



ERRATUM

Commission paritaire de l'industrie verrière

**CCT n° 154737/CO/115
du 26/09/2019**

Correction du texte néerlandais :

- A l'article 2, à l'article 9, premier alinéa et à l'article 14, dernier alinéa « **van 19 april 2019** » doit être ajouté après « koninklijk besluit ».
- Juste après « Artikel 6 », doit être ajouté « **Slachtoffers van een arbeidsongeval en gehandicapten** ».
- Au chapitre II du titre IV, "MIMIMUM" doit être corrigé en « MINIMUM ».

Correction du texte français :

- A l'article 10, § 2 « /h » doit être ajouté après « 10,7106 € ».

Correction du texte néerlandais :

- L'article 15 doit être corrigé comme suit : « De voordeligere maatregelen van de collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten in de schoot van de ondernemingen **of de subsectoren** behouden hun uitwerking tijdens de ganse duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst, voor zover zij op deze niveaus door alle partijen bevestigd worden. ».

ERRATUM

Paritair Comité voor het glasbedrijf

**CAO nr. 154737/CO/115
van 26/09/2019**

Verbetering van de Nederlandstalige tekst :

- In artikel 2, artikel 9, eerste lid en artikel 14, laatste lid moet « **van 19 april 2019** » ingevoerd worden na « koninklijk besluit ».
- Net na « Artikel 6 », moet « **Slachtoffers van een arbeidsongeval en gehandicapten** » ingevoerd worden.
- In hoofdstuk II van titel IV, moet "MIMI-MUM" vervangen worden door « MINI-MUM ».

Verbetering van de Franstalige tekst :

- In artikel 10, § 2 moet « /h » ingevoerd worden na « 10,7106 € ».

Verbetering van de Nederlandstalige tekst :

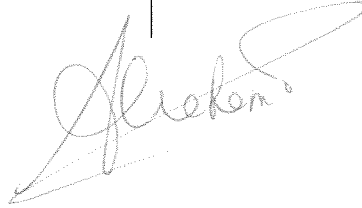
- Artikel 15 moet als volgt verbeterd worden : « De voordeligere maatregelen van de collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten in de schoot van de ondernemingen **of de subsectoren** behouden hun uitwerking tijdens de ganse duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst, voor zover zij op deze niveaus door alle partijen bevestigd worden. ».

- A l'article 16, « Federale Overheidsdienst Arbeid, Tewerkstelling en Sociaal Overleg » doit être corrigé en « Federale Overheidsdienst **Werkgelegenheid**, Arbeid, ~~Tewerkstelling~~ en Sociaal Overleg ».

- In artikel 16 moet « Federale Overheidsdienst Arbeid, Tewerkstelling en Sociaal Overleg » als volgt verbeterd worden : « Federale Overheidsdienst **Werkgelegenheid**, Arbeid, ~~Tewerkstelling~~ en Sociaal Overleg ».

Décision du 16 -10- 2020

Beslissing van 16 -10- 2020

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'J. Verbeke', is written across the center of the page, overlapping the vertical line that separates the two columns of text.

ARBEIDS- EN LOONVOORWAARDEN IN 2019-2020
(PC 115)

Collectieve arbeidsovereenkomst van 26 september 2019, gesloten in de schoot van het Paritair Comité voor het Glasbedrijf (PC 115), betreffende de arbeids- en loonvoorwaarden in 2019 en 2020

TITEL I – TOEPASSINGSGBIED

Artikel 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en arbeiders van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor het Glasbedrijf. De Titel IV "Loonvoorwaarden" van deze collectieve arbeidsovereenkomst is echter niet van toepassing op de werkgevers en arbeiders van de ondernemingen die ressorteren onder de subsector van de spiegelmakkerij waarvoor een specifieke collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten.

Onder « arbeiders » verstaat men zowel arbeiders als arbeidsters.

TITEL II – ONDERHANDELINGSKADER

Artikel 2.

De ondertekenende partijen en hun leden zijn akkoord om volgend punt na te leven gedurende eventuele onderhandelingen voor de periode 2019-2020: er zullen geen eisen ingediend of besproken worden in de sector, de subsectoren en de ondernemingen uit de glasindustrie die in tegenspraak of conflict zijn met het wettelijk kader voorzien door de wet van 26/07/96 tot de bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen gewijzigd door de wet van 19 maart 2017 en door het Koninklijk besluit tot uitvoering van artikel 7, § 1, van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen tot vaststelling van de maximale marge voor loonkostontwikkeling voor de periode 2019-2020.

** van 19 april 2019*

TITEL III – ARBEIDSVOORWAARDEN

HOOFDSTUK I – ARBEIDSDUUR

Artikel 3.

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

Paritair comité 115
Arbeiders en arbeidsters van de glasindustrie

HOOFDSTUK II – OPEENVOLGENDE ARBEIDSOVEREENKOMSTEN

Artikel 4.

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

HOOFDSTUK III – ARBEIDSOVEREENKOMSTEN VAN BEPAALDE DUUR EN UITZENDWERK

Artikel 5.

De vakbondsorganisaties engageren zich om het gebruik van uitzendkrachten toe te staan daar waar het wettelijk mogelijk is. Anderzijds verbinden de werkgevers er zich toe het gebruik van uitzendarbeid te beperken tot die gevallen voorzien in de wetgeving.

In dit kader, in geval van definitieve aanwerving in het vooruitzicht, zal er, in geval van gelijke competentie, voorrang verleend worden, aan werknemers die verbonden waren door een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur en aan werknemers die reeds een interimopdracht hebben uitgevoerd in de onderneming, voor zover er geen onderbreking van meer dan achttien maanden is geweest sinds hun laatste contract of missie.

Er zal rekening gehouden worden met hun vorige periode(s) van ononderbroken tewerkstelling in de onderneming om hun anciënniteit te bepalen in de onderneming. Die anciënniteit zal enkel dienen voor wat betreft het basisloon en de duur van de opzeggingstermijn.

HOOFDSTUK IV – ARBEIDSONGEVALLEN EN ANDERSVALIDEN EN RE-INTEGRATIETRAJECT

Artikel 6. - Slachtoffers van een arbeidsongeval en gehandicapten

De werkgevers verbinden er zich toe, in functie van de mogelijkheden, om werknemers met fysisch verminderde capaciteiten al dan niet veroorzaakt door ongeval (arbeidsongeval of privé-ongeval) of door ziekte (beroepsziekte of gewone ziekte) aan te werven of aan het werk te houden.

In geval van gedeeltelijke ongeschiktheid en om maximaal ontslagen wegens overmacht te beperken, zullen de ondertekenende partijen van deze collectieve arbeidsovereenkomst alles in het werk stellen om betrokken arbeiders aan het werk te houden, in overleg met de preventieadviseur, het CPBW (of, bij ontstentenis, de vakbondsafvaardiging), de geneesheer van de externe dienst, de AWIPH en VOP met het oog op de promotie van tewerkstelling van gehandicapten waar dit mogelijk blijkt.

Paritair comité 115

Arbeiders en arbeidsters van de glasindustrie

De ondertekenende partijen van deze collectieve arbeidsovereenkomst doen eveneens de aanbeveling om bij aanwerving van personen met een handicap gebruik te maken van de regionale subsidies (AWIPH en VOP) met het oog op de promotie van tewerkstelling van gehandicapten daar waar dit mogelijk blijkt.

Artikel 7 – Re-integratietraject

In het kader van de procedures van re-integratieprojecten, waken de werkgevers van de sector er in het bijzonder over de betrokken werknemers met respect voor het privé-leven, eraan te herinneren dat zij zich kunnen laten bijstaan door een werknemersvertegenwoordiger van het CPBW of door een syndicaal afgevaardigde van hun keuze gedurende het hele re-integratietraject (art. 1.4-77 van de Code voor welzijn op het werk);

In dit kader wordt het belang van samenwerking erkent tussen werkgevers en werknemers om het re-integratietraject goed te laten verlopen (art. 1.4-78) en om regelmatig het CPBW te consulteren betreffende collectieve aspecten van de re-integratie en de re-integratiepolitiek over het algemeen (art. 1.4-78 en 1.4-79).

HOOFDSTUK V - ONDERAANNEMING

Artikel 8.

Indien het nodig blijkt een beroep te moeten doen op onderaannemingsbedrijven, verbindt de werkgever er zich toe de vakbondsafvaardiging of de ondernemingsraad op de hoogte te brengen van de gekende en geplande onderaannemingsactiviteiten.

De informatie zal betrekking hebben op de aard van de werken, hun duur en de kwalificatie van de werknemers die deze werken zullen uitvoeren.

De werkgever verbindt er zich toe een beroep te doen op onderaannemingsbedrijven die de wettelijke bepalingen inzake personeelsbezetting, de wetten en Belgische reglementen betreffende veiligheid en gezondheid van de werknemers, naleven.

De opvolging van de wettelijke bepalingen inzake veiligheid en gezondheid zal gebeuren in overleg met het Comité voor preventie en bescherming op het werk.

Paritair comité 115
Arbeiders en arbeidsters van de glasindustrie

TITEL IV – LOONVOORWAARDEN

HOOFDSTUK I – LOONMARGE

Artikel 9

De maximale marge voor de loonkostevolucie die is bepaald door het Koninklijk besluit tot uitvoering van artikel 7, § 1, van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen tot vaststelling van de maximale marge voor loonkost ontwikkeling voor de periode 2019-2020, wordt als volgt ingevuld :

** van 19 april 2019*

Minimum sectorale bruto-uurlonen:

De sectorale minimum bruto-uurlonen worden met 1,1 % verhoogd, met een minimum van 0,16 € per uur (op basis van 38 uur/week¹) vanaf 01/07/2019.

Reële bruto-uurlonen:

- (i) Vanaf 01/07/2019 worden de reële bruto-uurlonen met 0,8% verhoogd.
- (ii) De overige 0,3% (te berekenen op dezelfde wijze als de 0,8%) mogen vrij onderhandeld worden binnen de ondernemingen.

Indien er vóór 31/12/2019 geen overeenkomst in de onderneming wordt bereikt, worden de reële bruto-uurlonen met ingang van 01/07/2019 met 0,3% verhoogd. De twee verhogingen (0,8% en 0,3%) zullen in totaal 1,1% bedragen met een minimum van 0,16€/uur (op basis van 38u/week).

Indien er een bedrijfsakkoord wordt bereikt over de 0,3% die vrij in de onderneming wordt onderhandeld, worden de reële bruto-uurlonen verhoogd met 0,8% met een minimum van 0,1164€/uur (wat overeenkomt met 0,16€/uur x (8/11)).

De ondertekende partijen van deze collectieve arbeidsovereenkomst herinneren aan de aanbeveling nr. 27 van de NAR van 23 april 2019 betreffende de harmonisatie van het statuut van de arbeiders en bedienden inzake de aanvullende pensioenen.

Ploegenpremies:

De ploegenpremies worden per 1 juli 2019 met 1,1% verhoogd.

¹ De minimumverhoging van 0,16 € is voorzien voor een loon dat gekoppeld is aan een 38-uren/week arbeidsregime. Als de wekelijkse werkschema's verschillen, is een gelijktrekking vereist wanneer het betaalde uurloon overeenkomt met dit verschillend arbeidsregime (wanneer compenserende rustdagen worden betaald). Bijvoorbeeld, bij een arbeidsregime van 40u/week met het loon van een 40-uren week (en dus met betaalde compenserende rustdagen), zal de minimumverhoging 0,1520€ bedragen (wat overeenkomt met 0,16€*(38/40)).

Paritair comité 115
Arbeiders en arbeidsters van de glasindustrie

HOOFDSTUK II – MIMIMUM AANWERVINGSLOON
MINIMUM

Artikel 10

§ 1. Het minimum aanwervingsloon wordt vastgesteld op 11,2743 €/u tot 30 juni 2019 (van toepassing sinds 01/08/2018).

Vanaf 1 juli 2019 wordt het minimum aanwervingsloon vastgesteld op 11,4343 €/u.

Dit bedrag moeten worden gesteld tegenover de spilindex van 107,04 (basis 2013 = 100).

§ 2. Bij de aanwerving, mag men een minimum aanwervingsloon betalen gelijk aan 95 % van het minimumloon vermeld in de eerste paragraaf (10,7106 €/u tot 30 juni 2019 (bedrag van toepassing sinds 01/08/2018) en 10,8626 €/u op 1 juli 2019– spilindex 107,04 - basis 2013 = 100) en dit gedurende maximum vier weken effectieve arbeid. Gedurende deze periode wordt de werknemer opgeleid en begeleid in de functie. Dit systeem mag maar één keer toegepast worden voor dezelfde arbeider, behalve voor de studenten.

HOOFDSTUK III – MINIMALE PLOEGENPREMIES

Artikel 11

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

- Tot 30 juni 2019 (bedragen van toepassing sinds 01/08/2018):

Ploeg	Tot 30/06/2019
Namiddag	0,4851 €/u
Nacht	1,5106 €/u

- Vanaf 1 juli 2019:

Ploeg	Vanaf 01/07/2019
Namiddag	0,4904 €/u
Nacht	1,5272 €/u

De bovenvermelde bedragen moeten worden gesteld tegenover de spilindex van 107,04 (basis 2013 = 100).

Paritair comité 115
Arbeiders en arbeidsters van de glasindustrie

TITEL V – SYNDICALE OPDRACHTEN

Artikel 12

Op het vlak van de onderneming die niet over een eigen reglement beschikt, zal een pot van 3 dagen per effectief mandaat in de syndicale delegatie worden voorzien voor syndicale opdrachten.

TITEL VI – SOCIALE VREDE

Artikel 13

De syndicale organisaties verbinden er zich toe om gedurende de duur van deze cao de sociale vrede te respecteren.

Indien de sociale vrede niet nageleefd wordt, indien de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 april 1987, gesloten in de schoot van het Paritair Comité voor het Glasbedrijf, betreffende de sociale vrede en prestaties van openbaar nut in vredestijd algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 22 september 1987, niet nageleefd wordt door de vakbondsorganisaties en hun leden, zullen de sancties voorzien in artikel 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 april 1987 toegepast worden.

TITEL VII – GELDIGHEID

Artikel 14

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt van kracht op 1 januari 2019 en verliest haar uitwerking op 31 december 2020.

Deze arbeidsovereenkomst wordt te goeder trouw gesloten en de ondertekenende partijen verbinden er zich toe om ze te doen naleven bij hun lastgevers, zowel naar de letter als naar de geest.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten ter uitvoering van de wet van 26 juli 1996 betreffende de bevordering van de werkgelegenheid en het preventieve behoud van de competitiviteit gewijzigd door de wet van 19 maart 2017 en het Koninklijk besluit* tot uitvoering van artikel 7, § 1, van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen tot vaststelling van de maximale marge voor loonkost ontwikkeling voor de periode 2019-2020.

* van 19 april 2019

Artikel 15

Paritair comité 115
Arbeiders en arbeidsters van de glasindustrie

De voordeligere maatregelen van de collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten in de schoot van de ondernemingen* behouden hun uitwerking tijdens de ganse duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst, voor zover zij op deze niveaus door alle partijen bevestigd worden.

** of de subsectoren*

Artikel 16

Deze 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.

** Werkgelegenheid*

Commission paritaire 115

Ouvriers et ouvrières de l'industrie du verre

CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE REMUNERATION EN 2019-2020 (CP 115)

Convention collective de travail du 26 septembre 2019, conclue au sein de la Commission paritaire de l'industrie verrière (CP 115), relative aux conditions de travail et de rémunération en 2019 et 2020

TITRE I – CHAMP D'APPLICATION

Article 1.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises ressortissant à la Commission paritaire de l'industrie verrière. Le Titre IV « Conditions de rémunération » de la présente convention collective de travail ne s'applique néanmoins pas aux employeurs et ouvriers des entreprises ressortissant du sous-secteur de la miroiterie pour lequel une convention collective de travail spécifique est conclue.

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

TITRE II – ENCADREMENT DES NEGOCIATIONS

Article 2.

Les parties signataires et leurs membres sont d'accord que, pendant la durée d'éventuelles négociations pour la période 2019-2020, le point suivant soit respecté : aucune revendication, qui est en contradiction avec le cadre légal prévu par la loi du 26/07/1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité, modifiée par la loi du 19 mars 2017, et par l'Arrêté royal du 19 avril 2019 portant exécution de l'article 7, § 1er, de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité fixant la marge maximale pour l'évolution du coût salarial pour la période 2019-2020, ne sera introduite ou discutée au sein du secteur, au sein des sous-secteurs et des entreprises de l'industrie du verre.

TITRE III – CONDITIONS DE TRAVAIL

CHAPITRE I – DUREE DE TRAVAIL

Article 3.

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

CHAPITRE II – CONTRATS DE TRAVAIL SUCCESSIFS

Article 4.

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

CHAPITRE III – CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE ET TRAVAIL INTERIMAIRE

Article 5.

Les organisations syndicales s'engagent à autoriser le recours à l'intérim là où cela est légalement possible. Par ailleurs, les employeurs s'engagent à faire appel à l'intérim dans le respect de la législation.

Dans ce cadre, en cas d'embauche définitive à pourvoir, il sera donné une priorité, à compétences requises égales, aux travailleurs qui ont été liés par un contrat de travail à durée déterminée et aux travailleurs ayant exercé une mission d'intérim dans l'entreprise, pour autant qu'il n'y a pas eu d'interruption de plus de 18 mois depuis leur dernier contrat ou mission.

Il sera tenu compte de leur(s) période(s) antérieure(s) de travail ininterrompue(s) au sein de l'entreprise pour déterminer leur ancienneté au sein de l'entreprise en ce qui concerne uniquement le salaire de base et la durée des préavis.

CHAPITRE IV – ACCIDENTES DU TRAVAIL, HANDICAPES ET TRAJET DE REINTEGRATION

Article 6 – Accidentés du travail et handicapés

Les employeurs s'engagent, en fonction des possibilités, à engager ou maintenir au travail des travailleurs ayant des capacités physiques réduites causées ou non par un accident (d'ordre professionnel ou privé) ou par une maladie (d'ordre professionnel ou privé).

En cas d'incapacité partielle et afin de limiter au maximum les licenciements au motif de la force majeure, les parties signataires de la présente convention collective de travail mettront tout en œuvre pour maintenir au travail les ouvriers concernés, en concertation avec le conseiller en prévention, le CPPT (ou, à défaut, la délégation syndicale), le médecin du service externe, l'AWIPH ou le VOP en vue de promouvoir l'emploi d'handicapés là où cela s'avère possible.

Les parties signataires de la présente convention collective de travail recommandent également d'utiliser les subsides régionaux (AWIPH ou VOP) lors de l'engagement de personnes handicapées en vue de promouvoir l'emploi d'handicapés là où cela s'avère possible.

Article 7 – Trajet de réintégration

Dans le cadre des procédures de trajet de réintégration des travailleurs en incapacité de travail de longue durée, les employeurs du secteur veillent spécifiquement à rappeler aux ouvriers concernés, dans le respect de la vie privée, leur droit de se faire assister par un représentant des travailleurs au sein du CPPT ou, à défaut, par un représentant syndical de leur choix, tout au long du trajet de réintégration (article I.4-77 du Code sur le bien-être au travail) ;

Dans ce cadre, la collaboration entre employeurs et ouvriers concernant le bon déroulement du trajet de réintégration (article I.4-78) et la consultation régulière du CPPT quant aux aspects collectifs de la réintégration et quant à la politique de réintégration en général (articles I.4-78 et I.4-79) sont soulignés.

CHAPITRE V – SOUS-TRAITANCE

Article 8.

Si le recours à des sociétés tierces s'avère nécessaire, l'employeur s'engage à communiquer à la délégation syndicale ou au conseil d'entreprise, les activités de sous-traitance connues et planifiées.

L'information portera sur la nature des travaux, leur durée et la qualification des travailleurs qui effectueront ces travaux.

L'employeur s'engage à faire appel à des entreprises tierces qui respectent les dispositions légales en matière d'occupation du personnel, les lois et règlements belges relatifs à la sécurité et à la santé des travailleurs.

Le suivi des dispositions légales en matière de sécurité et de santé se fera en concertation avec le Comité de prévention et de protection sur les lieux du travail.

TITRE IV – CONDITIONS DE REMUNERATION

Chapitre I – MARGE SALARIALE

Article 9.

La marge maximale pour l'évolution du coût salarial prévue dans l'Arrêté royal du 19 avril 2019 portant exécution de l'article 7, § 1er, de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité fixant la marge maximale pour l'évolution du coût salarial pour la période 2019-2020, est remplie comme suit :

Salaires horaires bruts minimums sectoriels :

Les salaires horaires bruts minimums sectoriels sont augmentés de 1,1%, avec un minimum de 0,16€/heure (en base 38h/semaine¹) à dater du 01/07/2019.

Salaires horaires bruts réels :

- (i) A dater du 01/07/2019, les salaires horaires bruts réels sont augmentés de 0,8 %.
- (ii) Les 0,3% restants (à calculer de la même façon que les 0,8%) peuvent être négociés librement au sein des entreprises.

Si aucun accord n'est trouvé en entreprise avant le 31/12/2019, les salaires horaires bruts réels sont augmentés de 0,3 % à dater du 01/07/2019. Les deux augmentations (0,8% et 0,3%) s'élèveront au total à 1,1% avec un minimum de 0,16€/heure (en base 38h/semaine).

Si un accord en entreprise est trouvé sur les 0,3% à négocier librement en entreprise, les salaires horaires bruts réels sont augmentés de 0,8 % avec un minimum de 0,1164€/heure (ce qui correspond à 0,16€/heure x (8/11)).

Les parties signataires de la présente convention collective de travail rappellent la recommandation n° 27 du CNT du 23 avril 2019 en ce qui concerne l'harmonisation des statuts des ouvriers et des employés en matière de pensions complémentaires.

Primes d'équipes :

Les primes d'équipes sont augmentées de 1,1% au 1^{er} juillet 2019.

CHAPITRE II – SALAIRE MINIMUM D'ENGAGEMENT

Article 10.

¹ L'augmentation minimale de 0,16€ est prévue pour un salaire relatif à un régime de travail de 38h/semaine. Si le régime de travail hebdomadaire est différent, une péréquation est nécessaire lorsque le salaire horaire payé correspond à ce régime de travail différent (quand les jours de repos compensatoire sont payés).

Par exemple, en cas de régime de travail de 40h/semaine avec le salaire de la semaine de 40 heures (et donc avec les jours de repos compensatoire payés), l'augmentation minimale sera de 0,1520€ (ce qui correspond à 0,16€*(38/40)).

§1. Jusqu'au 30 juin 2019, le salaire minimum d'embauche s'élève à 11,2743 €/heure (applicable depuis le 01/08/2018).

À partir du 1^{er} juillet 2019, le salaire minimum d'embauche est fixé à 11,4343 €/heure. Le montant susmentionné est mis en regard de l'indice-pivot 107,04 (base 2013 = 100).

§ 2. A l'embauche, il est permis de donner un salaire minimum d'engagement égal à 95% du salaire minimum repris au premier paragraphe (à savoir 10,7106 € jusqu'au 30 juin 2019 (montant applicable depuis le 01/08/2018) et 10,8626 €/h à partir du 1^{er} juillet 2019 – indice-pivot : 107,04 (base 2013 = 100)) et ce durant quatre semaines de travail effectif au maximum. Pendant cette période l'ouvrier est formé et supervisé dans la fonction. Ce système ne peut être appliqué qu'une seule fois au même ouvrier, sauf en ce qui concerne les étudiants.

CHAPITRE III – PRIMES D'ÉQUIPE MINIMALES

Article 11.

Lorsque le travail est organisé en deux ou trois équipes "tournantes", les primes d'équipes sont octroyées comme suit aux ouvriers, sans distinction d'âge pour un régime de travail de 38 heures par semaine comme suit :

- Jusqu'au 30 juin 2019 (montants applicables depuis le 01/08/2018) :

Equipe	Jusqu'au 30/06/2019
Après-midi	0,4851 €/h
Nuit	1,5106 €/h

- À partir du 1^{er} juillet 2019 :

Equipe	À partir du 1/07/2019
Après-midi	0,4904 €/h
Nuit	1,5272 €/h

Les montants susmentionnés sont mis en regard de l'indice-pivot 107,04 (base 2013 = 100).

TITRE V – MISSIONS SYNDICALES

Article 12.

Au niveau de l'entreprise qui ne dispose pas de règlement propre, un pot de 3 jours par mandat effectif en délégation syndicale sera prévu pour des missions syndicales.

TITRE VI – PAIX SOCIALE

Article 13.

Les organisations syndicales s'engagent à respecter la paix sociale pendant la durée de la convention.

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

TITRE VII – VALIDITE

Article 14.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2019 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2020.

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

La présente convention collective de travail est conclue en application de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité, modifiée par la loi du 19 mars 2017, et de l'Arrêté royal du 19 avril 2019 portant exécution de l'article 7, § 1^{er}, de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité fixant la marge maximale pour l'évolution du coût salarial pour la période 2019-2020.

Article 15.

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

la durée de la présente convention collective de travail, pour autant qu'elles soient confirmées à leur niveau par toutes les parties.

Article 16.

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.
