

## Paritair Comité voor het glasbedrijf

*Collectieve arbeidsovereenkomst  
van 1 december 2021*

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 2021 en 2022

### *Voorwoord*

De sociale partners willen een gedeeltelijk gesloten akkoord sluiten 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 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, 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.

## Commission paritaire de l'industrie verrière

*Convention collective de travail  
du 1<sup>er</sup> décembre 2021*

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 2021 et 2022

### *Préambule*

Les partenaires sociaux entendent conclure un accord partiellement fermé 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 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, 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.

## 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;

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.

## 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, mousselins, d'une façon générale, la miroiterie et autres;

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.

## 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 loonkostontwikkeling voor de periode 2021-2022.

## TITEL III. *Arbeidsvoorwaarden*

### HOOFDSTUK I. *Wekelijkse arbeidsduur*

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

### HOOFDSDTUK II. *Ancienniteitsverlof*

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

- één dag verlof na 5 jaar ancienniteit in de onderneming;
- twee dagen verlof na 10 jaar ancienniteit in de onderneming;
- drie dagen verlof na 15 jaar ancienniteit in de onderneming.

## 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.

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

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.

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 (1) 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 (1) 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 (1) 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.

Groep 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 B1, met tenminste vijf jaar ervaring;

Groupe 4

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 B1, ayant au moins cinq ans d'expérience;

5) Brigadiers : gediplomeerden zoals bepaald voor categorie D en met uitoefening van gezag.

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 sectorale minimum brutolonen en de reële brutolonen worden op 1 januari 2022 verhoogd met 0,4%, met een minimum van 0,10 EUR/uur (op basis van 38 uur/week)<sup>1</sup>.

Dit is een gesloten onderdeel van de overeenkomst en kan in geen geval nog op bedrijfsniveau worden besproken.

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

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

5) Brigadiers : diplômés comme prévu pour la catégorie D et exerçant un commandement.

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. Les salaires minimums bruts sectoriels et les salaires bruts réels sont augmentés au 1er janvier 2022 de 0,4% avec un minimum de 0,10 EUR/heure (en base 38 heures/semaine)<sup>2</sup>. Cet élément constitue un élément fermé de l'accord et ne pourra en aucun cas être discuté au niveau d'entreprise.

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.

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

<sup>1</sup> 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-urenweek (en dus met betaalde compenserende rustdagen), zal de minimumverhoging 0,0950 EUR bedragen (wat overeenkomt met 0,10 EUR \* (38/40)).

<sup>2</sup> 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 \* (38/40)).

De sociale partners hebben de mogelijkheid om op ondernemingsvlak een akkoord te onderhandelen over de retroactiviteit voor 2021 binnen de grenzen van de loonnorm van 0,4% en over de coronapremie tot 17 december 2021.

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

Les partenaires sociaux ont la possibilité de négocier un accord au niveau de l'entreprise concernant la rétroactivité pour 2021 dans le cadre de la marge salariale de 0,4% et concernant la prime corona jusqu'au 17 décembre 2021.

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

- wordt de loonmarge uitgeput door een niet-recurrente toekenning van ecocheques ter waarde van 125 € betaalbaar in december 2021 (referte periode van december 2020 tot en met november 2021) en van 25 € betaalbaar in juli 2022 onder dezelfde voorwaarden als die, geldende voor de toekenning van de recurrente ecocheques.
  
- toekenning van een coronapremie van 150 €<sup>3</sup> (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.

- la marge salariale est épuisée par l'octroi non-récurrent d'écochèques d'une valeur de 125 € payables en décembre 2021 (période de référence de décembre 2020 à novembre 2021) et de 25 € payables en juillet 2022 selon les modalités identiques à celles prévues pour l'octroi des écochèques récurrents.
  
- octroi d'une prime corona de 150 €<sup>4</sup> (sans critère) aux travailleurs :
  - ayant presté au moins un jour de travail effectif durant la période du 1<sup>er</sup> 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.

---

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

<sup>4</sup> 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 socialezekerheidsbijdragen.
- 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.

#### 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 :

##### - Vanaf 1 februari 2020 :

Groep	Vanaf 1 februari 2020	Groupe	A partir du 1er février 2020
1	11,7527	1	11,7527
2	12,0304	2	12,0304
3	12,3566	3	12,3566
4	12,7249	4	12,7249
5	13,0497	5	13,0497
6	13,8261	6	13,8261

De bovenvermelde bedragen moeten worden gesteld tegenover het spilindexcijfer 109,18 (basis 2013 = 100).

##### - Vanaf 1 september 2021:

Groep	Vanaf 1 september 2021	Groupe	A partir du 1er septembre 2021
1	11,9878	1	11,9878

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.

#### 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 :

##### - A partir du 1<sup>er</sup> février 2020 :

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

##### - A partir du 1<sup>er</sup> septembre 2021 :

2	12,2710	2	12,2710
3	12,6037	3	12,6037
4	12,9794	4	12,9794
5	13,3107	5	13,3107
6	14,1026	6	14,1026

De bovenvermelde bedragen moeten worden gesteld tegenover het spilindexcijfer 111,36 (basis 2013 = 100).

- Vanaf 1 januari 2022:

De minimum bruto-uurlonen worden 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.

Bij aanwerving, 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.

## 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 :

- Vanaf 1 februari 2020:

Groep	Vanaf 1 februari 2020	Groupe	A partir du 1 <sup>er</sup> février 2020
5	13,0497	5	13,0497
6	13,8261	6	13,8261
A	13,8261	A	13,8261
B	14,2754	B	14,2754
C	14,7204	C	14,7204
D	15,1692	D	15,1692
Brigadiers	15,6246	Brigadiers	15,6246

De bovenvermelde bedragen moeten worden gesteld tegenover het spilindexcijfer 109,18 (basis 2013 = 100).

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

- À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022 :

Les salaires horaires bruts minimums sont augmentés 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.

A l'embauche, 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 étudiant(e)s.

## 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 :

- A partir du 1er février 2020 :

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

- Vanaf 1 september 2021:

- A partir du 1er septembre 2021 :

Groep	Vanaf 1 september 2021	Groupe	A partir du 1 <sup>er</sup> septembre 2021
5	13,3107	5	13,3107
6	14,1026	6	14,1026
A	14,1026	A	14,1026
B	14,5609	B	14,5609
C	15,0148	C	15,0148
D	15,4726	D	15,4726
Brigadiers	15,9371	Brigadiers	15,9371

De bovenvermelde bedragen moeten worden gesteld tegenover het spilindexcijfer 111,36 (basis 2013 = 100).

- Vanaf 1 januari 2022:

De minimum bruto-uurlonen worden 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.

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 :

- Vanaf 1 februari 2020 :

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

- À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022 :

Les salaires horaires bruts minimums sont augmentés 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.

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 :

- A partir du 1er février 2020 :

Ploeg	Vanaf 1 februari 2020	Equipe	A partir du 1er février 2020
ochtend	0,5067	matin	0,5067
namiddag	0,5067	après-midi	0,5067
nacht	1,8181	nuit	1,8181

Bovenvermelde bedragen moeten worden gesteld tegenover het spilindexcijfer 109,18 (basis 2013 = 100).

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

- Vanaf 1 september 2021 :

- A partir du 1er septembre 2021 :

Ploeg	Vanaf 1 september 2021	Equipe	A partir du 1 <sup>er</sup> septembre
-------	------------------------	--------	---------------------------------------

			2021
ochtend	0,5168	matin	0,5168
namiddag	0,5168	après-midi	0,5168
nacht	1,8545	nuit	1,8545

Bovenvermelde bedragen moeten worden gesteld tegenover het spilindexcijfer 111,36 (basis 2013 = 100).

- Vanaf 1 januari 2022:

De sectorale ploegenpremies worden met 0,4% verhoogd.

De arbeiders die enkel 's nachts werken ontvangen eveneens een premie van 1,8181 vanaf 1 februari 2020 en 1,8545 vanaf 1 september 2021.

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.

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.

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

- A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022 :

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

Les ouvriers travaillant exclusivement la nuit reçoivent également une prime de 1,8181 à partir du 1<sup>er</sup> février 2020 et 1,8545 à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2021.

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.

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 1er 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.

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 moet 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.

Conform artikel 8, lid 5, indien ten laatste op 17/12/2021 geen overeenkomst in de onderneming wordt bereikt, wordt de loonmarge uitgeput door een ~~niet-recurrente~~toekenning van ecocheques:

- ter waarde van 125 € betaalbaar in december 2021 (referte periode van december 2020 tot en met november 2021); en
- van 25 € betaalbaar in juli 2022

onder dezelfde voorwaarden als die, geldende voor de toekenning van de recurrente ecocheques hierboven.

#### 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 Paritaire 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.

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.

Conformément à l'article 8, alinéa 5, si aucun accord n'est trouvé en entreprise au plus tard le 17/12/2021, la marge salariale est épuisée par l'octroi non-récurrent d'écochèques :

- d'une valeur de 125 € payables en décembre 2021 (période de référence de décembre 2020 à novembre 2021) ; et
- de 25 € payables en juillet 2022

selon les modalités identiques à celles prévues pour l'octroi des écochèques récurrents ci-dessus.

#### 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.

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.

#### Betaling van het geoorloofd verzuim

Art. 15. Onvermindert 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 samen-wonende 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 :

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.

#### Paiement 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 inwonend.	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 beurtrolstelsel 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.

## 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.

## 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.

Vanaf 1 maart 2020 is deze uitkering voor een arbeidsregeling van 38 uur per week vastgesteld op:

- 12,0087 € per dag werkloosheid in een stelsel van 5 dagen/week;
- 10,0626 € per dag werkloosheid in een stelsel van 6 dagen/week.

Vanaf de 90<sup>ste</sup> werkloosheidsdag tijdens een kalenderjaar echter, worden de bedragen, in een arbeidsregeling van 38 uur per week, gebracht op:

- 15,1800 € per dag werkloosheid in een stelsel van 5 dagen/week;
- 12,6503 € per dag werkloosheid in een stelsel van 6 dagen/week.

Deze bedragen worden gesteld tegenover het spilindexcijfer 109,34 (basis 2013 = 100).

Vanaf 1 september 2021 is deze uitkering voor een arbeidsregeling van 38 per week uur vastgesteld op:

- 12,2489 € per dag werkloosheid in een stelsel van 5 dagen/week;
- 10,2639 € per dag werkloosheid in een stelsel van 6 dagen/week.

## 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.

A partir du 1<sup>er</sup> mars 2020, cette allocation pour un régime de travail de 38 heures par semaine est fixée à:

- 12,0087 € par jour chômé dans un régime de 5 jours/semaine;
- 10,0626 € par jour chômé dans un régime de 6 jours/semaine.

Toutefois, à partir du 90<sup>ème</sup> jour chômé dans l'année civile, les montants sont portés, dans un régime de travail de 38 heures par semaine à:

- 15,1800 € par jour chômé dans un régime de 5 jours/semaine;
- 12,6503 € par jour chômé dans un régime de 6 jours/semaine.

Ces montants sont mis en regard de l'indice-pivot 109,34 (base 2013 = 100).

A partir du 1<sup>er</sup> septembre 2021, cette allocation pour un régime de travail de 38 heures par semaine est fixée à:

- 12,2489 € par jour chômé dans un régime de 5 jours/semaine;
- 10,2639 € par jour chômé dans un régime de 6 jours/semaine.

Vanaf de 90<sup>ste</sup> werkloosheidsdag tijdens een kalenderjaar echter, worden de bedragen, in een arbeidsregeling van 38 uur per week, gebracht op:

- 15,4836 € per dag werkloosheid in een stelsel van 5 dagen/week;
- 12,9033 € per dag werkloosheid in een stelsel van 6 dagen/week.

Vanaf 1 januari 2022 is deze uitkering voor een arbeidsregeling van 38 uur per week met 0,4% verhoogd.

Deze bedragen worden gesteld tegenover het spilindexcijfer 111,36 (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 koppelingsysteem 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.

Art. 19. De krachtens artikel 18 toegekende uitkering is enkel verschuldigd wanneer de 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.

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

Toutefois, à partir du 90ème jour chômé dans l'année civile, les montants sont portés, dans un régime de travail de 38 heures par semaine à:

- 15,4836 € par jour chômé dans un régime de 5 jours/semaine;
- 12,9033 € par jour chômé dans un régime de 6 jours/semaine.

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022, cette allocation pour un régime de travail de 38 heures par semaine est augmentée de 0,4%.

Ces montants sont mis en regard de l'indice-pivot 111,36 (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.

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

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 :

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 :

Ancienniteit 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
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 ancienniteit wordt berekend op de dag waarop de mutatie van functie een aanvang neemt.

Geen enkele vergoeding wordt betaald :

1° Aan de arbeiders waarvan de ancienniteit 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 tuchtredenen;
- c) loonschommelingen, voortvloeiend uit de gebruiken en de overeenkomsten van toepassing op de functie.

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.

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.

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 vijf jaar;
- 160 uren arbeid na een anciënniteit van zes jaar;

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

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.

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.

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.

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 ancienniteit van minder dan of gelijk aan één jaar;
- 10 uren arbeid per maand voor een ancienniteit van twee jaar;
- 11 uren arbeid per maand voor een ancienniteit van drie jaar;

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. 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 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 referenteperiode 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.

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.

- 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 "prorata 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.

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.

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 bedrijfstoeslag en bij ontstentenis van stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag 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.

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 :

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 bénéficier 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.

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 :

Niveau van de gevuldte cursussen	Aantal werkelijk bijgewoonde uren les tijdens een academisch jaar	Toegekend verlof	Niveau des cours suivis	Nombre d'heures de cours effectivement suivies pendant une année académique	Congés octroyés
1. Hoger technisch en daarmee gelijkgesteld niveau - vroeger	- 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

B1					
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.

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.

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.

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. 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.

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. 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 syndical***

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.

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

#### TITEL IX. *Arbeidstijdregeling*

Art. 38. De ondertekende 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;
- 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 productiearbeiders in geval van defect aan een machine of laattijdige levering van grondstoffen.

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;
- en cas de mise au travail sur base volontaire d'ouvriers qui preistent 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.

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 (self-executing), mits eventuele procedures of wettelijke formaliteiten.

Wanneer op lokaal vlak een probleem overduidelijk niet werd opgelost, zal de meest gerede 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;
- de gezondheid en de veiligheid van de werknemers;

Pour les autres cas la possibilité de prêter 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;
- la santé et la sécurité des travailleurs;

- 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 voluntariaat voor halftijds werk in hun ondernemingen aan te moedigen.

- 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 halftijdse arbeidsregeling, op basis van een jaarlijks gemiddelde.

Het aantal halftijds tewerkgestelde arbeiders is echter beperkt tot 2 pct. van het totaal aantal ingeschreven arbeiders in het personeelsregister.

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

De overgang naar de halftijdse arbeidsregeling moet binnen de drie maanden na het verzoek van de wijziging van de arbeidsregeling gebeuren.

De arbeidsovereenkomst van de arbeider wordt gewijzigd tenminste voor wat de arbeidsregeling betreft. Deze arbeidsregeling mag naderhand slechts gewijzigd worden mits akkoord van de werkgever.

#### *TITEL 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 bedrijfstoeslag in geval van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, wordt het netto-referteloon 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*

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. In afwijking van artikel 9 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 1 december 2021, 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 of meer bedraagt dan 3 km.

*Claas*

## TITEL XVI. *Risicogroepen en beroepsopleiding*

Art. 46. De modaliteiten met betrekking tot de risicogroepen en de beroepsopleiding worden bepaald door de collectieve arbeidsovereenkomst van 1 december 2021, 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 2021 en 2022.

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.

## TITEL 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, vooraleer 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.

Art. 45. En dérogation à l'article 9 de la convention collective de travail du 1<sup>er</sup> décembre 2021, 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.

## 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 1<sup>er</sup> décembre 2021, 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 2021 et 2022.

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.

## 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 2022 geen enkele bijkomende eis meer te stellen met uitzondering van het aspect retroactiviteit voor 2021 binnen de grenzen van de loonnorm van 0,4% en het aspect corona premie, ten gunste van de arbeiders, bij de werkgevers die behoren tot de subsector van de spiegelmakerij en van de fabricage van kunstramen met betrekking tot de maximale loonmarge voor 2021-2022.

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 vredestijd 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 2021 en verliest haar uitwerking op 31 december 2022.

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 Werkgelengheid, Arbeid en Sociaal Overleg en een aanvraag tot algemeen verbindend verklaring bij koninklijk besluit zal worden gevraagd door de ondertekenende partijen.

## 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 2022 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 2021-2022 à l'exception de l'aspect relatif à la rétroactivité pour 2021 dans le cadre de la marge salariale de 0,4% et l'aspect relatif à la prime corona.

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 2021 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2022.

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.

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 werknemersorganisaties 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.

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.