



ERRATUM

Commission paritaire de l'industrie verrière

**CCT n° 128157/CO/115
du 26/06/2015**

Correction du texte néerlandais :

- L'article 9, après le tableau, doit être corrigé comme suit : "De bovenvermelde bedragen stemmen overeen met op spilindex 119,42 (basis 2004 = 100) **of 99,88 (basis 2013 = 100)**".

Correction dans les deux langues :

- Le dernier alinéa de l'article 9 doit être corrigé comme suit : "Ces montants minima sont liés à l'indice des prix à la consommation ~~tel que prévu à l'article 10 de la présente convention collective de travail~~".

Décision du

ERRATUM

Paritair Comité voor het glasbedrijf

**CAO nr. 128157/CO/115
van 26/06/2015**

Verbetering van de Nederlandstalige tekst :

- Artikel 9, na het tabel, moet als volgt verbeterd worden : "De bovenvermelde bedragen stemmen overeen met op spilindex 119,42 (basis 2004 = 100) **of 99,88 (basis 2013 = 100)**".

Verbetering in beide talen :

- Het laatste lid van artikel 9 moet als volgt verbeterd worden : " Deze minimumbedragen worden gekoppeld aan het indexcijfer van de consumptieprijzen ~~zoals voorzien in artikel 10 van deze collectieve arbeidsovereenkomst~~".

Beslissing van

04 -07- 2017

Convention collective de travail du 26 juin 2015, conclue au sein de la Commission paritaire de l'industrie verrière (CP 115), relative aux conditions de travail et de rémunération en 2015 et 2016

TITRE I – CHAMP D'APPLICATION

Article 1.

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

Par « ouvriers » on entend les ouvriers et les ouvrières.

TITRE II – ENCADREMENT DES NEGOCIATIONS

Article 2.

Les parties signataires et leurs membres sont d'accord que, pendant la durée d'éventuelles négociations pour la période 2015-2016, le point suivant soit respecté. Aucune revendication, qui est en contradiction avec le cadre légal prévu par la loi du 26/07/1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité et par la Loi du 28 avril 2015 instaurant la marge maximale pour l'évolution du coût salarial pour les années 2015 et 2016 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 I – DUREE DE TRAVAIL

Article 3.

La durée hebdomadaire conventionnelle de travail ne peut dépasser 38 heures par semaine en moyenne calculée sur une base annuelle.

CHAPITRE II – CONTRATS DE TRAVAIL SUCCESSIFS

Article 4.

En cas de succession de contrats de travail à durée déterminée ou de contrats de remplacement, la période couverte par lesdits contrats de travail sera prise en compte pour le calcul de l'ancienneté en cas d'embauche définitive pour autant qu'il n'y ait pas eu une interruption dans la succession de ces contrats de plus de quatre semaines.

CHAPITRE III – CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE ET TRAVAIL INTERIMAIRE

Article 5.

Les organisations syndicales s'engagent à autoriser le recours à l'intérim là où cela est légalement possible. Par ailleurs, les employeurs s'engagent à faire appel à l'intérim dans le respect de la législation.

Dans ce cadre, en cas d'embauche définitive à pourvoir, il sera donné une priorité, à compétences requises égales, aux travailleurs qui ont été liés par un contrat de travail à durée déterminée et aux travailleurs ayant exercé une mission d'intérim dans l'entreprise, pour autant qu'il n'y a pas eu d'interruption de plus de 18 mois depuis leur dernier contrat ou mission.

Il sera tenu compte de leur(s) période(s) antérieure(s) de travail ininterrompue(s) au sein de l'entreprise pour déterminer leur ancienneté au sein de l'entreprise en ce qui concerne uniquement le salaire de base et la durée des préavis.

CHAPITRE IV – ACCIDENTES DU TRAVAIL ET HANDICAPES

Article 6.

Les employeurs s'engagent, en fonction des possibilités, à engager ou maintenir au travail des travailleurs ayant des capacités physiques réduites causées ou non par un accident (d'ordre professionnel ou privé) ou par une maladie (d'ordre professionnel ou privé).

En cas d'incapacité partielle et afin de limiter au maximum les licenciements au motif de la force majeure, les parties signataires de la présente convention collective de travail mettront tout en œuvre pour maintenir au travail les ouvriers concernés, en concertation avec le conseiller en prévention, le CPPT (ou, à défaut, la délégation syndicale), le médecin du service externe, l'AWIPH ou le VOP en vue de promouvoir l'emploi d'handicapés là où cela s'avère possible.

Les parties signataires de la présente convention collective de travail recommandent également d'utiliser les subsides régionaux (AWIPH ou VOP) lors de l'engagement de personnes handicapées en vue de promouvoir l'emploi d'handicapés là où cela s'avère possible.

CHAPITRE V – SOUS-TRAITANCE

Article 7.

Si le recours à des sociétés tierces s'avère nécessaire, l'employeur s'engage à communiquer à la délégation syndicale ou au conseil d'entreprise, les activités de sous-traitance connues et planifiées.

L'information portera sur la nature des travaux, leur durée et la qualification des travailleurs qui effectueront ces travaux.

L'employeur s'engage à faire appel à des entreprises tierces qui respectent les dispositions légales en matière d'occupation du personnel, les lois et règlements belges relatifs à la sécurité et à la santé des travailleurs.

Le suivi des dispositions légales en matière de sécurité et de santé se fera en concertation avec le Comité de prévention et de protection sur les lieux du travail.

TITRE IV – CONDITIONS DE REMUNERATION

Les salaires minimum bruts, les salaires réels bruts et les primes brutes seront augmentés de 0,6 % à partir du 1 janvier 2016.

CHAPITRE I – SALAIRE MINIMUM D'ENGAGEMENT

Article 8.

§1. Le salaire minimum d'engagement est fixé à 10,4768 €/h, au 1^{er} janvier 2015. Le montant susmentionné est mis en regard de l'indice-pivot 119,42 (base 2004 = 100) ou 99,88 (base 2013 = 100).

Le salaire minimum d'embauche sera égale à 10,5397 euro à partir du 1 janvier 2016.

§ 2. A l'embauche, il est permis de donner un salaire minimum d'engagement égal à 95% du salaire minimum repris au premier paragraphe et ce durant quatre semaines de travail effectif au maximum. Pendant cette période l'ouvrier est formé et supervisé dans la fonction. Ce système ne peut être appliqué qu'une seule fois au même ouvrier, sauf en ce qui concerne les étudiants.

CHAPITRE II – PRIMES D'EQUIPES MINIMALES

Article 9.

Lorsque le travail est organisé en deux ou trois équipes "tournantes", les primes d'équipes sont octroyées comme suit aux ouvriers, sans distinction d'âge pour un régime de travail de 38 heures par semaine à partir du 1^{er} janvier 2015 :

<u>Equipe</u>	<u>Euros/ heure/2015</u>	<u>2016</u>
De l'après-midi	0,4507	0,4534
De nuit	1,4038	0,4122

Les montants susmentionnés sont mis en regard de l'indice-pivot 119,42 (base 2004 = 100) ou 99,88 (base 2013 = 100)

Ces montants minima sont liés à l'indice des prix à la consommation tel que prévu à l'article 10 de la présente convention collective de travail.

TITRE V – PAIX SOCIALE

Article 10.

S'agissant d'un accord collectif fermé, les organisations syndicales signataires de la présente convention et leurs membres s'engagent jusqu'au 31 décembre 2016 à ne poser, auprès des employeurs ressortissant du secteur de la miroiterie et de la fabrication de vitraux d'art, aucune revendication générale en faveur du personnel ouvrier.

Si la paix sociale n'est pas respectée, si la convention collective de travail du 28 avril 1987 conclue au sein de la Commission paritaire de l'industrie verrière concernant la paix sociale et les prestations d'intérêt public en temps de paix rendue obligatoire par l'arrêté royal du 22 septembre 1987 n'est pas respectée par les organisations syndicales et leurs membres, les sanctions prévues à l'article 4 de la convention collective de travail du 28 avril 1987 seront appliquées.

TITRE VI – VALIDITE

Article 11.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2015 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2016.

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

La présente convention collective de travail est conclue en application de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité et de la loi du 28 avril 2015.

Article 12.

Les dispositions plus favorables des conventions collectives de travail conclues au sein des entreprises ou des sous-secteurs d'activité maintiennent leurs effets pendant toute la durée de la présente convention collective de travail, pour autant qu'elles soient confirmées à leur niveau par toutes les parties.

Toutes les conventions collectives de travail sectorielles nationales conclues en 2013-2014 sont intégralement prolongées jusqu'au 31 décembre 2016, à moins qu'elles aient été modifiées par une convention collective de travail sectorielle nationale conclue en 2015 ou 2016.

Article 13.

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.

ooOoo

Collectieve arbeidsovereenkomst van 26 juni 2015, gesloten in de schoot van het Paritair Comité voor het Glasbedrijf (PC 115), betreffende de arbeids- en loonvoorwaarden in 2015 en 2016

TITEL I – TOEPASSINGSGBIED

Artikel 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en arbeiders van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor het Glasbedrijf.

Onder « arbeiders » verstaat men zowel arbeiders als arbeidsters.

TITEL II – ONDERHANDELINGSKADER

Artikel 2.

De ondertekenende partijen en hun leden zijn akkoord om volgend punt na te leven gedurende eventuele onderhandelingen voor de periode 2015-2016 : 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 26/07/96 tot de bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen en door de wet van 28 april 2015 tot instelling van de maximale marge voor loonkostenontwikkeling voor de jaren 2015 en 2016.

TITEL III – ARBEIDSVOORWAARDEN

HOOFDSTUK I – ARBEIDSDUUR

Artikel 3.

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

HOOFDSTUK II – OPEENVOLGENDE ARBEIDSOVEREENKOMSTEN

Artikel 4.

In geval van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur of vervangingsovereenkomsten, zal de gedekte periode door de bedoelde arbeidsovereenkomsten in aanmerking worden genomen voor de berekening van de anciënniteit in geval van definitieve aanwerving voor zover er geen onderbreking plaats heeft gehad in de opeenvolging van deze contracten van meer dan vier weken.

HOOFDSTUK III – ARBEIDSOVEREENKOMSTEN VAN BEPAALDE DUUR EN UITZENDWERK

Artikel 5.

De vakbondsorganisaties engageren zich om het gebruik van uitzendkrachten toe te staan daar waar het wettelijk mogelijk is. Anderzijds verbinden de werkgevers er zich toe het gebruik van uitzendarbeid te beperken tot die gevallen voorzien in de wetgeving.

In dit kader, in geval van definitieve aanwerving in het vooruitzicht, zal er, in geval van gelijke competentie, voorrang verleend worden, aan werknemers die verbonden waren door een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur en aan werknemers die reeds een interimopdracht hebben uitgevoerd in de onderneming, voor zover er geen onderbreking van meer dan achttien maanden is geweest sinds hun laatste contract of missie.

Er zal rekening gehouden worden met hun vorige periode(s) van ononderbroken tewerkstelling in de onderneming om hun anciënniteit te bepalen in de onderneming. Die anciënniteit zal enkel dienen voor wat betreft het basisloon en de duur van de opzeggingstermijn.

HOOFDSTUK IV – ARBEIDSONGEVALLEN EN ANDERSVALIDEN

Artikel 6.

De werkgevers verbinden er zich toe, in functie van de mogelijkheden, om werknemers met fysisch verminderde capaciteiten al dan niet veroorzaakt door ongeval (arbeidsongeval of privé-ongeval) of door ziekte (beroepsziekte of gewone ziekte) aan te werven of aan het werk te houden.

In geval van gedeeltelijke ongeschiktheid en om maximaal ontslagen wegens overmacht te beperken, zullen de ondertekenende partijen van deze collectieve arbeidsovereenkomst alles in het werk stellen om betrokken arbeiders aan het werk te houden, in overleg met de preventieadviseur, het CPBW (of, bij ontstentenis, de vakbondsafvaardiging), de geneesheer van

de externe dienst, de AWIPH en VOP met het oog op de promotie van tewerkstelling van gehandicapten waar dit mogelijk blijkt.

De ondertekenende partijen van deze collectieve arbeidsovereenkomst doen eveneens de aanbeveling om bij aanwerving van personen met een handicap gebruik te maken van de regionale subsidies (AWIPH en VOP) met het oog op de promotie van tewerkstelling van gehandicapten daar waar dit mogelijk blijkt.

HOOFDSTUK V - ONDERAANNEMING

Artikel 7.

Indien het nodig blijkt een beroep te moeten doen op onderaannemingsbedrijven, verbindt de werkgever er zich toe de vakbondsafvaardiging of de ondernemingsraad op de hoogte te brengen van de gekende en geplande onderaannemingsactiviteiten.

De informatie zal betrekking hebben op de aard van de werken, hun duur en de kwalificatie van de werknemers die deze werken zullen uitvoeren.

De werkgever verbindt er zich toe een beroep te doen op onderaannemingsbedrijven die de wettelijke bepalingen inzake personeelsbezetting, de wetten en Belgische reglementen betreffende veiligheid en gezondheid van de werknemers, naleven.

De opvolging van de wettelijke bepalingen inzake veiligheid en gezondheid zal gebeuren in overleg met het Comité voor preventie en bescherming op het werk.

TITEL IV – LOONVOORWAARDEN

De bruto minimumlonen, de reële brutolonen en de bruto premies zullen met 0,6 % worden verhoogd op datum van 1 januari 2016.

HOOFDSTUK I – MINIMUM AANWERVINGSLOON

Artikel 8.

§ 1. Het minimum aanwervingsloon wordt vastgesteld op 10,4768 €/u, op 1 januari 2015. Dit bedrag moet tegenover het spilindexcijfer 119,42 (basis 2004 = 100) of 99,88 (basis 2013 = 100) of worden gesteld.

Het minimum aanwervingsloon wordt 10,5397 op 1 januari 2016.

§ 2. Bij de aanwerving, mag men een minimum aanwervingsloon betalen gelijk aan 95 % van het minimumloon vermeld in de eerste paragraaf en dit gedurende maximum vier weken effectieve arbeid. Gedurende deze periode wordt de werknemer opgeleid en begeleid in de functie. Dit systeem mag maar één keer toegepast worden voor dezelfde arbeider, behalve voor de studenten.

HOOFDSTUK II – MINIMALE PLOEGENPREMIES

Artikel 9.

Wanneer het werk in twee of in drie "draaiende" ploegen is ingericht, worden aan de arbeiders, zonder onderscheid van leeftijd, de ploegenpremies toegekend voor een arbeidsregeling van 38 uren per week vanaf 1 januari 2015 :

<u>Ploeg</u>	<u>Euro/uur 2015</u>	<u>2016</u>
Namiddag	0,4507	0,4534
Nacht	1,4038	1,4122

De bovenvermelde bedragen stemmen overeen met het spilindexcijfer 119,42 (basis 2004 = 100) of 99,88 (basis 2013 = 100).

Deze minimumbedragen worden gekoppeld aan het indexcijfer van de consumptieprijzen zoals voorzien in artikel 10 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

TITEL V – SOCIALE VREDE

Artikel 10.

Aangezien het een gesloten collectief akkoord betreft, verbinden de ondertekenende vakbonden van de huidige overeenkomst en hun leden er zich toe tot 31 december 2016 geen enkele algemene eis meer te stellen, ten gunste van de arbeiders, bij de werkgevers die behoren tot sector van de spiegelmakerij en van de fabricage van kunstramen.

Indien de sociale vrede niet nageleefd wordt, indien de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 april 1987, gesloten in de schoot van het Paritair Comité voor het Glasbedrijf, betreffende de sociale vrede en prestaties van openbaar nut in vreedstijd algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 22 september 1987, niet nageleefd wordt door de vakbondsorganisaties en hun leden, zullen de sancties voorzien in artikel 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 april 1987 toegepast worden.

TITEL VI – GELDIGHEID

Artikel 11.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt van kracht op 1 januari 2015 en verliest haar uitwerking op 31 december 2016.

Deze arbeidsovereenkomst 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.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten ter uitvoering van de wet van 26 juli 1996 betreffende de bevordering van de werkgelegenheid en het preventieve behoud van de competitiviteit en de wet van 28 april 2015.

Artikel 12.

De voordeligere maatregelen van de collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten in de schoot van de ondernemingen behouden hun uitwerking tijdens de ganse duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst, voor zover zij op deze niveaus door alle partijen bevestigd worden.

Alle nationale sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten die werden gesloten in 2013-2014, worden integraal verlengd tot 31 december 2016, tenzij zij werden gewijzigd door een nationale sectorale collectieve arbeidsovereenkomst afgesloten in 2015 of 2016.

Artikel 13.

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