



ERRATUM

Commission paritaire de l'industrie verrière

**CCT n° 169714/CO/115
du 01/12/2021**

Correction du texte néerlandais :

- L'article 10, § 2 doit être corrigé comme suit :
« Bij de aanwerving, mag men een minimum aanwervingsloon betalen gelijk aan 95 pct. van het minimumloon vermeld in de eerste paragraaf (~~10,7106 EUR/uur tot 30 juni 2019 (11,0798 EUR/uur vanaf 1 februari 2020 - spilindex 109,18 - basis 2013 = 100 - en 11,3014 EUR/uur vanaf 1 september 2021 - spilindex 111,36 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. »

Décision du

ERRATUM

Paritair Comité voor het glasbedrijf

**CAO nr. 169714/CO/115
van 01/12/2021**

Verbetering van de Nederlandstalige tekst :

- Artikel 10, § 2 moet als volgt verbeterd worden : « Bij de aanwerving, mag men een minimum aanwervingsloon betalen gelijk aan 95 pct. van het minimumloon vermeld in de eerste paragraaf (~~10,7106 EUR/uur tot 30 juni 2019 (11,0798 EUR/uur vanaf 1 februari 2020 - spilindex 109,18 - basis 2013 = 100 - en 11,3014 EUR/uur vanaf 1 september 2021 - spilindex 111,36 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. »

Beslissing van

23-05-2022
Aleebom

Paritair Comité voor het glasbedrijf (PC 115.00)

*Collectieve arbeidsovereenkomst
van 1 december 2021*

Arbeids- en loonvoorwaarden
in 2021 en 2022

TITEL I. Toepassingsgebied

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en arbeiders van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor het glasbedrijf. De titel IV "Loonvoorwaarden" van deze collectieve arbeidsovereenkomst is echter niet van toepassing op de werkgevers en arbeiders van de ondernemingen die ressorteren onder de subsector van de spiegelmakerij waarvoor een specifieke collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten.

Onder "arbeiders" verstaat men : zowel arbeiders als arbeidsters.

TITEL II. Onderhandelingskader

Art. 2. De ondertekende partijen en hun leden zijn akkoord om volgend punt na te leven gedurende eventuele onderhandelingen voor de periode 2021-2022 : 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 30 juli 2021 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 9 augustus 2021) tot vaststelling van de maximale marge voor loonkost ontwikkeling voor de periode 2021-2022.

**Commission paritaire de l'industrie verrière
(CP 115.00)**

*Convention collective de travail
du 1^{er} décembre 2021*

Conditions de travail et de rémunération
en 2021 et 2022

TITRE Ier. Champ d'application

Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises ressortissant à la Commission paritaire de l'industrie verrière. Le titre IV "Conditions de rémunération" de la présente convention collective de travail ne s'applique néanmoins pas aux employeurs et ouvriers des entreprises ressortissant du sous-secteur de la miroiterie pour lequel une convention collective de travail spécifique est conclue.

Par "ouvriers" on entend : les ouvriers et les ouvrières.

TITRE II. Encadrement des négociations

Art. 2. Les parties signataires et leurs membres sont d'accord que, pendant la durée d'éventuelles négociations pour la période 2021-2022, 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 30 juillet 2021 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 9 août 2021), fixant la marge maximale pour l'évolution du coût salarial pour la période 2021-2022 ne sera introduite ou discutée au sein du secteur, au sein des sous-secteurs et des entreprises de l'industrie du verre.

TITEL III. *Arbeidsvoorwaarden*

HOOFDSTUK I. *Arbeidsduur*

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

**HOOFDSTUK II.
*Opeenvolgende arbeidsovereenkomsten***

Art. 4. In geval van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur of vervangingsovereenkomsten, zal de gedeekte periode door de bedoelde arbeidsovereenkomsten in aanmerking worden genomen voor de berekening van de ancillanteit in geval van definitieve aanwerving, voor zover er geen onderbreking plaats heeft gehad in de opeenvolging van deze contracten van meer dan vier weken.

**HOOFDSTUK III.
*Arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur en uitzendwerk***

Art. 5. De vakbondsorganisaties engageren zich om het gebruik van uitzendkrachten toe te staan daar waar het wettelijk mogelijk is. Anderzijds verbinden de werkgevers er zich toe het gebruik van uitzendarbeid te beperken tot die gevallen voorzien in de wetgeving.

TITRE III. *Conditions de travail*

CHAPITRE Ier. *Durée de travail*

Art. 3. La durée hebdomadaire conventionnelle de travail ne peut dépasser 38 heures par semaine en moyenne calculée sur une base annuelle.

**CHAPITRE II.
*Contrats de travail successifs***

Art. 4. En cas de succession de contrats de travail à durée déterminée ou de contrats de remplacement, la période couverte par lesdits contrats de travail sera prise en compte pour le calcul de l'ancienneté en cas d'embauche définitive pour autant qu'il n'y ait pas eu une interruption dans la succession de ces contrats de plus de quatre semaines.

**CHAPITRE III.
*Contrats de travail à durée déterminée et travail intérimaire***

Art. 5. Les organisations syndicales s'engagent à autoriser le recours à l'intérim là où cela est légalement possible. Par ailleurs, les employeurs s'engagent à faire appel à l'intérim dans le respect de la législation.

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 intermopdracht hebben uitgevoerd in de onderneming, voor zover er geen onderbreking van meer dan 18 maanden is geweest sinds hun laatste contract of missie.

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

HOOFDSTUK IV.

Arbeidsongevallen, andersvaliden en re-integratietraject

Art. 6. Slachtoffers van een arbeidsongeval en gehandicapten

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

In geval van gedeeltelijke ongeschiktheid en om maximaal ontslagen wegens overmacht te beperken, zullen de ondertekende partijen van deze collectieve arbeidsovereenkomst alles in het werk stellen om betrokken arbeiders aan het werk te houden, in overleg met de preventieadviseur, het comité voor preventie en bescherming op het werk (of, bij ontstentenis, de vakbondsafvaardiging), de geneesheer van de externe dienst, de AWIPH en VOP met het oog op de promotie van tewerkstelling van gehandicapten, waar dit mogelijk blijkt.

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.

Accidentés du travail, handicapés et trajet de réintégriation

Art. 6. Accidentés du travail et handicapés

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

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

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

Art. 7. Re-integratietraject

In het kader van de procedures van re-integratieprojecten, waken de werkgevers van de sector er in het bijzonder over de betrokken werknemers, met respect voor het privé-leven, eraan te herinneren dat zij zich kunnen laten bijstaan door een werknemersvertegenwoordiger van het comité voor preventie en bescherming op het werk of door een syndicaal afgevaardigde van hun keuze gedurende het hele re-integratietraject (artikel 1.4-77 van de Code voor welzijn op het werk).

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

HOOFDSTUK V. *Onderaanneming*

Art. 8. Indien het nodig blijkt een beroep te moeten doen op onderaannemingsbedrijven, verbindt de werkgever er zich toe de vakbondsafvaardiging of de ondernemingsraad op de hoogte te brengen van de gekende en geplande onderaannemingsactiviteiten.

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

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

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

Art. 7. Trajet de ré intégration

Dans le cadre des procédures de trajet de ré intégration des travailleurs en incapacité de travail de longue durée, les employeurs du secteur veillent spécifiquement à rappeler aux ouvriers concernés, dans le respect de la vie privée, leur droit de se faire assister par un représentant des travailleurs au sein du comité pour la prévention et la protection au travail ou, à défaut, par un représentant syndical de leur choix, tout au long du trajet de ré intégration (article 1.4-77 du Code sur le bien-être au travail).

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

CHAPITRE V. *Sous-traitance*

Art. 8. Si le recours à des sociétés tierces s'avère nécessaire, l'employeur s'engage à communiquer à la délégation syndicale ou au conseil d'entreprise, les activités de sous-traitance connues et planifiées.

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

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

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. *Loonvoorraarden*

HOOFDSTUK I. *Loonmarge*

Art. 9. De maximale marge voor de evolutie van de loonkost, voorzien in het Koninklijk Besluit van 30 juli 2021 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 tot vaststelling van de maximale marge voor de loonkostenontwikkeling voor de periode 2021-2022, wordt als volgt ingevuld :

a. *Minimum sectorale bruto-uurlonen :*

De sectorale minimum bruto-uurlonen worden met 0,4 % verhoogd, met een minimum van € 0,10 € per uur (op basis van 38 uur/week¹) vanaf 01/01/2022.

Indien de loonindexering in januari 2022 plaatsvindt, worden de lonen eerst geïndexeerd en vervolgens op 1 januari 2022 verhoogd met de boven genoemde loonstijgingen.

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

TITRE IV. *Conditions de rémunération*

CHAPITRE Ier. *Marge salariale*

Art. 9. La marge maximale pour l'évolution du coût salarial prévue dans l'Arrêté royal du 30 juillet 2021 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 fixant la marge maximale pour l'évolution du coût salarial pour la période 2021-2022, est remplie comme suit :

a. *Salaires horaires bruts minimums sectoriels :*

Les salaires horaires bruts minimums sectoriels sont augmentés de 0,4%, avec un minimum de 0,10 €/heure (en base 38h/semaine²) à dater du 01/01/2022.

Si l'indexation des salaires a lieu au mois de janvier 2022, les salaires sont d'abord indexés et ensuite augmentés avec les augmentations salariales prévues ci-dessus au 1er janvier 2022.

¹ De minimumverhoging van 0,10 EUR is voorzien voor een loon dat gekoppeld is aan een 38-uren/week arbeidsregime. Als de wekelijkse werkschema's verschillen, is een gelijktrekking vereist wanneer het betaalde uurloon overeenkomt met dit verschillend arbeidsregime (wanneer compenserende rustdagen worden betaald).

Bijvoorbeeld, bij een arbeidsregime van 40 uur/week met het loon van een 40-uren week (en dus met betaalde compenserende rustdagen), zal de minimumverhoging 0,0950 EUR bedragen (wat overeenkomt met 0,10 EUR x (38/40)).

² L'augmentation minimale de 0,10 EUR est prévue pour un salaire relatif à un régime de travail de 38 heures/semaine. Si le régime de travail hebdomadaire est différent, une péréquation est nécessaire lorsque le salaire horaire payé correspond à ce régime de travail différent (quand les jours de repos compensatoire sont payés).

Par exemple, en cas de régime de travail de 40 heures/semaine avec le salaire de la semaine de 40 heures (et donc avec les jours de repos compensatoire payés), l'augmentation minimale sera de 0,0950 EUR (ce qui correspond à 0,10 EUR x (38/40)).

b. De sociale partners hebben de mogelijkheid om op ondernemingsvlak een akkoord te onderhandelen binnen de grenzen van de loonnorm van 0,4% voor de periode van 1/01/2021 tot 31/12/2022 alsook in het kader van de corona-premie.

b. Les partenaires sociaux ont la possibilité de négocier un accord au niveau de l'entreprise dans le cadre de la marge salariale de 0,4% pour la période du 1/01/2021 au 31/12/2022 ainsi que dans le cadre de la prime corona.

Indien ten laatste op 17/12/2021 geen overeenkomst in de onderneming wordt bereikt:

- de loonnorm is uitgeput door een verhoging van de reële bruto-uurlonen met ingang van 01/01/2022 met 0,4% met een minimum van € 0,10 € per uur (op basis van 38 uur/week); Indien de loonindexering in januari 2022 plaatsvindt, worden de lonen eerst geïndexeerd en vervolgens op 1 januari 2022 verhoogd met de boven genoemde loonstijgingen.
- toekenning van een coronapremie van 150 €³ (zonder criteria) aan werknemers:
 - die minstens één effectieve prestatiedag hebben tijdens de periode van 1 december 2020 tot 30 november 2021;
 - prorata van het arbeidsregime op 30 november 2021;
 - betaalbaar aan de werknemers in dienst op 30/11/2021;
 - de eventuele coronapremies die al werden toegekend in 2021 worden in mindering gebracht op het bedrag van 150 €.

Deze eenmalige coronapremie wordt toegekend in de vorm van consumptiecheques conform het Koninklijk besluit van 21 juli 2021 tot wijziging van artikel 19quinquies van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders.

De maximale nominale waarde van de consumptiecheque bedraagt 10 € per consumptiecheque.

De werkgevers zullen de consumptiecheques “coronapremie” in elektronische vorm toekennen tenzij op het niveau van de onderneming wordt beslist om deze in papieren vorm toe te kennen, volgens de modaliteiten voorzien in deze overeenkomst.

Si aucun accord n'est trouvé en entreprise au plus tard le 17/12/2021 :

- la norme salariale est épuisée par une augmentation des salaires horaires bruts réels de 0,4 % avec un minimum de 0,10 €/heure (en base 38h/semaine) à dater du 01/01/2022 ;
Si l'indexation des salaires a lieu au mois de janvier 2022, les salaires sont d'abord indexés et ensuite augmentés avec les augmentations salariales prévues ci-dessus au 1er janvier 2022.
- octroi d'une prime corona de 150 €⁴ (sans critère) aux travailleurs :
 - ayant presté au moins un jour de travail effectif durant la période du 1^{er} décembre 2020 au 30 novembre 2021 ;
 - au prorata du régime de travail au 30 novembre 2021 ;
 - payable aux travailleurs en service au 30/11/2021 ;
 - les éventuelles primes corona déjà octroyées en 2021 sont déduites du montant de 150 €.

Cette prime corona unique est octroyée sous la forme de chèques consommation conformément à l'arrêté royal du 21 juillet 2021 modifiant l'article 19quinquies de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs.

La valeur nominale maximale du chèque consommation s'élève à 10 € par chèque consommation.

Les employeurs accorderont les chèques consommation « prime corona » sous format électronique à moins qu'il ne soit décidé au niveau de l'entreprise de l'octroyer sous format papier selon les modalités prévues dans cette convention.

³ In ondernemingen kan deze bonus via CAO worden omgevormd tot minstens een gelijkwaardig voordeel.

⁴ Dans les entreprises cette prime pourra être modalisée sous forme d'une CCT en un avantage au minimum équivalent.

Voor de consumptiecheques geldt bovendien dat:

- Deze niet mogen worden toegekend ter vervanging van of als omzetting van loon, premies, voordeLEN in natura of andere voordeLEN, al dan niet onderworpen aan sociale zekerheidsbijdragen.
- De papieren of elektronische cheques kunnen niet geheel of gedeeltelijk voor geld ingewisseld worden.
- De cheques worden uitgereikt op naam van de werknemer.
- De consumptiecheques moeten tussen 1 augustus 2021 en 31 december 2021 uitgegeven worden door de onderneming.
- Ze blijven geldig tot 31 december 2022.

De individuele rekening van de werknemer zal de waarde van de coronapremie vermelden.

c. Ploegenpremies :

De sectorale ploegenpremies worden per 1 januari 2022 met 0,4% verhoogd.

HOOFDSTUK II. *Minimum aanwervingsloon*

Art. 10. § 1. Vanaf 1 februari 2020 wordt het minimum aanwervingsloon vastgesteld op 11,6630 EUR/uur.

Dit bedrag moet worden gesteld tegenover de spil-index van 109,18 (basis 2013 = 100).

Vanaf 1 september 2021 wordt het minimum aanwervingsloon vastgesteld op 11,8963 EUR/uur.

Dit bedrag moet worden gesteld tegenover de spil-index van 111,36 (basis 2013 = 100).

Vanaf 1 januari 2022 wordt het minimum aanwervingsloon met 0,4 % verhoogd, met een minimum van 0,10 € per uur (op basis van 38 uur/week).

Indien de loonindexering in januari 2022 plaatsvindt, worden de lonen eerst geïndexeerd en vervolgens op 1 januari 2022 verhoogd met de bovengenoemde loonstijgingen.

En outre, les conditions suivantes s'appliquent aux chèques consommation :

- Ils ne peuvent pas être accordés en remplacement ou en conversion de la rémunération, de primes, avantages en nature ou autres avantages, soumis ou non aux cotisations de sécurité sociale.
- Les chèques format papier ou électronique ne peuvent pas être échangés entièrement ou partiellement en espèces.
- Les chèques doivent être émis au nom du travailleur.
- Les chèques consommation doivent être émis par l'entreprise entre le 1er août 2021 et le 31 décembre 2021.
- Ils restent valables jusqu'au 31 décembre 2022.

Le compte individuel du travailleur mentionnera la valeur de la prime corona.

c. Primes d'équipes :

Les primes d'équipe sectorielles sont augmentées de 0,4% au 1er janvier 2022.

CHAPITRE II. *Salaire minimum d'engagement*

Art. 10. § 1er. A partir du 1er février 2020, le salaire minimum d'embauche est fixé à 11,6630 EUR/heure.

Le montant susmentionné est mis en regard de l'indice-pivot 109,18 (base 2013 = 100).

A partir du 1er septembre 2021, le salaire minimum d'embauche est fixé à 11,8963 EUR/heure.

Le montant susmentionné est mis en regard de l'indice-pivot 111,36 (base 2013 = 100).

À partir du 1^{er} janvier 2022, le salaire minimum d'embauche est augmenté de 0,4%, avec un minimum de 0,10 €/heure (en base 38h/semaine).

Si l'indexation des salaires a lieu au mois de janvier 2022, les salaires sont d'abord indexés et ensuite augmentés avec les augmentations salariales prévues ci-dessus au 1er janvier 2022.

§ 2. Bij de aanwerving, mag men een minimum aanwervingsloon betalen gelijk aan 95 pct. van het minimumloon vermeld in de eerste paragraaf (10,7106 EUR/uur tot 30 juni 2019 (11,0798 EUR/uur vanaf 1 februari 2020 – spilindex 109,18-basis 2013=100 - en 11,3014 EUR/uur vanaf 1 september 2021-spilindex 111,36 – 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.

HOOFDSTUK III. Minimale ploegenpremies

Art. 11. Wanneer het werk in twee of in drie "draaiende" ploegen is ingericht, worden aan de arbeiders, zonder onderscheid van leeftijd, de ploegenpremies toegekend voor een arbeidsregeling van 38 uren per week :

§ 2. A l'embauche, il est permis de donner un salaire minimum d'engagement égal à 95 p.c. du salaire minimum repris au premier paragraphe (11,0798 EUR/heure à partir du 1er février 2020 – indice-pivot 109,18-base 2013=100 - et 11,3014 EUR/heure à partir du 1er septembre 2021-indice-pivot 111,36 – 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.

CHAPITRE III. Primes d'équipes minimales

Art. 11. Lorsque le travail est organisé en deux ou trois équipes "tournantes", les primes d'équipes sont octroyées comme suit aux ouvriers, sans distinction d'âge pour un régime de travail de 38 heures par semaine comme suit :

- Vanaf 1 februari 2020 :- A partir du 1er février 2020 :

Ploeg	Vanaf 1 februari 2020	Equipe	A partir du 1er février 2020
Namiddag	0,5002 EUR/uur	Après-midi	0,5002 EUR/heure
Nacht	1,5578 EUR/uur	Nuit	1,5578 EUR/heure

De bovenvermelde bedragen moeten worden gesteld tegenover de spilindex van 109,18 (basis 2013 = 100).

Les montants susmentionnés sont mis en regard de l'indice-pivot de 109,18 (base 2013=100).

- Vanaf 1 september 2021 :- A partir du 1^{er} septembre 2021 :

Ploeg	Vanaf 1 septembre 2021	Equipe	A partir du 1er septembre 2021
Namiddag	0,5102 EUR/uur	Après-midi	0,5102 EUR/heure
Nacht	1,5890 EUR/uur	Nuit	1,5890 EUR/heure

De bovenvermelde bedragen moeten worden gesteld tegenover de spilindex van 111,36 (basis 2013 = 100).

Les montants susmentionnés sont mis en regard de l'indice-pivot de 111,36 (base 2013=100).

- Vanaf 1 januari 2022:

De sectorale ploegenpremies worden met 0,4% verhoogd.

- A partir du 1^{er} janvier 2022 :

Les primes d'équipe sectorielles sont augmentées de 0,4%.

TITEL V. Syndicale opdrachten

Art. 12. Op het vlak van de onderneming die niet over een eigen reglement beschikt, zal een pot van 4 dagen per effectief mandaat in de syndicale delegatie worden voorzien voor syndicale opdrachten voor 2022.

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

TITRE V. Missions syndicales

Art. 12. Au niveau de l'entreprise qui ne dispose pas de règlement propre, un pot de 4 jours par mandat effectif en délégation syndicale sera prévu pour des missions syndicales pour 2022.

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

*TITEL VI. Sociale vrede**TITRE VI. Paix sociale*

Art. 13. De syndicale organisaties verbinden er zich toe om gedurende de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst de sociale vrede te respecteren.

Indien de sociale vrede niet nageleefd wordt, indien de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 april 1987, gesloten in de schoot van het Paritaire Comité voor het glasbedrijf, betreffende de sociale vrede en prestaties van openbaar nut in vredesstijd, 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 VII. *Geldigheid*

Art. 14. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt van kracht op 1 januari 2021 en verliest haar uitwerking op 31 december 2022.

Deze overeenkomst wordt te goeder trouw gesloten en de ondertekenende partijen verbinden er zich toe om ze te doen naleven bij hun lastgevers, zowel naar de letter als naar de geest.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten ter uitvoering van de wet van 26 juli 1996 betreffende de bevordering van de werkgelegenheid en het preventieve behoud van de competitiviteit gewijzigd door de wet van 19 maart 2017 en het koninklijk besluit van 30 juli 2021 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 9 augustus 2021) tot vaststelling van de maximale marge voor loonkostontwikkeling voor de periode 2021-2022.

Art. 15. De voordeligere maatregelen van de collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten in de schoot van de ondernemingen of de subsectoren behouden hun uitwerking tijdens de ganse duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst, voor zover zij op deze niveaus door alle partijen bevestigd worden.

Art. 13. 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 VII. *Validité*

Art. 14. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2021 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2022.

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 l'arrêté royal du 30 juillet 2021 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 9 août 2021) fixant la marge maximale pour l'évolution du coût salarial pour la période 2021-2022.

Art. 15. Les dispositions plus favorables des conventions collectives de travail conclues au sein des entreprises ou des sous-secteurs d'activité maintiennent leurs effets pendant toute la durée de la présente convention collective de travail, pour autant qu'elles soient confirmées à leur niveau par toutes les parties.

Art. 16. Deze collectieve arbeidsovereenkomst zal worden neergelegd ter Griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en een aanvraag tot algemeen verbindend verklaring bij koninklijk besluit zal worden gevraagd.

Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, worden voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werkneemersorganisaties enerzijds, en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de, door de voorzitter en de secretaris ondertekende en door de leden goedgekeurde notulen van de vergadering.

Art. 16. 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.

Conformément à l'article 14 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, en ce qui concerne la signature de cette convention collective de travail, les signatures des personnes qui la concluent au nom des organisations de travailleurs d'une part et au nom des organisations d'employeurs d'autre part, sont remplacées par le procès-verbal de la réunion approuvé par les membres et signé par le président et le secrétaire.