor het personeel, zonder dat hierdoor de organisatie van de arbeid mag worden gestoord.

Deze mededelingen moeten verband houden met het beroep op de vakbeweging en binnen de grenzen van deze overeenkomst blijven. De middelen tot verspreiding van die mededelingen worden gemeenschappelijk bepaald.

Op de werkplaats en gedurende de arbeidsuren mogen, met instemming van de werkgever, voorlichtingsvergaderingen voor het personeel van de onderneming worden belegd door de vakbondsafvaardiging, indien een voldoende gewichtig probleem zulks rechtvaardigt. Die instemming mag niet willekeurig worden geweigerd. De regels inzake organisatie van die vergaderingen worden in gemeenschappelijk overleg bepaald en mogen niet ingaan tegen

de gebruiken van toepassing in de ondernemingen op het ogenblik van de ondertekening van deze overeenkomst.

HOOFDSTUK VIII - BEMIDDELING DOOR DE VRIJGESTELDE AFGEVAARDIGDEN

Artikel 26

In geval van noodzaak, erkend door de vakbondsafvaardiging of het ondernemingshoofd, mogen de partijen, na de andere partij te hebben verwittigd, een beroep doen op de vrijgestelde afgevaardigden van hun respectieve organisaties. In geval van blijvend meningsverschil, mogen zij eveneens een dringend beroep doen op het verzoeningsbureau van het paritair comité.

HOOFDSTUK IX - VERZOENINGSPROCEDURE

Artikel 27

Wanneer de bemiddeling van een vakbondsafvaardiging niet heeft kunnen leiden tot een akkoord met de directie om een geschil te regelen, wordt overeengekomen in alle gevallen de volgende procedure te volgen met wederzijdse naleving van de geldende overeenkomsten :

- a) paritaire vergadering in de onderneming enerzijds, met de vertegenwoordigers van de directie van de onderneming, eventueel bijgestaan, hetzij door vertegenwoordigers van de directie van de vennootschap in geval van vennootschap met verschillende zetels, hetzij door vertegenwoordigers van de werkgeversorganisaties en, anderzijds met de vakbondsafvaardiging en de vrijgestelde afgevaardigden van de vakorganisatie;
- b) bij mislukking van de onder a) beschreven procedure, wordt het probleem door het verzoeningsbureau van het paritair comité onderzocht.

HOOFDSTUK X - GELDIGHEIDSDUUR

Artikel 28

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 21 juni 2017.

Elk van de contracterende partijen kan haar opzeggen met een opzeggingstermijn van zes maanden, bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor het Glasbedrijf en aan de overige contracterende partijen.

De partij op wier initiatief de overeenkomst wordt opgezegd, moet hiervan de redenen opgeven en gelijktijdig wijzigingsvoorstellen doen waarvoor de overige contracterende partijen zich verbinden deze te bespreken in het Paritair Comité voor het Glasbedrijf binnen de tijdspanne van een maand na de ontvangst ervan.

BIJLAGE BIJ DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST BETREFFENDE
HET
STATUUT VAN DE VAKBONDSAFVAARDIGINGEN

KIESREGLEMENT

Artikel 1.

De datum van de verkiezingen voor de vakbondsafvaardiging wordt vastgesteld overeenkomstig het statuut van de vakbondsafvaardigingen voor de werklieden waarvan het huidig kiesreglement de bijlage is.

Het wordt, bij aanplakking, ten minste één maand vóór de verkiezingen, ter kennis van het personeel gebracht.

Artikel 2.

De kiesverrichtingen voor de vakbondsafgevaardigden van het personeel worden georganiseerd door een kiesbureau samengesteld uit :

- a) een voorzitter, gekozen in gemeen overleg tussen de directie en de vakorganisaties;
- b) een secretaris, aangewezen zoals de voorzitter en met diens instemming;
- c) twee bijzitters, gekozen door de voorzitter van het kiesbureau onder de kiezers die ten minste 30 jaar oud zijn.

Bovendien worden door de vakorganisaties onder de kiezers getuigen aangewezen met dien verstande dat één enkele getuige per lijst er per bureau gedurende de kiesverrichtingen mag zitting hebben.

De voorzitter wordt aangewezen binnen de drie dagen volgend op de aanplakkingsdatum en de andere leden van het Bureau ten minste acht dagen vóór de voor de kiesverrichtingen vastgestelde datum.

Artikel 3.

De kiezerslijst wordt aangeplakt of neergelegd op een voor het personeel toegankelijke plaats, drie dagen na de aanplakking van de verkiezingsdatum; elke vergissing of weglating in deze lijst moet zo vlug mogelijk aan de voorzitter van het verkiezingsbureau worden medegedeeld. Deze lijst wordt definitief gesloten acht dagen vóór de verkiezingsdatum.

Het verkiezingsbureau beschikt over twee exemplaren van de bedoelde lijst voor zover zij verschillend is van de gestichte bureaus voor de sociale verkiezingen.

Zijn kiezers, de arbeiders die de kiesrechtvoorwaarden vervullen die vermeld staan in het reglement betreffende de sociale verkiezingen.

In ieder geval, de arbeiders die sinds 300 dagen ziek zijn, mogen op hun aanvraag, slechts als kiezer toegelaten worden ten laatste vijftien dagen vóór de verkiezingsdatum.

Artikel 4.

De ondertekenende syndicale organisaties van de overeenkomst, enkel bevoegd om de kandidatenlijsten voor te stellen, sturen hun lijst of hun afwezigheidsadvies aan de directie van de onderneming, tenminste 25 dagen vóór de verkiezingsdatum.

Elke lijst omvat een aantal kandidaten dat maximum gelijk is aan de effectieve en plaatsvervangende te verkiezen kandidaten, in overeenstemming met artikel 7 van de statuten van de syndicale afvaardigingen.

Artikel 5.

Aangezien het begrip "voorstelling" niet werd besproken, draagt elke organisatie een kandidatenlijst voor binnen een termijn voorzien in artikel 4 en dient overgegaan te worden tot de verkiezingswerkingen die bepaald worden in de volgende artikelen.

Nochtans, indien één enkele kandidatenlijst binnen de vereiste termijn wordt voorgedragen, worden er geen verkiezingen gehouden en zijn deze kandidaten automatisch verkozen.

Artikel 6.

De kandidatenlijsten worden in de fabriek aangeplakt door tussenkomst van de werkgever gedurende de 7 dagen die verkiezingsdatum voorafgaan. Deze aanplakbrief, geïnspireerd door de vorm van de kiesbrief zoals hierna bepaald, geeft de naam, voornaam en de sectie of de dienst van de onderneming weer waarin de belanghebbende wordt tewerkgesteld; indien nodig, mag elke andere aanwijzing ten einde de identificatie van de kandidaat te vergemakkelijken, bijgevoegd worden.

Artikel 7.

De kiesbrief of de stembrief bevat evenveel kolonnen als er lijsten zijn voorgesteld door de ondertekenende representatieve werknemersorganisaties van de collectieve overeenkomst betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen.

Bovenaan de kolonnen worden de benaming, de letterwoorden en overeenstemmende nummers van de organisaties vermeld.

De aan elke organisatie toegekende nummers zijn dezelfde als deze voor de sociale verkiezingen. Nochtans, indien het eventuele eerste verkiezingen betreft voor de syndicale afvaardigingen die, in overeenstemming met de statuten op een andere datum dan de sociale verkiezingen mogen gehouden worden, komen de nummers overeen met deze van de laatste sociale verkiezingen. Onmiddellijk onder de hiervoor genoemde aanduidingen bevindt zich een vak dat voorbehouden is aan de stemming.

De namen van de kandidaten van iedere lijst worden in dezelfde volgorde ingeschreven als in de voorstellingsakte.

Artikel 8.

De stemming heeft plaats in een lokaal dat door de directie van de fabriek ter beschikking werd gesteld van het kiesbureau.

De stemuren worden derwijze vastgesteld dat alle ploegarbeiders er kunnen aan deelnemen zonder de goede gang van zaken van de onderneming te schaden.

Het ondernemingshoofd waakt er over dat de ondergeschikten voldoende tijd laten aan iedere arbeider om zijn kiesplicht te vervullen. Deze tijd wordt betaald als arbeidstijd. De kiezers zijn gehouden te stemmen tijdens de uren en in het daarvoor aangewezen lokaal.

De stemming is geheim en heeft plaats in een stemhokje.

De voorzitter of de secretaris van het stembureau stipt de naam van de stemgerechtigden aan naar gelang zij zich aanmelden, geeft hen hun stembrief en waakt over de ordelijkheid van de verrichtingen.

Artikel 9.

Elke kiezer beschikt over één stem en ontvangt één stembrief. Hij brengt een kopstem uit op één enkele lijst naar keuze en daarvoor maakt hij het vakje bovenaan de lijst zwart.

Artikel 10.

Zijn nietig :

- a) alle andere stembrieven dan deze aan de kiezers overhandigd door het stembureau;
- b) alle stembrieven die een andere stem dragen dan deze die voorgeschreven is t.t.z. een kopstem boven één enkele lijst;

- c) de stembrieven waarvan de vormen en de afmetingen zouden vervalst zijn die op één of andere manier een papier of een voorwerp zouden bevatten of waarvan de ontwerpen herkenbaar zou zijn door een teken, een doorhaling of één of ander merk.

Artikel 11.

Wanneer de stemming gesloten is, gaat het kiesbureau over tot het openmaken en telling van de verzamelde stemmen.

Artikel 12.

De verdeling van de zetels onder de syndicale organisaties gebeurt op dezelfde manier als deze voor ondernemingsraden en de comités voor veiligheid en hygiëne.

Artikel 13.

Aan elke lijst wordt een aantal mandaten van plaatsvervangende afgevaardigden toegekend dat gelijk is aan de effectieve afgevaardigden die zij bekomen heeft. De effectieve leden die gekozen werden, worden in volgorde van voorkomen op hun lijst overgenomen; de plaatsvervangende leden worden door de syndicale organisaties onder de resterende kandidaten aangeduid; hun namen worden schriftelijk binnen de vijftien dagen aan de werkgever doorgegeven.

Artikel 14.

De notulen van de verkiezing worden gedurende de zitting opgemaakt en dragen de handtekening van de leden van het kiesbureau en de getuigen. Een kopij wordt onmiddellijk aan de directie gezonden, een andere aan elk van de syndicale organisaties die aan de verkiezing hebben deelgenomen een laatste wordt in de firma aangeplakt.

Artikel 15.

Elke poging tot fraude wordt ter kennis gebracht van het kiesbureau dat beslist welk gevolg er dient aan gegeven te worden.

Artikel 16.

Alle kosten betreffende de eigenlijke materiële organisatie van de verkiezing vallen ten laste van de onderneming.

Artikel 17.

Ingeval, in overeenstemming met artikel 9 van het statuut van de vakbondsafgevaardigden, de afvaardiging die opgericht werd in overeenstemming met artikel 7 van het statuut, moet vervuld worden door een effectief of plaatsvervangend mandaat, bestemd om de jonge arbeiders te vertegenwoordigen, worden twee kiescolleges opgericht die elk hun kiezerslijsten, hun kandidatenlijsten, hun stembrieven,

hun respectievelijke urnen en hun wel bepaalde notulen hebben. De manier waarop dient gestemd te worden en het opmaken van de stemming zijn identiek.

Artikel 18.

Wat de kiesbureaus betreft, dienen volgende regels in acht genomen :

- a) indien er maar één college is, mag het kiesbureau hetzelfde zijn als hetgeen functioneert voor de verkiezing van de ondernemingsraad en/of het comité voor veiligheid, hygiëne en verfraaiing van de werkplaatsen. In dit geval is het bureau samengesteld en worden de getuigen aangeduid volgens de wetgeving betreffende de ondernemingsraad en de comités voor veiligheid, hygiëne en verfraaiing van de werkplaatsen;
- b) indien er twee colleges zijn kan een keuze gemaakt worden tussen :
 - een afzonderlijke verkiezing, voor de syndicale afvaardiging, van de twee colleges in één enkel kiesbureau. In dit geval is het kiesbureau samengesteld overeenkomstig het huidig reglement;
 - een gemeenschappelijke verkiezing, voor elk van de colleges, samen met de ondernemingsraad en/of het comité voor veiligheid, hygiëne en verfraaiing van de werkplaatsen. In dit geval is het bureau samengesteld en worden de getuigen aangeduid volgens de wetgeving betreffende de ondernemingsraden en de comités voor veiligheid, hygiëne en verfraaiing van de werkplaatsen;
 - een afzonderlijke verkiezing, voor de syndicale afvaardiging, van de twee colleges afzonderlijk in twee verschillende kiesbureaus.

De keuze tussen de verschillende opties voorzien in huidig artikel wordt gemaakt door de werkgever, in overleg met de organisaties die kandidaten hebben voorgedragen, onverminderd de rechten van de ondernemingsraden en de comités voor veiligheid, hygiëne en verfraaiing van de werkplaatsen op dit gebied.

Artikel 19.

De hierboven vermelde beschikkingen kunnen, mits onderling akkoord tussen de syndicale organisaties, worden aangepast aan de plaatselijke of gewestelijke gebruiken en eigenheden.

De syndicale organisaties zullen ten gepaste tijde de inhoud van hun akkoord mededelen aan de betrokken werkgevers (3).

(1) A.C.V. Bouw-energie en Industrie geworden.

(2) Aldus gewijzigd door artikel 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 10 juni 1999 (99/8).

(3) Artikel bijgevoegd door beslissing van het paritair comité van 14 maart 1983.

Convention collective de travail du 25 septembre 2017, conclue au sein de la Commission paritaire de l'industrie du verre, relative au statut des délégations syndicales

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 9 août 1972 (N° Enregistrement 1524/CO/5 – A.R. du 4 mai 1973 – M.B. du 15 août 1973), modifiée par :

- Décision de la commission paritaire du 14.3.1983 (ajout de l'article 19 au texte du règlement électoral)
- Convention collective de travail du 10 juin 1999 (N° Enregistrement 51793 – A.R. du 04/07/2001 – M.B. 6/12/2001)
- Convention collective de travail du 19 octobre 2005 (N° Enregistrement 80793 – A.R. 24/10/2006 – M.B. 10/01/2007)
- Convention collective de travail du 24 avril 2007 (N° Enregistrement 85035 – A.R. 09/09/2008 – M.B. 29/10/2008)

CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION

Article 1er

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

Elle est conclue en exécution des conventions collectives de travail conclues les 24 mai et 30 juin 1971 au sein du Conseil national du travail, concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises; enregistrées au Ministère de l'Emploi et du Travail sous les numéros 652 et 744/CO/CNT, publiées au Moniteur Belge les 1er juillet et 7 août 1971.

Elle définit le statut ainsi que les principes essentiels concernant la compétence et les modalités de fonctionnement des délégations syndicales du personnel ouvrier pour les entreprises ressortissant à la Commission paritaire de l'industrie verrière.

Les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs signataires sont :

- la Fédération de l'Industrie du Verre (F.I.V.);
- la Centrale générale (F.G.T.B.);
- la C.S.C. Bâtiment, Industrie et Energie ;
- la Centrale générale des Syndicats libéraux de Belgique (C.G.S.L.B.).

Article 2

Dans le présent statut, il faut entendre par :

1. les ouvriers : les ouvriers et les ouvrières;
2. l'organisation signataire ou les organisations signataires : l'organisation ou les organisations représentatives signataires de la présente convention collective de travail;
3. la convention : la convention collective de travail;
4. les conventions des 24 mai et 30 juin 1971 : les conventions collectives de travail des 24 mai et 30 juin 1971 conclues au sein du Conseil national du travail, concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises, enregistrées au Ministère de l'Emploi et du Travail, sous les numéros 652 et 744/CO/CNT, publiées au Moniteur belge les 1^{er} juillet et 7 août 1971;
5. la délégation syndicale, le délégué syndical : la délégation syndicale, le délégué syndical du personnel ouvrier de l'entreprise.

CHAPITRE II - PRINCIPES GENERAUX

Article 3

Les organisations signataires affirment les principes suivants : Les ouvriers reconnaissent la nécessité d'une autorité légitime des chefs d'entreprise et mettent leur honneur à exécuter consciencieusement leur travail.

Les employeurs respectent la dignité des ouvriers; mettent leur honneur à les traiter avec justice; ils s'engagent à ne porter, directement ou indirectement, aucune entrave à leur liberté d'association ni au libre développement de leur organisation dans l'entreprise.

Les organisations signataires veillent à ce que leurs membres appliquent et respectent toutes les stipulations tant des conventions des 24 mai et 30 juin 1971 que du présent statut. Elles mettent en oeuvre tous les moyens pour que cet objectif soit atteint.

Article 4

Les organisations signataires des employeurs et des travailleurs s'engagent à n'exercer aucune pression sur le personnel pour l'empêcher de se syndiquer et à ne pas consentir aux ouvriers non syndiqués d'autres prérogatives qu'aux ouvriers syndiqués.

Les organisations signataires des travailleurs s'engagent, en respectant la liberté d'association, à observer au sein des entreprises les pratiques des relations paritaires conformes à l'esprit du présent statut.

Article 5

Les organisations signataires s'engagent :

- a) à témoigner en toutes circonstances de l'esprit de justice, d'équité et de conciliation qui conditionnent les bonnes relations sociales dans l'entreprise;
- b) à veiller à ce que leurs membres respectent la législation sociale, les conventions et le règlement de travail, et conjuguent leurs efforts en vue d'en faire assurer le respect par l'ensemble du personnel ouvrier.

CHAPITRE III - NOTION DE DELEGATION SYNDICALE

Article 6

Les employeurs reconnaissent que, sans préjudice aux voies de communication hiérarchiques normales, leur personnel ouvrier, pour ce qui est des problèmes relevant de la compétence définie ci-dessous, est représenté auprès d'eux par une délégation syndicale dont les membres présentés par une ou plusieurs organisations des travailleurs signataires, sont désignés ou élus parmi les ouvriers de l'entreprise.

CHAPITRE IV - INSTITUTION ET COMPOSITION

Article 7

§1er. A la demande d'une ou de plusieurs organisations signataires des travailleurs, les autres organisations signataires en ayant été informées préalablement, une délégation syndicale est installée dans les sièges d'exploitation selon les règles définies ci-après.

§2. Les organisations signataires des travailleurs ont le droit de présenter des candidats pour la désignation de commun accord ou l'élection de la délégation syndicale dans les entreprises occupant au moins quarante travailleurs.

§3. Dans les entreprises occupant moins de quarante travailleurs, une délégation syndicale est constituée avec l'accord de l'employeur ou, à défaut, par vote si la majorité simple plus une voix de l'ensemble des ouvriers en manifeste le désirent.

L'accord de l'employeur ou l'expression de la majorité des ouvriers est constaté suivant la procédure qui suit.

La demande d'installation d'une délégation syndicale est faite par une ou plusieurs organisations signataires des travailleurs, au moyen d'une lettre recommandée adressée à l'entreprise. Une copie en est adressée au Président de la Commission Paritaire ainsi qu'aux

autres organisations, patronale ou syndicale, signataires de la présente convention collective de travail.

Dans les 15 jours ouvrables suivant l'envoi de la lettre précitée, l'entreprise communique, au moyen d'une lettre recommandée, à l'organisation syndicale ou aux organisations syndicales ayant introduit la demande, son accord ou son désaccord sur l'installation de la délégation syndicale. Une copie en est adressée au président de la Commission Paritaire ainsi qu'aux autres organisations, patronale ou syndicale, signataires de la présente convention collective de travail.

Si l'entreprise communique son accord, une délégation syndicale peut immédiatement être installée.

Si l'entreprise communique son désaccord, ou à défaut d'envoi d'un courrier recommandé par l'entreprise dans le délai de 15 jours ouvrables, le Président de la Commission Paritaire constatera, le plus rapidement possible et en tout état de cause dans les 2 mois suivant la prise de connaissance du désaccord, si une majorité simple plus une voix de l'ensemble des ouvriers demande l'installation d'une délégation syndicale. Cette constatation se fera au moyen d'un vote secret.

A l'issue du vote, le Président de la Commission Paritaire notifie le résultat à l'organisation syndicale ou aux organisations syndicales ayant introduit la demande. Une copie de la notification est adressée à l'entreprise ainsi qu'aux autres organisations, patronale ou syndicale, signataires de la présente convention collective de travail.

§4. Le nombre de délégués effectifs et suppléants est, par siège d'exploitation, fixé comme suit :

Ouvriers occupés	Nombre de mandats de	
	délégué effectif	délégué suppléant
Jusqu'à 25	2	0
De 26 à 50	2	2
De 51 à 100	3	3
De 101 à 200	4	4
De 201 à 300	5	5
De 301 à 400	6	6
De 401 à 500	7	7
De 501 à 1.000	8	8
De 1.001 à 2.000	9	9
Plus de 2.000	10	10

Pour déterminer le nombre d'ouvriers occupés, on considère l'effectif calculé sur la moyenne des quatre trimestres précédant soit la demande d'institution de la délégation syndicale, soit la date fixée pour son renouvellement. Pour l'application de ce décompte, les ouvriers n'ayant plus effectué de prestations depuis au moins un an, pour cause de maladie, ne sont pas pris en considération.

Les chiffres ci-dessus ne comprennent pas les délégués éventuels des jeunes ouvriers visés à l'article 9.

Le règlement électoral est annexé au présent statut, déposé au Ministère de l'Emploi et du Travail et enregistré sous le numéro 1524/C0/15.

La délégation syndicale désigne en son sein un délégué principal.

Article 8

Pour devenir délégué syndical effectif ou suppléant, les membres du personnel ouvrier doivent réunir les conditions suivantes à la date de l'élection ou de la désignation :

1. être âgés de 18 ans au moins;
2. être occupés depuis 12 mois au moins dans l'entreprise;
3. ne pas avoir atteint l'âge de la retraite.

Dans les entreprises nouvellement installées la deuxième condition n'est pas nécessairement exigée.

Les organisations signataires reconnaissent qu'il peut y avoir incompatibilité entre l'exercice d'un mandat de délégué et certaines fonctions impliquant un contrôle du personnel.

Les organisations signataires des travailleurs font en sorte que les délégués désignés ou les candidats aux élections soient choisis en considération de l'autorité dont ils doivent disposer dans l'exercice de leurs fonctions ainsi que pour leur compétence.

Article 9

Dans les entreprises occupant au moins 25 jeunes ouvriers, la délégation syndicale, constituée conformément à l'article 7, est complétée par un mandat effectif et un mandat suppléant destinés à représenter ces jeunes ouvriers.

La notion de "jeune ouvrier" est celle qui est définie dans la réglementation relative aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail.

Pour obtenir un de ces mandats, les jeunes ouvriers doivent avoir atteint l'âge de 18 ans au moins et ne peuvent avoir atteint l'âge de 25 ans à la date de l'élection ou de la désignation. Ils doivent être occupés depuis 6 mois au moins dans l'entreprise. Si un délégué des jeunes atteint 25 ans au cours de son mandat, il ne peut, en aucun cas, être remplacé en tant que délégué des jeunes aussi longtemps qu'il n'est pas démissionnaire.

CHAPITRE V - COMPETENCE ET FONCTIONNEMENT

Article 10

La compétence de la délégation syndicale concerne entre autres :

1. les relations de travail;
2. les négociations en vue de la conclusion des conventions ou accords collectifs au sein de l'entreprise, sans préjudice des conventions ou accords collectifs conclus à d'autres niveaux;
3. l'application dans l'entreprise de la législation sociale, des conventions, du règlement de travail et des contrats individuels de louage de travail;
4. le respect des principes fixés :
 - 1° dans les conventions conclues au niveau interprofessionnel relatives aux délégations syndicales;
 - 2° par la présente convention.

Article 11

La délégation syndicale a le droit d'être reçue par le chef d'entreprise ou son représentant à l'occasion de tout litige ou de tout différend de caractère collectif survenant dans l'entreprise; le même droit lui appartient en cas de menace de pareils litiges ou différends.

Si l'intervention ne concerne qu'une partie du personnel, le chef d'entreprise ou son représentant reçoit le délégué principal accompagné des délégués syndicaux intéressés.

Article 12

Les heures consacrées aux réunions syndicales sont rémunérées de façon générale dans le cadre de la journée normale de travail.

On entend par réunion syndicale toute réunion groupant, d'une part, le chef d'entreprise et/ou son représentant et, d'autre part, la totalité ou une partie de la délégation syndicale. Si une réunion se déroule exceptionnellement au-delà des heures normales de travail, les heures de dépassement sont payées comme heures normales sans sursalaire.

Article 13

Toute réclamation individuelle est présentée en suivant la voie hiérarchique habituelle par l'ouvrier intéressé, assisté s'il le désire par le délégué syndical de son choix.

La délégation syndicale ou une partie de celle-ci, selon le problème soulevé, a le droit d'être reçue par le chef d'entreprise à l'occasion de tout litige ou différend de caractère individuel qui n'a pu être résolu par cette voie.

Article 14

En vue de prévenir les litiges ou différends visés aux articles 11 et 13, la délégation syndicale doit être informée préalablement par le chef d'entreprise des changements susceptibles de modifier les conditions contractuelles ou habituelles de travail et de rémunération, à l'exclusion des informations à caractère individuel.

Elle est notamment informée des changements résultant de la loi, des conventions ou des dispositions de caractère général figurant dans les contrats de travail individuels, en particulier des dispositions ayant une incidence sur les taux de rémunération et les règles de classification professionnelle.

Article 15

A défaut de conseil d'entreprise, la délégation syndicale là où elle existe, assume les tâches, droits et missions qui sont confiés à ce conseil au chapitre II, articles 4 à 7 et 11 de la convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail le 9 mars 1972, coordonnant les accords nationaux et les conventions collectives de travail relatifs aux conseils d'entreprises, conclus au sein du Conseil national du Travail, plus particulièrement en ce qui concerne l'information et la consultation des conseils d'entreprises sur les perspectives générales de l'entreprise et les questions de l'emploi dans celle-ci.

Article 16

Les membres en exercice de la délégation syndicale disposent du temps et des facilités nécessaires et rémunérés comme temps de travail pour l'accomplissement collectif ou individuel des missions et activités syndicales prévues par la présente convention.

Par missions et activités syndicales, il s'agit essentiellement des missions et activités syndicales internes à l'entreprise. Il est en outre précisé que les délégués syndicaux ne peuvent quitter le lieu de travail sans accord préalable de leur chef hiérarchique, qui ne peut le refuser arbitrairement. Ces missions ou activités se situent dans le cadre des facilités définies au niveau de l'entreprise, compte tenu des usages locaux en vigueur. Pour les sociétés à plusieurs sièges d'exploitation, les réunions paritaires au niveau de la société sont assimilées à des activités internes.

Les membres en exercice de la délégation syndicale sont :

- les membres effectifs;
- les membres suppléants dans les limites définies ci-dessous :
 - a) en cas de problème nécessitant une réunion urgente avec l'employeur ou son représentant, ils peuvent assumer le rôle du membre effectif absent;
 - b) sur désignation de l'organisation syndicale, ils peuvent remplacer le membre effectif dans l'ensemble de ses activités dans le cas d'absence d'au moins un mois.

Article 17

La délégation syndicale peut, en vue de remplir adéquatement sa mission, soit disposer d'un local de manière permanente, soit avoir l'usage occasionnel d'un local.

CHAPITRE VI - STATUT DES MEMBRES

Article 18

Une délégation syndicale instituée en conformité avec le présent statut reste en fonction jusqu'à la date des prochaines élections sociales. Les renouvellements sont réalisés, à la même date que les élections sociales, soit par élection soit par désignation de commun accord entre les organisations des travailleurs signataires.

Les mandats sont renouvelables, leur nombre étant constant entre deux élections sociales.

Article 19

Le mandat des membres effectifs ou suppléants prend fin à la requête de l'organisation des travailleurs qui a présenté la candidature des intéressés et de toute façon dès que ceux-ci quittent l'entreprise, quel que soit le motif de leur départ.

Article 20

Si le mandat d'un délégué syndical prend fin au cours de son exercice pour quelque motif que ce soit, l'organisation syndicale qui est représentée par le mandat en cause a le droit de désigner la personne qui achève le mandat, étant entendu que cette personne doit répondre aux conditions précisées à l'article 8, ou à l'article 9 s'il s'agit d'un délégué syndical de jeunes ouvriers.

Article 21

Le mandat de délégué syndical ne peut entraîner ni préjudice ni avantages spéciaux pour celui qui l'exerce. Cela signifie que les délégués jouissent de la progression normale de la catégorie d'ouvriers à laquelle ils appartiennent.

Les cas spéciaux peuvent faire l'objet d'un arrangement particulier sur le plan de l'entreprise.

Article 22

Les membres de la délégation syndicale ne peuvent être licenciés pour des motifs inhérents à l'exercice de leur mandat.

L'employeur qui envisage de licencier un délégué syndical, pour quelque motif que ce soit, sauf pour motif grave, en avise préalablement la délégation syndicale et en informe l'organisation syndicale qui a présenté la candidature de ce délégué syndical par lettre recommandée à la poste sortant ses effets le troisième jour suivant la date de son expédition.

L'organisation syndicale intéressée dispose d'un délai de sept jours pour notifier son refus d'admettre la validité du licenciement envisagé. Cette notification se fait par lettre recommandée à la poste; la période de sept jours débute le jour où la lettre envoyée par l'employeur sort ses effets.

L'absence de réaction de l'organisation syndicale est à considérer comme une acceptation de la validité du licenciement envisagé et permet la remise du préavis de licenciement.

Si l'organisation syndicale refuse d'admettre la validité du licenciement envisagé, la partie la plus diligente a la faculté de soumettre le cas à l'appréciation du bureau de conciliation de la commission paritaire; l'exécution de la mesure de licenciement, c'est-à-dire la notification du préavis de licenciement ne peut intervenir pendant la durée de cette procédure.

Si le bureau de conciliation n'a pu arriver à une décision unanime dans les trente jours de la demande d'intervention, le litige concernant la validité des motifs invoqués par l'employeur pour justifier le licenciement est soumis au tribunal du travail.

Article 23

La délégation syndicale et l'organisation syndicale en cause doivent être informées immédiatement de tout licenciement d'un délégué syndical pour motif grave.

Article 24

Une indemnité forfaitaire est due par l'employeur dans les cas suivants:

1. s'il licencie un délégué syndical effectif ou suppléant sans respecter la procédure définie à l'article 22, alinéa 2;
2. si, au terme de cette procédure, la validité des motifs du licenciement au regard de l'article 22, alinéa 1er, n'est pas reconnue par le bureau de conciliation de la commission paritaire ou par le tribunal du travail (pour autant que la rupture du contrat de travail soit effectivement intervenue);
3. si l'employeur a licencié le délégué syndical pour motif grave et que le tribunal a déclaré le motif du licenciement non fondé;
4. si le contrat de travail a pris fin en raison d'une faute grave de l'employeur, qui constitue pour le délégué un motif de résiliation immédiate du contrat de travail.

L'indemnité forfaitaire est égale à la rémunération brute d'un an, sans préjudice de l'application des articles 22 et 24 de la loi du 10 mars 1990 sur le contrat de travail.

Cette indemnité n'est pas due lorsque le délégué syndical bénéficie de l'indemnité prévue par l'article 21, § 7, de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie et par l'article 1 bis, § 7, de la loi du 10 juin 1952 concernant la santé et la sécurité des travailleurs.

CHAPITRE VII - COMMUNICATION ET INFORMATION AU PERSONNEL

Article 25

La délégation syndicale peut, sans que cela puisse perturber l'organisation du travail, procéder oralement ou par écrit à toutes communications utiles au personnel.

Ces communications doivent avoir un caractère professionnel ou syndical restant dans les limites prévues par la présente convention. Les moyens de diffusion de ces communications sont fixés de commun accord.

Des réunions d'information du personnel de l'entreprise peuvent être organisées par la délégation syndicale sur les lieux du travail pendant les heures de travail, moyennant l'accord de l'employeur, lorsqu'un problème suffisamment important le justifie. Cet accord ne peut être refusé arbitrairement. Les modalités d'organisation de ces réunions sont fixées de commun accord et ne peuvent aller à l'encontre des usages en vigueur dans les entreprises au moment de la signature de la présente convention.

CHAPITRE VIII - INTERVENTION DES DELEGUES PERMANENTS

Article 26

En cas de besoin reconnu par la délégation syndicale ou le chef d'entreprise, l'autre partie ayant été préalablement informée, les parties peuvent faire appel aux délégués permanents de leurs organisations respectives. En cas de désaccord persistant, elles peuvent aussi adresser un recours d'urgence au bureau de conciliation de la commission paritaire.

CHAPITRE IX - PROCEDURE DE CONCILIATION

Article 27

Lorsque l'intervention d'une délégation syndicale n'a pas permis d'aboutir à un accord avec la direction pour le règlement d'un différend, il est convenu de suivre dans tous les cas la procédure suivante dans le respect mutuel des conventions en vigueur :

- a) réunion paritaire au sein de l'entreprise groupant, d'une part, les représentants de la direction de l'entreprise assistés éventuellement soit par des représentants de la direction de la société dans le cas de société sièges multiples soit par des représentants de l'organisation patronale et, d'autre part, la délégation syndicale et les délégués permanents de l'organisation syndicale;
- b) en cas d'échec de la procédure décrite sous a), le problème est examiné par le bureau de conciliation de la commission paritaire.

CHAPITRE X – VALIDITE

Article 28

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 21 juin 2017.

Chacune des parties contractantes peut la dénoncer moyennant un préavis de six mois notifié par lettre recommandée à la poste au président de la Commission paritaire de l'industrie verrière et aux autres parties contractantes.

La partie qui prend l'initiative de la dénonciation doit en indiquer les motifs et déposer simultanément des propositions d'amendement que les autres parties contractantes s'engagent à discuter au sein de la Commission paritaire de l'industrie verrière dans le délai d'un mois à partir de leur réception.

ANNEXE A LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL RELATIVE AU STATUT DES DELEGATIONS SYNDICALES

REGLEMENT ELECTORAL

Article 1^{er}.

La date des élections pour la délégation syndicale est fixée conformément au statut des délégations syndicales des ouvriers auquel est annexé le présent règlement électoral.

Elle est portée à la connaissance du personnel par voie d'affichage au moins un mois avant les élections.

Article 2.

Les élections des délégués syndicaux du personnel sont organisées par un bureau électoral composé :

- a) d'un président choisi de commun accord entre la direction et les organisations syndicales;
- b) d'un secrétaire désigné de la même manière et avec l'accord du président;
- c) de deux assesseurs choisis par le président du bureau électoral parmi les électeurs âgés d'au moins trente ans.

En outre, des témoins sont désignés par les organisations syndicales parmi les électeurs, un seul par liste et par bureau pouvant officier pendant le déroulement des opérations électorales.

Le président est désigné dans les trois jours suivant la date d'affichage et les autres membres du bureau, huit jours au moins avant la date retenue pour l'élection.

Article 3.

La liste des électeurs est affichée ou déposée à un endroit accessible au personnel trois jours après l'affichage de la date des élections; toute erreur ou omission dans cette liste doit être signalée au plus tôt au président du bureau électoral. Cette liste est définitivement close huit jours avant la date de l'élection.

Le bureau électoral dispose de deux exemplaires de ladite liste pour autant qu'il soit distinct des bureaux mis en place pour les élections sociales.

Sont électeurs, les ouvriers remplissant les conditions d'électorat fixées par la réglementation en matière d'élections sociales.

En tout état de cause, les ouvriers malades depuis plus de 300 jours ne peuvent être admis en qualité d'électeur qu'à leur demande formulée au plus tard quinze jours avant la date des élections.

Article 4.

Les organisations syndicales signataires de la *Convention* ~~convocation~~, seules habilitées pour présenter des listes de candidats, font parvenir leur liste ou leur avis de carence à la direction de l'entreprise au moins 25 jours avant la date des élections.

Chaque liste comporte au maximum un nombre de candidats égal au nombre d'effectifs et de suppléants à élire, conformément à l'article 7 du statut des délégations syndicales.

Article 5.

La notion de présentation commune n'étant pas retenue, les organisations présentent chacune une liste de candidats dans le délai prévu à l'article 4 et il y a lieu de procéder aux opérations électorales déterminées dans les articles suivants.

Toutefois, si une seule liste de candidats est présentée dans les délais requis, il n'y a pas d'élection et les candidats de cette liste sont automatiquement élus.

Article 6.

Les listes des candidats sont affichées dans l'usine par les soins de l'employeur pendant les 7 jours précédant la date de l'élection. Cette affiche, s'inspirant de la forme du bulletin électoral tel qu'il est déterminé ci-après, reproduit les noms des candidats, leurs prénoms et la section ou le service de l'entreprise dans laquelle l'intéressé est occupé; si elle est de nature à faciliter l'identification du candidat, toute autre indication peut être ajoutée.

Article 7.

Le bulletin électoral ou le bulletin de vote contient autant de colonnes qu'il y a de listes présentées par des organisations représentatives des travailleurs signataires de la convention collective concernant le statut des délégations syndicales.

Les colonnes sont surmontées de l'appellation de ces organisations, des sigles et des numéros correspondants.

Les numéros attribués à chaque organisation sont les mêmes que pour les élections sociales. Toutefois, lors des premières élections éventuelles pour les délégations

syndicales qui peuvent, conformément au statut, se situer à une autre date que les élections sociales, les numéros sont ceux des dernières élections sociales. Immédiatement en dessous des indications prévues ci-dessus se trouve une case réservée au vote.

Les noms des candidats de chaque liste sont inscrits dans l'ordre dans lequel ils figurent dans l'acte de présentation.

Article 8.

Le vote a lieu dans un local mis à la disposition du bureau électoral par la direction de l'usine.

Les heures de vote sont fixées de telle façon que les ouvriers de toutes les équipes puissent y participer sans nuire à la bonne marche de l'entreprise.

Le chef d'entreprise veille à ce que ses subordonnés laissent un temps suffisant à chaque ouvrier pour que celui-ci puisse s'acquitter de ses obligations électorales. Ce temps est payé comme temps de travail. Les électeurs sont tenus de voter aux heures et dans le local qui leur sont désignés par voie de communication.

Le vote est secret et se fait en isoloir.

Le président ou le secrétaire du bureau électoral pointe le nom des votants au fur et à mesure qu'ils se présentent, leur remet leur bulletin de vote et veille à la régularité des opérations.

Article 9.

Chaque électeur dispose d'une voix et reçoit un seul bulletin. Il vote en tête d'une seule liste de son choix et pour ce, il noircit la case placée en tête de liste.

Article 10.

Sont nuls :

- a) tous les bulletins autres que ceux remis aux électeurs par le bureau électoral;
- b) tous les bulletins portant un autre vote que celui indiqué, c'est-à-dire en tête d'une seule liste;
- c) les bulletins dont les formes et dimensions auraient été altérées, qui contiendraient à l'intérieur un papier ou objet quelconque, ou dont l'auteur pourrait être rendu reconnaissable par un signe, une rature ou une marque quelconque.

Article 11.

Lorsque le scrutin est clos, le bureau électoral procède au dépouillement et au recensement des votes réunis.

Article 12.

La répartition des sièges entre les organisations syndicales se fait suivant la même méthode que celle suivie pour les élections des conseils d'entreprise et des comités de sécurité et d'hygiène.

Article 13.

Il est attribué à chaque liste un nombre de mandats de délégués suppléants égal à celui des délégués effectifs qu'elle a obtenus. Les effectifs élus sont pris dans l'ordre de présentation sur leur liste; les suppléants sont désignés par les organisations syndicales parmi les candidats restants; leurs noms sont communiqués par écrit à l'employeur dans les quinze jours.

Article 14.

Le procès-verbal de l'élection est dressé séance tenante et porte la signature des membres du bureau électoral et des témoins. Une copie est immédiatement envoyée à la direction, une autre à chacune des organisations syndicales ayant participé à l'élection et une dernière est affichée dans l'entreprise.

Article 15.

Toute tentative de fraude est portée à la connaissance du bureau électoral qui décide des suites qu'elle entraîne.

Article 16.

Tous les frais relatifs à l'organisation matérielle de l'élection proprement dite sont à charge de l'entreprise.

Article 17.

Dans le cas où, conformément à l'article 9 du statut des délégations syndicales, la délégation instituée conformément à l'article 7 du statut doit être complétée par un mandat effectif et un mandat suppléant destinés à représenter les jeunes ouvriers, deux collèges électoraux sont constitués, ayant chacun leurs listes électorales, leurs listes de candidats, leurs bulletins de vote, leurs urnes respectives et leurs procès-verbaux distincts. La façon de voter et le dépouillement du scrutin sont identiques.

Article 18.

En ce qui concerne les bureaux électoraux, on observe les règles suivantes :

- a) s'il y a un seul collège, le bureau électoral peut être le même que celui fonctionnant pour l'élection du conseil d'entreprise et/ou du comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux du travail. Dans ce cas, le bureau est constitué et les témoins sont désignés en conformité avec la législation relative aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux du travail;
- b) s'il y a deux collèges, un choix peut être fait entre :
 - une élection séparée, pour la délégation syndical, des deux collèges dans un seul bureau électoral. Dans ce cas, le bureau électoral est constitué conformément au présent règlement;
 - une élection commune, pour chacun des collèges, avec le conseil d'entreprise et/ou le comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux du travail. Dans ce cas, le bureau est constitué et les témoins sont désignés en conformité avec la législation relative aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux du travail;
 - une élection séparée, pour la délégation syndicale, des deux collèges séparés dans deux bureaux électoraux distincts.

Le choix entre les différentes options prévues au présent article est effectué par l'employeur en accord avec les organisations ayant présenté des candidats, sans préjudice des droits des conseils d'entreprise et comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux du travail en la matière.

Article 19.

Les dispositions mentionnées ci-dessus peuvent, à condition qu'il y ait un accord réciproque entre les organisations syndicales, être adaptées aux us et coutumes locaux et régionaux.

Les organisations syndicales communiqueront en temps utile le contenu de leur accord aux employeurs concernés (3).

(1) Devenue C.S.C. Bâtiment, Industrie et Energie

(2) Ainsi modifié par l'article 2 de la convention collective de travail du 10 juin 1999 (99/8).

(3) Article ajouté par décision de la commission paritaire du 14 mars 1983.