

Paritair Comité voor het glasbedrijf

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 10 november
2023*

Arbeids- en verloningsvoorwaarden en andere arbeidsmodaliteiten in de aanvullende subsector van de glasindustrie in 2023 en 2024

PC 115.09

Voorwoord

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.

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

TITEL I. Toepassingsgebied

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

- 1° glas voor industriële of huishoudelijke toepassingen (zoals pannen, kranen, tegels, stelen in glas en vitroceramische platen);
- 2° buizen, staven en staafjes in glas (namelijk voor de chemische, farmaceutische en elektrotechnische nijverheden);
- 3° verlichting en seininrichting (zoals glasballons en elektrische buizen, lichtreclames);
- 4° glasvezels, glaswol en cellulair glas;
- 5° voorwerpen in glas voor elk technisch, wetenschappelijk en industrieel gebruik (zoals leidingsen, microkogels en -parels);

Commission paritaire de l'industrie verrière

*Convention collective de travail du 10 novembre
2023*

Conditions de travail et de rémunération et autres modalités de travail dans le sous-secteur professionnel auxiliaire du verre en 2023 et 2024

CP 115.09

Préambule

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.

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

TITRE Ier. Champ d'application

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° verres pour applications industrielles ou domestiques (tels que tuiles, robinetteries, pavés, briques en verre et plaques vitrocéramiques);
- 2° tubes, tuyaux, barres et baguettes de verre (notamment pour les industries chimique, pharmaceutique et électrotechnique);
- 3° éclairage et signalisation (tels que ampoules et tubes électriques, enseignes lumineuses);
- 4° fibres de verre, laine de verre et verre cellulaire;
- 5° articles en verre pour tout usage technique, scientifique et industriel (telles que canalisations, microbilles et microsphères);

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 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 door 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).

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 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 et 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.

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. Vanaf 1 januari 2024 wordt de anciënniteit van 25 jaar die in het bedrijf moet worden behaald, vervangen door een anciënniteit die in de sector moet worden verworven.

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

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.

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. À partir du 1^{er} janvier 2024, l'ancienneté de 25 ans à avoir dans l'entreprise est remplacée par une ancienneté à acquérir dans le secteur.

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

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.

HOOFDSTUK II. *Functieclassificatie*

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.

CHAPITRE II. *Classification des fonctions*

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.

HOOFDSTUK III. *Loonvoorwaarden*

Art. 6. De koopkrachtpremie

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.

CHAPITRE III. *Conditions salariales*

Art. 6. La prime pouvoir d’achat

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 draager (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^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2022, avec assimilations comme convenues 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.

Art. 7. Minimumuurlonen

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 januari 2023 :

Loonschaal I (0 < 3 maand anciënniteit)	1 januari 2023	Barème I (0 < 3 mois d'ancienneté)	1 ^{er} janvier 2023
1	13,5076	1	13,5076
2	13,5076	2	13,5076
3	13,8440	3	13,8440
4	14,3380	4	14,3380
5	14,7044	5	14,7044
6A	16,0588	6A	16,0588
6B	16,4310	6B	16,4310

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 1^{er} janvier 2023 :

Loonschaal II (vanaf 3 maand anciënniteit)	1 januari 2023	Barème II (à partir de 3 mois d'ancienneté)	1 ^{er} janvier 2023
1	13,5076	1	13,5076
2	13,5599	2	13,5599
3	14,2152	3	14,2152
4	14,7044	4	14,7044
5	15,2080	5	15,2080
6A	16,4310	6A	16,4310
6B	16,7993	6B	16,7993

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

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

- Vanaf 1 november 2023 :

- A partir du 1^{er} novembre 2023:

Loonschaal I (0 < 3 maand anciënniteit)	1 november 2023	Barème I (0 < 3 mois d'ancienneté)	1 ^{er} novembre 2023
1	13,7778	1	13,7778
2	13,7778	2	13,7778
3	14,1209	3	14,1209
4	14,6248	4	14,6248
5	14,9985	5	14,9985
6A	16,3800	6A	16,3800
6B	16,7596	6B	16,7596

Loonschaal II (vanaf 3 maand anciënniteit)	1 november 2023	Barème II (à partir de 3 mois d'ancienneté)	1 ^{er} novembre 2023
1	13,7778	1	13,7778
2	13,8311	2	13,8311
3	14,4995	3	14,4995
4	14,9985	4	14,9985
5	15,5122	5	15,5122
6A	16,7596	6A	16,7596
6B	17,1353	6B	17,1353

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

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 :

- Vanaf 1 januari 2023 :

Ploeg	Vanaf 1 januari 2023	Equipe	A partir du 1 ^{er} janvier 2023
Ochtend	0,9864	Matin	0,9864
Namiddag	1,1509	Après-midi	1,1509
Nacht	1,7967	Nuit	1,7967

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

- Vanaf 1 november 2023 :

Ploeg	Vanaf 1 november 2023	Equipe	A partir du 1 ^{er} novembre 2023
Ochtend	1,0061	Matin	1,0061
Namiddag	1,1739	Après-midi	1,1739
Nacht	1,8326	Nuit	1,8326

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

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

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 :

- A partir du 1^{er} janvier 2023 :

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

- A partir du 1^{er} novembre 2023:

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

HOOFDSTUK IV.***Aanvullend extra wettelijk vakantiegeld*****Art. 9. Aanvullend extra wettelijk vakantiegeld**

De arbeiders die volledige prestaties hebben verricht van 1 november 2022 tot 31 oktober 2023 en van 1 november 2023 tot 31 oktober 2024 hebben voor elke referteperiode 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 pro rata temporis wordt berekend onder de volgende voorwaarden, wanneer zij, hetzij :

- 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 :

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 2022 au 31 octobre 2023 et du 1er novembre 2023 au 31 octobre 2024 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 :

- 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 januari 2023 een aanvullende dagvergoeding vastgesteld op minimum 12,2605 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 123,14 (basis 2013 = 100);
- 1 november 2023 een aanvullende dagvergoeding vastgesteld op minimum 12,5057 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 125,60 (basis 2013 = 100);

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 vrijwillig 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.

- 1er janvier 2023 d'une indemnité complémentaire journalière (en régime de 5 jours/semaine), sans limitation du nombre de jours de chômage dans l'année, fixée à 12,2605 EUR par jour de chômage. Le montant susmentionné est mis en regard de l'indice-pivot 123,14 (base 2013 = 100);
- 1^{er} novembre 2023 d'une indemnité complémentaire journalière (en régime de 5 jours/semaine), sans limitation du nombre de jours de chômage dans l'année, fixée à 12,5057 EUR par jour de chômage. Le montant susmentionné est mis en regard de l'indice-pivot 125,60 (base 2013 = 100);

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 dudit 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.

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.

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 :

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.

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 :

- 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.

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 vreedestijd, 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 2023 en verliest haar uitwerking op 31 december 2024.

- 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.

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 2023 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2024.

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.

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.

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. 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.