

**Paritair Comité voor het glasbedrijf**

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 10 november  
2023*

Arbeids- en loonvoorwaarden in 2023 en 2024

PC 115.00

**TITEL I. Toepassingsgebied**

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 spiegelmakerij waarvoor een specifieke collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten.

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 2023-2024: 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 het koninklijk besluit van 13 mei 2023 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 26 mei 2023) tot vaststelling van de maximale marge voor loonkostontwikkeling voor de periode 2023-2024 en het Koninklijk besluit van 23 april 2023 betreffende de koopkrachtpremie (Belgisch Staatsblad van 28 april 2023).

**Commission paritaire de l'industrie verrière**

*Convention collective de travail du 10 novembre 2023*

Conditions de travail et de rémunération en 2023 et 2024

CP 115.00

**TITRE Ier. Champ d'application**

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

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 négociations**

Art. 2. Les parties signataires et leurs membres sont d'accord que, pendant la durée d'éventuelles négociations pour la période 2023-2024, 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, modifiée par la loi du 19 mars 2017 et par l'Arrêté royal du 13 mai 2023 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 26 mai 2023) fixant la marge maximale pour l'évolution du coût salarial pour la période 2023-2024 et l'Arrêté royal du 23 avril 2023 concernant la prime de pouvoir d'achat (Moniteur belge du 28 avril 2023) 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. Arbeidsduur**

Art. 3. De overeengekomen wekelijkse arbeidsduur mag op jaarbasis gemiddeld de 38 uur per week niet overschrijden.

#### **HOOFDSTUK II.**

##### ***Opeenvolgende arbeidsovereenkomsten***

Art. 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***

Art. 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 18 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.

### **TITRE III. Conditions de travail**

#### **CHAPITRE Ier. Durée de travail**

Art. 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***

Art. 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.**

##### ***Contrats de travail à durée déterminée et travail intérimaire***

Art. 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.

**HOOFDSTUK IV.*****Arbeidsongevallen, andersvaliden en re-integratietraject*****Art. 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 werken 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 comité voor preventie en bescherming op het werk (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.

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.

**Art. 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 privéleven, eraan te herinneren dat zij zich kunnen laten bijstaan door een werknemersvertegenwoordiger van het comité voor preventie en bescherming op het werk of door een syndicaal afgevaardigde van hun keuze gedurende het hele re-integratietraject (artikel 1.4-77 van de Code voor welzijn op het werk).

**CHAPITRE IV.*****Accidentés du travail, handicapés et trajet de réintégration*****Art. 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 comité pour la prévention et la protection au travail (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.

**Art. 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 comité pour la prévention et la protection au travail ou, à défaut, par un représentant syndical de leur choix, tout au long du trajet de réintégration (article 1.4-77 du Code sur le bien-être au travail).

In dit kader wordt het belang van samenwerking erkent tussen werkgevers en werknemers om het re-integratietraject goed te laten verlopen (artikel 1.4-78) en om regelmatig het comité voor preventie en bescherming op het werk te consulteren betreffende collectieve aspecten van de re-integratie en de re-integratiepolitiek in het algemeen (artikelen 1.4-78 en 1.4-79).

### **HOOFDSTUK V. *Onderaanneming***

Art. 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.

### **HOOFDSTUK VI. *Klein verlet***

Vanaf 1 oktober 2023 wordt wettelijk samenwonen gelijkgesteld met huwelijk voor klein verlet huwelijk (zonder cumulatie met huwelijk).

Dit betekent dat als de werknemer ervoor kiest om de 3 dagen kleine verlet (die bij een huwelijk worden toegekend) op te nemen voor het sluiten van een wettelijk samenlevingscontract, hij/zij deze niet kan terugnemen voor zijn/haar huwelijk.

Dans ce cadre, la collaboration entre employeurs et ouvriers concernant le bon déroulement du trajet de réintégration (article 1.4-78) et la consultation régulière du comité pour la prévention et la protection au travail quant aux aspects collectifs de la réintégration et quant à la politique de réintégration en général (articles 1.4-78 et 1.4-79) sont soulignés.

### **CHAPITRE V. *Sous-traitance***

Art. 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 de travail.

### **CHAPITRE VI. *Petit chômage***

À partir du 1<sup>er</sup> octobre 2023, la cohabitation légale est équivalente au mariage pour le petit chômage en cas de mariage (sans cumul possible avec le mariage).

Cela signifie que si le travailleur choisit de prendre les 3 jours de petit chômage (accordés en cas de mariage) pour la conclusion d'un contrat de cohabitation légale il ne pourra pas les reprendre pour son mariage.

## TITEL IV. *Loonvoorwaarden*

### HOOFDSTUK I. *De koopkrachtpremie*

Art. 9. De sociale partners hebben de mogelijkheid om op ondernemingsvlak een akkoord te onderhandelen over de koopkrachtpremie tot 15 december 2023, dat in overeenstemming is met het Koninklijk besluit van 23 april 2023 betreffende de koopkrachtpremie.

Als uiterlijk op 15 december 2023 geen akkoord wordt bereikt op ondernemingsniveau, zal een koopkrachtpremie worden toegekend aan de arbeiders door bedrijven die een hoge of uitzonderlijk hoge winst hebben gerealiseerd in 2022.

“Winst in 2022” wordt voor de toepassing van deze CAO gedefinieerd als de som van de volgende codes van de jaarrekening voor het boekjaar 2022:

- Code 9901 (bedrijfswinst/verlies)
- Code 630 (afschrijvingen en waardeverminderingen op oprichtingskosten, op immateriële en materiële vaste activa)
- Code 631/4 (waardeverminderingen op voorraden, op bestellingen in uitvoering en op handelsvorderingen: toevoegingen (terugnemingen)).

“Hoge winst in 2022” wordt voor de toepassing van deze CAO gedefinieerd als: het resultaat van de som hierboven gedefinieerd voor “winst in 2022” is positief.

“Uitzonderlijk hoge winst in 2022” wordt voor de toepassing van deze CAO gedefinieerd als: “de winst in 2022” is minstens 1,15 x hoger dan de gemiddelde winst in de 3 voorafgaande afgesloten boekjaren. Voor de berekening van dit gemiddelde worden enkel de boekjaren met een positieve “winst” meegeteld.

## TITRE IV. *Conditions de rémunération*

### CHAPITRE Ier. *La prime pouvoir d'achat*

Art. 9. Les partenaires sociaux ont la possibilité de négocier un accord d'entreprise sur la prime pouvoir d'achat jusqu'au 15 décembre 2023, conformément à l'Arrêté royal du 23 avril 2023 concernant la prime de pouvoir d'achat.

Pour les entreprises n'ayant pas d'accord d'entreprise au plus tard au 15 décembre 2023, une prime de pouvoir d'achat sera octroyée aux ouvriers par les entreprises ayant réalisé des bénéfices élevés ou exceptionnellement élevés en 2022.

Par « bénéfice en 2022 » on entend pour l'application de cette CCT l'addition des codes suivants des comptes annuels de l'exercice comptable 2022 :

- Code 9901 (bénéfice/perte d'exploitation) ;
- Code 630 (amortissements et réductions de valeur sur frais d'établissement, sur immobilisations incorporelles et corporelles) ;
- Code 631/4 (réductions de valeur sur stocks, sur commandes en cours d'exécution et sur créances commerciales : dotations (reprises)).

Une entreprise a réalisé un « bénéfice élevé en 2022 » si son « bénéfice en 2022 » est positif.

Une entreprise a réalisé un « bénéfice exceptionnellement élevé » si son « bénéfice en 2022 » est supérieur à au moins 1,15 x le bénéfice moyen des 3 exercices comptables clôturés qui précèdent. Seuls les exercices comptables avec un « bénéfice » positif sont pris en compte pour le calcul de la moyenne.

Het bedrag van de koopkrachtpremie :

In de ondernemingen die op 15 december 2023 geen bedrijfsakkoord hebben afgesloten en die een hoge winst hebben gerealiseerd in 2022, zoals hierboven gedefinieerd, wordt een koopkrachtpremie van 250€ toegekend.

In de ondernemingen die op 15 december 2023 geen bedrijfsakkoord hebben afgesloten en die een uitzonderlijk hoge winst hebben gerealiseerd in 2022, zoals hierboven gedefinieerd, wordt een koopkrachtpremie van 350€ toegekend.

Modaliteiten van toekenning:

De koopkrachtpremie wordt toegekend in de loop van de maand december 2023 aan de arbeiders die in dienst zijn op 15 december 2023

- pro rata van de arbeidsprestaties tijdens de periode die loopt van 1 januari 2022 tot en met 31 december 2022, met gelijkstellingen zoals overeengekomen in de CAO betreffende de eindejaarspremie;
- pro rata van het arbeidsregime van de werknemer op 31 december 2022.

Voor bedrijven wiens boekjaar niet overeenstemt met een kalenderjaar zal voor het bepalen van de winst/hoge winst/uitzonderlijk hoge winst het boekjaar genomen wordt dat eindigt in 2022.

In overeenstemming met het KB van 23 april 2023 wordt de koopkrachtpremie op een papieren drager (cheques) of in elektronische vorm toegekend.

Montant de la prime pouvoir d'achat :

Pour les entreprises qui n'ont pas conclu d'accord d'entreprise au plus tard le 15 décembre 2023 et ayant réalisé des bénéfices élevés en 2022, comme défini ci-dessus, est octroyée une prime pouvoir d'achat de 250 euros.

Pour les entreprises qui n'ont pas conclu d'accord d'entreprise au plus tard le 15 décembre 2023 et ayant réalisé des bénéfices exceptionnellement élevés en 2022, comme défini ci-dessus, est octroyée une prime pouvoir d'achat de 350 euros.

Modalités d'octroi

La prime pouvoir d'achat sera accordée en décembre 2023 aux ouvriers en service au 15 décembre 2023 :

- au prorata des prestations de travail durant la période du 1<sup>er</sup> janvier 2022 au 31 décembre 2022, avec assimilations comme convenue dans la CCT relative à la prime de fin d'année ;
- au prorata du régime de travail au 31 décembre 2022 ;

Pour les entreprises dont l'exercice comptable ne correspond pas à l'année civile, elles prennent en compte l'exercice comptable se terminant en 2022 pour juger d'un bénéfice/d'un bénéfice élevé/d'un bénéfice exceptionnellement élevé en 2022.

Conformément à l'AR du 23 avril 2023, la prime pouvoir d'achat sera octroyée sur support papier (chèques) ou sous forme électronique.

## HOOFDSTUK II. *Minimum aanwervingsloon*

Art. 10. § 1. Vanaf 1 januari 2023 wordt het minimum aanwervingsloon vastgesteld op 13,5076 EUR/uur.

De bovenvermelde bedragen moeten worden gesteld tegenover het spilindexcijfer 122,95 (basis 2013 = 100).

Vanaf 1 november 2023 wordt het minimum aanwervingsloon vastgesteld op 13,7778 EUR/uur.

De bovenvermelde bedragen moeten worden gesteld tegenover het spilindexcijfer 125,41 (basis 2013 = 100).

§ 2. De mogelijkheid om een minimum aanwervingsloon betalen gelijk aan 95% van het minimumloon gedurende maximum 4 weken effectieve arbeid wordt afgeschaft vanaf 1 oktober 2023.

## HOOFDSTUK III. *Minimale ploegenpremies*

Art. 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 :

Ploeg / Equipe	Vanaf 1 januari 2023 / A partir du 1er janvier 2023	Vanaf 1 november 2023 / A partir du 1er novembre 2023	
Namiddag /Après-midi	0,5770	0,5885	EUR/heure / EUR/uur
Nacht / Nuit	1,7967	1,8326	EUR/heure / EUR/uur

De bovenvermelde bedragen vanaf 01/11/2023 moeten worden gesteld tegenover het spilindexcijfer 125,41 (basis 2013 = 100).

## HOOFDSTUK IV. *Anciënniteitsverlof*

Art. 12. Vanaf 1 januari 2024 wordt een dag anciënniteitsverlof ingevoerd in PC 115 "Algemeen" (PC 115.00) na 25 jaar dienst in de sector.

## CHAPITRE II. *Salaire minimum d'engagement*

Art. 10. § 1er. A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2023, le salaire minimum d'embauche est fixé à 13,5076 EUR/heure.

Les montants susmentionnés sont mis en regard de l'indice-pivot 122,95 (base 2013 = 100).

A partir du 1er novembre 2023, le salaire minimum d'embauche est fixé à 13,7778 EUR/heure.

Les montants susmentionnés sont mis en regard de l'indice-pivot 125,41 (base 2013 = 100).

§ 2. La possibilité de donner un salaire minimum d'engagement égal à 95% du salaire minimum durant maximum 4 semaines de travail effectif est supprimée à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2023.

## CHAPITRE III. *Primes d'équipes minimales*

Art. 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 :

Les montants susmentionnés à partir du 01/11/2023 sont mis en regard de l'indice-pivot 125,41 (base 2013 = 100).

## CHAPITRE IV. *Congé d'ancienneté*

Art. 12. À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2024 un jour de congé d'ancienneté est instauré à 25 ans d'ancienneté acquise dans le secteur.

Deze verlofdag is niet cumuleerbaar met een anciënniteitsdag toegekend door een vóór 1 januari 2024 afgesloten collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsvlak.

Deze verlofdag geldt niet wanneer op 1 januari 2024 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.

De werknemer moet een bewijs van anciënniteit in de sector bij zich dragen.

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 1<sup>er</sup> janvier 2024.

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 1<sup>er</sup> janvier 2024 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.

La preuve d'ancienneté dans le secteur doit être apportée par le travailleur.

## **TITEL V. *Varia***

### **HOOFDSTUK VI. *Indexeringsmechanisme***

Art. 13. De sectorale sociale partners verbinden zich ertoe een studie uit te voeren naar bepaalde indexeringsmechanismen met (een) experten(groep).

### **HOOFDSTUK VII. *Bevoegdheidsgebieden PC***

Art. 14. De sectorale sociale partners verbinden zich ertoe een werkgroep op te richten om een analyse uit te voeren van PC 100-bedrijven die een link zouden kunnen hebben met glasactiviteiten.

### **HOOFDSTUK VI. *Sectorraad van ecologische transitie***

Art. 15. Een sectorraad van ecologische transitie zal 2 keer per jaar bijeenkomen.

Het eerste doel van deze raad is om samen met experts van de werkgeversfederatie en de vakbonden, de stand van zaken op te maken van de sector om de uitdagingen en belemmeringen te identificeren waarmee bedrijven in de sector te maken kunnen krijgen bij hun overstap naar ecologische transitie.

Deze raad zal de gelegenheid bieden om de bestaande steun en instantie op die gebied te bespreken, zodat de bestaande opportuniteiten die gunstiger zijn voor de sector kunnen worden aangegeven.

## **TITRE V. *Divers***

### **CHAPITRE VI. *Mécanisme d'indexation***

Art. 13. Les partenaires sociaux sectoriels s'engagent à réaliser une étude sur les mécanismes d'indexation existants avec (un groupe d') des experts

### **CHAPITRE VII. *Champ de compétence CP***

Art. 14. Les partenaires sociaux sectoriels s'engagent à mettre en place un groupe de travail effectuant une analyse des entreprises ressortissant de la CP 100 et qui pourraient avoir un lien avec des activités verrières.

### **CHAPITRE VI. *Conseil sectoriel de la transition écologique***

Art. 15. Un conseil sectoriel de la transition écologique se réunira 2 fois par an et plus si nécessaire.

L'objectif premier de ce conseil est de faire un état des lieux du secteur avec des experts de la fédération patronale et syndicaux afin d'identifier les enjeux et les obstacles auxquels les entreprises du secteur pourraient être confrontés dans leur parcours vers une transition écologique.

Ce conseil permettra un échange sur les aides et les organes existants en la matière afin de permettre de saisir les opportunités existantes favorables au secteur.



## **TITEL VI. *Syndicale opdrachten***

Art. 16. Op het vlak van de onderneming die niet over een eigen reglement beschikt, zal een pot van 4 dagen per effectief mandaat in de syndicale delegatie worden voorzien voor syndicale opdrachten voor 2022.

Vanaf 2023 zal de pot voor syndicale opdrachten per effectief mandaat in de syndicale delegatie 8 dagen per 2 jaar bedragen, op het vlak van de onderneming die niet over een eigen reglement beschikt.

## **TITEL VII. *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 en hun leden, zullen de sancties voorzien in artikel 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 april 1987 toegepast worden.

## **TITEL VIII. *Geldigheid***

Art. 18. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt van kracht op 1 januari 2023 en verliest haar uitwerking op 31 december 2024.

Deze overeenkomst 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.

## **TITRE VI. *Missions syndicales***

Art. 16. Au niveau de l'entreprise qui ne dispose pas de règlement propre, un pot de 4 jours par mandat effectif en délégation syndicale sera prévu pour des missions syndicales pour 2022.

A partir de 2023, le pot de jours de missions syndicales sera de 8 jours sur 2 ans, au niveau de l'entreprise qui ne dispose pas de règlement propre.

## **TITRE VII. *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 et leurs membres, les sanctions prévues à l'article 4 de la convention collective de travail du 28 avril 1987 seront appliquées.

## **TITRE VIII. *Validité***

Art. 18. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2023 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2024.

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.

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 van 13 mei 2023 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 26 mei 2023) tot vaststelling van de maximale marge voor loonkostontwikkeling voor de periode 2023-2024 en het Koninklijk besluit van 23 april 2023 betreffende de koopkrachtpremie (Belgisch Staatsblad van 28 april 2023).

Art. 19. 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.

Art. 20. Deze 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 algemeen verbindend verklaring bij koninklijk besluit zal worden gevraagd.

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 13 mai 2023 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 26 mai 2023) fixant la marge maximale pour l'évolution du coût salarial pour la période 2023-2024 et l'Arrêté royal du 23 avril 2023 concernant la prime de pouvoir d'achat (Moniteur belge du 28 avril 2023).

Art. 19. 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.

Art. 20. 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.