



ERRATUM

Commission paritaire de l'industrie verrière

**CCT n° 170306/CO/115
du 01/12/2021**

Correction du texte néerlandais :

- A l'article 6, a., premier alinéa, « 37h50
uur/week » doit être remplacé par
« **37h50/week** ».

Correction dans les deux langues :

- A l'article 7, dans le 4^{ème} tableau (« A partir du 1^{er}
septembre 2021/Vanaf 1 september 2021 »), le
titre des colonnes 1 et 3 doit être corrigé comme
suit : « Loonschaal **II (vanaf 3 maanden an-
ciënniteit)/Barème II (à partir de 3 mois d'an-
cienneté)** » (à la place de « Loonschaal I (0 < 3
maand anciënniteit)/Barème I (0 < 3 mois d'an-
cienneté) »).

Décision du

ERRATUM

Paritair Comité voor het glasbedrijf

**CAO nr. 170306/CO/115
van 01/12/2021**

Verbetering van de Nederlandstalige tekst :

- In artikel 6. a., eerste lid, moet « 37h50
uur/week » vervangen worden door
« **37h50/week** ».

Verbetering in beide talen :

- In artikel 7, in de 4^{de} tabel (« A partir du 1^{er}
septembre 2021/Vanaf 1 september 2021 »),
moet de titel van kolommen 1 et 3 als volgt
verbeterd worden : « Loonschaal **II (vanaf
3 maanden anciënniteit)/Barème II (à partir
de 3 mois d'ancienneté)** » (à la place de
« Loonschaal I (0 < 3 maand anciënni-
teit)/Barème I (0 < 3 mois d'ancienneté) »).

Beslissing van

27-06-2022

Paritair Comité voor het glasbedrijf (PC 115)

**Commission paritaire de l'industrie verrière
(CP 115)**

*Collectieve arbeidsovereenkomst
van 1 december 2021*

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

Arbeids- en verloningsvoorwaarden en de andere arbeidsmodaliteiten in de aanvullende subsector van de glasindustrie in 2021 en 2022

Conditions de travail et de rémunération et les autres modalités de travail dans le sous-secteur professionnel auxiliaire du verre en 2021 et 2022

Voorwoord

Préambule

De sociale partners zijn van oordeel dat het opportuun is de arbeidsvoorwaarden en de basisverloning te bepalen voor de arbeiders van de aanvullende subsector van de glasindustrie die niet gedekt zijn door een collectieve ondernemingsovereenkomst.

Les partenaires sociaux considèrent qu'il est opportun de définir les conditions de travail et de rémunération de base pour les ouvriers du secteur professionnel auxiliaire du verre non couverts par une convention collective d'entreprise.

Het gaat over een suppletief systeem, van toepassing bij afwezigheid van conventionele bepalingen overeengekomen op bedrijfsniveau.

Il s'agit de dispositions supplétives qui s'appliquent en l'absence de dispositions conventionnelles convenues au niveau de l'entreprise.

TITEL I. Toepassingsgebied

TITRE Ier. Champ d'application

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werklie-den van de ondernemingen van volgende bedrijfssectoren, het door hen verrichte monteren en plaatsen inbegrepen :

Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises des secteurs d'activités suivants, y compris le montage et la pose assumée par elles :

1° glas voor industriële of huishoudelijke toepassingen (zoals pannen, kranen, tegels, stelen in glas en vitroceramische platen);

1° verres pour applications industrielles ou domestiques (tels que tuiles, robinetteries, pavés, briques en verre et plaques vitrocéramiques);

2° buizen, staven en staafjes in glas (namelijk voor de chemische, farmaceutische en elektrotechnische nijverheden);

2° tubes, tuyaux, barres et baguettes de verre (notamment pour les industries chimique, pharmaceutique et électrotechnique);

3° verlichting en seininrichting (zoals glasballons en elektrische buizen, lichtreclames);

3° éclairage et signalisation (tels que ampoules et tubes électriques, enseignes lumineuses);

4° glasvezels, glaswol en cellulair glas;

4° fibres de verre, laine de verre et verre cellulaire;

5° voorwerpen in glas voor elk technisch, wetenschappelijk en industrieel gebruik (zoals leidingen, microkogels en -parels);

6° verwerkt en/of bewerkt holglas, zoals glasballons, flacons, kolven en laboratoriumtoestellen (laboratoriumglas), isolerende flessen;

7° ver- en bewerking van borosilicaat en ceramisch vlakglas, glasblazen (voor wetenschappelijke en industriële apparaten);

8° optiekglas, alsmede het slijpen en het versieren van deze glazen (glazen voor brillenfabricage).

Deze ondernemingen behoren tot de aanvullende bedrijfssector glas voor zover één van de voormelde activiteiten in hoofdzaak wordt uitgeoefend en niet als bijkomstige activiteit van een andere sector van de glasindustrie.

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

TITEL II. *Onderhandelingskader*

Art. 2. De ondertekenende partijen en hun leden zijn akkoord om volgend punt na te leven gedurende eventuele onderhandelingen voor de periode 2021-2022: 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 juli 1996 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 van 30 juli 2021 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 (Belgisch Staatsblad van 9 augustus 2021) tot vaststelling van de maximale marge voor loonkost ontwikkeling voor de periode 2021-2022.

5° articles en verre pour tout usage technique, scientifique et industriel (telles que canalisations, microbilles et microsphères);

6° verres creux transformés et/ou façonnés, tels que ampoules, flacons, ballons, fioles et appareils de laboratoire (verrerie de laboratoire), bouteilles isolantes;

7° transformation et façonnage de verre plat borosilicaté, céramisé, soufflage de verre (pour appareillages scientifiques et industriels);

8° verres d'optique, ainsi que la taille et la décoration de ces verres (verres pour lunetterie).

Ces entreprises ressortissent au secteur professionnel auxiliaire du verre pour autant qu'une des activités précitées soit exercée en ordre principal et non accessoirement à celle d'un autre secteur de l'industrie verrière.

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

TITRE II. *Encadrement des négociations*

Art. 2. Les parties signataires et leurs membres sont d'accord que, pendant la durée d'éventuelles négociations pour la période 2021-2022, le point suivant soit respecté : aucune revendication, qui est en contradiction avec le cadre légal prévu par la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité et modifiée par la loi du 19 mars 2017 et par l'Arrêté royal du 30 juillet 2021 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 (Moniteur Belge du 9 août 2021) fixant la marge maximale pour l'évolution du coût salarial pour la période 2021-2022 ne sera introduite ou discutée au sein du secteur, au sein des sous-secteurs et des entreprises de l'industrie du verre.

TITEL III. *Arbeidsvoorwaarden*

HOOFDSTUK I.

Wekelijkse arbeidsduur en anciënniteitsverlof

Art. 3. De conventionele wekelijkse arbeidsduur bedraagt maximum 37 uur en 50 minuten volgens de toepassingsmodaliteiten die paritair op ondernemingsvlak en rekening houdend met de imperatieven van de arbeidsorganisatie en de productie en met het oog op het behoud van de werkgelegenheid, werden afgesproken.

Bovendien, gebeurt de overgang van 38 uur naar 37 uur en 50 minuten in de vorm van een betaalde dag inhaalrust.

Art. 4. Na 25 jaar dienst in de onderneming wordt er aan de arbeiders een eerste verlofdag toegekend.

De dag wordt toegekend zodra de anciënniteit is bereikt.

De verlofdag wordt vastgesteld in overleg met de werkgever, rekening houdend met de arbeidsorganisatie.

Deze verlofdag is niet cumuleerbaar met een anciënniteitsdag toegekend door een vóór 31 maart 2006 afgesloten collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsvlak.

Deze verlofdag geldt niet wanneer op 31 maart 2006 gelijkaardige of voordeligere voorwaarden van kracht zijn in de vorm van een dag-en/of anciënniteitspremie via een ondernemings-collectieve arbeidsovereenkomst. In dit geval, blijven enkel de voorwaarden voorzien in de ondernemings-collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing.

HOOFDSTUK II. *Functieclassificatie*TITRE III. *Conditions de travail*

CHAPITRE Ier.

Durée hebdomadaire du travail et congé d'ancienneté

Art. 3. La durée hebdomadaire conventionnelle de travail est de 37 heures 50 minutes maximum selon les modalités d'application mises au point paritairement sur le plan de l'entreprise en tenant compte des impératifs de l'organisation du travail et de la production et en vue de sauvegarder l'emploi.

En outre, le passage de 38 heures à 37 heures 50 minutes se réalise sous forme d'un jour payé de repos compensatoire.

Art. 4. Il est accordé aux ouvriers un premier jour de congé après 25 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Le jour est accordé dès que l'ancienneté est atteinte.

La date de congé est fixée en accord avec l'employeur, tenant compte de l'organisation du travail.

Ce jour de congé n'est pas cumulable avec un jour d'ancienneté qui était reconnu par une convention collective de travail conclue au niveau de l'entreprise avant le 31 mars 2006.

Ce jour de congé n'est pas d'application si des conditions équivalentes ou plus avantageuses sous forme de jour et/ou de prime d'ancienneté étaient en vigueur au 31 mars 2006 par le biais d'une convention d'entreprise. Si tel est le cas, seules les conditions prévues par la convention d'entreprise restent uniquement d'application.

CHAPITRE II. *Classification des fonctions*

Art. 5. Behalve bijzondere bepalingen gesloten op het vlak van de onderneming, worden de functies van de in artikel 1 bedoelde arbeiders ingedeeld in zeven categorieën volgens de hierna vermelde algemene criteria :

Categorie 1 :

Functie die geen enkele beroepsopleiding vergt of waarvoor enkel een opleiding van zeer korte duur noodzakelijk is om de eenvoudige taken waaruit zij in hoofdzaak bestaat te kunnen uitvoeren.

Categorie 2 :

Functie die geen enkele beroepsopleiding vergt, maar waarvoor een in de onderneming verstrekte bijzondere opleiding noodzakelijk is.

Categorie 3 :

Functie die geen enkele beroepsopleiding vergt, enkel maar een opleiding van enkele dagen in de onderneming.

Categorie 4 :

Functie die een beroepsopleiding van langere duur vergt (van drie tot zes maanden).

Categorie 5 :

Veelzijdige functie betreffende meerdere uiteenlopende taken in eenzelfde afdeling of in verschillende afdelingen.

Categorie 6A en 6B :

Geschoolde arbeiders.

Art. 5. Sauf dispositions particulières conclues au niveau de l'entreprise, les fonctions des ouvriers et ouvrières visées à l'article 1er, sont classées en sept catégories selon les critères généraux mentionnés ci-après :

Catégorie 1 :

Fonction ne requérant aucune formation professionnelle ou ne nécessitant qu'une mise au courant de très courte durée pour effectuer l'opération élémentaire qui en constitue l'objet essentiel.

Catégorie 2 :

Fonction ne requérant aucune formation professionnelle, mais nécessitant une formation particulière donnée dans l'entreprise.

Catégorie 3 :

Fonction ne nécessitant aucune formation professionnelle, mais simplement une formation particulière de plusieurs jours donnée dans l'entreprise.

Catégorie 4 :

Fonction nécessitant une formation professionnelle de plus longue durée (de trois à six mois).

Catégorie 5 :

Fonction polyvalente concernant plusieurs opérations diversifiées dans un même département ou dans des départements différents.

Catégorie 6A et 6B :

Ouvriers qualifiés.

Art. 6. De maximale marge voor de loonkostevolutie die is bepaald in het koninklijk besluit van 30 juli 2021 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 (Belgisch Staatsblad van 9 augustus 2021) tot vaststelling van de maximale marge voor loonkostenontwikkeling voor de periode 2021-2022, wordt als volgt ingevuld :

a. *Minimum sectorale bruto-uurlonen :*

De sectorale minimum bruto-uurlonen worden met 0,4 % verhoogd, met een minimum van € 0,10 per uur (op basis van 37u50 ~~uur~~/week) vanaf 1 januari 2022.

Indien de loonindexering in januari 2022 plaatsvindt, worden de lonen eerst geïndexeerd en vervolgens op 1 januari 2022 verhoogd met de bovengenoemde loonstijgingen.

b. De sociale partners hebben de mogelijkheid om op ondernemingsvlak een akkoord te onderhandelen binnen de grenzen van de loonnorm van 0,4% voor de periode van 1/01/2021 tot 31/12/2022 alsook in het kader van de coronapremie.

Art. 6. La marge maximale pour l'évolution du coût salarial prévue dans l'arrêté royal du 30 juillet 2021 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 (Moniteur Belge du 9 août 2021) fixant la marge maximale pour l'évolution du coût salarial pour la période 2021-2022, est remplie comme suit :

a. *Salaires horaires bruts minimums sectoriels :*

Les salaires horaires bruts minimums sectoriels sont augmentés de 0,4%, avec un minimum de 0,10 €/heure (en base 37h50/semaine) à dater du 1^{er} janvier 2022.

Si l'indexation des salaires a lieu au mois de janvier 2022, les salaires sont d'abord indexés et ensuite augmentés avec les augmentations salariales prévues ci-dessus au 1er janvier 2022.

b. Les partenaires sociaux ont la possibilité de négocier un accord au niveau de l'entreprise dans le cadre de la marge salariale de 0,4% pour la période du 1/01/2021 au 31/12/2022 ainsi que dans le cadre de la prime corona.

Indien ten laatste op 17/12/2021 geen overeenkomst in de onderneming wordt bereikt:

- de loonnorm is uitgeput door een verhoging van de reële bruto-uurlonen met ingang van 01/01/2022 met 0,4% met een minimum van € 0,10 per uur (op basis van 37u50/week); Indien de loonindexering in januari 2022 plaatsvindt, worden de lonen eerst geïndexeerd en vervolgens op 1 januari 2022 verhoogd met de bovengenoemde loonstijgingen.
- De toekenning van een coronapremie van 150 €¹ (zonder criteria) aan werknemers:
 - Die minstens één effectieve prestatiedag hebben tijdens de periode van 1 december 2020 tot 30 november 2021;
 - prorata van het arbeidsregime op 30 november 2021;
 - betaalbaar aan de werknemers in dienst op 30/11/2021;
 - de eventuele coronapremies die al werden toegekend in 2021 worden in mindering gebracht op het bedrag van 150 €.

Deze eenmalige coronapremie wordt toegekend in de vorm van consumptiecheques conform het Koninklijk besluit van 21 juli 2021 tot wijziging van artikel 19quinquies van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders.

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

De werkgevers zullen de consumptiecheques in elektronische of papieren vorm toekennen volgens de modaliteiten voorzien in deze overeenkomst.

Si aucun accord n'est trouvé en entreprise au plus tard le 17/12/2021 :

- la norme salariale est épuisée par une augmentation des salaires horaires bruts réels de 0,4 % avec un minimum de 0,10 €/heure (en base 37h50/semaine) à dater du 01/01/2022 ;
Si l'indexation des salaires a lieu au mois de janvier 2022, les salaires sont d'abord indexés et ensuite augmentés avec les augmentations salariales prévues ci-dessus au 1er janvier 2022.
- L'octroi d'une prime corona de 150 €² (sans critère) aux travailleurs :
 - Ayant presté au moins un jour de travail effectif durant la période du 1^{er} décembre 2020 au 30 novembre 2021 ;
 - au prorata du régime de travail au 30 novembre 2021 ;
 - payable aux travailleurs en service au 30/11/2021 ;
 - les éventuelles primes corona déjà octroyées en 2021 sont déduites du montant de 150 €.

Cette prime corona unique est octroyée sous la forme de chèques consommation conformément à l'arrêté royal du 21 juillet 2021 modifiant l'article 19quinquies de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs.

La valeur nominale maximale du chèque consommation s'élève à 10 € par chèque consommation.

Les employeurs accorderont les chèques consommation sous format électronique ou papier selon les modalités prévues dans cette convention.

¹ In ondernemingen kan deze bonus via CAO worden omgevormd tot minstens een gelijkwaardig voordeel.

² Dans les entreprises cette prime pourra être modalisée sous forme d'une CCT en un avantage au minimum équivalent.

Voor de consumptiecheques geldt bovendien dat:

- Deze niet mogen worden toegekend ter vervanging van of als omzetting van loon, premies, voordelen in natura of andere voordelen, al dan niet onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen.
- De papieren of elektronische cheques kunnen niet geheel of gedeeltelijk voor geld ingewisseld worden.
- De cheques worden uitgereikt op naam van de werknemer.
- De consumptiecheques moeten tussen 1 augustus 2021 en 31 december 2021 uitgegeven worden door de onderneming.
- Ze blijven geldig tot 31 december 2022.

De individuele rekening van de werknemer zal de waarde van de coronapremie vermelden.

En outre, les conditions suivantes s'appliquent aux chèques consommation :

- Ils ne peuvent pas être accordés en remplacement ou en conversion de la rémunération, de primes, avantages en nature ou autres avantages, soumis ou non aux cotisations de sécurité sociale.
- Les chèques format papier ou électronique ne peuvent pas être échangés entièrement ou partiellement en espèces.
- Les chèques doivent être émis au nom du travailleur.
- Les chèques consommation doivent être émis par l'entreprise entre le 1er août 2021 et le 31 décembre 2021.
- Ils restent valables jusqu'au 31 décembre 2022.

Le compte individuel du travailleur mentionnera la valeur de la prime corona.

c. Ploegenpremies :

De sectorale ploegenpremies worden per 1 januari 2022 met 0,4% verhoogd.

Art. 7. Minimum uurlonen

De minimumuurlonen van de arbeiders die een in artikel 5 bepaalde functie uitoefenen worden als volgt vastgesteld in een wekelijkse arbeidsregeling van 37 uur 50 minuten:

- Vanaf 1 februari 2020 :

Loonschaal I (0 < 3 maand anciënniteit)	1 februari 2020	Barème I (0 < 3 mois d'ancienneté)	1er février 2020
1	11,6630	1	11,6630
2	11,6630	2	11,6630
3	11,9559	3	11,9559
4	12,3860	4	12,3860
5	12,7049	5	12,7049
6A	13,8840	6A	13,8840
6B	14,2081	6B	14,2081

c. Primes d'équipes :

Les primes d'équipe sectorielles sont augmentées de 0,4% au 1er janvier 2022.

Art. 7. Salaires horaires minimums

Les salaires horaires minimums des ouvriers exerçant une profession définie à l'article 5 sont fixés comme suit dans un régime de travail de 37 heures 50 minutes par semaine :

- A partir du 1er février 2020 :

Loonschaal II (vanaf 3 maand anciënniteit)	1 februari 2020	Barème II (à partir de 3 mois d'ancienneté)	1er février 2020
1	11,6630	1	11,6630
2	11,7086	2	11,7086
3	12,2790	3	12,2790
4	12,7049	4	12,7049
5	13,1434	5	13,1434
6A	14,2081	6A	14,2081
6B	14,5287	6B	14,5287

De bovenvermelde bedragen moeten worden gesteld tegenover het spilindexcijfer 109,18 (basis 2013 = 100).

Les montants susmentionnés sont mis en regard de l'indice-pivot 109,18 (base 2013 = 100).

- Vanaf 1 september 2021 :

Loonschaal I (0 < 3 maand anciënniteit)	1 september 2021	Barème I (0 < 3 mois d'ancienneté)	1er septembre 2021
1	11,8963	1	11,8963
2	11,8963	2	11,8963
3	12,1950	3	12,1950

- A partir du 1er septembre 2021 :

4	12,6337	4	12,6337
5	12,9590	5	12,9590
6A	14,1617	6A	14,1617
6B	14,4923	6B	14,4923

Loonschaal II (0 < 3 maand anciënniteit) <i>vanaf</i>	1 september 2021	Barème II (0 < 3 mois d'ancienneté) <i>à partir de</i>	1er septembre 2021
1	11,8963	1	11,8963
2	11,9428	2	11,9428
3	12,5246	3	12,5246
4	12,9590	4	12,9590
5	13,4063	5	13,4063
6A	14,4923	6A	14,4923
6B	14,8193	6B	14,8193

De bovenvermelde bedragen moeten worden gesteld tegenover het spilindexcijfer 111,36 (basis 2013 = 100).

- Vanaf 1 januari 2022:

De minimum bruto-uurlonen worden met 0,4 % verhoogd, met een minimum van € 0,10 per uur.

Indien de loonindexering in januari 2022 plaatsvindt, worden de lonen eerst geïndexeerd en vervolgens op 1 januari 2022 verhoogd met de bovengenoemde loonstijgingen.

Art. 8. Ploegenpremies

Wanneer het werk in ploegen wordt uitgevoerd, worden aan de arbeiders, zonder onderscheid van leeftijd, de volgende premies toegekend (EUR/uur), voor een arbeidsregeling van 37 uur en 50 minuten per week :

Les montants susmentionnés sont mis en regard de l'indice-pivot 111,36 (base 2013 = 100).

- À partir du 1^{er} janvier 2022 :

Les salaires horaires bruts minimums sont augmentés de 0,4%, avec un minimum de 0,10 €/heure.

Si l'indexation des salaires a lieu au mois de janvier 2022, les salaires sont d'abord indexés et ensuite augmentés avec les augmentations salariales prévues ci-dessus au 1er janvier 2022.

Art. 8. Primes d'équipes

Lorsque le travail est organisé en équipes, les primes d'équipes (EUR/heure) suivantes sont octroyées comme suit aux ouvriers, sans distinction d'âge, pour un régime de travail de 37 heures 50 minutes par semaine :

- Vanaf 1 februari 2020 :

Ploeg	Vanaf 1 februari 2020	Equipe	A partir du 1er février 2020
Ochtend	0,8553	Matin	0,8553
Namiddag	0,9978	Après-midi	0,9978
Nacht	1,5578	Nuit	1,5578

De bovenvermelde bedragen moeten worden gesteld tegenover het spilindexcijfer 109,18 (basis 2013 = 100).

- A partir du 1er février 2020 :

Les montants susmentionnés sont mis en regard de l'indice-pivot 109,18 (base 2013 = 100).

- Vanaf 1 september 2021 :

Ploeg	Vanaf 1 september 2021	Equipe	A partir du 1er septembre 2021
Ochtend	0,8724	Matin	0,8724
Namiddag	1,0178	Après-midi	1,0178
Nacht	1,5890	Nuit	1,5890

De bovenvermelde bedragen moeten worden gesteld tegenover het spilindexcijfer 111,36 (basis 2013 = 100).

- A partir du 1er septembre 2021 :

Les montants susmentionnés sont mis en regard de l'indice-pivot 111,36 (base 2013 = 100).

- Vanaf 1 januari 2022:

De sectorale ploegenpremies worden met 0,4% verhoogd.

- A partir du 1^{er} janvier 2022 :

Les primes d'équipes sectorielles sont augmentées de 0,4%.

HOOFDSTUK IV.

Aanvullend extrawettelijk vakantiegeld

Art. 9. Aanvullend extrawettelijk vakantiegeld

De arbeiders die volledige prestaties hebben verricht van 1 november 2021 tot 31 oktober 2022 en van 1 november 2022 tot 31 oktober 2023 hebben voor elke referentieperiode recht op aanvullend extrawettelijk vakantiegeld dat overeenstemt met het loon voor minimum 165 uren arbeid, in een wekelijkse arbeidsduur van 37 uur en 50 minuten.

De arbeiders die onvolledige arbeidsprestaties hebben verricht, hebben recht op extrawettelijk vakantiegeld dat prorata temporis wordt berekend onder de volgende voorwaarden, wanneer zij, hetzij :

CHAPITRE IV.

Pécule extra-légal complémentaire de vacances

Art. 9. Pécule extra-légal complémentaire de vacances

Les ouvriers qui ont eu des prestations complètes du 1er novembre 2021 au 31 octobre 2022 et du 1er novembre 2022 au 31 octobre 2023 ont droit pour chaque période de référence à un pécule extra-légal complémentaire de vacances équivalant au salaire dû pour 165 heures de travail au minimum, dans une durée hebdomadaire du travail de 37 heures et 50 minutes.

Les ouvriers qui ont effectué des prestations incomplètes ont droit à un pécule extra-légal de vacances calculé prorata temporis dans les conditions suivantes :

- in dienst zijn getreden in de loop van het dienstjaar;
- ontslagen werden in de loop van het dienstjaar, behalve om dringende redenen;
- gepensioneerd of bruggepensioneerd werden in de loop van het dienstjaar;
- hun ontslag hebben ingediend of hun contract hebben beëindigd met wederzijdse toestemming in de loop van het dienstjaar.

De andere toekenningsvoorwaarden worden op het niveau van de onderneming uitgewerkt.

TITEL IV.

Bestaanszekerheid - tijdelijke werkloosheid

Art. 10. Worden beschouwd als zijnde tijdelijk werkloos, de arbeiders van wie de uitvoering van de arbeidsovereenkomst niet voor andere redenen is geschorst.

Art. 11. Wanneer de tijdelijke werkloosheid te wijten is aan economische en/of technische redenen, met uitzondering van werkloosheid wegens stakingen in de onderneming of in andere ondernemingen, ontvangen de in artikel 10 bedoelde arbeiders vanaf:

- 1 maart 2020 een aanvullende dagvergoeding vastgesteld op minimum 10,6310 EUR per dag werkloosheid (in het kader van de 5-dagen/weekregeling), zonder beperking van het aantal dagen werkloosheid tijdens het jaar. Het bovenvermelde bedrag moet worden gesteld tegenover het spilindexcijfer 109,34 (basis 2013=100);
- 1 september 2021 een aanvullende dagvergoeding vastgesteld op minimum 10,8436 EUR per dag werkloosheid (in het kader van de 5-dagen/weekregeling), zonder beperking van het aantal dagen werkloosheid tijdens het jaar. Het bovenvermelde bedrag moet worden gesteld tegenover het spilindexcijfer 111,53 (basis 2013=100);
- 1 januari 2022, wordt de aanvullende dagvergoeding in geval van tijdelijke werkloosheid met 0,4% verhoogd.

- soit qu'ils sont entrés en service dans le courant de l'exercice;

- soit qu'ils ont été licenciés dans le courant de l'exercice, sauf pour motif grave;

- soit qu'ils ont été pensionnés ou prépensionnés dans le courant de l'exercice;

- soit qu'ils ont démissionné ou mis fin à leur contrat par consentement mutuel dans le courant de l'exercice.

Les autres conditions d'octroi sont mises au point au niveau de l'entreprise.

TITRE IV.

Sécurité d'existence - chômage temporaire

Art. 10. Sont considérés être en chômage temporaire, les ouvriers dont l'exécution du contrat de travail n'est pas suspendue pour d'autres raisons.

Art. 11. En cas de chômage temporaire dû à des raisons économiques et/ou techniques, à l'exception du chômage résultant de grèves dans l'entreprise ou dans d'autres entreprises, les ouvriers visés à l'article 10 bénéficient à partir du :

- 1^{er} mars 2020 d'une indemnité complémentaire journalière (en régime de 5 jours/semaine), sans limitation du nombre de jours de chômage dans l'année, fixée à 10,6310 EUR par jour de chômage. Le montant susmentionné est mis en regard de l'indice-pivot 109,34 (base 2013 = 100);
- 1^{er} septembre 2021 d'une indemnité complémentaire journalière (en régime de 5 jours/semaine), sans limitation du nombre de jours de chômage dans l'année, fixée à 10,8436 EUR par jour de chômage. Le montant susmentionné est mis en regard de l'indice-pivot 111,53 (base 2013 = 100);
- 1^{er} janvier 2022, l'indemnité complémentaire journalière en cas de chômage temporaire est augmentée de 0,4%.

Art. 12. Wanneer een overmachtssituatie door een federale of regionale overheid wordt erkend en er een recht op tijdelijke werkloosheid in het kader van overmacht uit voortvloeit, heeft elke arbeider recht op een pot van 78 dagen per jaar in een voltijds arbeidsregime gedekt door een aanvullende werkloosheidsvergoeding ten laste van de werkgever. Het bedrag van deze aanvullende werkloosheidsvergoeding stemt overeen met de aanvullende werkloosheidsvergoedingen die bepaald werden in de onderscheiden subsectoren van de glassector in het kader van tijdelijke werkloosheid voor economische redenen.

Op het bedrag van de sectorale aanvullende vergoeding overmachtswerkloosheid zullen de bedragen die eventueel door de overheid worden toegekend in mindering worden gebracht.

TITEL V. *Vrijwillige halftijdse tewerkstelling*

Art. 13. Om tewerkstellingsperspectieven te openen, verbinden de werkgevers er zich toe om het volontariaat voor halftijds werk in hun ondernemingen aan te moedigen.

Elke tewerkgestelde arbeider heeft het recht om op ondernemingsvlak over te schakelen naar een halftijdse arbeidsregeling, op basis van een jaarlijks gemiddelde.

Het aantal halftijds tewerkgestelde arbeiders is echter beperkt tot 2 pct. van het totaal aantal ingeschreven arbeiders in het personeelsregister.

Elke aanwerving zal in de vorm van een "duo-baan" gebeuren, met andere woorden de werkgever zal het verzoek van een arbeider die naar een halftijdse arbeidsregeling wil overschakelen moeten aanvaarden voor zover twee arbeiders die dezelfde functie uitoefenen gezamenlijk een aanvraag indienen.

De overgang naar de halftijdse arbeidsregeling moet binnen de drie maanden na het verzoek van de wijziging van de arbeidsregeling gebeuren.

De arbeidsovereenkomst van de arbeider wordt gewijzigd tenminste voor wat de arbeidsregeling betreft. Deze arbeidsregeling mag naderhand slechts gewijzigd worden mits akkoord van de werkgever.

Art. 12. Lorsqu'une situation de force majeure est reconnue par un gouvernement fédéral ou régional et qu'une ouverture à du chômage temporaire force majeure en découle, chaque ouvrier a droit à un pot de 78 jours par an en régime de travail à temps plein couvert par une indemnité complémentaire de chômage à charge de l'employeur. Le montant de cette indemnité complémentaire de chômage correspond aux montants déterminés dans les différents sous-secteurs du secteur verrier dans le cadre du chômage temporaire pour cause économique.

Sont déduits du montant de l'indemnité complémentaire sectorielle du dit chômage force majeure les montants éventuellement octroyés par le gouvernement.

TITRE V. *Travail à mi-temps volontaire*

Art. 13. En vue d'ouvrir les perspectives d'emploi, les employeurs s'engagent à favoriser le volontariat pour le travail à mi-temps dans leurs entreprises.

Chaque ouvrier occupé a le droit de passer à un régime de travail à mi-temps au niveau de l'entreprise, sur base annuelle moyenne.

Cependant le nombre d'ouvriers occupés à mi-temps est limité à 2 p.c. du nombre total d'ouvriers inscrits au registre du personnel.

Cet engagement sera réalisé sous la forme de "carrière duo", c'est-à-dire que l'employeur sera tenu d'accepter la demande d'un ouvrier de passage au régime de travail à mi-temps pour autant que deux ouvriers travaillant dans la même fonction en fassent la demande conjointement.

Le passage au régime de travail à mi-temps doit être effectué endéans les trois mois après la demande de modification du régime de travail.

Le contrat de travail de l'ouvrier est modifié du moins en ce qui concerne le régime de travail. Ce régime de travail ne peut être modifié ultérieurement que moyennant accord de l'employeur.

TITEL VI. *Uitzendarbeid*

Art. 14. De referentie inzake arbeidsovereenkomst is deze van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Er kan beroep gedaan worden op uitzendarbeid mits wat volgt.

Het beroep doen op uitzendkrachten zal gebeuren in overleg met de vakbondsafvaardiging of met de ondernemingsraad en met inachtneming van de bestaande wetgeving en collectieve arbeidsovereenkomsten.

De duur van de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid zal minstens één week bedragen, behalve in geval van bijzondere omstandigheden, die met de vakbondsafvaardiging moeten worden besproken.

De maximale duur moet worden besproken met de vakbondsafvaardiging met het oog op een eventuele contractuele aanwerving, indien de uitzendkracht minstens twaalf maanden ononderbroken tewerkgesteld is.

TITEL VII. *Arbeidsorganisatie*

Art. 15. Indien het nodig blijkt de werktijdorganisatie in de onderneming te wijzigen, zullen de sociale gesprekspartners ervoor zorgen dat er enerzijds de economische en anderzijds de sociale bekommernissen in opgenomen worden, zijnde :

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

TITRE VI. *Travail intérimaire*

Art. 14. La référence en matière de contrat de travail est celle de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Le recours à l'intérim est possible moyennant ce qui suit.

Le recours au travail intérimaire se fera en concertation avec la délégation syndicale ou le conseil d'entreprise, dans le respect des lois et conventions collectives de travail en vigueur.

La durée du contrat de travail pour travail intérimaire sera au minimum d'une semaine, sauf en cas de circonstances particulières à discuter avec la délégation syndicale.

La durée maximale doit être discutée avec la délégation syndicale, en vue d'un éventuel engagement sous contrat, lorsque l'intérim atteint au moins douze mois continus.

TITRE VII. *Organisation du travail*

Art. 15. S'il s'avère nécessaire de modifier l'organisation du temps de travail au sein de l'entreprise, les interlocuteurs sociaux seront attentifs à intégrer les préoccupations économiques d'une part, et sociales d'autre part, que sont :

- les effets sur l'emploi (par exemple possibilités d'insérer davantage de contrats à durée déterminée et/ou indéterminée, de réduire les heures supplémentaires);
- l'adaptation des conditions de travail;
- la santé et la sécurité des travailleurs;
- les effets sur les revenus des ouvriers.

De toepassing van de nieuwe arbeidsorganisatie zal opgevolgd worden en, indien nodig, aangepast in overleg met de vakbondsafvaardiging of de ondernemingsraad.

TITEL VIII. *Sociaal overleg*

Art. 16. In geval van sociale conflicten, bevestigen de werkgevers en de arbeiders hun vaste intentie om de aangepaste conventionele bemiddelingsprocedures te volgen, met inbegrip van het beroep doen op de voorzitter van het paritair comité in zijn hoedanigheid van sociaal bemiddelaar.

TITEL IX. *Sociale vrede*

Art. 17. De syndicale organisaties verbinden er zich toe om gedurende de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst 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 vreedstijd, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 22 september 1987, niet nageleefd wordt door de vakbondsorganisaties, zullen de sancties voorzien in artikel 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 april 1987 toegepast worden.

TITEL X. *Geldigheid*

Art. 18. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt van kracht op 1 januari 2021 en verliest haar uitwerking op 31 december 2022.

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

L'application de la nouvelle organisation du travail sera suivie, et, si besoin, adaptée en concertation avec la délégation syndicale ou le conseil d'entreprise.

TITRE VIII. *Concertation sociale*

Art. 16. En cas de conflits sociaux, les employeurs et ouvriers confirment leur ferme intention de suivre les procédures conventionnelles de médiation appropriées, y compris le recours au président de la commission paritaire en sa qualité de conciliateur social.

TITRE IX. *Paix sociale*

Art. 17. 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, les sanctions prévues à l'article 4 de la convention collective de travail du 28 avril 1987 seront appliquées automatiquement.

TITRE X. *Validité*

Art. 18. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2021 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2022.

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

Art. 19. Deze huidige collectieve arbeidsovereenkomst zal worden neergelegd ter Griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst ~~Werkgelegenheid,~~ ~~Arbeid~~ en Sociaal Overleg en een aanvraag tot algemene verbindend verklaring bij koninklijk besluit zal worden gevraagd.

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.

Art. 19. 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.

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.