

Paritair Comité voor het glasbedrijf*Collectieve arbeidsovereenkomst van
10 november 2023*

Arbeids- en loonvoorwaarden, akkoorden voor de werkgelegenheid en de vorming en andere arbeidsmodaliteiten in de subsector van de spiegelmakerij en van de fabricage van kunstramen in 2023 en 2024

PC 115.03
Voorwoord

De sociale partners willen een suppletief akkoord sluiten betreffende artikel 8 'De koopkrachtpremie' van Titel IV 'Loonsvoorwaarden' dat enerzijds de wet van 26 juli 1996 betreffende de bevordering van de tewerkstelling en de 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) en de collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten voor de ganse glassector respecteert, en anderzijds, rekening houdt met de socio-economische realiteit die leeft in de subsector van de verwerking van vlakglas, met andere woorden in de spiegelmakerij.

TITEL I. Toepassingsgebied

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de arbeiders van de fabrieken en ondernemingen van de volgende bedrijfssectoren, het door hen verrichte monteren en plaatsen inbegrepen, met uitzondering van de naamloze vennootschap AGC MIRODAN N.V. te 8501 Heule, Industrielaan 1 :

1° samengevoegd en/of omgevormd en/of bewerkt vlak glas, bijvoorbeeld: isolerende beglazing, spiegelglas, geslepen spiegelglas, met geslepen rand, verzilverd, gegraveerd, versierd, gewelfd, dofgemaakt, fijn glas, kortom de spiegelmakerij, en andere;

Commission paritaire de l'industrie verrière*Convention collective de travail du 10 novembre
2023*

Conditions de travail et de rémunération, accords pour l'emploi et la formation et autres modalités de travail dans le sous-secteur de la miroiterie et de la fabrication de vitraux d'art en 2023 et 2024

CP 115.03
Préambule

Les partenaires sociaux entendent conclure un accord suppletif concernant l'article 8 'La prime pouvoir d'achat' du titre IV 'Conditions de rémunération' qui, d'une part, respecte la loi du 26 juillet 1996 concernant la promotion de l'emploi et la sauvegarde préventive de la compétitivité, modifiée par la loi du 19 mars 2017 et 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), et les conventions collectives de travail conclues pour tout le secteur de l'industrie du verre et qui, d'autre part, tient compte de la réalité socio-économique qui préside dans le sous-secteur de la transformation du verre plat, autrement dit dans la miroiterie.

TITRE Ier. Champ d'application

Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des usines et entreprises des secteurs d'activité suivants, y compris le montage et la pose assumés par elle, à l'exception de la société anonyme AGC MIRODAN N.V., sise à 8501 Heule, Industrielaan 1 :

1° verres plats assemblés et/ou transformés et/ou façonnés, par exemple : vitrages isolants, verres à glaces, verres rodés, biseautés, argentés, gravés, décorés, bombés, matés, mouselines, d'une façon générale, la miroiterie et autres ;

2° de fabricage van kunstramen.

De bepalingen voorzien in artikelen 23 tot 26 van de huidige collectieve arbeidsovereenkomst gelden echter ook integraal voor de naamloze vennootschap AGC MIRODAN N.V. (Industrielaan 1 - 8501 Heule).

Met "arbeiders" worden arbeiders en arbeidsters bedoeld.

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).

TITEL III. Arbeidsvoorwaarden

HOOFDSTUK I. *Wekelijkse arbeidsduur*

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

HOOFDSTUK II. *Anciënniteitsverlof*

Art. 4. De arbeiders hebben recht op anciënniteitsverlof conform het hierna bepaalde:

- één dag verlof na 5 jaar anciënniteit in de onderneming;

2° fabrication de vitraux d'art.

Cependant les dispositions prévues aux articles 23 à 26 de la présente convention collective de travail s'appliquent aussi intégralement à la société anonyme AGC MIRODAN N.V. (Industrielaan 1 - 8501 Heule).

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.

TITRE III. Conditions de travail

CHAPITRE Ier. *Durée hebdomadaire 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. *Congé d'ancienneté*

Art. 4. Les ouvriers ont droit aux congés d'ancienneté conformément à ce qui suit :

- un jour de congé après 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise;

- twee dagen verlof na 10 jaar anciënniteit in de onderneming;
- drie dagen verlof na 15 jaar anciënniteit in de onderneming.

Deze dagen zijn verworven zodra de anciënniteit bereikt is.

De verlofdata worden vastgesteld in akkoord met de werkgever, rekening houdend met de werkorganisatie.

HOOFDSTUK III. *Functieclassificatie*

A. Fabricagepersoneel

Art. 5. De functies van de arbeiders die tewerkgesteld zijn in de fabricage worden ingedeeld in zes groepen volgens de hierna vermelde algemene criteria :

Groep 1

Vergt geen enkele schoolse vooropleiding, interne beroepsopleiding van minder dan één (1) week, uitvoeren van eenvoudige repetitieve taken op één werkpost, kunnen lezen en schrijven, voldoende kwaliteit en rendement, aanhoudende aandacht.

Groep 2

Vergt geen specifieke schoolse vooropleiding, interne beroepsopleiding van maximum één (1) week, uitvoeren van eenvoudige repetitieve taken op meerdere werkposten, kunnen lezen en schrijven, voldoende kwaliteit en rendement, aanhoudende aandacht.

Groep 3

Interne opleiding van één (1) week tot minder dan één (1) maand, uitvoeren van taken die een langere scholing vereisen op meerdere werkposten, in staat de functies van groepen 1 en 2 uit te oefenen, niveau A3 of gelijkgesteld. Bewakers en huisbewaarders vallen eveneens onder die categorie. Voldoende kwaliteit en rendement.

Groep 4

- deux jours de congé après 10ans d'ancienneté dans l'entreprise;
- trois jours de congé après 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Ces jours sont accordés dès que l'ancienneté est atteinte.

Les dates de congé sont fixées en accord avec l'employeur, tenant compte de l'organisation du travail.

CHAPITRE III. *Classification des fonctions*

A. Personnel de fabrication

Art. 5. Les fonctions des ouvriers occupés dans la fabrication sont classées en six groupes selon les critères généraux ci-après :

Groupe 1

Ne nécessite aucune formation scolaire préalable, formation professionnelle interne inférieure à une (I) semaine, exécution de simples tâches répétitives sur un poste de travail, savoir lire et écrire, qualité de travail et rendement suffisants, attention soutenue.

Groupe 2

Ne nécessite aucune formation scolaire spécifique préalable, formation professionnelle interne d'une (I) semaine maximum, exécution de simples tâches répétitives sur plusieurs postes de travail, savoir lire et écrire, qualité de travail et rendement suffisants, attention soutenue.

Groupe 3

Formation professionnelle interne d'une (1) semaine à moins d'un (I) mois, exécution de tâches plus difficiles qui nécessitent une formation plus longue sur plusieurs postes de travail, être capable d'exécuter les fonctions des groupes 1 et 2, niveau A3 ou équivalent. Les gardes et concierges sont également classés dans ce groupe. Qualité de travail et rendement suffisants.

Groupe 4

Interne beroepsopleiding van één (1) maand tot minder dan drie (3) maanden, uitvoeren van taken die een aanpassingsperiode en een specifieke kennis vereisen op meerdere werkposten, niveau A3 of gelijkgesteld.

Groep 5

Interne beroepsopleiding van drie (3) tot zes (6) maanden, uitvoeren van taken die een vakkennis (specialisatie) vereisen, bijna zelfstandig kunnen werken (met minimale hiërarchische ondersteuning), niveau A2 of gelijkgesteld.

Groep 6

Interne beroepsopleiding van zes (6) maanden of meer, uitvoeren van meerdere taken op diverse werkposten die een volledige vakkennis vereisen, volledig zelfstandig kunnen werken, niveau A2 of gelijkgesteld.

B. Onderhoudspersoneel en aanvullende diensten

Art. 6. De arbeiders die tewerkgesteld zijn in de onderhouds- en aanvullende diensten worden als volgt ingedeeld :

- 1° De geoefende hulparbeiders worden ten minste gerangschikt in de in artikel 5 bepaalde groep 5;
- 2° De geschoolde arbeiders worden als volgt ingedeeld :
 - 1) Categorie A: nieuw gediplomeerden A4, A3, B2;
 - 2) Categorie B : nieuw gediplomeerden A4, A3, B2 na een proeftijd;
 - 3) Categorie C : gediplomeerden A4 of B6, met tenminste twee jaar ervaring;
 - 4) Categorie D : gediplomeerden A3, B2 of BI, met tenminste vijfjaar ervaring;
 - 5) Brigadiers: gediplomeerden zoals bepaald voor categorie D en met uitoefening van gezag.

Formation professionnelle interne d'un (1) mois à moins de trois (3) mois, exécution de tâches qui nécessitent une période d'adaptation et une connaissance spécifique sur plusieurs postes de travail, niveau A3 ou équivalent.

Groupe 5

Formation professionnelle interne de trois (3) à six (6) mois, exécution de tâches qui nécessitent une connaissance professionnelle (spécialisation), savoir travailler presque indépendamment (avec un soutien hiérarchique minimal), niveau A2 ou équivalent.

Groupe 6

Formation professionnelle interne de six (6) mois ou plus, exécution de plusieurs tâches sur plusieurs postes de travail qui nécessitent une connaissance du métier approfondie, savoir travailler de manière complètement autonome, niveau A2 ou équivalent.

B. Personnel d'entretien et des services auxiliaires

Art. 6. Les ouvriers occupés dans les services d'entretien et auxiliaires sont classés comme suit :

- 1° Les manœuvres spécialisés sont classés, au minimum dans le groupe 5 prévu à l'article 5;
- 2° Les ouvriers qualifiés sont classés comme suit :
 - 1) Catégorie A : nouveaux diplômés A4, A3, B2;
 - 2) Catégorie B : nouveaux diplômés A4, A3, B2 après une période d'essai;
 - 3) Catégorie C : diplômés A4 ou B6, ayant au moins deux ans d'expérience;
 - 4) Catégorie D : diplômés A3, B2 ou BI, ayant au moins cinq ans d'expérience;
 - 5) Brigadiers : diplômés comme prévu pour la catégorie D et exerçant un commandement.

De toegang tot de hogere categorieën is mogelijk bij uitzonderlijke verdienste of voldoende anciënniteit voor de arbeiders die niet in het bezit zijn van een diploma overeenkomstig artikel 6, 2°.

De overgang van een categorie naar een andere vergt echter, zoals de overgang van de ene basisgroep naar de andere, een voldoende rendement en arbeidskwaliteit.

Art. 7. De objectieve toepassing van de bij de artikelen 5 en 6 vastgestelde criteria wordt in de onderneming paritair onderzocht.

TITEL IV. Loonvoorwaarden

Art. 8. 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.

L'accès aux catégories supérieures est prévu en cas de mérite exceptionnel ou d'ancienneté suffisante pour les ouvriers qui ne sont pas diplômés comme prévu à l'article 6, 2°.

Le passage d'une catégorie à une autre implique cependant, comme le passage d'un groupe de base à un autre, un rendement et une qualité de travail suffisants.

Art. 7. L'application objective des critères définis aux articles 5 et 6 fait l'objet d'un examen paritaire au sein de l'entreprise.

TITRE IV. Conditions de rémunération

Art. 8. 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.

“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.

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 75€ 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 76€ 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. Worden met arbeidsprestaties gelijkgesteld: jaarlijkse vakantie, wettelijke feestdagen, vaderschapsverlof, betaald educatief verlof, syndicaal verlof, kort verzuim, beroepsziekte, arbeidsongeval en bevallingsrust en 60 dagen ziekte of ongeval, ongeacht of deze hun basis vinden in wettelijke, reglementaire of conventionele bepalingen.
- 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.

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 « bénéfice » positif sont pris en compte pour le calcul de la moyenne.

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 75 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 76 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. Sont assimilés à des prestations de travail : les vacances annuelles, les jours fériés légaux, le congé de paternité, le congé éducation-payé, le congé syndical, les courtes absences, la maladie professionnelle, l'accident du travail et le congé de maternité et 60 jours de maladie ou d'accident qu'ils soient fondés sur des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles ;
- 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.

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

Art. 9. Minimum uurlonen

A. Personeel aan de fabricage

De minimum uurlonen van de arbeiders die een in artikel 5 bepaalde functie uitoefenen worden als volgt bepaald voor een 38-urige werkweek :

Groep /Groupe	01/01/2023	01/11/2023
1	13,6107	13,8829
2	13,9295	14,2081
3	14,3043	14,5904
4	14,7274	15,0219
5	15,1004	15,4024
6	15,9923	16,3121

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

Bij aanwerving tot en met 30 september 2023, ontvangen de arbeiders die een functie uitoefenen geklasseerd in groep 1, 2 of 3, een loon dat gelijk is aan 95 pct. van het loon voor deze groepen en dit gedurende maximum vier effectieve werkweken. Gedurende deze periode wordt de werknemer opgeleid en begeleid in de functie. Het systeem mag maar één keer gebruikt worden voor dezelfde arbeider, behalve wat de studenten betreft.

Deze maatregel wordt afgeschaft met ingang van 1 oktober 2023.

B. Personeel voor onderhoud en aanvullende diensten

De minimum uurlonen voor de arbeiders die een taak uitoefenen bepaald in artikel 6 worden als volgt vastgelegd voor een 38-urige werkweek :

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

Art. 9. Salaires horaires minimums

A. Personnel de fabrication

Les salaires horaires minimums des ouvriers exerçant une profession définie à l'article 5 sont fixés comme suit pour un régime de travail de 38 heures par semaine :

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

A l'embauche jusqu'au 30 septembre 2023, les ouvriers qui exercent une fonction classée en groupe 1, 2 ou 3, perçoivent un salaire égal à 95 p.c. du salaire pour ces groupes et ce durant quatre semaines de travail effectif au maximum. Pendant cette période l'ouvrier est formé et supervisé dans la fonction. Le système ne peut être appliqué qu'une seule fois au même ouvrier, sauf en ce qui concerne les étudiante(e)s.

Cette mesure est supprimée à partir du 1^{er} octobre 2023.

B. Personnel d'entretien et des services auxiliaires

Les salaires horaires minimums des ouvriers exerçant une profession définie à l'article 6, sont fixés comme suit pour un régime de travail de 38 heures par semaine :

Groep/ Groupe	01/01/2023	01/11/2023
5	15,1004	15,4024
6	15,9923	16,3121
A	15,9923	16,3121
B	16,5082	16,8384
C	17,0196	17,3600
D	17,5351	17,8858
Brigadiers	18,0581	18,4193

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

Art. 10. Ploegenpremies

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

Ploeg/Equipe	01/01/2023	01/11/2023
Ochtend / matin	0,5843	0,5960
Namiddag / après-midi	0,5843	0,5960
Nacht / nuit	2,0968	2,1387

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

De hierboven vastgestelde ploegenpremies worden verdubbeld voor elk werk verricht in ploegen op zaterdag.

Arbeid op zaterdagen, zondagen en wettelijke Feestdagen

Art. 11. De arbeiders, tewerkgesteld in een normale arbeidsregeling op zaterdag, ontvangen de overeenstemmende verdubbelde ploegenpremie zoals voorzien in artikel 10 voor de ploegenarbeid op zaterdag.

Art. 12. De lonen en ploegenpremies worden verdubbeld voor elke arbeid welke wordt verricht op zondagen en wettelijke feestdagen.

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

Art. 10. Primes d'équipes

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

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

Les primes d'équipes fixées ci-avant sont doublées pour tout travail effectué le samedi en équipes.

Travail des samedis, dimanches et jours fériés légaux

Art. 11. Les ouvriers occupés en régime de travail normal le samedi bénéficient de la prime d'équipes doublée correspondante comme prévu à l'article 10 pour le travail en équipes le samedi.

Art. 12. Les salaires et les primes d'équipes sont doublés pour tout travail effectué les dimanches et jours fériés légaux.

Ecocheque

Art. 13. Aan de actieve arbeiders wordt een ecocheque toegekend ter waarde van 125 EUR in de loop van de maand juli van elk jaar.

De ecocheque, met een maximale waarde van 125 EUR, wordt toegekend pro rata van de prestaties van de begunstigde werknemer gedurende de referentieperiode die loopt vanaf 1 juli van het voorgaande jaar tot 30 juni van het lopende jaar.

De periodes gedekt door het gewaarborgd loon worden gelijkgesteld met prestaties.

De maximale nominale waarde van de ecocheque bedraagt 10 EUR per ecocheque.

Het voordeel "ecocheque" kan eventueel worden toegekend onder een andere vorm, die rekening houdend met de fiscale en parafiscale behandeling van de ecocheques, eenzelfde kost vertegenwoordigt. Deze omzetting moest gerealiseerd worden vóór 31 oktober 2011 middels een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op het niveau van de onderneming, neergelegd ter Griffie van de Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

Vanaf 1 januari 2023 hebben de ondernemingen opnieuw de mogelijkheid om dit "eco-cheque"-voordeel toe te kennen onder een andere vorm, die rekening houdend met de fiscale en parafiscale behandeling van de ecocheques, eenzelfde kost vertegenwoordigt. Deze omzetting gebeurt door middel van een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op het niveau van de onderneming, neergelegd ter Griffie van de Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

Eco-chèque

Art. 13. Un éco-chèque d'une valeur de 125 EUR est accordé aux ouvriers actifs au cours du mois de juillet de chaque année.

L'éco-chèque, d'une valeur maximale de 125 EUR, est accordé au prorata des prestations du travailleur y ayant droit pendant la période de référence qui débute le 1^{er} juillet de l'année précédente jusqu'au 30 juin de l'année en cours.

Sont assimilées à des prestations les périodes couvertes par le salaire mensuel garanti.

La valeur nominale maximale de l'éco-chèque s'élève à 10 EUR par éco-chèque.

L'avantage "éco-chèque" peut éventuellement être accordé sous une autre forme, qui en tenant compte du traitement fiscal et parafiscal des éco-chèques, représente le même coût. Cette transposition devait être réalisée avant le 31 octobre 2011 moyennant une convention collective de travail conclue au niveau de l'entreprise, déposée au Greffe des Relations Collectives de Travail du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

A partir du 1^{er} janvier 2023, les entreprises ont à nouveau la possibilité d'accorder cet avantage « éco-chèque » sous une autre forme, qui en tenant compte du traitement fiscal et parafiscal des éco-chèques, représente le même coût. Cette transposition est réalisée moyennant une convention collective de travail conclue au niveau de l'entreprise, déposée au greffe de Relations Collectives de Travail du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

Koppeling van de lonen en de ploegenpremies aan het gezondheidsindexcijfer

Art. 14. Het bedrag van de minimum uurlonen vastgesteld in artikel 9, de ploegenpremies vastgesteld in artikel 10, alsook de werkelijk uitbetaalde lonen, worden gekoppeld aan het gezondheidsindexcijfer, maandelijks vastgesteld door de Federale Overheidsdienst Economie en bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad, overeenkomstig de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst van 30 september 1998, gesloten in het Paritair Comité voor het glasbedrijf, betreffende de koppeling van de lonen aan het gezondheidsindexcijfer, geregistreerd onder het nummer 72208 en gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 21 februari 2006, geregistreerd onder het nummer 80260.

Krachtens het koninklijk besluit van 24 december 1993 tot uitvoering van de wet van 6 januari 1989 tot vrijwaring van 's lands concurrentievermogen, moet het gezondheidsindexcijfer, waarvan sprake hierboven, evenwel vervangen worden door het viermaandelijks indexcijfer dat wordt vastgesteld door de Federale Overheidsdienst Economie, KMO, Middenstand en Energie en wordt bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad.

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

Liaison des salaires et des primes d'équipes à l'indice des prix à la consommation

Art. 14. Le montant des salaires horaires minimums fixés à l'article 9, les primes d'équipes fixées à l'article 10, ainsi que les salaires effectivement payés, sont rattachés à l'indice santé fixé mensuellement par le Service Public Fédéral de l'Economie et publié au Moniteur belge, conformément aux dispositions de la convention collective de travail du 30 septembre 1998, conclue au sein de la Commission paritaire de l'industrie verrière, concernant la liaison des salaires à l'indice santé, enregistrée sous le numéro 72208 et modifiée par la convention collective de travail du 21 février 2006, enregistrée sous le numéro 80260.

Cependant, en vertu de l'arrêté royal du 24 décembre 1993 portant exécution de la loi du 6 janvier 1989 pour la sauvegarde préventive de la compétitivité du pays, l'indice santé dont question ci-dessus doit être remplacé par la moyenne de l'indice quadri-mensuel tel qu'établi par le Service Public Fédéral Economie, PME, Classes moyennes et Energie et publié au Moniteur belge.

Les partenaires sociaux sectoriels s'engagent à réaliser une étude avec des experts sur les mécanismes d'indexation existants.

Betaling van het geoorloofd verzuim

Art. 15. Onverminderd de bepalingen van artikel 30 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 74 van 17 november 1999 betreffende het behoud van het normale loon van wettelijk samenwonende werknemers voor de afwezigheidsdagen ter gelegenheid van bepaalde familiale gebeurtenissen (geratificeerd door het koninklijk besluit van 7 februari 2000 verschenen in het Belgisch Staatsblad van 24 februari 2000) en van het koninklijk besluit van 28 augustus 1963 betreffende het behoud van het normale loon van de arbeiders, huispersoneel, bedienden en van de werknemers die aangeworven werden voor de dienst der gebouwen van de binnenvaartuigen, voor de afwezigheidsdagen ter gelegenheid van familiale gebeurtenissen of voor de vervulling van staatsburgerlijke verplichtingen of van burgerlijke opdrachten, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 9 en 22 juli 1970, 18 november 1975, 16 januari 1978, 12 augustus 1981, 8 juni 1984, 27 februari 1989, 7 februari 1991 en 19 november 1998 en 9 januari 2000 en door de wet van 10 augustus 2001, hebben de in artikel 1 bedoelde arbeiders het recht, met behoud van hun normaal loon, het werk te verzuimen om volgende redenen en voor als volgt bepaalde duur :

Païement des absences justifiées

Art. 15. Sans préjudice des dispositions de l'article 30 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, de la convention collective de travail n° 74 du 17 novembre 1999 concernant le maintien de la rémunération normale des travailleurs cohabitants légaux pour les jours d'absence à l'occasion de certains événements familiaux (ratifiée par l'arrêté royal du 7 février 2000 paru au Moniteur belge du 24 février 2000) et de l'arrêté royal du 28 août 1963 relatif au maintien de la rémunération normale des ouvriers, des travailleurs domestiques, des employés et des travailleurs engagés pour le service des bâtiments de navigation intérieure pour les jours d'absence à l'occasion d'événements familiaux ou en vue de l'accomplissement d'obligations civiques ou de missions civiles, modifié par les arrêtés royaux des 9 et 22 juillet 1970, 18 novembre 1975, 16 janvier 1978, 12 août 1981, 8 juin 1984, 27 février 1989, 7 février 1991, 19 novembre 1998 et 9 janvier 2000 et par la loi du 10 août 2001, les ouvriers visés à l'article 1er de la présente convention ont le droit de s'absenter du travail, avec maintien de leur salaire normal, pour les motifs suivants et pour une durée fixée comme suit :

Reden van het verzuim	Duur van het verzuim	Motif de l'absence	Durée de l'absence
Overlijden van de grootouders die bij de arbeider inwonen	Eén bijkomende dag bij de twee dagen voorzien bij bovenvermeld koninklijk besluit	Décès des grands-parents habitant chez l'ouvrier.	Un jour complémentaire aux deux jours prévus par l'arrêté royal précité.
Plechtige communie of deelneming van een kind van de arbeider of van zijn echtgenote of van de wettelijke samenwonende partner aan het feest van de vrijzinnige jeugd	Eén dag in de week welke de plechtigheid voorafgaat of welke erop volgt	Communion solennelle ou participation d'un enfant de l'ouvrier ou de son conjoint ou du cohabitant légal à la fête de la jeunesse laïque.	Un jour à choisir dans la semaine qui précède ou qui suit la cérémonie.

TITEL V. Bestaanszekerheid

HOOFDSTUK I. *Algemene principes*

Art. 16. De werkgevers verbinden zich ertoe de vertegenwoordigers van de representatieve vakbondsorganisaties zo snel mogelijk te verwittigen bij een eventuele invoering van werkloosheid.

In geval van tijdelijke werkloosheid, wordt, in de mate van het mogelijke, een beurtrooststelsel ingesteld onder de arbeiders met equivalente functies, en het personeel dat hierin geïnteresseerd is wordt zo mogelijk in andere afdelingen of divisies van de onderneming tewerkgesteld.

In geval van collectief ontslag, zal de werkgever, buiten het naleven van zijn specifieke wettelijke verplichtingen bij collectief ontslag, zijn invloed gebruiken om de arbeiders in andere ondernemingen weer aan het werk te zetten.

HOOFDSTUK II. *Sociale voordelen*

A. Tijdelijke werkloosheid

Art. 17. Worden beschouwd als zijnde in tijdelijke werkloosheid, de werknemers waarvan de uitvoering van de arbeidsovereenkomst niet voor andere redenen is geschorst.

Art. 18. Wanneer de tijdelijke werkloosheid is veroorzaakt door economische en/of technische redenen, met uitzondering van de tijdelijke werkloosheid welke wordt veroorzaakt door stakingen of gevolgen van stakingen in de onderneming of in andere ondernemingen, wordt per dag werkloosheid een uitkering toegekend aan de arbeiders.

Deze uitkering is voor een arbeidsregeling van 38 uur per week vastgesteld op :

Uitgedrukt in €/dag – Exprimé en €/jour

	01/01/2023	01/11/2023
5d/j	13,8495	14,1265
6d/j	11,6050	11,8371

TITRE V. Sécurité d'existence

CHAPITRE Ier. *Principes généraux*

Art. 16. Les employeurs s'engagent à avertir les représentants des organisations représentatives des travailleurs le plus vite possible d'une mise en chômage éventuelle.

En cas de chômage temporaire, dans la mesure du possible, il est instauré un système de roulement parmi les ouvriers dont les fonctions sont équivalentes, et le personnel intéressé est si possible occupé dans d'autres sections ou divisions de l'entreprise.

En cas de licenciement collectif, l'employeur, en plus du respect de ses obligations légales spécifiques au licenciement collectif, use de son influence afin de replacer les ouvriers dans d'autres entreprises.

CHAPITRE II. *Avantages sociaux*

A. Chômage temporaire

Art. 17. Sont considérés être en chômage temporaire, les ouvriers dont l'exécution du contrat de travail n'est pas encore suspendue pour d'autres raisons.

Art. 18. Une allocation est allouée, par journée chômée, aux ouvriers, lorsque le chômage temporaire est dû à des raisons économiques et/ou techniques, à l'exception du chômage temporaire résultant de grèves ou de conséquences de grèves dans l'entreprise ou dans d'autres entreprises.

Cette allocation pour un régime de travail de 38 heures par semaine est fixée à :

Vanaf 1 oktober 2023, worden de dagvergoedingen in geval van tijdelijke werkloosheid boven de 90 eerste dagen werkloosheid toegekend boven de 78 eerste dagen werkloosheid.

Vanaf de 78ste werkloosheidsdag tijdens een kalenderjaar echter, worden de bedragen, in een arbeidsregeling van 38 uur per week, gebracht op :

Uitgedrukt in €/dag Exprimé €/jour	01/10/2023	
		01/11/2023
5d	17,5068	17,8569
6d	14,5894	14,8812

Deze bedragen vanaf 01/11/2023 worden gesteld tegenover het spilindexcijfer 125,60 (basis 2013 = 100).

Deze uitkering wordt zonder beperking van het aantal werkloosheidsdagen tijdens het kalenderjaar toegekend.

De bedragen, opgesomd in dit artikel, schommelen volgens het koppelingssysteem vastgesteld voor de evolutie van de drempels van het algemeen stelsel van de sociale zekerheid door de wet van 2 augustus 1971, gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 20 augustus 1971.

Ali. 19. De krachtens artikel 18 uitkering is enkel verschuldigd rechthebbende werkelijk werkloos is.

Art. 20. De uitkering wordt pas uitbetaald na nazicht van de controlefiches. De uitkering wordt met dezelfde periodiciteit als de lonen uitbetaald.

Art. 21. Voor de toepassing van de artikelen 25 en 26 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, worden veertig dagen tijdelijke werkloosheid per jaar gelijkgesteld met gewerkte dagen.

Voor de arbeiders die geen 220 arbeidsdagen of hiermee gelijkgestelde dagen totaliseren omdat zij tijdelijk werkloos zijn geweest, wordt het principe van de betaling "pro rata temporis" toegepast.

A partir du 1^{er} octobre 2023, les indemnités journalières dues en cas de chômage temporaire au-delà des 90 premiers jours de chômage sont octroyées aux jours chômés au-delà des 78 premiers jours de chômage.

A partir du 78^{ème} jour chômé dans l'année civile, les montants sont portés, dans un régime de travail de 38 heures par semaine à :

Ces montants à partir du 01/11/2023 sont mis en regard de l'indice pivot 125,60 (base 2013 = 100).

Cette allocation est octroyée sans limitation du nombre de jours de chômage dans l'année civile.

Les montants cités dans cet article varient selon le système de liaison, défini pour l'évolution des seuils du régime général de la sécurité sociale par la loi du 2 août 1971, publiée au Moniteur belge du 20 août 1971.

Art. 19. L'allocation octroyée en vertu de l'article 18 n'est due que lorsque l'ayant droit chôme réellement.

Art. 20. Le paiement de l'allocation ne se fait qu'après vérification des fiches de contrôle. L'allocation est payée avec la même périodicité que les salaires.

Art. 21. Pour l'application des articles 25 et 26 de la présente convention collective de travail, quarante jours de chômage temporaire par an sont assimilés à des jours travaillés.

Pour les ouvriers qui ne totalisent pas 220 jours travaillés ou assimilés parce qu'ils ont connu du chômage temporaire, le principe du paiement "prorata temporis" est d'application.

Elke bestaande regeling die voordeliger en nog steeds van kracht is in de ondernemingen, blijft van toepassing.

Art. 22. 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 VI. Werkzekerheid

Art. 23. In geval van functieverandering van een arbeider binnen een onderneming, kent de werkgever aan de arbeider een compensatievergoeding toe wanneer het huidige uurloon van de arbeider lager ligt dan het vroegere uurloon.

Deze vergoeding is vastgesteld aan de percentages en voor de periodes welke hieronder zijn vermeld door als basis het verschil te nemen tussen de twee bovenvermelde lonen zoals hierna uitgelegd :

Anciënniteit van/ Ancienneté de	Vergoeding van 100 pct. betaald gedurende/ Indemnité de 100 p.c. payée pendant	Vergoeding van 90 pct. betaald gedurende/ Indemnité de 90 p.c. payée pendant	Vergoeding van 80 pct. betaald gedurende/ Indemnité de 80 p.c. payée pendant
25 jaar en meer/ 25 ans et plus	18 maanden/mois	12 maanden/mois	12 maanden/mois
20 tot minder dan 25 jaar/ 20 ans à moins de 25 ans	11 maanden/mois	11 maanden/mois	11 maanden/mois
15 tot minder dan 20 jaar/ 15 ans à moins de 20 ans	7 maanden/mois	8 maanden/mois	9 maanden/mois
10 tot minder dan 15 jaar/ 10 ans à moins de 15 ans	7 maanden/mois	7 maanden/mois	7 maanden/mois

Toute pratique plus favorable, antérieure et toujours en vigueur au sein des entreprises, demeure d'application.

Art. 22. 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 travailleur 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 sont les 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 VI. Sécurité d'emploi

Art. 23. En cas de mutation de fonction d'un ouvrier à l'intérieur d'une société, l'employeur alloue à l'ouvrier une indemnité compensatoire si la rémunération horaire moyenne de l'ouvrier est inférieure à l'ancienne rémunération.

Cette indemnité est fixée aux taux et pour les périodes repris ci-dessous, en prenant pour base la différence entre les deux rémunérations susmentionnées telles qu'expliquées ci-après :

10 ans à moins de 15 ans			
5 tot minder dan 10 jaar/ 5 ans à moins de 10 ans	4 maanden/mois	5 maanden/mois	6 maanden/mois
2 tot minder dan 5 jaar/ 2 ans à moins de 5 ans	3 maanden/mois	4 maanden/mois	5 maanden/mois
3 maanden tot minder dan 2 jaar/ 3 mois à moins de 2 ans	3 maanden/mois	3 maanden/mois	4 maanden/mois

De eerste periode van vergoeding (tegen 100 pct.) omvat niet de periode welke wordt gedekt door de wettelijke of conventionele loonopzegging; zij vangt aan op de eerste werkdag welke volgt op de dag waarop de wettelijke of conventionele loonopzegging een einde neemt.

De anciënniteit wordt berekend op de dag waarop de mutatie van functie een aanvang neemt.

Geen enkele vergoeding wordt betaald :

1° Aan de arbeiders waarvan de anciënniteit lager ligt dan 3 maanden;

2° In geval van :

- a) een mutatie, doorgevoerd op aanvraag van de arbeider;
- b) een mutatie, beslist door de werkgever wegens tuchtrekenen;
- c) loonschommelingen, voortvloeiend uit de gebruiken en de overeenkomsten van toepassing op de functie.

Onder "gemiddeld uurloon" moet worden verstaan : het uurloon, vermeerderd met de productiviteitspremie per uur, berekend op het gemiddelde van de drie maanden welke de verandering van functie voorafgaan. De ploegenpremies, de verscheidene premies (andere dan de productiviteitspremie) en de overlonen worden niet in aanmerking genomen. De speciale gevallen worden gemeenschappelijk op lokaal niveau onderzocht.

La première période d'indemnisation (à 100 p.c.) ne comprend pas la période couverte par le préavis légal ou conventionnel de salaire; elle débute le premier jour ouvrable suivant le jour où expire le préavis légal ou conventionnel de salaire.

L'ancienneté est calculée à la date du jour où la mutation de fonction prend cours.

Aucune indemnité n'est payée :

1° Aux ouvriers dont l'ancienneté est inférieure à 3 mois;

2° En cas de :

- a) mutation réalisée à la demande de l'ouvrier;
- b) mutation décidée par l'employeur pour des motifs disciplinaires;
- c) fluctuation de salaires découlant des usages et conventions applicables à la fonction.

Par "rémunération horaire moyenne", il faut entendre : la rémunération horaire majorée de la prime de productivité horaire calculée sur la moyenne des trois mois précédant le changement de fonction. Les primes d'équipes, les primes diverses (autres que la prime de productivité) et les sursalaires ne sont pas pris en considération. Les cas d'espèce sont examinés en commun sur le plan local.

Deze vergoeding wordt berekend op het ogenblik van de mutatie en is, behalve de progressieve vermindering tot respectievelijk 90 en 80 pct. van haar bedrag, constant gedurende de ganse vergoedingsperiode, in verhouding tot de gepresteerde tijd. Ze schommelt nochtans verhoudingsgewijs indien het verschil tussen het verloren loon en het huidige loon varieert.

TITEL VII. Andere voordelen

HOOFDSTUK I.

Extrawettelijke bijslag bij het vakantiegeld

Art. 24. Aan de arbeiders wordt een extrawettelijke bijslag bij het vakantiegeld toegekend, die overeenstemt met het loon voor :

- 110 uren arbeid na een anciënniteit van één jaar;
- 120 uren arbeid na een anciënniteit van twee jaar;
- 130 uren arbeid na een anciënniteit van drie jaar;
- 140 uren arbeid na een anciënniteit van vier jaar;
- 150 uren arbeid na een anciënniteit van vijfjaar;
- 160 uren arbeid na een anciënniteit van zes jaar,

voor ten minste 220 voltijdse gewerkte en daarmee gelijkgestelde dagen per jaar.

Worden met gewerkte dagen gelijkgesteld :

- 1° de dagen afwezigheid wegens een arbeidsongeval;
- 2° de dagen geoorloofd verzuim met uitzondering van deze welke door het gewaarborgd weekloon zijn gedekt.

In de veronderstelling echter van een voortgezette afwezigheid wegens ziekte, dekt de gelijkstelling slechts de 6 eerste onafgebroken maanden ziekte.

In geval van een nieuwe afwezigheid wegens ziekte, vangt een nieuwe maximale periode van gelijkstelling van 6 maanden aan voor zover de arbeider gedurende 90 opeenvolgende kalenderdagen het werk heeft hervat tussen de twee afwezigheidsperiodes.

Cette indemnité est calculée au moment de la mutation et, hormis sa diminution progressive respectivement à 90 et 80 p.c. de son montant, est constante pendant toute la période d'indemnisation, au prorata du temps de travail presté. Elle varie toutefois proportionnellement si l'écart entre le salaire perdu et le salaire actuel varie.

TITRE VII. Autres avantages

CHAPITRE Ier.

Pécule extralégal complémentaire au pécule de vacances

Art. 24. Il est accordé aux ouvriers un pécule extralégal complémentaire au pécule de vacances, équivalant au salaire pour :

- 110 heures de travail après une ancienneté d'un an;
- 120 heures de travail après une ancienneté deux ans;
- 130 heures de travail après une ancienneté trois ans;
- 140 heures de travail après une ancienneté quatre ans;
- 150 heures de travail après une ancienneté cinq ans;
- 160 heures de travail après une ancienneté six ans,

pour au moins 220 jours travaillés à temps plein et y assimilés par an.

Sont assimilés à des jours travaillés :

- 1° les jours d'absence due à un accident de travail;
- 2° les jours d'absence justifiée, à l'exception de ceux couverts par le salaire hebdomadaire garanti.

Toutefois, dans l'hypothèse d'une période d'absence prolongée pour cause de maladie, l'assimilation ne couvre que les 6 premiers mois continus de maladie.

En cas de nouvelle absence pour cause de maladie, une nouvelle période d'assimilation maximale de 6 mois continus débute pour autant que l'ouvrier ait, pendant 90 jours calendrier consécutifs, repris le travail entre les deux périodes d'absence.

Art. 25. De arbeiders die geen 220 gewerkte en daarmee gelijkgestelde dagen per jaar totaliseren omdat zij in de loop van het dienstjaar in dienst zijn getreden, omdat zij ziek zijn geweest onder de voorwaarden voorzien in artikel 24 of omdat de overeenkomst eindigde:

- wegens overmacht of;
- bij ontslag door de arbeider of in onderling akkoord of;
- bij ontslag door de werkgever behalve omwille van een dringende reden of;
- omdat zij gepensioneerd werden,

bekomen een extrawettelijke bijslag bij het vakantiegeld welke overeenstemt met het loon voor :

- 9 uren arbeid per maand voor een anciënniteit van minder dan of gelijk aan één jaar;
- 10 uren arbeid per maand voor een anciënniteit van twee jaar;
- 11 uren arbeid per maand voor een anciënniteit van drie jaar;
- 12 uren arbeid per maand voor een anciënniteit van vier jaar;
- 13 uren arbeid per maand voor een anciënniteit van vijf jaar;
- 14 uren arbeid per maand voor een anciënniteit van zes jaar,

met dien verstande dat elke begonnen maand als volledige maand wordt beschouwd.

Het "pro rata temporis" principe is van toepassing.

Art. 26. Voor de berekening van de extrawettelijke bijslag, vangt de referentieperiode aan op 1 december en eindigt op 30 november van het volgende jaar.

De anciënniteit die in aanmerking moet worden genomen is deze die verworven werd in de onderneming.

Art. 25. Les ouvriers qui ne totalisent pas 220 jours travaillés et y assimilés par an parce qu'ils sont entrés en service dans le courant de l'exercice, parce qu'ils ont été malades dans les conditions prévues à l'article 24, parce que le contrat a pris fin :

- pour cas de force majeure ou;
- par démission ou par consentement mutuel ou;
- par licenciement sauf pour motif grave ou;
- parce qu'ils ont été pensionnés,

obtiennent un pécule extralégal complémentaire au pécule de vacances équivalant au salaire pour :

- 9 heures de travail par mois pour une ancienneté inférieure ou égale à un an;
- 10 heures de travail par mois pour une ancienneté de deux ans;
- 11 heures de travail par mois pour une ancienneté de trois ans;
- 12 heures de travail par mois pour une ancienneté de quatre ans;
- 13 heures de travail par mois pour une ancienneté de cinq ans;
- 14 heures de travail par mois pour une ancienneté de six ans,

étant entendu que tout mois commencé est considéré comme mois entier.

Le principe du "pro rata temporis" est d'application.

Art. 26. Pour le calcul du pécule extralégal complémentaire au pécule de vacances, la période de référence débute le 1er décembre et se termine le 30 novembre de l'année suivante.

L'ancienneté à prendre en considération est celle acquise dans l'entreprise.

De anciënniteit en het loon die in aanmerking moeten worden genomen worden bepaald door de toestand op 30 november.

De anciënniteit en het loon welke in aanmerking moeten worden genomen voor de arbeiders die op voormelde datum niet meer in dienst van de onderneming zijn, worden bepaald door de toestand op de laatste dag van tewerkstelling.

Art. 27. Deze extra wettelijke bijslag is betaalbaar ten laatste in december, voor Kerstmis, of bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst voor de in artikel 25 bedoelde arbeiders.

HOOFDSTUK II. *Afscheidspremie*

Art. 28. Een afscheidspremie gelijk aan de laatste extra wettelijke bijslag bij het vakantiegeld waarvan sprake in de artikelen 24 tot 27, wordt toegekend aan de arbeiders die de onderneming verlaten op de leeftijd van het stelsel van werkloosheid met bedrijfsstoeslag en bij ontstentenis van stelsel van werkloosheid met bedrijfsstoeslag ten laatste op het moment van de ingang van een vervroegd pensioen of het wettelijk pensioen.

Onder "laatste extra wettelijke bijslag bij het vakantiegeld" verstaat men: de bijslag zoals berekend het jaar voorafgaand aan het jaar dat de arbeider de onderneming verlaat.

HOOFDSTUK III. *Avondcursussen*

Art. 29. De arbeiders die zich in het uitgeoefende beroep wensen te bekwamen (cursussen met betrekking tot de bewerking van glas voor het productiepersoneel of in verband met de uitgeoefende specialiteit voor het werkplaats- en onderhoudspersoneel) kunnen, op hun verzoek, bijkomende verlofdagen bekomen om de voorbereiding en het afleggen van de eindejaarsexamens te vergemakkelijken.

Deze maatregel beoogt enkel de arbeiders die, bij de aanvang van het academisch jaar, het getuigschrift van inschrijving voor de cursussen hebben ingediend en waarvan de aanvraag door de hiërarchische chef werd onderzocht en aanvaard.

L'ancienneté et le salaire à prendre en considération sont déterminés par la situation au 30 novembre.

L'ancienneté et le salaire à prendre en considération pour les ouvriers qui ne sont plus en service dans l'entreprise à la date précitée sont déterminés par la situation au dernier jour d'occupation.

Art. 27. Ce pécule extralégal complémentaire au pécule de vacances est payable au plus tard en décembre, avant la Noël, ou à l'expiration du contrat de travail pour les ouvriers visés à l'article 25.

CHAPITRE II. *Prime de départ*

Art. 28. Une prime de départ égale au dernier pécule extralégal complémentaire au pécule de vacances dont question aux articles 24 à 27 est accordée aux ouvriers qui quittent l'entreprise à l'âge de bénéficiaire du régime de chômage avec complément d'entreprise et, en l'absence de régime de chômage avec complément d'entreprise, au plus tard lors de la prise de cours d'une pension anticipée ou de la pension légale.

Par "dernier pécule extralégal complémentaire au pécule de vacances", on entend : le pécule tel que calculé l'année qui précède le départ de l'ouvrier.

CHAPITRE III. *Cours du soir*

Art. 29. Les ouvriers désireux de se perfectionner dans le métier exercé (cours relatifs au façonnage du verre pour le personnel de production ou ayant trait à la spécialité exercée pour le personnel d'atelier et d'entretien), peuvent, à leur demande, obtenir un crédit de jours de congé complémentaire destiné à faciliter la préparation et la présentation de leurs examens de fin d'année.

Cette disposition vise uniquement les ouvriers ayant rentré, au début de l'année académique, le certificat d'inscription aux cours et dont la demande a été examinée et acceptée par le chef hiérarchique.

De cursussen per briefwisseling komen niet in aanmerking, behalve voor de personen die zich voorbereiden op een examen voor een centrale examencommissie.

Art. 30. De arbeiders hebben recht op volgende dagen krediet :

Niveau van de gevolgde cursussen	Aantal werkelijk bijgewoone uren les tijdens een academisch jaar	Toegekend verlof	Niveau des cours suivis	Nombre d'heures de cours effectivement suivies pendant une année académique	Congé octroyés
1. Hoger technisch en daarmee gelijkgesteld niveau - vroeger B1	- meer dan 300 uren - van 200 tot 300 uren - minder dan 200 uren	5 dagen 4 dagen 1 dag	1. Niveau technique supérieur et assimilé - anciennement B1	- plus de 300 heures - de 200 à 300 heures - moins de 200 heures	5 jours 4 jours 1 jour
2. Hoger secundair technisch en professioneel en daarmee gelijkgesteld niveau - laatste drie jaren - vroeger B6/B2	- meer dan 300 uren - minder dan 300 uren	3 dagen 1 dag	2. Niveaux technique et professionnel secondaires supérieurs et assimilés - anciennement B6/B2	- plus de 300 heures - moins de 300 heures	3 jours 1 jour
3. Lager secundair technisch en professioneel en daarmee gelijkgesteld niveau - eerste drie jaren - vroeger B6/B2	- meer dan 300 uren - minder dan 300 uren	3 dagen 1 dag	3. Niveaux technique et professionnel secondaires inférieurs et assimilés - trois premières années - anciennement B6/B2	- plus de 300 heures - moins de 300 heures	3 jours 1 jour

De hierboven opgenomen tabel werd opgesteld rekening houdend niet alleen met het niveau van de gevolgde cursussen, maar ook met de omvang van de stof waarover de examens handelen.

Art. 31. De dagen krediet moeten worden gebruikt gedurende de periode gaande van vijftien dagen onmiddellijk vóór het begin van de examenzitting tot het einde van deze zitting.

De dagen krediet kunnen worden verdeeld maar uitsluitend in volledige dagen.

Les cours par correspondance n'entrent pas en ligne de compte, sauf pour les personnes qui se préparent aux épreuves d'un jury central.

Art. 30. Les ouvriers ont droit au crédit de jours suivant :

Le tableau repris ci-dessus a été établi en tenant compte non seulement du niveau des cours suivis mais également de l'ampleur des matières sur lesquelles portent les examens.

Art. 31. Le crédit de jours doit être utilisé dans le courant de la période allant des quinze jours précédant immédiatement le début de la session des examens jusqu'à la fin de cette session.

Le crédit de jours peut être scindé mais uniquement en journées entières.

Het verlof moet altijd vooraf worden aangevraagd en in overleg met de hiërarchische chef worden bepaald.

Dit krediet wordt slechts éénmaal per academiejaar toegestaan.

Art. 32. De arbeiders die zich in een opzegperiode bevinden of aan wie reeds het ontslag werd betekend bij de aanvang van de examens, kunnen dit voordeel niet genieten.

Art. 33. De verlofdagen, toegekend op grond van de artikelen 29 tot 31, worden beschouwd als werkelijke arbeidsdagen voor de berekening van de inhaalrustdagen welke eventueel zijn bepaald in het kader van het stelsel van de arbeidsduur dat van toepassing is op degenen die verlof genieten, alsook voor de berekening van de extra wettelijke bijslag bij het vakantiegeld.

Art. 34. De nodige maatregelen worden, binnen de perken van de wet, getroffen opdat het op grond van de artikelen 29 tot 31 toegekende verlof geen afbreuk doet aan de rechten van de betrokkenen in verband met de voordelen bepaald in de wetgeving of door een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de sector of in de onderneming.

Art. 35. De krachtens de artikelen 29 tot 31 toegekende voordelen mogen niet worden gecumuleerd met gelijkwaardige bij de wet of bij overeenkomst toegekende voordelen.

HOOFDSTUK IV. *Vakbondsafgevaardigde*

Art. 36. Een krediet van drie normale arbeidsdagen per jaar en per vast mandaat van vakbondsafgevaardigde wordt toegekend.

Vanaf 2022 wordt de pot van dagen voor syndicale opdrachten per effectief mandaat in de syndicale delegatie verhoogd tot vier dagen.

Vanaf 2023 zal de pot voor syndicale opdrachten per effectief mandaat in de syndicale delegatie 8 dagen per 2 jaar bedragen, conform de bestaande bepalingen.

Le congé doit toujours être sollicité au préalable et fixé en accord avec le chef hiérarchique.

Ce crédit n'est accordé qu'une fois par année académique.

Art. 32. Sont exclus du bénéfice du présent avantage, les ouvriers qui sont en préavis ou sous le coup d'une mesure de licenciement au début des examens.

Art. 33. Les jours de congé accordés en vertu des articles 29 à 31 sont assimilés à des jours de travail effectif pour le calcul des jours de repos compensatoires éventuellement prévus dans le cadre du régime de durée de travail qui est applicable aux bénéficiaires de congé, ainsi que pour le calcul du pécule extralégal complémentaire au pécule de vacances.

Art. 34. Les dispositions nécessaires sont prises, dans les limites prévues par la loi, pour que le congé accordé en vertu des articles 29 à 31, ne porte pas préjudice aux droits des intéressés en ce qui concerne les avantages prévus par la législation ou par une convention collective de travail conclue dans le secteur ou dans l'entreprise.

Art. 35. Les avantages octroyés en vertu des articles 29 à 31 ne peuvent être cumulés avec des avantages similaires accordés par voie légale ou conventionnelle.

CHAPITRE IV. *Délégué syndicale*

Art. 36. Il est accordé un crédit de trois journées de travail normal par an et par mandat effectif de délégué syndical.

A partir de 2022, le pot de jours de missions syndicales par mandat effectif en délégation syndicale est augmenté à quatre jours.

A partir de 2023, le pot de jours de missions syndicales sera de 8 jours sur 2 ans, conformément aux dispositions existantes.

Deze pot van dagen krediet is bestemd om het de werkende leden van de vakbondsafvaardiging mogelijk te maken deel te nemen aan sommige vakbondsactiviteiten buiten de onderneming, andere dan vormingsactiviteiten of paritaire vergaderingen op het niveau van het Paritair Comité voor het glasbedrijf, van de subsector of van de onderneming.

TITEL VIII. Overuren

Art. 37. De bedrijven verbinden er zich toe alles in het werk te stellen om, in overleg met de vakbondsafvaardiging, de niet gec recupereerde overuren maximaal te beperken.

TITEL IX. Arbeidstijdregeling

Art. 38. De ondertekenende partijen verdedigen bij hun leden het principe dat alle mogelijkheden die de arbeidswet van 16 maart 1971 en de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 42 van 2 juni 1987 bieden, om de arbeid aan de socio-economische behoeften aan te passen, kunnen besproken worden op het niveau van de onderneming.

TITEL X. Flexibiliteit

Art. 39. In uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst van 26 september 2019, gesloten in het Paritair Comité voor het glasbedrijf (PC 115), met betrekking tot de overuren in uitvoering van de wet van 17 augustus 2013 over de modernisering van het werk en houdende diverse bepalingen, wordt de interne grens van 143 uur waarin de overuren kunnen worden betaald in plaats van deze te recupereren op jaarbasis in het kader van een toename van het werk, automatisch van toepassing (self-executing) in volgende gevallen :

- voor de arbeiders die buiten de bedrijfslokalen werken;
- voor het onderhoudspersoneel;
- in geval van afwezigheid van de ploegverantwoordelijken die specifieke bekwaamheden hebben en die moeilijk te vervangen zijn;

Ce pot de jours de crédit est destiné à permettre aux membres en exercice de la délégation syndicale de participer à certaines missions syndicales en dehors de l'entreprise, autres que des activités de formation ou des réunions paritaires organisées au niveau de la Commission paritaire de l'industrie verrière, du sous-secteur ou de l'entreprise.

TITRE VIII. Heures supplémentaires

Art. 37. Les entreprises s'engagent à tout mettre en œuvre pour limiter au maximum, en concertation avec la délégation syndicale, les heures supplémentaires non récupérées.

TITRE IX. Organisation du temps de travail

Art. 38. Les parties signataires défendent auprès de leurs membres le principe que toutes les possibilités offertes par la loi du 16 mars 1971 sur le travail et par la convention collective de travail n° 42 du 2 juin 1987, d'adapter le travail aux nécessités socio-économiques, peuvent être discutées au niveau de l'entreprise.

TITRE X. Flexibilité

Art. 39. En exécution de la convention collective de travail du 26 septembre 2019, conclue au sein de la Commission paritaire de l'industrie verrière (CP 115), relative au régime des heures supplémentaires en exécution de la loi du 17 août 2013 relative à la modernisation du travail et portant des dispositions diverses, la limite interne de 143 heures dans laquelle des heures supplémentaires peuvent être payées à la place d'être récupérées sur base annuelle dans le cadre d'un surcroît de travail est d'application automatique (self-executing) et se réalise selon les modalités suivantes :

- pour les ouvriers travaillant en dehors des locaux de l'entreprise;
- pour les ouvriers occupés à l'entretien;
- en cas d'absence de chefs d'équipe ayant des compétences spécifiques et dont les possibilités de remplacement sont limitées;

- in geval van inschakeling van arbeiders op een vrijwillige basis die enkel tijdens het weekend in de onderneming werken, voor de vervanging van een arbeider tijdens de week;
- voor productiewerkers in geval van defect aan een machine of laattijdige levering van grondstoffen.

Voor de andere gevallen, moet de mogelijkheid om maximum 143 overuren te presteren, hetzij uitbetaald, hetzij recupererbaar, worden geregeld door een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de schoot van de onderneming.

Er zal een overzicht van het gebruik van deze mogelijkheden gegeven worden aan de werknemersvertegenwoordigers.

De maatregelen om de interne grens tot 143 uur te verhogen, overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst van 26 september 2019, gesloten in het Paritair Comité voor het glasbedrijf met betrekking tot het stelsel van de overuren in uitvoering van de wet van 17 augustus 2013 over de modernisering van het werk en houdende diverse bepalingen, zijn automatisch van toepassing (selfexecuting), mits eventuele procedures of wettelijke formaliteiten.

Wanneer op lokaal vlak een probleem overduidelijk niet werd opgelost, zal de meest gereede partij een aangetekende brief sturen aan de voorzitter van het paritair comité. Het verzoeningsbureau zal dan, binnen de kortste termijn en maximum dertig werkdagen na ontvangst van de vraag van de voorzitter van het paritair comité, uitspraak doen.

TITEL XI. Arbeidsorganisatie

Art. 40. 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 impact op de werkgelegenheid (bijvoorbeeld mogelijkheden om er meer contracten van bepaalde en/of onbepaalde duur in op te nemen, om de overuren te beperken);
- de aanpassing van de arbeidsvoorwaarden;

- en cas de mise au travail sur base volontaire d'ouvriers qui prestent uniquement le week-end dans l'entreprise, pour remplacement d'un ouvrier durant la semaine;

- pour les ouvriers de la production en cas de panne à une machine ou de livraison tardive de matières premières.

Pour les autres cas la possibilité de prester au maximum 143 heures supplémentaires, soit en les payant soit en les récupérant, doit être prévue par une convention collective de travail conclue au sein de l'entreprise.

Un aperçu sera donné aux représentants des travailleurs sur l'usage desdites possibilités.

En ce qui concerne les mesures d'augmentation de la limite interne à 143 heures, conformément à ladite convention collective de travail du 26 septembre 2019, conclue au sein de la Commission paritaire de l'industrie verrière, relative au régime des heures supplémentaires en exécution de la loi du 17 août 2013 relative à la modernisation du travail et portant des dispositions diverses, elles sont d'application automatique (self-executing), moyennant éventuellement les procédures ou formalités légales.

En cas de difficulté flagrante non résolue au niveau local, la partie la plus diligente pourra saisir par lettre recommandée adressée au président la commission paritaire dont le bureau de conciliation se prononcera dans les plus brefs délais et au maximum trente jours ouvrables après la réception de la demande par le président de la commission paritaire.

TITRE XI. Organisation du travail

Art. 40. S'il s'avère nécessaire de modifier l'organisation du temps de travail au sein de l'entreprise, les interlocuteurs sociaux veillent à intégrer des préoccupations économiques d'une part, et sociales d'autre part, que sont :

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

- de gezondheid en de veiligheid van de werknemers;
- de impact 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.

De werkgever informeert voorts het comité voor preventie en bescherming op het werk over de eventuele aspecten die betrekking hebben op de gezondheid en de veiligheid op het werk die zouden voortvloeien uit deze wijziging van de arbeidstijdorganisatie.

TITEL XII. Uitzendarbeid

Art. 41. De referentie inzake arbeidsovereenkomst is deze van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Het beroep doen op uitzendkrachten is mogelijk 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 9 maanden ononderbroken tewerkgesteld is.

TITEL XIII. Vrijwillig halftijds werk

Art. 42. Om tewerkstellingsperspectieven te openen, verbinden de werkgevers er zich toe om het vrijwillig voor halftijds werk in hun ondernemingen aan te moedigen.

- 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.

L'employeur informe par ailleurs le comité de prévention et de protection sur les lieux de travail des aspects éventuels relatifs à la santé et la sécurité au travail qui découleraient de cette modification de l'organisation du temps de travail.

TITRE XII. Travail intérimaire

Art. 41. 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 9 mois continus.

TITRE XIII. Travail à mi-temps volontaire

Art. 42. 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.

Elke tewerkgestelde arbeider heeft het recht om op ondernemingsvlak over te schakelen naar een half-tijdse 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.

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

De overgang naar de half-tijdse 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 XIV. Tijdskrediet en SWT

Art. 43. In geval van werkoverlast voor de arbeiders omwille van het tijdskrediet, zal het mogelijk zijn op ondernemingsvlak eventuele oplossingen voor deze werkoverlast te onderzoeken.

Art. 44. Voor de berekening van de bedrijfstoelage in geval van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage, wordt het netto-referteloan berekend op basis van de voltijdse arbeidsprestaties die de arbeider uitoefende vóór de aanvang van eventuele deeltijdse prestaties in het kader van het tijdskrediet, en op voorwaarde dat de wettelijke werkloosheidsvergoeding zelf op basis van een loon voor voltijdse prestaties is berekend.

TITEL XV. Transport en mobiliteit

Art. 45. In afwijking van artikel 9 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 10 november 2023, gesloten in de schoot van het Paritair Comité voor het glasbedrijf, betreffende de transportkosten, komt de werkgever tussen in de transportkosten voor zover de afgelegde afstand gelijk is aan of meer bedraagt dan 3 km.

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.

TITRE XIV. Crédit-temps et RCC

Art. 43. En cas de surcharge de travail pour les ouvriers à cause du crédit-temps, il sera possible d'examiner au niveau de l'entreprise d'éventuelles solutions à cette surcharge de travail.

Art. 44. Pour le calcul du complément d'entreprise en cas de régime de chômage avec complément d'entreprise, la rémunération nette de référence est calculée sur la base de prestations plein temps que l'ouvrier a prestées avant le début de ses prestations éventuelles à temps partiel dans le cadre du crédit-temps, et à condition que l'allocation légale de chômage soit elle-même calculée sur la base d'une rémunération pour des prestations à temps plein.

TITRE XV. Transport et mobilité

Art. 45. En dérogation à l'article 9 de la convention collective de travail du 10 novembre 2023, conclue au sein de la Commission paritaire de l'industrie du verre, relative aux frais de transport, l'intervention de l'employeur est accordée pour autant que la distance aller simple ou retour parcourue soit égale ou supérieure à 3 km.

TITEL XVI.**Risicogroepen en beroepsopleiding**

Art. 46. De modaliteiten met betrekking tot de risicogroepen en de beroepsopleiding worden bepaald door de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 september 2023, gesloten in de schoot van het Paritair Comité voor het glasbedrijf (PC 115), betreffende de inspanningen ten gunste van de personen die tot de risicogroepen behoren en de beroepsopleiding in 2023 en 2024.

Elk jaar, uiterlijk op 31 maart, stellen de ondernemingen voor de arbeiders aan de vakbondsafvaardiging een plan voor dat de opleidingen samenvat die tijdens het vorige jaar werden gegeven.

TITRE XVII. Werkzekerheid

Art. 47. Indien, tijdens de duur van de huidige collectieve arbeidsovereenkomst, de tewerkstelling drastisch zou worden bedreigd omwille van economische redenen, zal de onderneming voorrang geven aan tewerkstellingsbehoudende maatregelen in functie van de eigen situatie (financiële, concurrerend, technische, ...) van de betrokken onderneming, vooreerst over te gaan tot ontslag.

TITEL XVIII. Sociaal overleg

Art. 48. In geval van sociale conflicten, bevestigen de werkgevers en de arbeiders en hun vertegenwoordigers 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 XIX. Sociale vrede

Art. 49. Aangezien dit een gedeeltelijk gesloten collectieve overeenkomst is, zijn de sociale partners het erover eens dat de vakbondsorganisaties die deze overeenkomst hebben ondertekend en hun leden zich ertoe verbinden om tot 31 december 2024 geen enkele bijkomende eis meer te stellen met uitzondering van het aspect koopkrachtpremie, ten gunste van de arbeiders, bij de werkgevers die behoren tot de subsector van de spiegelmakerij en van de fabricage van kunststramen met betrekking tot de maximale loonmarge voor 2023-2024.

TITRE XVI.**Groupes à risque et formation professionnelle**

Art. 46. Les modalités relatives aux groupes à risque et à la formation professionnelle sont déterminées par la convention collective de travail du 28 septembre 2023, conclue au sein de la Commission paritaire de l'industrie verrière (CP 115), relative aux efforts en faveur des personnes appartenant aux groupes à risque et à la formation professionnelle des ouvriers de l'industrie verrière en 2023 et 2024.

Chaque année, au plus tard pour le 31 mars, les entreprises présentent à la délégation syndicale pour les ouvriers un plan résumant les formations qui ont été données durant l'année précédente.

TITRE XVII. Sécurité d'emploi

Art. 47. Si, durant la période couverte par la présente convention collective de travail, l'emploi devait être menacé drastiquement pour des raisons économiques, l'entreprise donnera priorité à des mesures préservant l'emploi en fonction de la situation (financière, concurrentielle, technique, ...) propre à l'entreprise concernée, avant de procéder à licenciement.

TITRE XVIII. Concertation sociale

Art. 48. En cas de conflits sociaux, les employeurs et ouvriers et leurs représentants 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 XIX. Paix sociale

Art. 49. Les partenaires sociaux conviennent que s'agissant d'un accord collectif partiellement fermé, les organisations syndicales signataires de la présente convention et leurs membres s'engagent jusqu'au 31 décembre 2024 à ne poser auprès des employeurs ressortissant au sous-secteur de la miroiterie et de la fabrication de vitraux d'art, en faveur du personnel ouvrier, aucune revendication supplémentaire impactant la marge salariale maximale 2023-2024 à l'exception de l'aspect relatif à la prime de pouvoir d'achat.

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 XX. Geldigheid

Art. 50. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt van kracht op 1 januari 2023 en verliest haar uitwerking op 31 december 2024.

Art. 51. De voordeligere maatregelen van de collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten in de schoot van de onderneming behouden hun uitwerking tijdens de ganse duur van de huidige collectieve arbeidsovereenkomst.

Art. 52. 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 algemeen verbindend verklaring bij koninklijk besluit zal worden gevraagd door de ondertekenende partijen.

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.

TITRE XX. Validité

Art. 50. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2023 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2024.

Art. 51. Les dispositions plus favorables des conventions collectives de travail conclues au sein des entreprises maintiennent leurs effets pendant toute la durée de la présente convention collective de travail.

Art. 52. 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 par les parties signataires à la présente convention collective de travail.