

Paritair Comité voor het glasbedrijf

Commission paritaire de l'industrie verrière

*Collectieve arbeidsovereenkomst
van 1 december 2021*

*Convention collective de travail
du 1^{er} décembre 2021*

Inspanningen ten gunste van de personen die tot de risicogroepen behoren en de beroepsopleiding in 2021 en 2022

Efforts en faveur des personnes appartenant aux groupes à risque et formation professionnelle des ouvriers de l'industrie verrière en 2021 et 2022

Preamble

Préambule

De sociale partners van de glasindustrie betreuren de politieke tussenkomst in de sfeer van de sociale onderhandelingen; in het bijzonder voor wat betreft de definitie van de risicogroepen. Zij beschouwen zich inderdaad als enigen die deze definitie kunnen geven vermits zij de sector het beste kennen.

Les partenaires sociaux de l'industrie verrière déplorent l'intervention du politique dans la sphère de la négociation sociale et en particulier dans la définition des groupes à risque qu'ils considèrent être les seuls à pouvoir définir car connaissant le mieux le secteur.

TITEL I. Toepassingsgebied

TITRE Ier. Champ d'application

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.

Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers ressortissant à la Commission paritaire de l'industrie verrière.

Onder "arbeiders" verstaat men zowel : arbeiders als arbeidsters.

Par "ouvriers" on entend : les ouvriers et les ouvrières.

TITEL II.

TITRE II.

Maatregelen ten gunste van de risicogroepen

Mesures en faveur des groupes à risque

Art. 2. De titel van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt afgesloten in toepassing van :

Art. 2. Ce titre de la présente convention collective est conclu en application de :

- de wet houdende diverse bepalingen (I) van 27 december 2006, titel XIII, hoofdstuk VIII, afdelingen 1 en 2 (Belgisch Staatsblad van 28 december 2006), voor de eerste keer gewijzigd door de wet ter ondersteuning van de werkgelegenheid van 30 december 2009 (Belgisch Staatsblad van 31 december 2009);

- la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I), titre XIII, chapitre VIII, sections 1^{ère} et 2 (Moniteur belge du 28 décembre 2006), modifiée pour la dernière fois par la loi en vue de soutenir l'emploi du 30 décembre 2009 (Moniteur belge de 31 décembre 2009);

- het koninklijk besluit van 21 juli 2014 houdende vaststelling van de nadere regelen en voorwaarden waaraan het evaluatieverslag en het financieel overzicht bedoeld in het artikel 190, § 3 van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I) (Belgisch Staatsblad van 5 september 2014), moet beantwoorden;
 - het koninklijk besluit van 19 februari 2013 tot uitvoering van artikel 189, tweede lid en 194 van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I) (Belgisch Staatsblad van 8 april 2013);
 - het koninklijk besluit van 19 februari 2013 tot uitvoering van artikel 189, 4de lid van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (Belgisch Staatsblad van 8 april 2013);
 - het koninklijk besluit van 26 september 2013 waarbij bepaalde categorieën van werkgevers vrijgesteld worden van de bijzondere werkgeversbijdrage ter financiering van het stelsel van de tijdelijke werkloosheid en anciënniteitstoeslag voor oudere werklozen ingesteld bij koninklijk besluit van 27 november 1996 (Belgisch Staatsblad van 7 oktober 2013);
 - de wet werkbaar en wendbaar werk van 5 maart 2017 (Belgisch staatsblad van 15 maart 2017) en zijn uitvoeringsbesluiten, met inbegrip van het koninklijk besluit van 5 december 2017 tot uitvoering van afdeling 1 van hoofdstuk 2 van de wet van 5 maart 2017 betreffende het werkbaar en wendbaar werk (Belgisch Staatsblad van 18 december 2017);
 - het koninklijk besluit van 29 augustus 2021 tot uitvoering van het sociaal akkoord van de interprofessionele onderhandelingen voor de jaren 2021-2022 (Belgisch Staatsblad van 10 september 2021).
- l'arrêté royal du 21 juillet 2014 déterminant les modalités et conditions auxquelles doivent répondre le rapport d'évaluation et l'aperçu financier visés à l'article 190, § 3 de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I) (Moniteur belge du 5 septembre 2014);
 - l'arrêté royal du 19 février 2013 exécutant l'article 189, alinéa 2 et 194 de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I) (Moniteur belge du 8 avril 2013);
 - l'arrêté royal du 19 février 2013 exécutant l'article 189, alinéa 4 de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (Moniteur belge du 8 avril 2013);
 - l'arrêté royal du 26 septembre 2013 dispensant certaines catégories d'employeurs de la cotisation patronale particulière destinée à financer le régime du chômage temporaire et du complément d'ancienneté pour les chômeurs âgés, instaurée par l'arrêté royal du 27 novembre 1996 (Moniteur belge du 7 octobre 2013);
 - la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable (Moniteur belge du 15 mars 2017) et ses arrêtés d'exécution, dont l'arrêté royal du 5 décembre 2017 portant exécution de la section 1ère du chapitre 2 de la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable (Moniteur belge du 18 décembre 2017);
 - l'arrêté royal du 29 août 2021 exécutant l'accord social dans le cadre des négociations interprofessionnelles pour la période 2021-2022 (Moniteur belge du 10 septembre 2021).

De werkgevers verbinden er zich toe om globaal op sectoraal niveau een inspanning te leveren van 0,10 pct. van de brutoloon som van de arbeiders aan 108 pct..

De initiatieven ten gunste van de arbeiders die tot de risicogroepen behoren of op wie een begeleidingsplan van toepassing is, zullen tot doel hebben in de glasondernemingen de tewerkstelling en/of de opleiding en omscholingsmogelijkheden te stimuleren.

Les employeurs s'engagent à réaliser globalement au niveau sectoriel un effort de 0,10 p.c. de la masse salariale brute des ouvriers à 108 p.c..

Les initiatives en faveur des ouvriers appartenant aux groupes à risque ou à qui s'applique un plan d'accompagnement, viseront à promouvoir dans les entreprises verrières l'emploi et/ou la formation et le recyclage.

Art. 3. Volgende personen behoren tot de risicogroepen :

1) De langdurige werkloze :

- de werkzoekende die, gedurende de zes maanden die aan zijn indienstneming voorafgaan, zonder onderbreking werkloosheids- of wachtuitkeringen heeft genoten voor alle dagen van de week;
- de werkzoekende die, gedurende de zes maanden die aan zijn indienstneming voorafgaan, uitsluitend deeltijds heeft gewerkt om aan de werkloosheid te ontkomen en/of als interimair;

2) De laaggeschoolde werkloze :

de werkzoekende van meer dan 18 jaar die geen houder is van :

- ofwel een universitair diploma;
- ofwel een diploma of een getuigschrift van het hoger technisch onderwijs van het lange of het korte type;
- ofwel een getuigschrift van het hoger secundair technisch onderwijs;

Art. 3. Les personnes appartenant aux groupes à risque sont les suivantes :

1) Le chômeur de longue durée :

- le demandeur d'emploi qui, pendant les six mois qui précèdent son engagement, a bénéficié sans interruption d'allocations de chômage ou d'attente pour tous les jours de la semaine;
- le demandeur d'emploi qui, pendant les six mois qui précèdent son engagement, a travaillé uniquement à temps partiel pour échapper au chômage et/ou comme intérimaire;

2) Le chômeur à qualification réduite :

le demandeur d'emploi de plus de 18 ans qui n'est titulaire :

- ni d'un diplôme de l'enseignement universitaire;
- ni d'un diplôme ou d'un certificat de l'enseignement supérieur technique de type long ou de type court;
- ni d'un certificat de l'enseignement secondaire supérieur technique;

3) De mindervalide werkloze :

de mindervalide werkzoekende die, op het ogenblik van zijn indienstneming, bij één der fondsen voor de sociale reclassering van de mindervaliden is ingeschreven;

4) De deeltijds leerplichtige :

de werkzoekende van minder dan 18 jaar die nog onder de leerplicht valt en die het secundair onderwijs met volledig leerplan niet meer volgt;

5) De herintreder :

de werkzoekende die tegelijk aan de volgende voorwaarden voldoet :

- geen werkloosheidsuitkeringen of loopbaanonderbrekingsuitkering hebben genoten gedurende de periode van drie jaar die zijn indienstneming voorafgaat;
- geen beroepsactiviteit hebben uitgeoefend gedurende de periode van drie jaar die zijn indienstneming voorafgaat;
- voor de periode van drie jaar, bedoeld in de twee vorige punten, zijn beroepsactiviteit hebben onderbroken, ofwel nooit een dergelijke activiteit begonnen zijn;

6) De bestaansminimumtrekker :

de werkzoekende die op het ogenblik van zijn indienstneming het bestaansminimum ontvangt;

7) De oudere werkloze :

de werkzoekende van 50 jaar en ouder;

8) De werkloze uit een begeleidingsplan :

de werkzoekende die een begeleidingsplan heeft gevolgd;

9) De laaggeschoolde werknemer :

3) Le chômeur moins valide :

le demandeur d'emploi moins valide qui, au moment de son engagement, est enregistré dans un des fonds de reclassement social des personnes handicapées;

4) Le jeune à scolarité obligatoire partielle :

le demandeur d'emploi âgé de moins de 18 ans qui est encore soumis à l'obligation scolaire et qui ne poursuit plus l'enseignement secondaire de plein exercice;

5) La personne qui réintègre le marché de l'emploi :

le demandeur d'emploi qui remplit simultanément les conditions suivantes :

- ne pas avoir bénéficié d'allocations de chômage ou d'allocations d'interruption de carrière au cours de la période de trois ans qui précède son engagement;
- ne pas avoir exercé une activité professionnelle au cours de la période de trois ans qui précède son engagement;
- avoir, avant la période de trois ans visée aux deux points précédents, interrompu son activité professionnelle, ou n'avoir jamais commencé une telle activité;

6) Le bénéficiaire du minimum de moyens d'existence :

le demandeur d'emploi qui, au moment de son engagement, bénéficie du minimum de moyens d'existence;

7) Le chômeur âgé :

le demandeur d'emploi âgé de 50 ans et plus;

8) Le chômeur du plan d'accompagnement :

le demandeur d'emploi ayant suivi le plan d'accompagnement;

9) Le travailleur à qualification réduite :

de werknemer of werknemster die geen houder is van :

- ofwel een universitair diploma;
- ofwel een diploma of getuigschrift van het hoger technisch onderwijs van het lange of het korte type;
- ofwel een getuigschrift van het hoger secundair technisch onderwijs;

10) De werknemer of werknemster met een onaangepaste of een ontoereikende beroepsbekwaamheid :

- de werknemer die naar een andere functie moet worden geheroriënteerd;
- de werknemer waarvan de beroepsbekwaamheid onaangepast of ontoereikend is geworden tengevolge van de technische evolutie.

Art. 4. Tenminste 0,05 pct. van de 0,10 pct.-bijdrage zal worden voorbehouden voor een of meerdere van de volgende risicogroepen :

- 1) Werknemers van minstens 50 jaar oud die in de sector werken;
- 2) Werknemers van minstens 40 jaar oud die in de sector werken en bedreigd zijn met ontslag :
 - a. hetzij doordat hun arbeidsovereenkomst werd opgezegd en de opzeggingstermijn loopt;
 - b. hetzij doordat zij tewerkgesteld zijn in een onderneming die erkend is als onderneming in moeilijkheden of herstructurering;
 - c. hetzij doordat zij tewerkgesteld zijn in een onderneming waar een collectief ontslag is aangekondigd;

le travailleur qui n'est titulaire :

- ni d'un diplôme de l'enseignement universitaire;
- ni d'un diplôme ou d'un certificat de l'enseignement supérieur technique de type long ou de type court;
- ni d'un certificat de l'enseignement secondaire supérieur technique;

10) Le travailleur à qualification inadéquate ou insuffisante :

- le travailleur qui doit être réorienté vers une autre fonction;
- le travailleur dont la qualification est devenue insuffisante ou inadéquate suite à l'évolution technologique.

Art. 4. Au moins 0,05 p.c. de la cotisation de 0,10 p.c. sera affecté en faveur d'un ou plusieurs des groupes à risque suivants :

- 1) Les travailleurs âgés d'au moins 50 ans qui travaillent dans le secteur;
- 2) Les travailleurs âgés d'au moins 40 ans qui travaillent dans le secteur et qui sont menacés par un licenciement :
 - a. soit parce qu'il a été mis fin à leur contrat de travail moyennant un préavis et que le délai de préavis est en cours;
 - b. soit parce qu'ils sont occupés dans une entreprise reconnue comme étant en difficultés ou en restructuration;
 - c. soit parce qu'ils sont occupés dans une entreprise où un licenciement collectif a été annoncé;

- 3) Niet-werkenden en personen die sinds minder dan een jaar werken en niet-werkend waren op het ogenblik van hun indiensttreding. Onder "niet-werkenden" wordt verstaan :
- a. langdurig werkzoekenden, dit zijn personen die in het bezit zijn van een werkkaart (artikel 13 van het koninklijk besluit van 19 december 2001);
 - b. uitkeringsgerechtigde werklozen;
 - c. werkzoekenden die laaggeschoold zijn, dit zijn de jongeren die geen getuigschrift of diploma van het hoger secundair onderwijs bezitten, of werkzoekenden die erg laaggeschoold zijn, dit zijn de jongeren die geen getuigschrift van de tweede graad van het secundair onderwijs bezitten of van het lager secundair onderwijs bezitten (cfr. definities uit artikel 24 van de wet van 24 december 1999);
 - d. herintreders, zijnde de personen die zich na een onderbreking van minstens 1 jaar terug op de arbeidsmarkt begeven;
 - e. personen die gerechtigd zijn op maatschappelijke integratie in toepassing van de wet van 26 mei 2002, personen die gerechtigd zijn op maatschappelijke hulp in toepassing van de organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de OCMWs;
 - f. werknemers die in het bezit zijn van een verminderskaart herstructureringen (cfr. koninklijk besluit van 9 maart 2006);
 - g. werkzoekenden die niet de nationaliteit van een lidstaat van de Europese Unie bezitten of van wie minstens één van de ouders deze nationaliteit niet bezit of niet bezat bij overlijden, of van wie minstens twee van de grootouders deze nationaliteit niet bezitten of bezaten bij overlijden;
- 4) De personen met een verminderde arbeidsgeschiktheid, namelijk :
- 3) Les personnes inoccupées et les personnes qui travaillent depuis moins d'un an et qui étaient inoccupées au moment de leur entrée en service. Par "personnes inoccupées", on entend :
- a. les demandeurs d'emploi de longue durée, à savoir les personnes en possession d'une carte de travail (article 13 de l'arrêté royal du 19 décembre 2001);
 - b. les chômeurs indemnisés;
 - c. les demandeurs d'emploi peu qualifiés, c'est-à-dire les jeunes qui ne sont pas titulaires d'un certificat ou diplôme de l'enseignement secondaire supérieur, ou les demandeurs d'emploi très peu qualifiés, c'est-à-dire les jeunes qui ne sont pas titulaires d'un certificat du second degré de l'enseignement secondaire ou de l'enseignement secondaire inférieur (cf. définition de l'article 24 de la loi du 24 décembre 1999);
 - d. les personnes qui réintègrent le marché du travail après une interruption d'au moins 1 an;
 - e. les personnes ayant droit à l'intégration sociale en application de la loi du 26 mai 2002, les personnes ayant droit à l'aide sociale en application de la loi organique des CPAS du 8 juillet 1976;
 - f. les travailleurs qui sont en possession d'une carte de réduction restructurations (cf. arrêté royal du 9 mars 2006);
 - g. les demandeurs d'emploi qui ne possèdent pas la nationalité d'un état membre de l'Union européenne ou dont au moins l'un des parents ne possède pas cette nationalité ou ne la possédait pas au moment de son décès ou dont au moins deux des grands-parents ne possèdent pas cette nationalité ou ne la possédaient pas au moment de leur décès;
- 4) Les personnes avec une aptitude au travail réduite, c'est-à-dire :

- | | |
|---|--|
| <p>a. de personen die voldoen aan de voorwaarden om ingeschreven te worden in een regionaal agentschap voor personen met een handicap;</p> <p>b. de personen met een definitieve arbeidsongeschiktheid van minstens 33 pct.;</p> <p>c. de personen die voldoen aan de medische voorwaarden om recht te hebben op een inkomensvervangende of een integratie-tegemoetkoming (cfr. wet van 27 februari 1987 op de tegemoetkomingen aan personen met een handicap);</p> <p>d. de personen die als doelgroepwerknemer tewerkgesteld zijn of waren bij een werkgever die valt onder het toepassingsgebied van het Paritair Comité voor de beschutte en sociale werkplaatsen;</p> <p>e. de gehandicapte die het recht op verhoogde kinderbijslag opent op basis van een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid van minstens 66 pct.;</p> <p>f. de personen die in het bezit zijn van een attest afgeleverd door de Algemene Directie Personen met een Handicap van de FOD Sociale Zekerheid voor het verstrekken van sociale en fiscale voordelen;</p> <p>g. de persoon met een invaliditeitsuitkering of een uitkering voor arbeidsongevallen of beroepsziekten in het kader van programma's tot werkhervatting;</p> <p>5) De jongeren die nog geen 26 jaar oud zijn en opgeleid worden hetzij in een stelsel van alternerend leren, hetzij in het kader van een individuele beroepsopleiding in een onderneming (cfr. artikel 27, 6° van het koninklijk besluit van 25 november 1991), hetzij in het kader van een instapstage (artikel 36quater van het koninklijk besluit van 25 november 1991).</p> | <p>a. les personnes qui satisfont aux conditions pour être inscrites dans une agence régionale pour les personnes handicapées;</p> <p>b. les personnes avec une inaptitude au travail définitive d'au moins 33 p.c.;</p> <p>c. les personnes qui satisfont aux conditions médicales pour bénéficier d'une allocation de remplacement de revenu ou d'une allocation d'intégration en vertu de la loi 27 février 1987 relative aux allocations aux personnes handicapées;</p> <p>d. les personnes qui sont ou étaient occupées comme travailleurs du groupe cible chez un employeur qui tombe dans le champ d'application de la Commission paritaire pour les entreprises de travail adapté et les ateliers sociaux;</p> <p>e. la personne handicapée qui ouvre le droit aux allocations familiales majorées sur la base d'une incapacité physique ou mentale de 66 p.c. au moins;</p> <p>f. les personnes qui sont en possession d'une attestation délivrée par la Direction générale Personnes handicapées du SPF Sécurité sociale pour l'octroi des avantages sociaux et fiscaux;</p> <p>g. la personne bénéficiant d'une indemnité d'invalidité ou d'une indemnité pour accident de travail ou maladie professionnelle dans le cadre de programmes de reprise du travail;</p> <p>5) Les jeunes qui n'ont pas encore 26 ans et qui suivent une formation soit dans un système de formation en alternance, soit dans le cadre d'une formation professionnelle individuelle en entreprise (cf. article 27, 6° de l'arrêté royal du 25 novembre 1991), soit dans le cadre d'un stage de transition (article 36quater de l'arrêté royal du 25 novembre 1991).</p> |
|---|--|

Art. 5. Van de inspanning van 0,05 pct. moet minstens de helft besteed worden aan initiatieven ten voordele van één of meerdere van de volgende groepen :

- a. De in artikel 4, 5) bedoelde jongeren;

Art. 5. Au moins la moitié de l'effort de 0,05 p.c., doit être affectée à des initiatives en faveur d'un ou plusieurs des groupes suivants :

- a. Les jeunes concernés dans l'article 4, 5);

b. De in artikel 4, 3) en 4) bedoelde personen die nog geen 26 jaar zijn.

TITEL III.

Maatregelen ten gunste van de beroepsopleiding

Art. 6. Collectieve maatregelen

§ 1. Teneinde de verplichtingen die voortvloeien uit de interprofessionele engagementen na te leven, verbindt elke onderneming er zich toe om een collectieve inspanning te leveren inzake opleiding :

Werkgevers verbinden zich ertoe een opleidingsinspanning te leveren die gelijk is aan een gemiddelde van 7 dagen opleiding per VTE over een periode van twee jaar (2021-2022), waarvan minimum twee dagen formele opleiding. Onder formele opleiding wordt verstaan: opleiding georganiseerd buiten de onderneming of verzorgd door een externe/erkende opleider op de bedrijfssite.

Artikel 10 van de wet van 5 maart 2017 gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 15 maart 2017 voorziet evenwel :

- 1) een afwijkend regime voor de werkgevers die minimum tien en minder dan twintig werknemers tewerkstellen (uitgedrukt in voltijdse equivalenten);
- 1) de uitsluiting voor de toepassing van dit artikel voor de werkgevers die minder dan 10 werknemers tellen (berekend in voltijdse equivalenten).

Om de opleiding in de bedrijven te stimuleren, zal een inspanning van 0,55 pct. van de jaarlijkse bruto loonsom voor de arbeiders die aan de Rijkdienst voor Sociale Zekerheid wordt opgegeven (aan 108 pct.) voor de kalenderjaren 2021 en 2022 worden betaald en door de werkgevers gebruikt worden om kwaliteitsopleidingen voor te stellen en, desgevallend bij voorrang beroep te doen op een opleidingscentrum van de sector.

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

b. Les personnes concernées dans l'article 4, 3) et 4), qui n'ont pas encore atteint l'âge de 26 ans.

TITRE III.

Mesures en faveur de la formation professionnelle

Art. 6. Mesures collectives

§ 1er. En vue de respecter les obligations découlant des engagements interprofessionnels, chaque entreprise ayant plusieurs ouvriers en service s'engage à accomplir un effort collectif en matière de formation :

Les employeurs s'engagent à accomplir un effort de formation équivalent à 7 jours de formation en moyenne par ETP sur une période de deux ans (2021-2022), dont deux jours minimums de formation formelle, c'est-à-dire organisée à l'extérieur de l'entreprise ou dispensée par un formateur externe/reconnu sur le site de l'entreprise.

L'article 10 de la loi du 5 mars 2017, publiée au Moniteur belge du 15 mars 2017, prévoit cependant :

- 1) un régime dérogatoire pour les employeurs occupant au minimum dix et moins de vingt travailleurs (exprimés en équivalents temps plein);
- 2) l'exclusion de l'application du présent article pour les employeurs occupant moins de 10 travailleurs (calculés en équivalents temps plein).

Afin de stimuler la formation en entreprise, un effort de 0,55 p.c. de la masse salariale brute des ouvriers déclarée à l'Office national de sécurité sociale (à 108 p.c.) pour les années civiles 2021 et 2022 sera payé et utilisé par les employeurs pour proposer des formations de qualité et, le cas échéant, solliciter en priorité un centre de formation du secteur.

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

§ 2. De werkgevers verbinden er zich toe om hun vormingsinspanningen voor de arbeiders tijdens de werkuren voort te zetten. De werkgevers die opleidingscursussen en/of bijscholing ter perfectie van de kennis van de arbeiders organiseren, maken deze informatie aan de ondernemingsraad over, bij ontstentenis aan het comité voor preventie en bescherming op het werk, bij ontstentenis aan de vakbondsafvaardiging, bij ontstentenis aan de regionale secretaris, en dit conform de wetgeving in deze van toepassing.

Deze informatie moet gaan over de inhoud van de opleiding, het aantal betrokken werknemers, de betrokken beroepscategorieën, de duur, de plaats, de data en het motief.

De werkgevers verschaffen deze informatie vooraf en binnen een redelijke termijn aan de werknemersvertegenwoordigers opdat deze laatsten de relevantie van dergelijke opleidingscursussen zouden kunnen analyseren, steeds conform de in voege zijnde wetgeving.

§ 3. De ondertekenende partijen van deze collectieve arbeidsovereenkomst bevestigen de collectieve sectorale globale doelstelling van 5 dagen opleiding, die in het interprofessioneel akkoord opgenomen is, en zullen alle middelen aanwenden om in die zin te evolueren en het op termijn te bereiken. Voor de realisatie ervan zal rekening worden gehouden met alle vormen van opleiding die enerzijds door de ondernemingen en anderzijds op het niveau van de sector worden gegeven en met de bijdragen via de RSZ voor opleiding en vorming.

§ 4. De ondertekenende partijen van deze collectieve arbeidsovereenkomst bevelen de werkgevers aan om de opleidingsuren op een evenwichtige manier over de arbeiders te spreiden.

De sociale partners raden de werkgevers ook aan om een geïndividualiseerd systeem te implementeren van een "opleidingspaspoort" of een "opleidings-cv".

Art. 7. Individuele maatregelen

§ 2. Les employeurs s'engagent à poursuivre leurs efforts de formation des ouvriers pendant les heures de travail. Les employeurs qui organisent des cours de formation et/ou à des mises à niveau en vue du perfectionnement des connaissances des ouvriers en informent le conseil d'entreprise, à défaut le comité de prévention et protection au travail, à défaut la délégation syndicale, à défaut le secrétaire régional, conformément à la législation d'application en la matière.

Cette information devra contenir le contenu de la formation, le nombre de travailleurs concernés, les catégories concernées, la durée, le lieu, les dates ainsi que le motif.

Les employeurs informent, préalablement et dans un délai raisonnable, les représentants des travailleurs afin que ces derniers puissent analyser la pertinence desdits cours de formation, toujours conformément à la législation d'application en la matière.

§ 3. Les parties signataires de la présente convention collective de travail confirment l'objectif de 5 jours de formation qui est repris dans l'accord interprofessionnel et mettront tous les moyens en œuvre pour évoluer dans ce sens et y parvenir à terme. Pour la réalisation de cet objectif il sera tenu compte de toutes les formes de formations dispensées d'une part en entreprise et d'autre part au niveau du secteur et des cotisations perçues via l'ONSS aux fins de l'éducation et de la formation.

§ 4. Les parties signataires de la présente convention collective de travail recommandent aux employeurs de répartir les jours de formation de manière équilibrée entre les ouvriers.

Les interlocuteurs sociaux recommandent également aux employeurs de mettre en place un système individualisé de "passeport-formations" ou un "CV-formation".

Art. 7. Mesures individuelles

Elke nieuwaangeworven werknemer met een arbeids-overeenkomst zoals bepaald door de wet van 3 juli 1978 op de arbeidsovereenkomsten en die aange-worven wordt tussen 1 januari 2021 en 31 decem-ber 2022, heeft recht op acht uren voor beroepsoplei-ding georganiseerd door de onderneming.

Art. 8. Sectoraal vormingsfonds

Om het dubbel engagement bepaald in de artikelen 2 (0,10 pct. van de loonmassa voor de risicogroepen) en 6, § 1 (0,55 pct. van de loonmassa voor de beroepsop-leiding) te realiseren, zullen de patronale RSZ-bijdra-gen vastgesteld worden op 0,65 pct. vanaf 1 janu-ari 2014 van het bedrag van de brutolonen van de ar-beiders aan 108 pct. geïnd en geïncasseerd door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, overeenkomstig artikel 7 van de wet van 7 januari 1958 betreffende de fondsen voor bestaanszekerheid.

De Rijksdienst voor Sociale Zekerheid zal het bedrag van deze bijdragen storten aan het "Fonds voor be-staanszekerheid voor de glasnijverheid", opgericht via de arbeidsovereenkomst van 28 april 1987, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 5 au-gustus 1987.

Het fonds voor bestaanszekerheid zal belast zijn met de organisatie van de financiering, enerzijds van concrete opleidingsacties bedoeld in § 1 van artikel 6 en, ander-zijds van initiatieven voor de opleiding en de tewerk-stelling ten gunste van de risicogroepen voorzien in ar-tikel 2, in het kader en door bemiddeling van de sectie "Beroepsopleiding".

TITEL VI. *Geldigheid*

Art. 9. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt van kracht op 1 januari 2021 en loopt ten einde op 31 december 2022. Ingeval van wetswijziging kan deze collectieve arbeidsovereenkomst op verzoek van de meest gerede partij tussentijds worden aangepast.

Art. 10. Deze collectieve arbeidsovereenkomst zal worden neergelegd ter Griffie van de Algemene Direc-tie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en een aanvraag tot algemeen verbindend ver-klaring bij koninklijk besluit zal worden gevraagd.

Tout nouvel engagé dans les liens d'un contrat de travail tel que défini par la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail et dont l'engagement se situe dans la période qui débute le 1er janvier 2021 et se termine le 31 décembre 2022, se voit ouvrir un droit à huit heures de formation professionnelle organisée par l'entreprise.

Art. 8. Fonds de formation sectoriel

Pour réaliser le double engagement défini aux ar-ticles 2 (0,10 p.c. de la masse salariale pour les groupes à risque) et 6, § 1er (0,55 p.c. de la masse salariale pour la formation professionnelle), des co-tisations patronales ONSS fixées à 0,65 p.c. à partir du 1er janvier 2014 du montant des salaires bruts des ouvriers à 108 p.c., seront perçues et recouvrées par l'Office national de sécurité sociale, conformé-ment à l'article 7 de la loi du 7 janvier 1958 concer-nant les fonds de sécurité d'existence.

L'Office national de Sécurité sociale versera le mon-tant de ces cotisations au "Fonds de sécurité d'exis-tence pour l'industrie du verre", institué par la con-vention de travail du 28 avril 1987, rendue obliga-toire par l'arrêté royal du 5 août 1987.

Le fonds de sécurité d'existence sera chargé de fi-nancer l'organisation d'une part, d'actions de forma-tion concrètes visées au § 1er de l'article 6 et, d'autre part, d'initiatives pour la formation et l'emploi en fa-veur de groupes à risque prévues à l'article 2, dans le cadre et par l'intermédiaire de la section "Forma-tion professionnelle".

TITRE VI. *Validité*

Art. 9. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2021 et expire le 31 décembre 2022. En cas de changement de la loi, cette convention collective de travail peut être adap-tée à la demande de la partie la plus diligente.

Art. 10. La présente convention collective de travail sera déposée au Greffe de la Direction générale Re-lations Collectives de Travail du Service Public Fé-déral Emploi, Travail et Concertation sociale et la force obligatoire par arrêté royal sera demandée.

Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, worden voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds, en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de, door de voorzitter en de secretaris ondertekende en door de leden goedgekeurde notulen van de vergadering.

Conformément à l'article 14 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, en ce qui concerne la signature de cette convention collective de travail, les signatures des personnes qui la concluent au nom des organisations de travailleurs d'une part et au nom des organisations d'employeurs d'autre part, sont remplacées par le procès-verbal de la réunion approuvé par les membres et signé par le président et le secrétaire.