



ERRATUM

Commission paritaire de l'industrie verrière

**CCT n° 143063/CO/115
du 25/09/2017**

Correction du texte néerlandais :

- Dans le titre de la CCT « **2017** » doit être ajouté après « 25 september ».
- A l'article 8 « **van 21 maart 2017** » doit être ajouté après « (...) cao nr. 119 ».

Correction du texte français :

- A l'article 8 « **du CNT** » doit être ajouté après « (...) du 21 mars 2017 ».

Correction du texte néerlandais :

- La seconde phrase du § 1er de l'article 9 doit être corrigée comme suit : « Dit bedrag moet tegenover het spilindexcijfer 104,94 (basis 2013 = 100) **worden gesteld.** ».
- Dans l'article 9, § 1^{er} et 9, § 2 « d'augmentation » doit être remplacé par « **verhoging** » (deux fois donc).
- A l'article 10, avant « Geschiedenis ter info », la phrase suivante doit être ajoutée au texte néerlandais : « **De bovenvermelde bedragen stennmen overeen met het spilindexcijfer 104,94 (basis 2013 = 100)** ».

ERRATUM

Paritair Comité voor het glasbedrijf

**CAO nr. 143063/CO/115
van 25/09/2017**

Verbetering van de Nederlandstalige tekst :

- In de titel van de CAO moet « **2017** » ingevoerd worden na « 25 september ».
- In artikel 8 moet « **van 21 maart 2017** » ingevoerd worden na « (...) cao nr. 119 ».

Verbetering van de Franstalige tekst :

- In artikel 8 moet « **du CNT** » ingevoerd worden na « (...) du 21 mars 2017 ».

Verbetering van de Nederlandstalige tekst :

- De tweede zin van § 1 van artikel 9 moet als volgt verbeterd worden : « Dit bedrag moet tegenover het spilindexcijfer 104,94 (basis 2013 = 100) **worden gesteld.** ».
- In artikel 9, § 1 en 9, § 2 moet « d'augmentation » vervangen worden door « **verhoging** » (tweemaal).
- In artikel 10, moet de volgende zin gevoerd worden vóór « Geschiedenis ter info » : « **De bovenvermelde bedragen stennmen overeen met het spilindexcijfer 104,94 (basis 2013 = 100)** ».

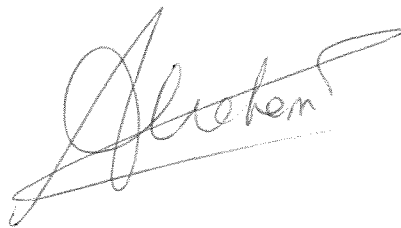
- L'article 13 doit être corrigé comme suit : « De voordeligere maatregelen van de collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten in de schoot van de ondernemingen **of de bedrijfsectoren** behouden hun uitwerking tijdens de ganse duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst, voor zover zij op deze niveaus door alle partijen bevestigd worden. »

Décision du

- Artikel 13 moet als volgt verbeterd worden : « De voordeligere maatregelen van de collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten in de schoot van de ondernemingen **of de bedrijfsectoren** behouden hun uitwerking tijdens de ganse duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst, voor zover zij op deze niveaus door alle partijen bevestigd worden. »

Beslissing van

09 -05- 2018

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'J. Koster', written over a horizontal line.

Convention collective de travail du 25 septembre 2017, conclue au sein de la Commission paritaire de l'industrie verrière (CP 115), relative aux conditions de travail et de rémunération en 2017 et 2018

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 2017-2018, 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, modifiée par la loi du 19 mars 2017, et par la CCT n° 119 du 21 mars 2017 fixant la marge maximale pour l'évolution du coût salarial pour la période 2017-2018, 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

Chapitre I – MARGE SALARIALE

Article 8.

La marge maximale pour l'évolution du coût salarial prévue dans la CCT ~~du CNT~~ ^{du CNT} n° 119 du 21 mars 2017 fixant la marge maximale pour l'évolution du coût salarial pour la période 2017-2018, est remplie comme suite:

- A dater du 01/06/2017, les salaires horaires bruts minimums et réels, ainsi que les primes d'équipe sont augmentés de 0,8 %.
- Les 0,3 % restants (à calculer de la même façon que les 0,8 %) peuvent être négociés librement au sein des entreprises.

Les interlocuteurs sociaux attirent l'attention sur l'importance de supprimer progressivement les différences de traitement entre ouvriers et employés.

Si aucun accord n'est trouvé en entreprise avant le 31/12/2017, les salaires horaires bruts minimums et réels, ainsi que les primes d'équipe sont augmentés de 0,3 % à dater du 01/06/2017.

CHAPITRE II – SALAIRE MINIMUM D'ENGAGEMENT

Article 9.

§1. Le salaire minimum d'embauche est fixé à 11,0532 €/h à partir du 1^{er} juin 2017. Le montant susmentionné est mis en regard de l'indice-pivot 104,94 (base 2013 = 100)

Historique pour info :

1/01/2015 : 10,4768 €/h

1/01/2016 : 0,6 % d'augmentation → 10,5397 €/h

1/05/2016 : indice-pivot de 100,86 dépassé, nouvel indice-pivot 102,88 → 2% d'augmentation : 10,7505 €/h

1/05/2017 : indice-pivot de 102,88 dépassé, nouvel indice-pivot 104,94 → 2% d'augmentation : 10,9655 €/h

1/06/2017 après négociation, 0,8 % → : 11,0532 €/h et indice-pivot 104,94

§ 2. A l'embauche, il est permis de donner un salaire minimum d'engagement égal à 95% du salaire minimum repris au premier paragraphe (10, 5006 €/h au 1^{er} juin 2017 – indice-pivot : 104,94 (base 2013 = 100) 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.

Historique pour info :

1/01/2015 : 9,9530 €/h

1/01/2016 : 0,6 % d'augmentation → 10,0127 €/h

1/05/2016 : indice-pivot de 100,86 dépassé, nouvel indice-pivot 102,88 → 2% d'augmentation : 10,2130 €/h

1/05/2017 : indice-pivot de 102,88 dépassé, nouvel indice-pivot 104,94 → 2% d'augmentation : 10,4173 €/h

1/06/2017 après négociation, 0,8 % → : 10,5006 €/h et indice-pivot 104,94

CHAPITRE III – PRIMES D'EQUIPE MINIMALES

Article 10.

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} juin 2017 :

Equipe	1/06/2017
Après-midi	0,4756 €/h
Nuit	1,4810 €/h

Les montants susmentionnés sont mis en regard de l'indice-pivot 104,94 (base 2013 = 100)

Historique

Equipe	2015	1/01/2016	01/05/2016	1/05/2017
Après-midi	0,4507 €/u	0,4534 €/u	0,4625 €/u	0,4718 €/h
Nuit	1,4038 €/u	1,4122 €/u	1,4404 €/u	1,4692 €/h

TITRE V – PAIX SOCIALE

Article 11.

Les organisations syndicales s'engagent à respecter la paix sociale pendant la durée de la convention.

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

TITRE VI – VALIDITE

Article 12.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2017 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2018.

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, modifiée par la loi du 19 mars 2017, et de la CCT 119 du 21 mars 2017 fixant la marge maximale pour l'évolution du coût salarial pour la période 2017-2018.

Article 13.

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.

Article 14.

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

2017

Collectieve arbeidsovereenkomst van 25 september, gesloten in de schoot van het Paritair Comité voor het Glasbedrijf (PC 115), betreffende de arbeids- en loonvoorwaarden in 2017 en 2018

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 2017-2018 : 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 gewijzigd door de wet van 19 maart 2017 en door de cao nr 119 van 21 maart 2017 tot vaststelling van de maximale marge voor loonkost ontwikkeling voor de periode 2017-2018.

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

HOOFDSTUK I – LOONMARGE

Artikel 8

De maximale marge voor de loonkostevoluitie die is bepaald in de cao nr. 119 van de NAR tot vaststelling van de maximale marge voor loonkostenontwikkeling voor de periode 2017-2018, wordt als volgt ingevuld :

- Vanaf 01/06/2017 worden de minimum bruto uurlonen en de reële bruto uurlonen en de ploegenpremies verhoogd met 0,8 %.

Van 21 maart 2017

✓

- Over de overige 0,3 % (te berekenen op dezelfde manier als de 0,8 %) kan vrij in de ondernemingen onderhandeld worden.

De sociale gesprekpartners vragen aandacht voor het belang van de geleidelijke afschaffing van de verschillen in behandeling tussen arbeiders en bedienden.

Indien er in de onderneming geen akkoord kan worden gesloten vóór 31/12/2017, worden de minimum bruto uurlonen en de reële bruto uurlonen en de ploegenpremies verhoogd met 0,3 % vanaf 01/06/2017.

HOOFDSTUK II – MINIMUM AANWERVINGSLOON

Artikel 9.

§ 1. Het minimum aanwervingsloon wordt vastgesteld op 11,0532 €/u vanaf 1 juni 2017. Dit bedrag moet tegenover het ~~spilindex~~ 104,94 (basis 2013 = 100) *worden gesteld.*
spilindexcijfer

Geschiedenis ter info :

1/01/2015 : 10,4768 €/u

1/01/2016 : 0,6 % *verhoging* d'augmentation → 10,5397 €/u

1/05/2016 : spilindex 100,86 overschreden, nieuwe spilindex 102,88 → 2% verhoging : 10,7505 €/u

1/05/2017 : spilindex 102,88 overschreden, nieuwe spilindex 104,94 → 2% verhoging : 10,9655 €/u

1/06/2017 na onderhandelingen, 0,8 % → : 11,0532 €/u en spilindex 104,94

§ 2. Bij de aanwerving, mag men een minimum aanwervingsloon betalen gelijk aan 95 % van het minimumloon vermeld in de eerste paragraaf (10,5006 €/u op 1 juni 2017– spilindex 104,94 (basis 2013 = 100) 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.

Geschiedenis terr info :

1/01//2015 : 9,9530 €/u

1/01/2016 : 0,6 % *verhoging* d'augmentation → 10,0127 €/u

1/05/2016 : spilindex 100,86 overschreden, nieuwe spilindex 102,88 → 2% verhoging : 10,2130 €/u

1/05/2017 : spilindex de 102,88 overschreden, nieuwe spilindex 104,94 → 2% verhoging : 10,4173 €/u

1/06/2017 na onderhandelingen, 0,8 % → : 10,5006 €/u en pilindex 104,94

HOOFDSTUK III – MINIMALE PLOEGENPREMIES

Artikel 10.

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 juni 2017 :

Ploeg	1/06/2017
Namiddag	0,4756 €/u
Nacht	1,4810 €/u

De bovengenoemde bedragen stemmen overeen met het spilindexcijfer 104,94 (van 2013 = 100).
 Geschiedenis ter info

Ploeg	2015	1/01/2016	01/05/2016	1/05/2017
Namiddag	0,4507 €/u	0,4534 €/u	0,4625 €/u	0,4718 €/u
Nacht	1,4038 €/u	1,4122 €/u	1,4404 €/u	1,4692 €/u

TITEL V – SOCIALE VREDE

Artikel 11.

De syndicale organisaties verbinden er zich toe om gedurende de duur van deze cao de sociale vrede te respecteren.

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

TITEL VI – GELDIGHEID

Artikel 12.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt van kracht op 1 januari 2017 en verliest haar uitwerking op 31 december 2018.

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 gewijzigd door de wet van 19 maart 2017 en de CAO nr 119 van 21 maart 2017 tot vaststelling van de maximale marge voor loonkostontwikkeling voor de periode 2017-2018.

Artikel 13.

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.

of de Bedrijfssectoren

Artikel 14.

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.