



Verre

CP 115

Guide sectoriel 2017 - 2018

FGTB

Centrale Générale

Ensemble, on est plus forts

www.accg.be

Introduction

Cher(e) Collègue,

Dans le présent recueil, vous trouverez un aperçu des principaux accords conclus entre organisations syndicales et patronales pour le secteur du Verre (CP* 115). Comme vous pourrez le constater, par rapport aux éditions précédentes, son format a été quelque peu adapté.

A chaque fois, nous avons repris par thème le texte intégral de la CCT**, précédé d'un aperçu synoptique des principaux points de la CCT en question.

Nous espérons que cela vous aidera à vous familiariser rapidement avec les différentes conditions de travail et de salaire qui régissent le secteur.

Attention, il s'agit à chaque fois des conditions minimales. Rien n'interdit d'aboutir à une situation plus avantageuse dans votre entreprise : mieux oui, moins non !!!

Vous souhaitez plus d'informations ou vous avez une question ? N'hésitez pas à nous contacter. Vous trouverez les adresses des sections à la fin de ce recueil.

Nous espérons en tout cas que cette brochure vous sera de très grande utilité.

Salutations fraternelles,

Sébastien Dupanloup,

Secrétaire Fédéral

* Commission Paritaire : organe de concertation entre représentants des employeurs et des travailleurs (organisations syndicales) pour l'ensemble du secteur.

** CCT : convention collective de travail : détermine les conditions de travail et de salaire minimales

CONTENU

Introduction.....	1
INDUSTRIE VERRIÈRE	5
1. Conditions de travail et de rémunération	7
2. La liaison des salaires minima et effectivement payés à l'indice santé.....	15
3. Prime de fin d'année.....	21
4. Régime des heures supplémentaires.....	25
5. Frais de déplacements	31
6. Prime syndicale	41
7. Sécurité d'emploi et sécurité d'existence.....	47
8. Crédit-temps, diminution de carrière et l'emploi de fin de carrière	51
9. Régime conventionnel de chômage (RCC).....	57
10. Groupes à risque et formation professionnelle.....	63
11. Statut des délégations syndicales	73
12. Formation syndicale (participation à des séances d'information ou à des cours et colloques de formation organisés par les organisations syndicales)	93
13. Fonds de Sécurité d'Existance	97
14. Dispositions diverses.....	101
MIROITERIES	107
1. Conditions de travail et de rémunération, emploi et formation et autres modalités....	109
SECTEUR PROFESSIONNEL AUXILIAIRE	141
1. Conditions de travail et de rémunération et autres modalités	143
VOS SECTIONS RÉGIONALES	155

INDUSTRIE VERRIÈRE

1. Conditions de travail et de rémunération

CONDITIONS DE TRAVAIL

- Chapitre I: durée hebdomadaire de travail max. 38 heures en moyenne calculées sur une base annuelle
- Chapitre II: Calcul de l'ancienneté en cas d'embauche définitive après des contrats à durée déterminée ou des contrats de remplacement.
- Chapitre III: priorité donnée aux travailleurs liés par un CDD ou intérim en cas d'embauche définitive et calcul de l'ancienneté en ce qui concerne le salaire de base et la durée des préavis.
- Chapitre IV: Maintient au travail des travailleurs ayant des capacités réduites causées par un accident, par une maladie, ...
- Chapitre V: Sous-traitance et la communication aux organisations syndicales

CONDITIONS DE RÉMUNÉRATION

- Chapitre I: marge salariale 2017-2018 (1,1%) remplie comme suit:
 - Au niveau du secteur: augmentation de 0,8% des salaires horaires bruts et réels du 01/06/2017
 - Au sein des entreprises: 0,3% à négocier librement
 - Pas d'accord en entreprise avant le 31/12/2017: salaires bruts et primes d'équipes augmentés de 0,3% à dater du 01/06/2017
- Chapitre II: **salaire minimum d'engagement** à partir du 01/06/2017 = **11,0532 € / u**
 - Indice -pivot 104,94 (base 2013 = 100)
 - Durant **les quatre premières semaines** après l'embauche, il est permis de donner un salaire minimum égal à 95% du salaire minimum d'engagement = **10,5006 €**
- Chapitre III: **primes d'équipes** minimales à partir du 01/06/2017
 - Après-midi: **0,4756 € / u**
 - Nuit: **1,4810 € / u**

VALIDITÉ: 1/01/2017 – 31/12/2018

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

TITRE I – CHAMP D'APPLICATION

Article 1.

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

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

TITRE II – ENCADREMENT DES NEGOCIATIONS

Article 2.

Les parties signataires et leurs membres sont d'accord que, pendant la durée d'éventuelles négociations pour la période 2017-2018, le point suivant soit respecté. Aucune revendication, qui est en contradiction avec le cadre légal prévu par la loi du 26/07/1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité, modifiée par la loi du 19 mars 2017, et par la CCT n° 119 du 21 mars 2017 fixant la marge maximale pour l'évolution du coût salarial pour la période 2017-2018, ne sera introduite ou discutée au sein du secteur, au sein des sous-secteurs et des entreprises de l'industrie du verre.

TITRE III – CONDITIONS DE TRAVAIL

CHAPITRE I – DUREE DE TRAVAIL

Article 3.

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

CHAPITRE II – CONTRATS DE TRAVAIL SUCCESSIFS

Article 4.

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

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

Article 5.

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

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

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

CHAPITRE IV – ACCIDENTES DU TRAVAIL ET HANDICAPES

Article 6.

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

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

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

CHAPITRE V – SOUS-TRAITANCE

Article 7.

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

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

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

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

TITRE IV – CONDITIONS DE REMUNERATION

Chapitre I – MARGE SALARIALE

Article 8.

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

- A dater du 01/06/2017, les salaires horaires bruts minimums et réels, ainsi que les primes d'équipe sont augmentés de 0,8 %.

- Les 0,3 % restants (à calculer de la même façon que les 0,8 %) peuvent être négociés librement au sein des entreprises.

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

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

CHAPITRE II – SALAIRE MINIMUM D'ENGAGEMENT

Article 9.

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

Historique pour info :

1/01/2015 : 10,4768 €/h

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

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

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

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

§ 2. A l'embauche, il est permis de donner un salaire minimum d'engagement égal à 95% du salaire minimum repris au premier paragraphe (10, 5006 €/h au 1^{er} juin 2017 – indice-pivot : 104,94 (base 2013 = 100) et ce durant quatre semaines de travail effectif au maximum. Pendant cette période l'ouvrier est formé et supervisé dans la fonction. Ce système ne peut être appliqué qu'une seule fois au même ouvrier, sauf en ce qui concerne les étudiants.

Historique pour info :

1/01/2015 : 9,9530 €/h

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

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

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

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

CHAPITRE III – PRIMES D'EQUIPE MINIMALES

Article 10.

Lorsque le travail est organisé en deux ou trois équipes "tournantes", les primes d'équipes sont octroyées comme suit aux ouvriers, sans distinction d'âge pour un régime de travail de 38 heures par semaine à partir du 1^{er} juin 2017 :

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

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

Historique

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

TITRE V – PAIX SOCIALE

Article 11.

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

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

TITRE VI – VALIDITE**Article 12.**

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

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

La présente convention collective de travail est conclue en application de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité, modifiée par la loi du 19 mars 2017, et de la CCT 119 du 21 mars 2017 fixant la marge maximale pour l'évolution du coût salarial pour la période 2017-2018.

Article 13.

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

Article 14.

La présente convention collective de travail sera déposée au Greffe de la Direction Générale Relations Collectives de Travail du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation Sociale et la force obligatoire par arrêté royal sera demandée.

ooOoo

2. La liaison des salaires minima et effectivement payés à l'indice santé

CCT fixe l'indexation des salaires:

- Indexation des salaires minimums et effectifs de 2% dès que l'indice pivot est dépassé
- Arrondir à deux décimales: au centime d'euro supérieur lorsque la troisième décimale est égale ou supérieure à 5 et au centime inférieur lorsque la troisième décimale est inférieure à 5.
- Les hausses ou les baisses des salaires s'appliquent le premier jour du mois suivant.

Adaptation de certaines allocations et indemnités sectorielles comme prévu dans la loi du 2 août 1971.

VALIDITÉ: durée indéterminée, entré en vigueur le 01/01/2014

Convention collective de travail du 9 avril 2014, conclue au sein de la Commission paritaire de l'industrie verrière, relative à la liaison des salaires minima et effectivement payés à l'indice santé

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 30 septembre 1998, remplaçant la convention collective de travail du 15 mai 1991, conclue au sein de la Commission paritaire de l'industrie verrière, concernant la liaison du salaire à l'index des prix à la consommation et enregistrée sous le numéro 72208/CO/115 (A.R. 24.09.2006 – M.B. 10.01.2007).

Elle se base sur la convention collective de travail n° 110 conclue le 12 février 2014 au sein du Conseil national du Travail et relative à la technique de conversion de l'"indice santé" (base 2004=100) à l'"indice santé" (base 2013 = 100) dans les conventions collectives de travail.

TITRE I – CHAMP D'APPLICATION

Article 1.

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

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

TITRE II – LIAISON A L'EVOLUTION DES PRIX A LA CONSOMMATION

Article 2.

Tous les salaires minima et les salaires effectivement payés sont liés à l'indice des prix à la consommation, fixé mensuellement par le SPF Economie et publié au Moniteur belge.

Pour l'indexation des salaires minima et les salaires effectivement payés, il est tenu compte de la moyenne quadrimestrielle (mobile) de l'indice-santé.

Article 3.

L'indice-santé de référence à prendre en considération pour une adaptation des salaires est l'indice du mois écoulé.

Article 4.

Les salaires minima et les salaires effectivement payés, en application au 1^{er} janvier 2014, sont réputés correspondre à l'indice 119,42 (base 2004 = 100) ou 98,88 (base 2013 = 100).

TITRE III – INDICES-PIVOTS

Article 5.

ℓ

2/4

Par indices-pivots donnant lieu à une hausse des salaires, il faut entendre les nombres appartenant à une série dont le premier est 100,86 correspondant à base 2013 (= 100) de l'ancien indice-pivot de référence en application - soit 121,81 - qui lui était calculé sur base 2004 = 100.

Chacun des nombres suivants est obtenu en multipliant le précédent par un coefficient de 1,02.

Pour le calcul de chaque indice-pivot, les centièmes des chiffres sont arrondis au chiffre supérieur ou restent inchangés selon que le millième atteint ou non 50 % de ce millième.

Lorsque la formulation de l'indice actuellement en vigueur est modifiée par le SPF Economie, les chiffres de référence à l'index du présent titre sont à remettre en concordance par la Commission paritaire de l'industrie verrière.

En cas d'intervention du législateur, ou en cas de prise de position par le Conseil national du Travail, ou par tout autre organe paritaire, intervenant sur le plan général national ou en cas d'intervention d'un accord interprofessionnel en matière de liaison des salaires à l'index général, la Commission paritaire de l'industrie verrière se réunit dans les meilleurs délais pour examiner la mise en concordance de la présente convention collective de travail avec lesdites interventions.

Les indices-pivot donnant lieu à une baisse des salaires sont calculés en faisant la moyenne arithmétique des deux chiffres successifs à la hausse.

Article 6.

Pour l'application de la présente convention collective de travail, les indices (base 2013) sont établis comme suit :

Indices pour une baisse des salaires	Indices pour une hausse des salaires
99,87	100,86
101,87	102,88
103,91	104,94
105,99	107,04
108,11	109,18
110,27	111,36
112,48	113,59
114,73	115,86
117,02	118,18
119,36	120,54
121,75	122,95
124,18	125,41
126,67	127,92
129,20	130,48
131,79	133,09
134,42	135,75
137,11	138,47
139,86	141,24
142,65	144,06

✓

3/4

145,50	146,94
148,41	149,88
Etc.	Etc.

TITRE IV – ADAPTATION DES SALAIRES

Article 7.

Lorsque l'indice santé atteint un des indices-pivots, les salaires minima et les salaires effectivement payés, en vigueur à ce moment-là, sont recalculés sur la base d'une majoration ou d'une diminution de 2%.

Article 8.

Les adaptations qui découlent de la liaison à l'indice sont calculées comme suit.

Il est tenu compte de trois décimales. Le résultat est arrondi au centime d'euro supérieur lorsque la troisième décimale est égale ou supérieure à 5 et au centime d'euro inférieur lorsque la troisième décimale est inférieure à 5.

Article 9.

Les hausses ou les baisses des salaires s'appliquent le premier jour du mois qui suit le mois durant lequel l'indice atteint l'indice-pivot justifiant une adaptation des salaires.

TITRE V – ADAPTATION DE CERTAINES ALLOCATIONS ET INDEMNITES SECTORIELLES

Article 10.

Certaines allocations et indemnités prévues par convention collective de travail sectorielle fluctuent suivant le système de liaison prévu pour l'évolution des plafonds du régime général de la sécurité sociale par la loi du 2 août 1971, publiée au Moniteur belge du 20 août 1971.

Elles sont à mettre en regard des indices-pivots suivants :

101,02
103,04
105,10
107,20
109,34
111,53
113,76
116,04
118,36
120,73
123,14
125,60

128,11
130,67
133,28
135,95
138,67
141,44
144,27
147,16
150,10
Etc.

TITRE VI – VALIDITE

Article 11.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2014 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de trois mois, par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Commission paritaire de l'industrie verrière et aux organisations représentées au sein de celle-ci.

Article 12.

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.

3. Prime de fin d'année

REGIME SUPPLETIF

La régime s'applique à défaut de régime conventionnel sur base d'une CCT d'entreprise ou sectorielle.

MODALITÉS D'OCTROI

- Période de référence: travailler entre le 1^{er} novembre de l'année passée et le 31 octobre de l'année en cours.
- Prime au prorata des prestations effectives ou assimilées durant la période de référence.
- Périodes assimilées: vacances annuelles, congé de paternité, congé-éducation payé, congé syndical, petits chômages, maladie professionnelle, accident de travail, repos d'accouchement, 60 jours de malade ou d'accident
- Dans une durée hebdomadaire du travail de 38 heures: prime équivalent au salaire horaire de base de 76 heures de travail minimum
- Temps partiel: calculé selon la fraction d'occupation
- Pas d'application pour les entreprises qui appliquent le système dit du pécule extralégal complémentaire au pécule de vacances
- Payée avant le 25/12 de l'année en cours.
- L'ouvrier qui quitte l'entreprise avant le paiement de sa prime, a droit à sa prime, calculée au prorata

VALIDITÉ: 1/01/2017 – 31/12/2018

Convention collective de travail du 21 juin 2017, conclue au sein de la Commission paritaire de l'industrie verrière (CP 115), relative à la prime de fin d'année en 2017 et 2018

TITRE I – CHAMP D'APPLICATION

Article 1.

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

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

TITRE II – REGIME SUPPLETIF

Article 2.

A défaut de régime conventionnel prévoyant un droit et des modalités à une prime de fin d'année sur base d'une convention collective de travail d'entreprise ou sectorielle pour un secteur d'activité verrière déterminé, le régime supplétif suivant s'applique.

TITRE III – MODALITES D'OCTROI

Article 3.

Les ouvriers qui travaillent dans un régime de travail complet du 1er novembre 2016 au 31 octobre 2017 et du 1^{er} novembre 2017 au 31 octobre 2018, ont droit pour chaque période de référence à une prime de fin d'année équivalente au salaire horaire de base dû pour 76 heures de travail au minimum, hors primes de toute nature, dans une durée hebdomadaire du travail de 38 heures.

En cas de régime de travail à temps partiel, les ouvriers ont droit à une prime de fin d'année calculée selon la fraction d'occupation.

Les modalités suivantes sont d'application :

- La prime de fin d'année est calculée au prorata des prestations effectives ou assimilées durant la période de référence.
- Le montant de la prime de fin d'année peut être réduit au prorata des absences qui se sont produites pendant la période de référence, autres que celles résultant de l'application des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en matière de vacances annuelles, de jours fériés légaux, de congé de paternité, de congé-éducation payé, de congé syndical, de petits chômages, de maladie professionnelle, d'accident de travail et de repos d'accouchement et de 60 jours de maladie ou d'accident.

Cette prime de fin d'année minimale n'est pas d'application pour les entreprises qui appliquent le système dit du pécule extralégal complémentaire au pécule de vacances.

Le pécule extralégal complémentaire au pécule de vacances demeure inchangé dans ces entreprises.

Article 4.

La prime de fin d'année est payée avant le 25 décembre de l'année de la période à laquelle elle se rapporte.

L'ouvrier qui quitte l'entreprise avant le paiement officiel de la prime, a droit au paiement de sa prime, calculée au prorata des prestations de l'exercice en cours, au moment de son départ.

TITRE IV – VALIDITE

Article 5.

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

Article 6.

La présente convention collective de travail sera déposée au Greffe de la Direction Générale Relations Collectives de Travail du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation Sociale et la force obligatoire par arrêté royal sera demandée.

ooOoo

4. Régime des heures supplémentaires

- Période de référence: **1 an**
- Limite interne du nombre maximum d'heures supplémentaires qu'un ouvrier peut prester au cours d'un an :
143 heures en plus de la durée moyenne de travail autorisée par semaine (38h) multipliée par le nombre de semaines écoulées dans la période de référence.
- Les heures supplémentaires (max. 143) peuvent être **recupérées ou payées** à la demande de l'ouvrier en concertation avec l'employeur.
- Les heures pour lesquelles l'ouvrier renonce à la récupération ne rentrent pas en compte pour le calcul de la limite interne, ni pour le calcul des heures supplémentaires donnant droit à une récupération
 - Application automatique pour les 115 premières heures prestées
 - Au-delà des 115 premières heures: besoin d'un cct d'entreprise

VALIDITÉ: 01/01/2017 – 31/12/2018

Convention collective de travail du 25 septembre 2017, conclue au sein de la Commission paritaire de l'industrie verrière (CP 115), relative au régime des heures supplémentaires.

TITRE I - CHAMP D'APPLICATION

Article 1.

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

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

TITRE II - HEURES SUPPLEMENTAIRES

Article 2.

En exécution de l'article 3 de la loi du 17 août 2013 (M.B. du 29 août 2013) entrée en vigueur au 1/10/2013 par A.R. du 11/09/2013 art. 8 (M.B. du 19/9/2013) relative à la modernisation du droit du travail et portant des dispositions diverses, la limite interne et le nombre d'heures supplémentaires pour lesquelles l'ouvrier peut renoncer à la récupération peuvent être portés à 143 heures sous les conditions suivantes :

1°- la limite interne vise le nombre maximum d'heures qu'un ouvrier peut prester au cours de la période de référence sur laquelle la durée moyenne de travail doit être respectée, en plus de la durée moyenne de travail autorisée sur la même période de référence multipliée par le nombre de semaines ou de fractions de semaine écoulées dans cette période de référence.

La période de référence est prolongée à un an.

2°- pour un maximum de 143 heures, les heures supplémentaires peuvent être récupérées ou payées à la demande de l'ouvrier en concertation avec l'employeur. Les heures pour lesquelles l'ouvrier renonce à la récupération ne rentrent pas en compte pour le calcul de la limite interne et pour le calcul des heures supplémentaires donnant droit à récupération (article 26 bis de la loi du 16 mars 1971 sur le travail)(M.B. 30/03/1971, entrée en vigueur le 9/4/1971), modifiée par la loi du 22/01/1985 (M.B. 24/01/1985).

Article 3.

La possibilité de prêter des heures supplémentaires aux conditions prévues à l'article 2, alinéas 1° et 2° (limite interne et renonciation à la récupération) est d'application automatique (« self-executing ») pour les ouvriers occupés dans le secteur de la miroiterie et de la fabrication de vitraux d'art, selon les modalités précisées par une convention collective de travail conclue au niveau de la commission paritaire.

Article 4.

Sans préjudice des dispositions légales et procédures de concertation en matière d'heures supplémentaires, pour les autres ouvriers du secteur :

1° La possibilité de prêter des heures supplémentaires aux conditions prévues à l'article 2, alinéa 1° (limite interne) est d'application automatique (« self-executing »).

2° La possibilité de prêter des heures supplémentaires aux conditions prévues à l'article 2, alinéa 2° (renonciation à la récupération) est d'application automatique (« self-executing ») pour les 115 premières heures prestées.

3° La possibilité de prêter des heures supplémentaires aux conditions prévues à l'article 2, alinéa 2° (renonciation à la récupération), pour les heures supplémentaires au-delà des 115 premières heures, doit être prévue par une convention collective de travail conclue au sein de l'entreprise.

Article 5.

Les dispositions de la convention collective de travail prolongeant les périodes de référence sont introduites dans le règlement de travail dès le dépôt de la convention collective de travail au greffe, pour autant que cette insertion soit nécessaire au respect du prescrit de l'article 6 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail.

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 30 jours ouvrables après la réception de la demande par le Président de la commission paritaire.

TITRE III - VALIDITE

Article 6.

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

Article 7.

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.

ooOoo

5. Frais de déplacements

TRANSPORT PAR CHEMIN DE FER

- Intervention de l'employeur: montants dans le tableau art. 3
- L'ouvrier doit présenter ses titres de transport

AUTRES MOYENS DE TRANSPORT PUBLIC

- Remboursement conforme aux dispositions prévues par CCT 19 octies de 20/02/2009- chapitres IV à VIII
 - ➔ Déplacements atteignant 5 km, à partir de la halte de départ
 - ➔ Lorsque le prix est proportionnel à la distance: intervention basé sur le tableau de l'article 3, sans excéder 75% du prix réel du transport
 - ➔ Lorsque le prix est fixe quelle que soit la distance : intervention max. 71,8% du prix payé par l'ouvrier, sans excéder les montants dans le tableau d'article 3 pour une distance de 7 km.

Transports publics combinés

- Un seul titre de transport pour la distance totale : intervention de l'employeur selon le tableau d'article 3
- Pas un seul titre pour la distance totale: additionner les montants calculés selon les dispositions ci-dessus (« transport par chemin de fer » et « autres moyens de transport en commun public »)

Epoque de remboursement: au moins mensuellement

Modalités de remboursement

- Travailleurs présentent aux employeurs une déclaration signée
- Employeurs peuvent contrôler la réalité de cette déclaration
- L'intervention de l'employeur est payée sur présentation des titres de transport

TRANSPORT ORGANISÉ PARTIELLEMENT PAR L'EMPLOYEUR

- En cas d'une participation financière des ouvriers, l'intervention de l'employeur ne peut être inférieure à 60% du prix de l'abonnement social en 2^{ème} classe de la SNCB pour la distance parcourue
- Intervention des employeurs dans les frais de transport supportés par les ouvriers au moins mensuels.

AUTRES MOYENS DE TRANSPORT (sauf le vélo)

- Intervention de l'employeur selon le tableau d'article 7

VÉLO

- 0,23€ par km à dater du 01/06/2017

TRANSPORT PRIVÉ: ÉPOQUE ET MODALITÉS DE REMBOURSEMENT

- Au moins une fois par mois
- Modalités pratiques fixées au niveau de l'entreprise.

- Intervention de l'employeur seulement si la distance parcourue est égale ou supérieure au 5 km.

VALIDITÉ: DURÉE ILLIMITÉE ET EN VIGUEUR DÈS LE 1/06/2017

Convention collective de travail du 21 juin 2017, conclue au sein de la Commission paritaire de l'industrie verrière (CP 115), relative aux frais de transport

TITRE I – CHAMP D'APPLICATION

Article 1.

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

Par « ouvriers » sont visés les ouvriers et les ouvrières.

Article 2.

La présente convention collective de travail est conclue en exécution de la convention collective de travail n°19 ter, conclue au sein du Conseil national du Travail le 5 mars 1991, concernant l'intervention financière de l'employeur dans le prix des transports des travailleurs et modifiée à plusieurs reprises dont la dernière fois par la convention collective de travail n° 19 octies du 20 février 2009.

TITRE II – TRANSPORT PAR CHEMIN DE FER

Article 3.

En ce qui concerne le transport organisé par la Société nationale des Chemins de fer belges, ci-après dénommée S.N.C.B., l'intervention de l'employeur dans le prix du titre de transport utilisé est calculé sur base de la grille de montants forfaitaires reprise ci-dessous pour la distance parcourue entre le domicile et le lieu de travail.

Distance (en km) Afstand (in km)	Carte-train	Carte-train	Carte- train	Carte-train	Carte-train	Carte-train	Carte-train	Carte-train
	1 mois	1 mois	3 mois	3 mois	1 année	1 année	tps partiel	tps partiel
	Maandtrein- kaart	Maandtrein- kaart	Treinkaart 3 maanden	Treinkaart 3 maanden	Treinkaart 1 jaar	Treinkaart 1 jaar	Treinkaart deeltijds	Treinkaart deeltijds
	1	1 (+ 3,5 %)	2	2 (+ 3,5 %)	3	3 (+ 3,5 %)	4	4 (+ 3,5 %)
	à partir du/vanaf 01/06/2016	à partir du/vanaf 01/01/2018	à partir du/vanaf 01/06/2016	à partir du/vanaf 01/01/2018	à partir du/vanaf 01/06/2016	à partir du/vanaf 01/01/2018	à partir du/vanaf 01/06/2016	à partir du/vanaf 01/01/2018
1	19,04	19,71	54,10	55,99	192,47	199,21		
2	21,33	22,08	59,30	61,38	212,24	219,67		
3	23,21	24,02	64,50	66,76	233,05	241,21	7,70	7,97
4	25,39	26,28	70,75	73,23	252,82	261,67	8,95	9,26
5	27,05	28,00	76,99	79,68	274,67	284,28	9,88	10,23
6	29,13	30,15	81,15	83,99	291,31	301,51	10,72	11,10
7	31,21	32,30	86,35	89,37	309,00	319,82	11,44	11,84
8	32,25	33,38	91,56	94,76	326,69	338,12	12,07	12,49
9	34,33	35,53	96,76	100,15	344,37	356,42	12,59	13,03
10	36,41	37,68	101,96	105,53	362,06	374,73	13,11	13,57
11	38,49	39,84	107,16	110,91	380,79	394,12	13,63	14,11
12	40,06	41,46	112,36	116,29	398,47	412,42	14,15	14,65
13	41,62	43,08	117,57	121,68	418,24	432,88	14,77	15,29
14	43,70	45,23	122,77	127,07	436,97	452,26	15,19	15,72
15	45,26	46,84	126,93	131,37	453,61	469,49	15,61	16,16
16	46,82	48,46	132,13	136,75	473,38	489,95	16,13	16,69
17	49,42	51,15	137,33	142,14	491,07	508,26	16,54	17,12
18	50,98	52,76	142,53	147,52	508,76	526,57	17,06	17,66
19	53,06	54,92	147,74	152,91	527,48	545,94	17,58	18,20
20	55,14	57,07	152,94	158,29	545,17	564,25	18,00	18,63
21	56,18	58,15	158,14	163,67	563,90	583,64	18,41	19,05
22	58,26	60,30	163,34	169,06	582,62	603,01	18,93	19,59
23	60,34	62,45	168,54	174,44	602,39	623,47	19,45	20,13
24	61,38	63,53	173,75	179,83	620,08	641,78	19,87	20,57
25	64,50	66,76	178,95	185,21	638,81	661,17	20,29	21,00
26	65,55	67,84	184,15	190,60	657,53	680,54	21,01	21,75
27	67,63	70,00	189,35	195,98	676,26	699,93	21,43	22,18
28	69,71	72,15	194,55	201,36	693,95	718,24	21,85	22,61
29	70,75	73,23	198,72	205,68	711,63	736,54	22,16	22,94
30	72,83	75,38	204,96	212,13	729,32	754,85	22,57	23,36
31 - 33	75,95	78,61	214,32	221,82	762,61	789,30	23,51	24,33
34 - 36	81,15	83,99	226,81	234,75	807,35	835,61	25,07	25,95
37 - 39	85,31	88,30	238,25	246,59	851,05	880,84	26,01	26,92
40 - 42	90,51	93,68	253,86	262,75	906,19	937,91	28,09	29,07

43 - 45	94,68	97,99	266,34	275,66	950,93	984,21	29,13	30,15
46 - 48	99,88	103,38	278,83	288,59	995,66	1.030,51	30,17	31,23
49 - 51	105,08	108,76	293,39	303,66	1.048,72	1.085,43	32,25	33,38
52 - 54	108,20	111,99	302,76	313,36	1.080,98	1.118,81	33,29	34,46
55 - 57	111,32	115,22	311,08	321,97	1.113,23	1.152,19	34,33	35,53
58 - 60	115,48	119,52	322,52	333,81	1.152,76	1.193,11	35,89	37,15
61 - 65	119,65	123,84	335,01	346,74	1.195,42	1.237,26	37,45	38,76
66 - 70	124,85	129,22	349,57	361,80	1.249,52	1.293,25	39,54	40,92
71 - 75	131,09	135,68	368,30	381,19	1.316,11	1.362,17	42,14	43,61
76 - 80	137,33	142,14	382,87	396,27	1.370,21	1.418,17	43,70	45,23
81 - 85	142,53	147,52	398,47	412,42	1.424,31	1.474,16	46,30	47,92
86 - 90	148,78	153,99	416,16	430,73	1.486,73	1.538,77	47,86	49,54
91 - 95	153,98	159,37	431,77	446,88	1.540,83	1.594,76	49,42	51,15
96 - 100	159,18	164,75	447,37	463,03	1.595,97	1.651,83	52,02	53,84
101 - 105	166,46	172,29	465,06	481,34	1.661,52	1.719,67	54,10	55,99
106 - 110	171,67	177,68	480,66	497,48	1.716,66	1.776,74	55,14	57,07
111 - 115	177,91	184,14	496,27	513,64	1.771,80	1.833,81	57,22	59,22
116 - 120	184,15	190,60	512,92	530,87	1.834,23	1.898,43	59,30	61,38
121 - 125	188,31	194,90	529,56	548,09	1.889,37	1.955,50	61,38	63,53
126 - 130	194,55	201,36	545,17	564,25	1.944,51	2.012,57	63,46	65,68
131 - 135	199,76	206,75	559,74	579,33	1.999,65	2.069,64	64,50	66,76
136 - 140	206,00	213,21	575,34	595,48	2.054,79	2.126,71	65,55	67,84
141 - 145	211,20	218,59	590,95	611,63	2.109,93	2.183,78	67,63	70,00
146 - 150	219,52	227,20	615,92	637,48	2.199,41	2.276,39	69,71	72,15
151 - 155	222,65	230,44	625,28	647,16	2.232,70	2.310,84	-	-
156 - 160	228,89	236,90	639,85	662,24	2.287,84	2.367,91	-	-
161 - 165	234,09	242,28	656,49	679,47	2.342,98	2.424,98	-	-
166 - 170	240,33	248,74	672,10	695,62	2.399,16	2.483,13	-	-
171 - 175	245,53	254,12	687,70	711,77	2.454,30	2.540,20	-	-
176 - 180	251,78	260,59	703,31	727,93	2.509,44	2.597,27	-	-
181 - 185	255,94	264,90	718,92	744,08	2.565,63	2.655,43	-	-
186 - 190	263,22	272,43	736,60	762,38	2.631,17	2.723,26	-	-
191 - 195	268,42	277,81	752,21	778,54	2.687,35	2.781,41	-	-
196 - 200	274,67	284,28	767,82	794,69	2.743,53	2.839,55	-	-

1 Distances SNCB limitées à 150 km

2 Distances SNCB limitées à 150 km

3 Distances SNCB limitées à 150 km

4 Cette carte-train couvre 5 aller-retour sur une période de 15 jours consécutifs

Les parties signataires s'engagent à adapter cette grille selon les modifications convenues au niveau du Conseil national du travail.

L'intervention de l'employeur dans les frais de transport est payée sur présentation des titres de transport délivrés par la S.N.C.B.

TITRE III – AUTRES MOYENS DE TRANSPORT EN COMMUN PUBLIC

Article 4.

En ce qui concerne les autres moyens de transport en commun public, organisés par les sociétés régionales de transport, ceux-ci sont remboursés conformément aux dispositions et modalités prévues par la convention collective de travail n° 19 octies du 20 février 2009 aux chapitres IV à VIII.

TITRE IV – TRANSPORT ORGANISE PARTIELLEMENT PAR L'EMPLOYEUR

Article 5.

Pour les transports organisés par les employeurs avec la participation financière des ouvriers, l'intervention des employeurs ne peut être inférieure à 60 % du prix de l'abonnement social en 2^{ème} classe de la S.N.C.B. pour la distance parcourue, sans préjudice aux dispositions plus favorables décidées au niveau des entreprises.

Article 6.

L'intervention des employeurs dans les frais de transport supportés par les ouvriers est payée au moins une fois par mois.

TITRE V – AUTRES MOYENS DE TRANSPORT

Article 7.

Lorsque l'ouvrier se déplace par n'importe quel autre moyen de transport que ceux prévus aux chapitres II à V de la présente convention collective de travail et sauf recours au vélo, l'intervention de l'employeur est fixée sur base du tableau des barèmes repris ci-dessous :

Distance (en km) Afstand (in km)	Carte-train		Carte-train		Carte-train		Carte-train	Carte-train
	1 mois		3 mois		1 année		tps partiel	tps partiel
	Maandtrein- kaart		Treinkaart 3 maanden		Treinkaart 1 jaar		Treinkaart deeltijds	Treinkaart deeltijds
	1	1 (+ 2,5 %)	2	2 (+ 2,5 %)	3	3 (+ 2,5 %)	4	4 (+ 2,5 %)
	à partir du/vanaf 01/06/2016	à partir du/vanaf 01/01/2018	à partir du/vanaf 01/06/2016	à partir du/vanaf 01/01/2018	à partir du/vanaf 01/06/2016	à partir du/vanaf 01/08/2018	à partir du/vanaf 01/06/2016	à partir du/vanaf 01/01/2018
1	15,48	15,87	43,84	44,94	155,88	159,78	-	-
2	17,32	17,75	48,72	49,94	172,10	176,40	-	-
3	18,84	19,31	52,50	53,81	189,42	194,16	6,28	6,44
4	20,57	21,08	57,36	58,79	205,66	210,80	7,25	7,43
5	22,08	22,63	62,78	64,35	222,98	228,55	8,01	8,21
6	23,59	24,18	66,02	67,67	235,98	241,88	8,66	8,88
7	25,10	25,73	70,36	72,12	251,12	257,40	9,31	9,54
8	26,42	27,08	73,61	75,45	265,20	271,83	9,74	9,98
9	28,14	28,84	77,94	79,89	279,27	286,25	10,18	10,43
10	29,22	29,95	82,26	84,32	293,34	300,67	10,61	10,88
11	31,39	32,17	86,59	88,75	309,57	317,31	11,15	11,43
12	32,47	33,28	90,92	93,19	323,65	331,74	11,48	11,77
13	33,56	34,40	95,26	97,64	340,97	349,49	12,02	12,32
14	35,72	36,61	99,58	102,07	355,04	363,92	12,34	12,65
15	36,80	37,72	102,84	105,41	369,12	378,35	12,78	13,10
16	38,52	39,48	108,24	110,95	385,35	394,98	13,10	13,43
17	40,05	41,05	111,49	114,28	399,42	409,41	13,54	13,88
18	41,14	42,17	115,82	118,72	414,57	424,93	13,86	14,21
19	43,30	44,38	121,23	124,26	430,81	441,58	14,28	14,64
20	44,38	45,49	124,48	127,59	444,87	455,99	14,72	15,09
21	46,00	47,15	128,82	132,04	458,95	470,42	15,05	15,43
22	47,63	48,82	133,14	136,47	475,19	487,07	15,48	15,87
23	49,26	50,49	137,47	140,91	491,43	503,72	15,91	16,31
24	50,34	51,60	141,80	145,35	506,58	519,24	16,24	16,65
25	52,50	53,81	146,13	149,78	521,73	534,77	16,56	16,97
26	53,58	54,92	150,46	154,22	537,97	551,42	17,21	17,64
27	55,20	56,58	154,80	158,67	552,03	565,83	17,53	17,97
28	57,36	58,79	159,12	163,10	567,19	581,37	17,86	18,31
29	58,45	59,91	162,36	166,42	582,35	596,91	18,19	18,64
30	59,53	61,02	166,69	170,86	596,42	611,33	18,51	18,97
31 - 33	62,78	64,35	175,35	179,73	624,57	640,18	19,27	19,75
34 - 36	67,11	68,79	187,26	191,94	670,03	686,78	20,78	21,30
37 - 39	71,44	73,23	200,25	205,26	713,32	731,15	21,97	22,52
40 - 42	75,78	77,67	212,16	217,46	757,71	776,65	23,38	23,96

43 - 45	80,10	82,10	225,14	230,77	804,25	824,36	24,68	25,30
46 - 48	84,43	86,54	237,06	242,99	847,54	868,73	25,88	26,53
49 - 51	89,84	92,09	250,04	256,29	893,01	915,34	27,60	28,29
52 - 54	93,09	95,42	258,70	265,17	924,40	947,51	28,68	29,40
55 - 57	95,26	97,64	266,28	272,94	952,54	976,35	29,76	30,50
58 - 60	98,50	100,96	276,02	282,92	986,10	1.010,75	30,84	31,61
61 - 65	101,76	104,30	286,84	294,01	1.022,90	1.048,47	31,93	32,73
66 - 70	107,16	109,84	300,91	308,43	1.074,86	1.101,73	34,10	34,95
71 - 75	112,57	115,38	315,00	322,88	1.123,57	1.151,66	36,26	37,17
76 - 80	116,90	119,82	327,97	336,17	1.172,28	1.201,59	37,34	38,27
81 - 85	122,32	125,38	343,14	351,72	1.224,22	1.254,83	39,50	40,49
86 - 90	127,73	130,92	357,20	366,13	1.274,02	1.305,87	41,14	42,17
91 - 95	132,06	135,36	371,28	380,56	1.327,06	1.360,24	42,76	43,83
96 - 100	137,47	140,91	384,26	393,87	1.373,61	1.407,95	44,92	46,04
101 - 105	142,88	146,45	399,42	409,41	1.425,56	1.461,20	46,54	47,70
106 - 110	148,29	152,00	413,49	423,83	1.477,52	1.514,46	47,63	48,82
111 - 115	152,62	156,44	427,56	438,25	1.526,23	1.564,39	49,26	50,49
116 - 120	158,04	161,99	442,71	453,78	1.582,51	1.622,07	50,88	52,15
121 - 125	162,36	166,42	456,79	468,21	1.629,06	1.669,79	53,04	54,37
126 - 130	167,78	171,97	470,85	482,62	1.679,93	1.721,93	54,12	55,47
131 - 135	173,19	177,52	484,93	497,05	1.732,97	1.776,29	56,28	57,69
136 - 140	178,60	183,07	498,99	511,46	1.780,60	1.825,12	56,28	57,69
141 - 145	182,94	187,51	511,99	524,79	1.828,23	1.873,94	58,45	59,91
146 - 150	189,42	194,16	531,48	544,77	1.898,59	1.946,05	60,62	62,14
151 - 155	192,67	197,49	539,05	552,53	1.927,81	1.976,01	-	-
156 - 160	197,00	201,93	553,12	566,95	1.975,43	2.024,82	-	-
161 - 165	202,41	207,47	567,19	581,37	2.023,07	2.073,65	-	-
166 - 170	206,74	211,91	580,18	594,68	2.071,78	2.123,57	-	-
171 - 175	212,16	217,46	593,14	607,97	2.119,40	2.172,39	-	-
176 - 180	217,57	223,01	607,24	622,42	2.167,03	2.221,21	-	-
181 - 185	220,81	226,33	620,23	635,74	2.215,74	2.271,13	-	-
186 - 190	226,23	231,89	633,22	649,05	2.263,37	2.319,95	-	-
191 - 195	231,64	237,43	647,29	663,47	2.310,99	2.368,76	-	-
196 - 200	235,98	241,88	660,28	676,79	2.359,70	2.418,69	-	-

1 Distances SNCB limitées à 150 km

2 Distances SNCB limitées à 150 km

3 Distances SNCB limitées à 150 km

4 Cette carte-train couvre 5 aller-retour sur une période de 15 jours consécutifs

TITRE VI – USAGE DU VELO

Article 8.

Pour les ouvriers qui se déplacent pour une partie ou l'entièreté de la distance à vélo, l'intervention de l'employeur est portée à 0,23 € par kilomètre à dater du 01/06/2017

TITRE VII – EPOQUE ET MODALITES DE REMBOURSEMENT POUR LE TRANSPORT PRIVE

Article 9.

Le remboursement des frals de transport prévus aux titres IV, V et VI devra être effectué au moins une fois par mois.

Les modalités pratiques pour l'exécution de la présente convention collective de travail sont fixées au niveau de l'entreprise.

L'intervention de l'employeur n'est accordée que si la distance parcourue en aller simple ou retour est égale ou supérieure à 5 kilomètres.

TITRE VIII – DISPOSITIONS APPLICABLES A TOUS LES TYPES DE TRANSPORT

Article 10.

Les ouvriers présentent aux employeurs le(s) titre(s) de transport éventuel(s) délivrés par la S.N.C.B. et/ou les autres sociétés de transport en commun public ou, à défaut, une déclaration signée, certifiant qu'ils utilisent habituellement un moyen de transport pour leur déplacement du domicile au lieu de travail et vice-versa, et précisent le kilométrage effectivement parcouru par le trajet pouvant être considéré comme normal, compte tenu du ou des moyens de déplacement utilisé(s). Il en est de même pour la distance éventuellement parcourue en vélo. Ils veilleront à signaler dans les plus brefs délais toute modification de la situation à cet égard.

L'employeur peut à tout moment contrôler l'authenticité de la déclaration visée au paragraphe précédent du présent article.

En cas de fraude reconnue, les mesures disciplinaires en vigueur dans l'entreprise sont appliquées, sans préjudice de poursuites pénales éventuelles.

TITRE IX – VALIDITÉ**Article 11.**

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 26 juin 2015 (numéro d'enregistrement 128.161), conclue au sein de la Commission paritaire de l'industrie verrière, relative aux frais de transport.

La présente convention collective de travail produit ses effets le 1^{er} juin 2017, et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par une des parties, moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au Président de la Commission paritaire de l'industrie verrière ainsi qu'aux organisations représentées à la commission paritaire ci-nommée.

Article 12.

La présente convention collective de travail sera déposée au Greffe de la Direction Générale Relations Collectives de Travail du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation Sociale et la force obligatoire par arrêté royal sera demandée.

ooOoo

6. Prime syndicale

MONTANT

- 145 € en cas de relèvement des plafonds sociaux et fiscaux par le gouvernement
- 135 € pour l'exercice 2017 (paiement en 2018) et pour 2018 (paiement en 2019)

CONDITIONS

- Être affilié à une organisation syndicale
- Travailler dans une entreprise dans l'industrie verrière

Prime complète si les deux conditions sont remplies depuis douze mois

Quid si les deux conditions ne sont pas remplies depuis douze mois ?

→ un douzième du montant annuel global par mois commencé

Aussi pour les ayant-droit pensionnés au cours de l'exercice social ainsi que le conjoint d'un ayant-droit décédé pendant l'exercice social

Journées assimilées:

- Journées d'interruption de travail assimilées à des jours de travail pour le calcul du pécule de vacances (maladie ou accident, grossesse et accouchement, chômage économique, grève, lock-out, mission délégué syndical, ...)
- RCC: période couverte par l'indemnité en compensation du licenciement si un cct entreprise prévoit l'octroi d'une PS pour les bénéficiaires du RCC

VALIDITÉ: 1/01/2017 – 31/12/2018

9

Convention collective de travail du 21 juin 2017, conclue au sein de la Commission paritaire de l'industrie verrière (CP 115), relative aux montants des primes syndicales pour les ouvriers de l'industrie verrière en 2017 et 2018

TITRE I – CHAMP D'APPLICATION

Article 1.

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

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

TITRE II – PRIMES SYNDICALES

Article 2.

En cas de relèvement des plafonds sociaux et fiscaux de la prime syndicale, la prime syndicale, par ouvrier actif occupé, et payée par le Fonds social des Ouvriers de l'industrie verrière sera, à partir de l'exercice 2017, relevée d'autant avec un maximum de 145 €.

En l'absence de relèvement des plafonds visés au 1^{er} alinéa, la prime syndicale s'élèvera à 135 € pour l'exercice 2017 (paiement en 2018) et 135 € pour l'exercice 2018 (paiement n 2019).

Article 3.

Le montant annuel global de l'avantage social est octroyé aux ayants droit qui, au 31 décembre de l'exercice social allant du 1^{er} janvier au 31 décembre, sont en même temps et ce depuis douze mois au moins :

- membres d'une des organisations interprofessionnelles représentatives de travailleurs liées sur le plan national ;
- liés par un contrat de travail pour ouvriers à une entreprise visée à l'article 1 de la présente convention collective de travail
- et pour lesquels le paiement n'aura pas été suspendu ou supprimé conformément à la procédure prévue par l'article 4 de la convention collective de travail du 28 avril 1987 portant garantie de la paix sociale et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 22 septembre 1987 (M.B. du 22 octobre 1987).

Article 4.

L'avantage social est accordé aux ayants droits qui, durant l'exercice social, satisfont pendant moins de douze mois aux conditions mentionnées à l'article 3, sur base d'un douzième du montant annuel global, pour chaque mois ou fraction de mois pendant lesquels ils répondent aux conditions visées.

Les ayants-droit, pensionnés au cours de l'exercice social ainsi que le conjoint d'un ayant-droit décédé pendant l'exercice social, bénéficient de l'avantage social aux mêmes conditions.

Article 5.

Chaque mois commencé est assimilé à un mois travaillé entier pour le calcul de l'avantage social visé aux articles 3 et 4 de la présente convention collective de travail.

Cependant une double assimilation pour un même mois ne peut pas être reconnue. Au cas où deux employeurs sont impliqués pour le même mois, la première semaine d'activité du mois est la semaine de référence pour déterminer l'employeur débiteur de l'avantage social visé aux articles 3 et 4.

Article 6.

Pour la détermination de l'avantage social visé aux articles 3 et 4 de la présente convention collective de travail, sont assimilées à des jours travaillés, les journées d'interruption de travail assimilées à des jours de travail pour le calcul du pécule de vacances.

Article 7.

La période couverte par l'indemnité en compensation du licenciement des ouvriers licenciés en vue du RCC est assimilée pour l'octroi de la prime syndicale des ouvriers en RCC, à condition qu'une convention collective de travail d'entreprise prévoit l'octroi d'une prime syndicale pour les bénéficiaires du RCC.

TITRE III – DISPOSITIONS PLUS FAVORABLES

Article 8.

Les dispositions plus favorables des conventions collectives de travail conclues à un niveau inférieur seront communiquées par les organisations représentées à la Commission paritaire de l'industrie verrière au secrétariat du Fonds de sécurité d'existence pour l'industrie du verre, rue Haute 26-28 à 1000 Bruxelles.

TITRE IV – VALIDITE

Article 9.

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

Elle est conclue en conformité avec la convention collective de travail du 10 juin 1999, conclue au sein de la Commission paritaire de l'industrie verrière, relative aux modalités d'application pour l'octroi d'avantages sociaux, rendue obligatoire par arrêté royal du 22 janvier 2002 (M.B. du 11 avril 2002).

Article 10.

La présente convention collective de travail sera déposée au Greffe de la Direction Générale Relations Collectives de Travail du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation Sociale et la force obligatoire par arrêté royal sera demandée.

ooOoo

7. Sécurité d'emploi et sécurité d'existence

SÉCURITÉ D'EMPLOI

Priorité à des mesures préservant l'emploi, dont le chômage temporaire, avant de procéder à des licenciements.

En cas de restructurations: rechercher toutes les alternatives possibles aux licenciements dans l'esprit de la loi "Renault".

En cas des licenciements collectifs: employeurs présentent un volet social et organisent l'accompagnement des ouvriers dans la recherche d'un nouvel emploi.

SÉCURITÉ D'EXISTENCE EN CAS DE CHÔMAGE TEMPORAIRE

Conditions:

- Six mois d'ancienneté dans l'entreprise
- Chômage temporaire dû à des raisons économiques et/ou techniques
Exception : chômage temporaire résultant de grèves dans l'entreprise ou dans d'autres entreprises

Allocation (au 1/06/2017):

- **90 premiers jours: 9,3930 € par jour**
- **Au-delà des 90 premiers jours: 9,0775 € par jour**

Dans un régime de travail de 38h par semaine et 5 jours par semaine

Allocation octroyée **sans limitation du nombre de jours dans l'année civile**

VALIDITÉ: 1/01/2017 – 31/12/2018

Convention collective de travail du 25 septembre 2017, conclue au sein de la Commission paritaire de l'industrie verrière (CP 115), relative à la sécurité d'emploi et à la sécurité d'existence en 2017 et 2018

TITRE I – CHAMP D'APPLICATION

Article 1.

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

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

TITRE II – SECURITE D'EMPLOI

Article 2.

Vu la situation précaire du secteur, les entreprises sont invitées, d'une part, à développer des programmes de recherche et d'innovation et, d'autre part, à anticiper des reconversions professionnelles en proposant des modules de formation qualifiants intégrés dans des plans de formation, notamment pendant les périodes de chômage temporaire.

Si, durant la période couverte par la présente convention collective de travail, l'emploi devait être menacé pour des raisons économiques, les entreprises donneront, après consultation préalable des représentants des travailleurs, priorité à des mesures préservant l'emploi, dont le chômage temporaire, en fonction de la situation financière, concurrentielle et technique propre à l'entreprise concernée, avant de procéder à des licenciements.

En cas de restructuration, les entreprises s'engageront à rechercher toutes les alternatives possibles aux licenciements, dans l'esprit de la loi « Renault », pour conserver les savoir-faire et pour limiter les conséquences sociales des restructurations.

Si, malgré tout, des licenciements devaient être envisagés, les entreprises s'engageront à présenter un volet social aux organisations syndicales. En outre, elles veilleront, avec les pouvoirs publics ou avec des organismes de placement, à accompagner les ouvriers dans leur recherche d'un nouvel emploi pendant une période de minimum 6 mois.

TITRE III – SECURITE D'EXISTENCE EN CAS DE CHOMAGE TEMPORAIRE

Article 3.

Les employeurs accordent une allocation, par journée chômée, aux ouvriers ayant six mois d'ancienneté et plus dans l'entreprise, 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.

Sont considérés être en chômage temporaire, les ouvriers dont l'exécution du contrat de travail n'est pas encore suspendue.

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

Au 1^{er} janvier 2017, l'allocation s'élève à 9,1086 € par jour chômé durant les 90 premiers jours de chômage et 8,8026 € par jour chômé au-delà des 90 premiers jours de chômage dans un régime de travail de 38 heures par semaine et de 5 jours/semaine.

Au 1^{er} juin 2017, l'allocation est indexée selon l'indice-pivot 103,04 (base 2013 = 100) des prestations sociales et augmentée de 1,1%. A cette même date, elle s'élève donc à 9,3930 € par jour chômé durant les 90 premiers jours de chômage et 9,0775 € par jour chômé au-delà des 90 premiers jours de chômage dans un régime de travail de 38 heures par semaine et de 5 jours/semaine.

Les montants de cette allocation minimale 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 M.B. du 20 août 1971 (indice des prestations sociales).

TITRE IV – VALIDITE

Article 4.

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

Article 5.

La présente convention collective de travail sera déposée au Greffe de la Direction Générale Relations Collectives de Travail du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation Sociale et la force obligatoire par arrêté royal sera demandée.

ooOoo

8. Crédit-temps, diminution de carrière et l'emploi de fin de carrière

EXERCISE DU DROIT

Seuil de 5% dans l'entreprise ou dans le service : utiliser les systèmes de crédit-temps, diminution de carrière et l'emploi de fin de carrière est seulement autorisé si moins de 5% des travailleurs de l'entreprise utilise déjà un de ces systèmes.

Systèmes ne sont ouverts comme droit pour des travailleurs occupés à un travail par équipes ou par cycle, que sous la forme de :

- “Carrière duo” : deux ouvriers exerçant la même fonction dans la même équipe, la même période et aux mêmes conditions en cas de réduction des prestations à mi-temps
- « Quintet » : cinq ouvriers exerçant la même fonction dans la même équipe, la même période et aux mêmes conditions en cas de réduction des prestations d'un cinquième de temps

Autres modalités possibles moyennant l'accord de l'employeur.

ADHÉSION À LA CCT 127 DU CNT

CCT 127 : dès 55 ans accès au droit d'allocations pour un emploi fin de carrière pour les travailleurs qui ont une carrière longue, un métier lourd ou qui sont occupés dans une entreprise en difficulté/restructuration

CRÉDIT-TEMPS AVEC MOTIF

Les ouvriers du secteur peuvent accéder au crédit-temps temps plein et mi-temps avec motif tel que prévu par la CCT 103 du CNT

- En cas de mi-temps → « carrière-duo »

VALIDITÉ : 1/01/2017 – 31/12/2018

Service public fédéral Emploi, Travail et
Concertation sociale

**DIRECTION GÉNÉRALE
RELATIONS COLLECTIVES DU
TRAVAIL**
Direction du Greffe



Federale overheidsdienst
Werkgelegenheid, Arbeid
en Sociaal Overleg
**ALGEMENE DIRECTIE
COLLECTIEVE
ARBEIDSBETREKKINGEN**
Directie van de Griffie

ERRATUM

Commission paritaire de l'industrie verrière

**CCT n° 141317/CO/115
du 21/06/2017**

Correction dans le texte néerlandais :

- L'article 4 doit être modifié comme suit : « De ondertekenende (...) tot vaststelling voor 2017-2018 **van het interprofessioneel kader voor de verlaging** van de leeftijdsgrens naar 55 jaar (...) ».

Correction dans le texte français :

- Le dernier titre doit être renuméroté « V ».

Décision du **19-12-2017**

ERRATUM

Paritair Comité voor het glasbedrijf

**CAO nr. 141317/CO/115
van 21/06/2017**

Verbetering in de Nederlandstalige tekst :

- Artikel 4 moet als volgt verbeterd worden : « De ondertekenende (...) tot vaststelling voor 2017-2018 **van het interprofessioneel kader voor de verlaging** van de leeftijdsgrens naar 55 jaar (...) ».

Verbetering in de Franstalige tekst :

- Het laatste titel moet « V » henummerd worden.

Beslissing van **19-12-2017**

Convention collective de travail du 21 juin 2017, conclue au sein de la Commission paritaire de l'industrie verrière (CP 115), relative au système de crédit-temps, dont le crédit-temps, la diminution de carrière et l'emploi de fin de carrière pour les travailleurs occupés habituellement à un travail par équipes ou par cycle dans un régime de travail réparti sur 5 jours ou plus

TITRE I – CHAMP D'APPLICATION

Article 1.

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

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

TITRE II – EXERCICE DU DROIT

Article 2.

Les parties signataires de cette convention collective conviennent de s'inscrire dans les dispositions de la CCT n° 103 ter adaptant la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière, pour les ouvriers qui répondent à toutes les conditions de la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012. Le seuil de 5 % du nombre total de travailleurs occupés dans l'entreprise devra cependant être respecté.

Article 3.

Le système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière pour les ouvriers occupés habituellement à un travail par équipes ou par cycle dans un régime de travail réparti sur 5 jours ou plus, ne sont ouverts comme droit que sous la forme d'

- une « carrière duo », c'est-à-dire qu'il faut que deux ouvriers exerçant la même fonction dans la même équipe, demandent pour la même période et aux mêmes conditions la réduction des prestations de travail à mi-temps ;

- un « quintet », c'est-à-dire qu'il faut que cinq ouvriers exerçant la même fonction dans la même équipe, demandent pour la même période et aux mêmes conditions la réduction des prestations de travail d'un cinquième de temps.

Toutefois, moyennant l'accord de l'employeur, il est possible d'envisager au niveau local d'autres modalités de recours au crédit-temps pour les ouvriers visés à l'article 3.

TITRE III – ADHESION A LA CCT 127 DU CNT

Article 4.

Les parties signataires de cette convention collective de travail conviennent de s'inscrire dans les dispositions de la CCT 127 conclue au CNT le 21 mars 2017 fixant pour 2017 et 2018 le cadre interprofessionnel de l'abaissement à 55 ans de la limite d'âge en ce qui concerne l'accès au droit d'allocations pour un emploi de fin de carrière pour les travailleurs qui ont une carrière longue, qui exercent un métier lourd ou qui sont occupés dans une entreprise en difficulté ou restructuration.

TITRE IV – CREDIT-TEMPS AVEC MOTIF

Article 5.

Les parties signataires de cette convention collective de travail conviennent que les ouvriers et les ouvrières dépendant du champ d'application de la CP 115, peuvent accéder au crédit-temps temps plein et mi-temps avec motif tel que prévu par la CCT 103 ter du CNNT du 21 mars 2017

Article 6.

L'organisation du crédit-temps avec motif se fait en respect de l'article 3 de la présente CCT.

TITRE VI^e - VALIDITE**Article 7.**

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

Article 8.

La présente convention collective de travail sera déposée au Greffe de la Direction Générale Relations Collectives de Travail du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation Sociale et la force obligatoire par arrêté royal sera demandée.

ooOoo

9. Régime conventionnel de chômage (RCC)

RCC À PARTIR DE 58 OU 59 ANS AVEC UNE CARRIÈRE PROFESSIONNELLE D'AU MOINS 33 ANS ET 20 ANS DE TRAVAIL DE NUIT OU MÉTIER LOURD

Conditions :

- Licencié par l'employeur (sauf en cas de motif grave)
- Au moins 58 ans en 2017 (au moment de la fin du contrat) OU 59 ans en 2018 (au moment de la fin du contrat)
- Carrière comme travailleur salarié d'au moins 33 ans
- 20 ans travail de nuit
OU
emploi effectif dans un métier lourd soit pendant au moins 5 ans durant les 10 dernières années, soit pendant au moins 7 ans durant les 15 dernières années

RCC À PARTIR DE 58 OU 59 ANS DANS LE CADRE D'UN MÉTIER LOUR

Conditions :

- Licencié par l'employeur (sauf en cas de motif grave)
- Métier lourd
- Au moins 58 ans en 2017 (au moment de la fin du contrat) OU 59 ans en 2018 (au moment de la fin du contrat)

RCC À PARTIR DE 58 OU 59 ANS AVEC UNE CARRIÈRE PROFESSIONNELLE DE 40 ANS

Conditions :

- Licencié par l'employeur (sauf en cas de motif grave)
- Au moins 58 ans en 2017 (au moment de la fin du contrat) OU 59 ans en 2018 (au moment de la fin du contrat)
- Carrière comme travailleur salarié d'au moins 40 ans

RCC A PARTIR DE 58 ANS POUR CERTAINS TRAVAILLEURS ÂGÉS MOINS VALIDES OU AYANT DES PROBLÈMES PHYSIQUES GRAVES

Conditions :

- Licencié par l'employeur (sauf en cas de motif grave)
- Au moins 58 ans en 2017 ou en 2018 (au moment de la fin du contrat)
- Carrière comme travailleur salarié d'au moins 35 ans
- Reconnus travailleur moins valide ou ayant des problèmes physiques graves

Lors du calcul du complément d'entreprise, il sera tenu compte de l'éventuelle application du bonus emploi.

VALIDITÉ: 1/01/2017 – 31/12/2018

COMMISSION PARITAIRE DE L'INDUSTRIE VERRIERE (CP 115)
Convention collective de travail du 21 juin 2017 relative à l'octroi de différents régimes conventionnels de chômage avec complément d'entreprise (RCC)

Chapitre I – Champ d'application

Article 1

La présente convention collective de travail est applicable aux employeurs, et aux ouvriers et ouvrières dans les entreprises ressortissant à la commission paritaire de l'industrie verrière.

Chapitre II – Régimes conventionnels de chômage avec complément d'entreprise (RCC)

RCC à partir de 58 ou 59 ans avec une carrière professionnelle d'au moins 33 ans et 20 ans de travail de nuit ou métier lourd pendant 5/10 ou 7/15 ans.

Article 2 - Les ouvriers et ouvrières, qui soit sont licenciés par l'employeur sauf en cas de motif grave en 2017, et sont âgés de 58 ans ou plus au plus tard le 31 décembre 2017 et au moment de la fin du contrat de travail; soit sont licenciés en 2018, et sont âgés de 59 ans ou plus au plus tard le 31 décembre 2018 et au moment de la fin du contrat de travail et qui peuvent se prévaloir au moment de la fin du contrat de travail d'une carrière professionnelle en tant que travailleur salarié d'au moins 33 ans, ont droit au régime conventionnel de chômage avec complément d'entreprise conformément aux dispositions des conventions collectives de travail 120 et 121, conclues au sein du Conseil National du Travail le 21 mars 2017, à condition qu'ils remplissent une des conditions suivantes :

- Un emploi effectif d'au moins 20 ans dans un régime de travail tel que visé à l'article 1^{er} de la convention collective de travail n° 46 conclue au sein du CNT le 23 mars 1990 et rendue obligatoire par Arrêté Royal le 10 mai 1990
- Un emploi effectif dans le cadre d'un métier lourd, soit pendant au moins 5 ans, calculés de date à date, durant les 10 dernières années calendrier, calculées de date à date, avant la fin du contrat de travail, soit pendant au moins 7 ans, calculés de date à date, durant les 15 dernières années calendrier, calculées de date à date, avant la fin du contrat de travail.

Article 3 - Pour les points qui ne sont ni réglés par l'article 2, ni par les CCT 120-121 du CNT, entre autres pour les conditions de calcul, la procédure et les modalités de paiement de l'indemnité complémentaire, les dispositions de la CCT n° 17 du CNT sont d'application.

Article 4 : Bonus emploi

Lors du calcul du complément d'entreprise à charge de l'employeur, il sera tenu compte de l'éventuelle application du bonus emploi.

RCC à partir de 58 ou 59 ans dans le cadre d'un métier lourd

Article 5 - Pour la période allant du 1er janvier 2017 au 31 décembre 2017, l'âge à partir duquel un régime de chômage avec complément d'entreprise peut être octroyé aux travailleurs licenciés ayant été occupés dans le cadre d'un métier lourd est fixé à 58 ans. Le travailleur doit être licencié en 2017 et avoir atteint l'âge de 58 ans ou plus au plus tard le 31 décembre 2017 et au moment de la fin du contrat de travail, conformément les dispositions de la convention collective de travail 122 conclues au sein du Conseil National du Travail le 21 mars 2017.

Article 6 - Pour la période allant du 1er janvier 2018 au 31 décembre 2018, l'âge à partir duquel un régime de chômage avec complément d'entreprise peut être octroyé aux travailleurs licenciés ayant été occupés dans le cadre d'un métier lourd est fixé à 59 ans. Le travailleur doit être licencié en 2018 et avoir atteint l'âge de 59 ans ou plus au plus tard le 31 décembre 2018 et au moment de la fin du contrat de travail, conformément les dispositions de la convention collective de travail 122 conclues au sein du Conseil National du Travail le 21 mars 2017.

Article 7 - Pour les points qui ne sont ni réglés par l'article ~~4 ou 5~~^{5 et 6}, ni par la CCT 122 du CNT, entre autres pour les conditions de calcul, la procédure et les modalités de paiement de l'indemnité complémentaire, les dispositions de la CCT n° 17 du CNT sont d'application.

Article 8 : Bonus emploi

Lors du calcul du complément d'entreprise à charge de l'employeur, il sera tenu compte de l'éventuelle application du bonus emploi.

RCC à partir de 58 ou 59 ans avec une carrière professionnelle de 40 ans

Article 9 – Les ouvriers et ouvrières qui peuvent se prévaloir d'un passé professionnel de 40 ans et qui ont atteint l'âge de 58 ans dans la période 2017 et au plus tard à la fin du contrat de travail, ont la possibilité de bénéficier d'un régime de chômage ~~complémentaire~~^{avec complément d'entreprise} à partir de 58 ans en cas de licenciement par l'employeur, sauf pour motif grave, conformément aux dispositions des conventions collectives de travail 124 et la CCT 125, conclues au sein du Conseil National du Travail le 21 mars 2017.

Article 10 – Les ouvriers et ouvrières qui peuvent se prévaloir d'un passé professionnel de 40 ans et qui ont atteint l'âge de 59 ans dans la période 2018 et au plus tard à la fin du contrat de travail, ont la possibilité de bénéficier d'un régime de chômage ~~complémentaire~~^{avec complément d'entreprise} à partir de 59 ans en cas

de licenciement par l'employeur, sauf pour motif grave, conformément aux dispositions des conventions collectives de travail 124 et 125, conclues au sein du Conseil National du Travail le 21 mars 2017.

Article 11 – Pour les points qui ne sont ni réglés par les articles ~~9~~¹⁰ et ~~8~~, ni par les CCT 124 et 125 du CNT, entre autres pour les conditions de calcul, la procédure et les modalités de paiement de l'indemnité complémentaire, les dispositions de la CCT n° 17 du CNT sont d'application.

Article 12 : Bonus emploi

Lors du calcul du complément d'entreprise à charge de l'employeur, il sera tenu compte de l'éventuelle application du bonus emploi.

Régime de chômage avec complément d'entreprise ~~RCC~~^{RCC} à partir de 58^{ans} pour certains travailleurs âgés moins valides ou ayant des problèmes physiques graves

Article 13 - Les ouvriers et ouvrières, qui sont licenciés par l'employeur sauf en cas de motif grave, et qui ont atteint l'âge de 58 ans au plus tard au moment de la fin du contrat de travail pendant l'année 2017 ou 2018 et qui peuvent se prévaloir au moment de la fin du contrat de travail d'une carrière professionnelle en tant que travailleur salarié d'au moins 35 ans et qui sont reconnus travailleur moins valide ou ayant des problèmes physiques graves, ont droit au régime conventionnel de chômage avec complément d'entreprise conformément aux dispositions de la convention collective de travail 123, conclue au sein du Conseil National du Travail le 21 mars 2017.

Article 14 – L'indemnité complémentaire de RCC continue à être payée en cas de reprise du travail conformément aux dispositions légales.

Article 15 : Bonus emploi

Lors du calcul du complément d'entreprise à charge de l'employeur, il sera tenu compte de l'éventuelle application du bonus emploi.

Chapitre III – Dispositions finales

Article 16

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2017 et reste d'application jusqu'au 31 décembre 2018.

10. Groupes à risque et formation professionnelle

MESURES EN FAVEUR DES GROUPES À RISQUE

Effort des employeurs : 0,10% de la masse salariale brute à 108% des ouvriers du secteur

→ initiatives pour promouvoir l'emploi et/ou la formation et recyclage

Groupes à risque:

- | | | |
|---|---------------------------------------|--|
| - Chômeur de longue durée | - réintégration dans marché d'emploi | - chômeur du plan d'accompagnement |
| - Chômeur à qualification réduite | - bénéficiaire du minimum d'existence | - travailleur à qualification réduite |
| - chômeur moins valide | - chômeur âgé | - travailleur à qualification inadéquate ou insuffisante |
| - jeune à scolarité obligatoire partielle | | |

Au moins 0,05% de la 0,10% affecté en faveur d'un ou plusieurs des groupes suivants:

- | | | |
|--|---|---|
| 1) travailleur 50+ du secteur | 3) personnes inoccupées ou des nouveaux travailleurs (moins 1 an) qui étaient inoccupées avant leur entrée au service | 5) Jeunes -26 en formation en alternance/formation professionnelle individuelle en entreprise/stage de transition |
| 2) travailleur 40+ menacé par licenciement | 4) personnes avec une aptitude au travail réduite | |

Au moins la moitié doit être affecté en faveur d'un ou plusieurs des groupes suivants:

- Groupes 4 & 5 ET/OU
- Groupes 3 & 4

LA FORMATION PROFESSIONNELLE

2017 & 2018: chaque entreprise s'engage à accomplir annuellement un effort collectif:

→ 2 jours de formation par ouvrier actif en ETP

Dérogation pour employeurs occupant 10 à 19 travailleurs

Exclusion pour employeurs occupant < 10 travailleurs

Trajet de croissance vers 5 jours sera fixée par la CP

Stimulant d'entreprises : 0,55% de la masse salariale brute des ouvriers

→ formations de qualité, en priorité d'un centre de formation du secteur

Toutes les formes de formations sont prises en compte: individuelles, collectives, internes, externes, 'on-the-job', ...

Partage de l'information avec les instances de dialogue sociale

Mesures individuelles: chaque nouveau engagé à droit à quatre heures de formation professionnelle organisée par l'entreprise

COTISATIONS PATRONALES

Recouvrées par l'ONSS

VALIDITÉ: 1/1/2017 – 31/12/2018

Convention collective de travail du 25 septembre 2017, 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 2017 et 2018

Préambule

Les partenaires sociaux de l'industrie verrière déplorent l'intervention du politique dans la sphère de la négociation sociale et en particulier dans la définition des groupes à risque qu'ils considèrent être les seuls à pouvoir définir car connaissant le mieux le secteur.

TITRE I - Champ d'application

Article 1.

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

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

TITRE II – Mesures en faveur des groupes à risque

Article 2.

Ce titre de la présente convention collective est conclu en application de :

- La loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I), Titre XIII, Chapitre VIII, sections 1 et 2 (Moniteur belge du 28 décembre 2006) modifiée pour la dernière fois par la loi en vue de soutenir l'emploi du 30 décembre 2009 (Moniteur belge 31 décembre 2009);
- L'arrêté royal du 21 juillet 2014 déterminant les modalités et conditions auxquelles doivent répondre le rapport d'évaluation et l'aperçu financier visés à l'article 190, § 3, de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I) (Moniteur belge du 5 septembre 2014) ;
- L'arrêté royal du 19 février 2013 exécutant l'article 189, alinéa 2, de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I) (Moniteur belge du 8 avril 2013) ;

- L'arrêté royal du 19 février 2013 exécutant l'article 189, alinéa 4, de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (Moniteur.belge du 8 avril 2013) ;
- L'arrêté royal du 26 septembre 2013 dispensant certaines catégories d'employeurs de la cotisation patronale particulière destinée à financer le régime du chômage temporaire et du complément d'ancienneté pour les chômeurs âgés, instaurée par l'arrêté royal du 27 novembre 1996 (Moniteur belge du 7 octobre 2013) ;
- La loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable (Moniteur belge du 15 mars 2017) et ses arrêtés d'exécution.

Les employeurs s'engagent à réaliser globalement au niveau sectoriel un effort de 0,10 % de la masse salariale brute des ouvriers à 108%.

Les initiatives en faveur des ouvriers appartenant aux groupes à risque ou à qui s'applique un plan d'accompagnement, viseront à promouvoir dans les entreprises verrières l'emploi et/ou la formation et le recyclage.

Article 3.

Les personnes appartenant aux groupes à risque sont les suivantes :

1) Le chômeur de longue durée :

- le demandeur d'emploi qui, pendant les six mois qui précèdent son engagement, a bénéficié sans interruption d'allocations de chômage ou d'attente pour tous les jours de la semaine ;
- le demandeur d'emploi qui, pendant les six mois qui précèdent son engagement, a travaillé uniquement à temps partiel pour échapper au chômage et/ou comme intérimaire ;

2) Le chômeur à qualification réduite :

le demandeur d'emploi de plus de 18 ans qui n'est titulaire :

- ni d'un diplôme de l'enseignement universitaire ;
- ni d'un diplôme ou d'un certificat de l'enseignement supérieur technique de type long ou de type court ;
- ni d'un certificat de l'enseignement secondaire supérieur technique ;

3) Le chômeur moins valide :

le demandeur d'emploi moins valide qui, au moment de son engagement, est enregistré dans un des fonds de reclassement social des personnes handicapées ;

4) Le jeune à scolarité obligatoire partielle :

le demandeur d'emploi âgé de moins de 18 ans qui est encore soumis à l'obligation scolaire et qui ne poursuit plus l'enseignement secondaire de plein exercice ;

5) La personne qui réintègre le marché de l'emploi :

le demandeur d'emploi qui remplit simultanément les conditions suivantes :

- ne pas avoir bénéficié d'allocations de chômage ou d'allocations d'interruption de carrière au cours de la période de trois ans qui précède son engagement ;
- ne pas avoir exercé une activité professionnelle au cours de la période de trois ans qui précède son engagement ;
- avoir, avant la période de trois ans visée aux deux points précédents, interrompu son activité professionnelle, ou n'avoir jamais commencé une telle activité ;

6) Le bénéficiaire du minimum de moyens d'existence :

le demandeur d'emploi qui, au moment de son engagement, bénéficie du minimum de moyens d'existence ;

7) Le chômeur âgé :

le demandeur d'emploi âgé de 50 ans et plus ;

8) Le chômeur du plan d'accompagnement :

le demandeur d'emploi ayant suivi le plan d'accompagnement ;

9) Le travailleur à qualification réduite :

le travailleur qui n'est titulaire :

- ni d'un diplôme de l'enseignement universitaire ;
- ni d'un diplôme ou d'un certificat de l'enseignement supérieur technique de type long ou de type court ;
- ni d'un certificat de l'enseignement secondaire supérieur technique ;

10) Le travailleur à qualification inadéquate ou insuffisante :

- le travailleur qui doit être réorienté vers une autre fonction ;
- le travailleur dont la qualification est devenue insuffisante ou inadéquate suite à l'évolution technologique.

Article 4.

Au moins 0,05 % de la cotisation de 0,10 % sera affecté en faveur d'un ou plusieurs des groupes à risque suivants :

- 1) Les travailleurs âgés d'au moins 50 ans qui travaillent dans le secteur;

- 2) Les travailleurs âgés d'au moins 40 ans qui travaillent dans le secteur et qui sont menacés par un licenciement
 - a. soit parce qu'il a été mis fin à leur contrat de travail moyennant un préavis et le délai de préavis est en cours,
 - b. soit parce qu'ils sont occupés dans une entreprise reconnue comme étant en difficultés ou en restructuration,
 - c. soit parce qu'ils sont occupés dans une entreprise où un licenciement collectif a été annoncé ;

- 3) Les personnes inoccupées et les personnes qui travaillent depuis moins d'un an et qui étaient inoccupées au moment de leur entrée en service. Par personnes inoccupées, on entend :
 - a. les demandeurs d'emploi de longue durée, à savoir les personnes en possession d'une carte de travail (article 13 de l'AR du 19 décembre 2001),
 - b. les chômeurs indemnisés,
 - c. les demandeurs d'emploi peu qualifiés, c'est-à-dire les jeunes qui ne sont pas titulaires d'un certificat ou diplôme de l'enseignement secondaire supérieur, ou les demandeurs d'emploi très peu qualifiés, c'est-à-dire les jeunes qui ne sont pas titulaires d'un certificat du second degré de l'enseignement secondaire ou de l'enseignement secondaire inférieur (cf. définition de l'article 24 de la loi du 24 décembre 1999),
 - d. les personnes qui réintègrent le marché du travail après une interruption d'au moins 1 an,
 - e. les personnes ayant droit à l'intégration sociale en application de la loi du 26 mai 2002, les personnes ayant droit à l'aide sociale en application de la loi organique des CPAS du 8 juillet 1976,
 - f. les travailleurs qui sont en possession d'une carte de réduction restructurations (cf. AR du 9 mars 2006),
 - g. les demandeurs d'emploi qui ne possèdent pas la nationalité d'un Etat membre de l'Union européenne ou dont au moins l'un des parents ne possède pas cette nationalité ou ne la possédait pas au moment de son décès ou dont au moins deux des grands-parents ne possèdent pas cette nationalité ou ne la possédaient pas au moment de leur décès ;

- 4) Les personnes avec une aptitude au travail réduite, c'est-à-dire :
 - a. les personnes qui satisfont aux conditions pour être inscrites dans une agence régionale pour les personnes handicapées,
 - b. les personnes avec une inaptitude au travail définitive d'au moins 33 %,
 - c. les personnes qui satisfont aux conditions médicales pour bénéficier d'une allocation de remplacement de revenu ou d'une allocation d'intégration en vertu de la loi 27 février 1987 relative aux allocations aux personnes handicapées,
 - d. les personnes qui sont ou étaient occupées comme travailleurs du groupe cible chez un employeur qui tombe dans le champ d'application de la commission paritaire pour les entreprises de travail adapté et les ateliers sociaux,
 - e. la personne handicapée qui ouvre le droit aux allocations familiales majorées sur la base d'une incapacité physique ou mentale de 66 % au moins,
 - f. les personnes qui sont en possession d'une attestation délivrée par la Direction générale Personnes handicapées du SPF Sécurité sociale pour l'octroi des avantages sociaux et fiscaux,

- g. la personne bénéficiant d'une indemnité d'invalidité ou d'une indemnité pour accident de travail ou maladie professionnelle dans le cadre de programmes de reprise du travail ;
- 5) Les jeunes qui n'ont pas encore 26 ans et qui suivent une formation soit dans un système de formation en alternance, soit dans le cadre d'une formation professionnelle individuelle en entreprise (cf. article 27, 6^e AR 25 novembre 1991), soit dans le cadre d'un stage de transition (article 36quater AR 25 novembre 1991).

Article 5.

Au moins la moitié de l'effort de 0,05 %, doit être affecté à des initiatives en faveur d'un ou plusieurs des groupes suivants :

- a. Les jeunes concernés dans l'article 4, 5)
- b. Les personnes concernées dans l'article 4, 3) et 4), qui n'ont pas encore atteint l'âge de 26 ans.

TITRE III – Mesures en faveur de la formation professionnelle

Article 6. Mesures collectives

§ 1. En vue de respecter les obligations découlant des engagements interprofessionnels, chaque entreprise s'engage à accomplir annuellement, en 2017 et en 2018, un effort collectif en matière de formation qui équivaut à 2 jours de formation par ouvrier actif en équivalent temps plein occupé au 31 décembre de l'année civile précédente.

L'article 10 de la loi du 5 mars 2017 publié au Moniteur belge du 15 mars 2017 prévoit cependant :

- 1) un régime dérogatoire pour les employeurs occupant au minimum dix ou moins de vingt travailleurs ;
- 2) l'exclusion de l'application du présent article pour les employeurs occupant moins de dix travailleurs.

Une trajectoire de croissance afin d'atteindre l'objectif interprofessionnel de 5 jours sera fixée par un groupe de travail paritaire avant le 31/12/2018.

Afin de stimuler la formation en entreprise, un effort de 0,55 % de la masse salariale brute des ouvriers déclarée à l'Office national de Sécurité Sociale (à 108 %) pour les années civiles 2017 et 2018 sera payé et utilisé par les employeurs pour proposer des formations de qualité et, le cas échéant, à solliciter en priorité un centre de formation du secteur.

Les jours de formation doivent être destinés à améliorer la qualification professionnelle, les compétences et les aptitudes professionnelles des ouvriers.

A cette fin, toutes les formes de formation - individuelles ou collectives, externes, internes, 'on-the-job', ... - sont prises en compte.

§ 2. Les employeurs s'engagent à poursuivre leurs efforts de formation des ouvriers pendant les heures de travail. Les employeurs qui organisent des cours de formation et/ou à des mises à niveau en vue du perfectionnement des connaissances des ouvriers en informent le conseil d'entreprise, à défaut le comité de prévention et protection au travail, à défaut la délégation syndicale, à défaut le secrétaire régional, conformément à la législation d'application en la matière.

Cette information devra contenir le contenu de la formation, le nombre de travailleurs concernés, les catégories concernées, la durée, le lieu, les dates ainsi que le motif.

Les employeurs informent, préalablement et dans un délai raisonnable, les représentants des travailleurs afin que ces derniers puissent analyser la pertinence des dits cours de formation, toujours conformément à la législation d'application en la matière.

§ 3. Les parties signataires de la présente convention collective de travail confirment l'objectif de 5 jours de formation qui est repris dans l'accord interprofessionnel et mettront tous les moyens en œuvre pour évoluer dans ce sens et y parvenir à terme. Pour la réalisation de cet objectif il sera tenu compte de toutes les formes de formations dispensées d'une part en entreprise et d'autre part au niveau du secteur et des cotisations perçues via l'ONSS aux fins de l'éducation et de la formation.

§ 4. Les parties signataires de la présente convention collective de travail recommandent aux employeurs de répartir les jours de formation de manière équilibrée entre les ouvriers.

Les interlocuteurs sociaux recommandent également aux employeurs de mettre en place un système individualisé de « passeport-formations » ou « CV-formations ».

Article 7. Mesures individuelles

Tout nouvel engagé dans les liens d'un contrat de travail tel que défini par la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail et dont l'engagement se situe dans la période qui débute le 1er janvier 2017 et se termine le 31 décembre 2018, se voit ouvrir un droit à quatre heures de formation professionnelle organisée par l'entreprise.

Article 8. Fonds de formation sectoriel

Pour réaliser le double engagement défini aux articles 2 (0,10 % de la masse salariale pour les groupes à risques) et 6 § 1 (0,55 % de la masse salariale pour la formation professionnelle), des cotisations patronales ONSS fixées à 0,65 % à partir du 1^{er} janvier 2014 du montant des salaires bruts des ouvriers à 108 %, seront perçues et recouvrées par l'Office national de Sécurité sociale, conformément à l'article 7 de la loi du 7 janvier 1958 concernant les fonds de sécurité d'existence.

L'Office national de Sécurité sociale versera le montant de ces cotisations au Fonds de Sécurité d'Existence pour l'industrie du verre, institué par la convention de travail du 28 avril 1987 rendue obligatoire par l'arrêté royal du 5 août 1987.

Le Fonds de Sécurité d'Existence sera chargé de financer l'organisation d'une part, d'actions de formation concrètes visées au § 2 et, d'autre part, d'initiatives pour la formation et l'emploi en faveur de groupes à risque prévues au § 1, dans le cadre et par l'intermédiaire de la section « Formation professionnelle ».

TITRE IV – Validité

Article 9.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1 janvier 2017 et expire le 31 décembre 2018. En cas de changement de la loi, cette convention collective peut être adaptée à la demande de la partie la plus diligente.

Article 10.

La présente convention collective de travail sera déposée au Greffe de la Direction Générale Relations Collectives de Travail du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation Sociale et la force obligatoire par arrêté royal sera demandée.

ooOoo

11. Statut des délégations syndicales

Chapitre I: champ d'application

Chapitre II: principes généraux

Chapitre III: notion de délégation syndicale

Chapitre IV: institution et composition

Article 8: conditions pour devenir délégué

Chapitre V: compétence et fonctionnement

Article 12: réunions syndicales (aussi au-delà les heures normales de travail)
rémunérées comme heures de travail normales

Chapitre VI: statuts des membres

Chapitre VII: communication et information au personnel

Chapitre VIII: intervention des délégués permanents

Chapitre IX: procédure de conciliation

VALIDITÉ: DURÉE ILLIMITÉE – en vigueur dès le 21 juin 2017

ANNEXE: règlement électoral

Convention collective de travail du 25 septembre 2017, conclue au sein de la Commission paritaire de l'industrie du verre, relative au statut des délégations syndicales

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 9 août 1972 (N° Enregistrement 1524/CO/5 – A.R. du 4 mai 1973 – M.B. du 15 août 1973), modifiée par :

- Décision de la commission paritaire du 14.3.1983 (ajout de l'article 19 au texte du règlement électoral)
- Convention collective de travail du 10 juin 1999 (N° Enregistrement 51793 – A.R. du 04/07/2001 – M.B. 6/12/2001)
- Convention collective de travail du 19 octobre 2005 (N° Enregistrement 80793 – A.R. 24/10/2006 – M.B. 10/01/2007)
- Convention collective de travail du 24 avril 2007 (N° Enregistrement 85035 – A.R. 09/09/2008 – M.B. 29/10/2008)

CHAPITRE I - 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.

Elle est conclue en exécution des conventions collectives de travail conclues les 24 mai et 30 juin 1971 au sein du Conseil national du travail, concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises; enregistrées au Ministère de l'Emploi et du Travail sous les numéros 652 et 744/CO/CNT, publiées au Moniteur Belge les 1er juillet et 7 août 1971.

Elle définit le statut ainsi que les principes essentiels concernant la compétence et les modalités de fonctionnement des délégations syndicales du personnel ouvrier pour les entreprises ressortissant à la Commission paritaire de l'industrie verrière.

Les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs signataires sont :

- la Fédération de l'Industrie du Verre (F.I.V.);
- la Centrale générale (F.G.T.B.);
- la C.S.C. Bâtiment, Industrie et Energie ;
- la Centrale générale des Syndicats libéraux de Belgique (C.G.S.L.B.).

Article 2

Dans le présent statut, il faut entendre par :

1. les ouvriers : les ouvriers et les ouvrières;
2. l'organisation signataire ou les organisations signataires : l'organisation ou les organisations représentatives signataires de la présente convention collective de travail;
3. la convention : la convention collective de travail;
4. les conventions des 24 mai et 30 juin 1971 : les conventions collectives de travail des 24 mai et 30 juin 1971 conclues au sein du Conseil national du travail, concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises, enregistrées au Ministère de l'Emploi et du Travail, sous les numéros 652 et 744/CO/CNT, publiées au Moniteur belge les 1^{er} juillet et 7 août 1971;
5. la délégation syndicale, le délégué syndical : la délégation syndicale, le délégué syndical du personnel ouvrier de l'entreprise.

CHAPITRE II - PRINCIPES GENERAUX

Article 3

Les organisations signataires affirment les principes suivants : Les ouvriers reconnaissent la nécessité d'une autorité légitime des chefs d'entreprise et mettent leur honneur à exécuter consciencieusement leur travail.

Les employeurs respectent la dignité des ouvriers; mettent leur honneur à les traiter avec justice; ils s'engagent à ne porter, directement ou indirectement, aucune entrave à leur liberté d'association ni au libre développement de leur organisation dans l'entreprise.

Les organisations signataires veillent à ce que leurs membres appliquent et respectent toutes les stipulations tant des conventions des 24 mai et 30 juin 1971 que du présent statut. Elles mettent en oeuvre tous les moyens pour que cet objectif soit atteint.

Article 4

Les organisations signataires des employeurs et des travailleurs s'engagent à n'exercer aucune pression sur le personnel pour l'empêcher de se syndiquer et à ne pas consentir aux ouvriers non syndiqués d'autres prérogatives qu'aux ouvriers syndiqués.

Les organisations signataires des travailleurs s'engagent, en respectant la liberté d'association, à observer au sein des entreprises les pratiques des relations paritaires conformes à l'esprit du présent statut.

Article 5

Les organisations signataires s'engagent :

- a) à témoigner en toutes circonstances de l'esprit de justice, d'équité et de conciliation qui conditionnent les bonnes relations sociales dans l'entreprise;
- b) à veiller à ce que leurs membres respectent la législation sociale, les conventions et le règlement de travail, et conjuguent leurs efforts en vue d'en faire assurer le respect par l'ensemble du personnel ouvrier.

CHAPITRE III - NOTION DE DELEGATION SYNDICALE

Article 6

Les employeurs reconnaissent que, sans préjudice aux voies de communication hiérarchiques normales, leur personnel ouvrier, pour ce qui est des problèmes relevant de la compétence définie ci-dessous, est représenté auprès d'eux par une délégation syndicale dont les membres présentés par une ou plusieurs organisations des travailleurs signataires, sont désignés ou élus parmi les ouvriers de l'entreprise.

CHAPITRE IV - INSTITUTION ET COMPOSITION

Article 7

§1er. A la demande d'une ou de plusieurs organisations signataires des travailleurs, les autres organisations signataires en ayant été informées préalablement, une délégation syndicale est installée dans les sièges d'exploitation selon les règles définies ci-après.

§2. Les organisations signataires des travailleurs ont le droit de présenter des candidats pour la désignation de commun accord ou l'élection de la délégation syndicale dans les entreprises occupant au moins quarante travailleurs.

§3. Dans les entreprises occupant moins de quarante travailleurs, une délégation syndicale est constituée avec l'accord de l'employeur ou, à défaut, par vote si la majorité simple plus une voix de l'ensemble des ouvriers en manifeste le désir.

L'accord de l'employeur ou l'expression de la majorité des ouvriers est constaté suivant la procédure qui suit.

La demande d'installation d'une délégation syndicale est faite par une ou plusieurs organisations signataires des travailleurs, au moyen d'une lettre recommandée adressée à l'entreprise. Une copie en est adressée au Président de la Commission Paritaire ainsi qu'aux

autres organisations, patronale ou syndicale, signataires de la présente convention collective de travail.

Dans les 15 jours ouvrables suivant l'envoi de la lettre précitée, l'entreprise communique, au moyen d'une lettre recommandée, à l'organisation syndicale ou aux organisations syndicales ayant introduit la demande, son accord ou son désaccord sur l'installation de la délégation syndicale. Une copie en est adressée au président de la Commission Paritaire ainsi qu'aux autres organisations, patronale ou syndicale, signataires de la présente convention collective de travail.

Si l'entreprise communique son accord, une délégation syndicale peut immédiatement être installée.

Si l'entreprise communique son désaccord, ou à défaut d'envoi d'un courrier recommandé par l'entreprise dans le délai de 15 jours ouvrables, le Président de la Commission Paritaire constatera, le plus rapidement possible et en tout état de cause dans les 2 mois suivant la prise de connaissance du désaccord, si une majorité simple plus une voix de l'ensemble des ouvriers demande l'installation d'une délégation syndicale. Cette constatation se fera au moyen d'un vote secret.

A l'issue du vote, le Président de la Commission Paritaire notifie le résultat à l'organisation syndicale ou aux organisations syndicales ayant introduit la demande. Une copie de la notification est adressée à l'entreprise ainsi qu'aux autres organisations, patronale ou syndicale, signataires de la présente convention collective de travail.

§4. Le nombre de délégués effectifs et suppléants est, par siège d'exploitation, fixé comme suit :

Ouvriers occupés	Nombre de mandats de	
	délégué effectif	délégué suppléant
Jusqu'à 25	2	0
De 26 à 50	2	2
De 51 à 100	3	3
De 101 à 200	4	4
De 201 à 300	5	5
De 301 à 400	6	6
De 401 à 500	7	7
De 501 à 1.000	8	8
De 1.001 à 2.000	9	9
Plus de 2.000	10	10

Pour déterminer le nombre d'ouvriers occupés, on considère l'effectif calculé sur la moyenne des quatre trimestres précédant soit la demande d'institution de la délégation syndicale, soit la date fixée pour son renouvellement. Pour l'application de ce décompte, les ouvriers n'ayant plus effectué de prestations depuis au moins un an, pour cause de maladie, ne sont pas pris en considération.

Les chiffres ci-dessus ne comprennent pas les délégués éventuels des jeunes ouvriers visés à l'article 9.

Le règlement électoral est annexé au présent statut, déposé au Ministère de l'Emploi et du Travail et enregistré sous le numéro 1524/C0/15.

La délégation syndicale désigne en son sein un délégué principal.

Article 8

Pour devenir délégué syndical effectif ou suppléant, les membres du personnel ouvrier doivent réunir les conditions suivantes à la date de l'élection ou de la désignation :

1. être âgés de 18 ans au moins;
2. être occupés depuis 12 mois au moins dans l'entreprise;
3. ne pas avoir atteint l'âge de la retraite.

Dans les entreprises nouvellement installées la deuxième condition n'est pas nécessairement exigée.

Les organisations signataires reconnaissent qu'il peut y avoir incompatibilité entre l'exercice d'un mandat de délégué et certaines fonctions impliquant un contrôle du personnel.

Les organisations signataires des travailleurs font en sorte que les délégués désignés ou les candidats aux élections soient choisis en considération de l'autorité dont ils doivent disposer dans l'exercice de leurs fonctions ainsi que pour leur compétence.

Article 9

Dans les entreprises occupant au moins 25 jeunes ouvriers, la délégation syndicale, constituée conformément à l'article 7, est complétée par un mandat effectif et un mandat suppléant destinés à représenter ces jeunes ouvriers.

La notion de "jeune ouvrier" est celle qui est définie dans la réglementation relative aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail.

Pour obtenir un de ces mandats, les jeunes ouvriers doivent avoir atteint l'âge de 18 ans au moins et ne peuvent avoir atteint l'âge de 25 ans à la date de l'élection ou de la désignation. Ils doivent être occupés depuis 6 mois au moins dans l'entreprise. Si un délégué des jeunes atteint 25 ans au cours de son mandat, il ne peut, en aucun cas, être remplacé en tant que délégué des jeunes aussi longtemps qu'il n'est pas démissionnaire.

CHAPITRE V - COMPETENCE ET FONCTIONNEMENT

Article 10

La compétence de la délégation syndicale concerne entre autres :

1. les relations de travail;
2. les négociations en vue de la conclusion des conventions ou accords collectifs au sein de l'entreprise, sans préjudice des conventions ou accords collectifs conclus à d'autres niveaux;
3. l'application dans l'entreprise de la législation sociale, des conventions, du règlement de travail et des contrats individuels de louage de travail;
4. le respect des principes fixés :
 - 1° dans les conventions conclues au niveau interprofessionnel relatives aux délégations syndicales;
 - 2° par la présente convention.

Article 11

La délégation syndicale a le droit d'être reçue par le chef d'entreprise ou son représentant à l'occasion de tout litige ou de tout différend de caractère collectif survenant dans l'entreprise; le même droit lui appartient en cas de menace de pareils litiges ou différends.

Si l'intervention ne concerne qu'une partie du personnel, le chef d'entreprise ou son représentant reçoit le délégué principal accompagné des délégués syndicaux intéressés.

Article 12

Les heures consacrées aux réunions syndicales sont rémunérées de façon générale dans le cadre de la journée normale de travail.

On entend par réunion syndicale toute réunion groupant, d'une part, le chef d'entreprise et/ou son représentant et, d'autre part, la totalité ou une partie de la délégation syndicale. Si une réunion se déroule exceptionnellement au-delà des heures normales de travail, les heures de dépassement sont payées comme heures normales sans sursalaire.

Article 13

Toute réclamation individuelle est présentée en suivant la voie hiérarchique habituelle par l'ouvrier intéressé, assisté s'il le désire par le délégué syndical de son choix.

La délégation syndicale ou une partie de celle-ci, selon le problème soulevé, a le droit d'être reçue par le chef d'entreprise à l'occasion de tout litige ou différend de caractère individuel qui n'a pu être résolu par cette voie.

Article 14

En vue de prévenir les litiges ou différends visés aux articles 11 et 13, la délégation syndicale doit être informée préalablement par le chef d'entreprise des changements susceptibles de modifier les conditions contractuelles ou habituelles de travail et de rémunération, à l'exclusion des informations à caractère individuel.

Elle est notamment informée des changements résultant de la loi, des conventions ou des dispositions de caractère général figurant dans les contrats de travail individuels, en particulier des dispositions ayant une incidence sur les taux de rémunération et les règles de classification professionnelle.

Article 15

A défaut de conseil d'entreprise, la délégation syndicale là où elle existe, assume les tâches, droits et missions qui sont confiés à ce conseil au chapitre II, articles 4 à 7 et 11 de la convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail le 9 mars 1972, coordonnant les accords nationaux et les conventions collectives de travail relatifs aux conseils d'entreprises, conclus au sein du Conseil national du Travail, plus particulièrement en ce qui concerne l'information et la consultation des conseils d'entreprises sur les perspectives générales de l'entreprise et les questions de l'emploi dans celle-ci.

Article 16

Les membres en exercice de la délégation syndicale disposent du temps et des facilités nécessaires et rémunérés comme temps de travail pour l'accomplissement collectif ou individuel des missions et activités syndicales prévues par la présente convention.

Par missions et activités syndicales, il y a lieu d'entendre essentiellement des missions et activités syndicales internes à l'entreprise. Il est en outre précisé que les délégués syndicaux ne peuvent quitter le lieu de travail sans accord préalable de leur chef hiérarchique, qui ne peut le refuser arbitrairement. Ces missions ou activités se situent dans le cadre des facilités définies au niveau de l'entreprise, compte tenu des usages locaux en vigueur. Pour les sociétés à plusieurs sièges d'exploitation, les réunions paritaires au niveau de la société sont assimilées à des activités internes.

Les membres en exercice de la délégation syndicale sont :

- les membres effectifs;
 - les membres suppléants dans les limites définies ci-dessous :
- a) en cas de problème nécessitant une réunion urgente avec l'employeur ou son représentant, ils peuvent assumer le rôle du membre effectif absent;
 - b) sur désignation de l'organisation syndicale, ils peuvent remplacer le membre effectif dans l'ensemble de ses activités dans le cas d'absence d'au moins un mois.

Article 17

La délégation syndicale peut, en vue de remplir adéquatement sa mission, soit disposer d'un local de manière permanente, soit avoir l'usage occasionnel d'un local.

CHAPITRE VI - STATUT DES MEMBRES

Article 18

Une délégation syndicale instituée en conformité avec le présent statut reste en fonction jusqu'à la date des prochaines élections sociales. Les renouvellements sont réalisés, à la même date que les élections sociales, soit par élection soit par désignation de commun accord entre les organisations des travailleurs signataires.

Les mandats sont renouvelables, leur nombre étant constant entre deux élections sociales.

Article 19

Le mandat des membres effectifs ou suppléants prend fin à la requête de l'organisation des travailleurs qui a présenté la candidature des intéressés et de toute façon dès que ceux-ci quittent l'entreprise, quel que soit le motif de leur départ.

Article 20

Si le mandat d'un délégué syndical prend fin au cours de son exercice pour quelque motif que ce soit, l'organisation syndicale qui est représentée par le mandat en cause a le droit de désigner la personne qui achève le mandat, étant entendu que cette personne doit répondre aux conditions précisées à l'article 8, ou à l'article 9 s'il s'agit d'un délégué syndical de jeunes ouvriers.

Article 21

Le mandat de délégué syndical ne peut entraîner ni préjudice ni avantages spéciaux pour celui qui l'exerce. Cela signifie que les délégués jouissent de la progression normale de la catégorie d'ouvriers à laquelle ils appartiennent.

Les cas spéciaux peuvent faire l'objet d'un arrangement particulier sur le plan de l'entreprise.

Article 22

Les membres de la délégation syndicale ne peuvent être licenciés pour des motifs inhérents à l'exercice de leur mandat.

L'employeur qui envisage de licencier un délégué syndical, pour quelque motif que ce soit, sauf pour motif grave, en avise préalablement la délégation syndicale et en informe l'organisation syndicale qui a présenté la candidature de ce délégué syndical par lettre recommandée à la poste sortant ses effets le troisième jour suivant la date de son expédition.

L'organisation syndicale intéressée dispose d'un délai de sept jours pour notifier son refus d'admettre la validité du licenciement envisagé. Cette notification se fait par lettre recommandée à la poste; la période de sept jours débute le jour où la lettre envoyée par l'employeur sort ses effets.

L'absence de réaction de l'organisation syndicale est à considérer comme une acceptation de la validité du licenciement envisagé et permet la remise du préavis de licenciement.

Si l'organisation syndicale refuse d'admettre la validité du licenciement envisagé, la partie la plus diligente a la faculté de soumettre le cas à l'appréciation du bureau de conciliation de la commission paritaire; l'exécution de la mesure de licenciement, c'est-à-dire la notification du préavis de licenciement ne peut intervenir pendant la durée de cette procédure.

Si le bureau de conciliation n'a pu arriver à une décision unanime dans les trente jours de la demande d'intervention, le litige concernant la validité des motifs invoqués par l'employeur pour justifier le licenciement est soumis au tribunal du travail.

Article 23

La délégation syndicale et l'organisation syndicale en cause doivent être informées immédiatement de tout licenciement d'un délégué syndical pour motif grave.

Article 24

Une indemnité forfaitaire est due par l'employeur dans les cas suivants:

1. s'il licencie un délégué syndical effectif ou suppléant sans respecter la procédure définie à l'article 22, alinéa 2;
2. si, au terme de cette procédure, la validité des motifs du licenciement au regard de l'article 22, alinéa 1er, n'est pas reconnue par le bureau de conciliation de la commission paritaire ou par le tribunal du travail (pour autant que la rupture du contrat de travail soit effectivement intervenue);
3. si l'employeur a licencié le délégué syndical pour motif grave et que le tribunal a déclaré le motif du licenciement non fondé;
4. si le contrat de travail a pris fin en raison d'une faute grave de l'employeur, qui constitue pour le délégué un motif de résiliation immédiate du contrat de travail.

L'indemnité forfaitaire est égale à la rémunération brute d'un an, sans préjudice de l'application des articles 22 et 24 de la loi du 10 mars 1990 sur le contrat de travail.

Cette indemnité n'est pas due lorsque le délégué syndical bénéficie de l'indemnité prévue par l'article 21, § 7, de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie et par l'article 1 bis, § 7, de la loi du 10 juin 1952 concernant la santé et la sécurité des travailleurs.

CHAPITRE VII - COMMUNICATION ET INFORMATION AU PERSONNEL

Article 25

La délégation syndicale peut, sans que cela puisse perturber l'organisation du travail, procéder oralement ou par écrit à toutes communications utiles au personnel.

Ces communications doivent avoir un caractère professionnel ou syndical restant dans les limites prévues par la présente convention. Les moyens de diffusion de ces communications sont fixés de commun accord.

Des réunions d'information du personnel de l'entreprise peuvent être organisées par la délégation syndicale sur les lieux du travail pendant les heures de travail, moyennant l'accord de l'employeur, lorsqu'un problème suffisamment important le justifie. Cet accord ne peut être refusé arbitrairement. Les modalités d'organisation de ces réunions sont fixées de commun accord et ne peuvent aller à l'encontre des usages en vigueur dans les entreprises au moment de la signature de la présente convention.

CHAPITRE VIII - INTERVENTION DES DELEGUES PERMANENTS

Article 26

En cas de besoin reconnu par la délégation syndicale ou le chef d'entreprise, l'autre partie ayant été préalablement informée, les parties peuvent faire appel aux délégués permanents de leurs organisations respectives. En cas de désaccord persistant, elles peuvent aussi adresser un recours d'urgence au bureau de conciliation de la commission paritaire.

CHAPITRE IX - PROCEDURE DE CONCILIATION

Article 27

Lorsque l'intervention d'une délégation syndicale n'a pas permis d'aboutir à un accord avec la direction pour le règlement d'un différend, il est convenu de suivre dans tous les cas la procédure suivante dans le respect mutuel des conventions en vigueur :

- a) réunion paritaire au sein de l'entreprise groupant, d'une part, les représentants de la direction de l'entreprise assistés éventuellement soit par des représentants de la direction de la société dans le cas de sociétés sièges multiples soit par des représentants de l'organisation patronale et, d'autre part, la délégation syndicale et les délégués permanents de l'organisation syndicale;
- b) en cas d'échec de la procédure décrite sous a), le problème est examiné par le bureau de conciliation de la commission paritaire.

CHAPITRE X – VALIDITE

Article 28

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 21 juin 2017.

Chacune des parties contractantes peut la dénoncer moyennant un préavis de six mois notifié par lettre recommandée à la poste au président de la Commission paritaire de l'industrie verrière et aux autres parties contractantes.

La partie qui prend l'initiative de la dénonciation doit en indiquer les motifs et déposer simultanément des propositions d'amendement que les autres parties contractantes s'engagent à discuter au sein de la Commission paritaire de l'industrie verrière dans le délai d'un mois à partir de leur réception.

ANNEXE A LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL RELATIVE AU STATUT DES DELEGATIONS SYNDICALES

REGLEMENT ELECTORAL

Article 1^{er}.

La date des élections pour la délégation syndicale est fixée conformément au statut des délégations syndicales des ouvriers auquel est annexé le présent règlement électoral.

Elle est portée à la connaissance du personnel par voie d'affichage au moins un mois avant les élections.

Article 2.

Les élections des délégués syndicaux du personnel sont organisées par un bureau électoral composé :

- a) d'un président choisi de commun accord entre la direction et les organisations syndicales;
- b) d'un secrétaire désigné de la même manière et avec l'accord du président;
- c) de deux assesseurs choisis par le président du bureau électoral parmi les électeurs âgés d'au moins trente ans.

En outre, des témoins sont désignés par les organisations syndicales parmi les électeurs, un seul par liste et par bureau pouvant officier pendant le déroulement des opérations électorales.

Le président est désigné dans les trois jours suivant la date d'affichage et les autres membres du bureau, huit jours au moins avant la date retenue pour l'élection.

Article 3.

La liste des électeurs est affichée ou déposée à un endroit accessible au personnel trois jours après l'affichage de la date des élections; toute erreur ou omission dans cette liste doit être signalée au plus tôt au président du bureau électoral. Cette liste est définitivement close huit jours avant la date de l'élection.

Le bureau électoral dispose de deux exemplaires de ladite liste pour autant qu'il soit distinct des bureaux mis en place pour les élections sociales.

Sont électeurs, les ouvriers remplissant les conditions d'électorat fixées par la réglementation en matière d'élections sociales.

En tout état de cause, les ouvriers malades depuis plus de 300 jours ne peuvent être admis en qualité d'électeur qu'à leur demande formulée au plus tard quinze jours avant la date des élections.

Article 4.

Les organisations syndicales signataires de la convocation, seules habilitées pour présenter des listes de candidats, font parvenir leur liste ou leur avis de carence à la direction de l'entreprise au moins 25 jours avant la date des élections.

Chaque liste comporte au maximum un nombre de candidats égal au nombre d'effectifs et de suppléants à élire, conformément à l'article 7 du statut des délégations syndicales.

Article 5.

La notion de présentation commune n'étant pas retenue, les organisations présentent chacune une liste de candidats dans le délai prévu à l'article 4 et il y a lieu de procéder aux opérations électorales déterminées dans les articles suivants.

Toutefois, si une seule liste de candidats est présentée dans les délais requis, il n'y a pas d'élection et les candidats de cette liste sont automatiquement élus.

Article 6.

Les listes des candidats sont affichées dans l'usine par les soins de l'employeur pendant les 7 jours précédant la date de l'élection. Cette affiche, s'inspirant de la forme du bulletin électoral tel qu'il est déterminé ci-après, reproduit les noms des candidats, leurs prénoms et la section ou le service de l'entreprise dans laquelle l'intéressé est occupé; si elle est de nature à faciliter l'identification du candidat, toute autre indication peut être ajoutée.

Article 7.

Le bulletin électoral ou le bulletin de vote contient autant de colonnes qu'il y a de listes présentées par des organisations représentatives des travailleurs signataires de la convention collective concernant le statut des délégations syndicales.

Les colonnes sont surmontées de l'appellation de ces organisations, des sigles et des numéros correspondants.

Les numéros attribués à chaque organisation sont les mêmes que pour les élections sociales. Toutefois, lors des premières élections éventuelles pour les délégations

syndicales qui peuvent, conformément au statut, se situer à une autre date que les élections sociales, les numéros sont ceux des dernières élections sociales. Immédiatement en dessous des indications prévues ci-dessus se trouve une case réservée au vote.

Les noms des candidats de chaque liste sont inscrits dans l'ordre dans lequel ils figurent dans l'acte de présentation.

Article 8.

Le vote a lieu dans un local mis à la disposition du bureau électoral par la direction de l'usine.

Les heures de vote sont fixées de telle façon que les ouvriers de toutes les équipes puissent y participer sans nuire à la bonne marche de l'entreprise.

Le chef d'entreprise veille à ce que ses subordonnés laissent un temps suffisant à chaque ouvrier pour que celui-ci puisse s'acquitter de ses obligations électorales. Ce temps est payé comme temps de travail. Les électeurs sont tenus de voter aux heures et dans le local qui leur sont désignés par voie de communication.

Le vote est secret et se fait en isolement.

Le président ou le secrétaire du bureau électoral pointe le nom des votants au fur et à mesure qu'ils se présentent, leur remet leur bulletin de vote et veille à la régularité des opérations.

Article 9.

Chaque électeur dispose d'une voix et reçoit un seul bulletin. Il vote en tête d'une seule liste de son choix et pour ce, il noircit la case placée en tête de liste.

Article 10.

Sont nuls :

- a) tous les bulletins autres que ceux remis aux électeurs par le bureau électoral;
- b) tous les bulletins portant un autre vote que celui indiqué, c'est-à-dire en tête d'une seule liste;
- c) les bulletins dont les formes et dimensions auraient été altérées, qui contiendraient à l'intérieur un papier ou objet quelconque, ou dont l'auteur pourrait être rendu reconnaissable par un signe, une rature ou une marque quelconque.

Article 11.

Lorsque le scrutin est clos, le bureau électoral procède au dépouillement et au recensement des votes réunis.

Article 12.

La répartition des sièges entre les organisations syndicales se fait suivant la même méthode que celle suivie pour les élections des conseils d'entreprise et des comités de sécurité et d'hygiène.

Article 13.

Il est attribué à chaque liste un nombre de mandats de délégués suppléants égal à celui des délégués effectifs qu'elle a obtenus. Les effectifs élus sont pris dans l'ordre de présentation sur leur liste; les suppléants sont désignés par les organisations syndicales parmi les candidats restants; leurs noms sont communiqués par écrit à l'employeur dans les quinze jours.

Article 14.

Le procès-verbal de l'élection est dressé séance tenante et porte la signature des membres du bureau électoral et des témoins. Une copie est immédiatement envoyée à la direction, une autre à chacune des organisations syndicales ayant participé à l'élection et une dernière est affichée dans l'entreprise.

Article 15.

Toute tentative de fraude est portée à la connaissance du bureau électoral qui décide des suites qu'elle entraîne.

Article 16.

Tous les frais relatifs à l'organisation matérielle de l'élection proprement dite sont à charge de l'entreprise.

Article 17.

Dans le cas où, conformément à l'article 9 du statut des délégations syndicales, la délégation instituée conformément à l'article 7 du statut doit être complétée par un mandat effectif et un mandat suppléant destinés à représenter les jeunes ouvriers, deux collèges électoraux sont constitués, ayant chacun leurs listes électorales, leurs listes de candidats, leurs bulletins de vote, leurs urnes respectives et leurs procès-verbaux distincts. La façon de voter et le dépouillement du scrutin sont identiques.

Article 18.

En ce qui concerne les bureaux électoraux, on observe les règles suivantes :

- a) s'il y a un seul collège, le bureau électoral peut être le même que celui fonctionnant pour l'élection du conseil d'entreprise et/ou du comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux du travail. Dans ce cas, le bureau est constitué et les témoins sont désignés en conformité avec la législation relative aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux du travail;
- b) s'il y a deux collèges, un choix peut être fait entre :
 - une élection séparée, pour la délégation syndical, des deux collèges dans un seul bureau électoral. Dans ce cas, le bureau électoral est constitué conformément au présent règlement;
 - une élection commune, pour chacun des collèges, avec le conseil d'entreprise et/ou le comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux du travail. Dans ce cas, le bureau est constitué et les témoins sont désignés en conformité avec la législation relative aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux du travail;
 - une élection séparée, pour la délégation syndicale, des deux collèges séparés dans deux bureaux électoraux distincts.

Le choix entre les différentes options prévues au présent article est effectué par l'employeur en accord avec les organisations ayant présenté des candidats, sans préjudice des droits des conseils d'entreprise et comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux du travail en la matière.

Article 19.

Les dispositions mentionnées ci-dessus peuvent, à condition qu'il y ait un accord réciproque entre les organisations syndicales, être adaptées aux us et coutumes locaux et régionaux.

Les organisations syndicales communiqueront en temps utile le contenu de leur accord aux employeurs concernés (3).

(1) Devenue C.S.C. Bâtiment, Industrie et Energie

(2) Ainsi modifié par l'article 2 de la convention collective de travail du 10 juin 1999 (99/8).

(3) Article ajouté par décision de la commission paritaire du 14 mars 1983.

12. Formation syndicale (participation à des séances d'information ou à des cours et colloques de formation organisés par les organisations syndicales)

ORGANISATION

Les organisations syndicales informeront au début de l'année académique, et au plus tard le 1^{ier} octobre, la Fédération de l'Industrie de Verre des formations planifiées (dates et contenu).

Les organisations syndicales informeront au moins deux semaines à l'avance l'employeur de la participation des ouvriers au cours qui ont lieu pendant les heures de travail normales.

FINANCEMENT

Le Fonds de Sécurité d'existence verse annuellement 200.000 € au Fonds Social.

VALIDITÉ: DURÉE ILLIMITÉE DÈS LE 1/01/2009

Collectieve arbeidsovereenkomst van 5 mei 2009, gesloten in de schoot van het Paritair Comité voor het Glasbedrijf, betreffende de deelname aan informatiesessies of vormingscursussen en -symposia georganiseerd door de vakbondorganisaties van de glasindustrie

TITEL I - TOEPASSINGSGEBIED

ArtikeM.

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

Onder « arbeiders » verstaat men zowel arbeiders als arbeidsters.

TITEL H - BEGUNSTIGDEN

Artikel 2.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing wanneer informatiesessies of vormingscursussen en -symposia ingericht worden door de meest representatieve organisâmes van de werknemers, vertegenwoordigd in het Paritair Comité voor het Glasbedrijf, ter vervolmaking van de economische, sociale en technische kennis van de leden van de vertegenwoordigingsorganen van de werknemers.

TITEL III - ORGANISATIE

Artikel 3.

De werknemersorganisaties die informatiesessies of vormingscursussen en -symposia inrichten zullen aan het begin van het academische jaar, hetzij ten laatste op 1 oktober, het Verbond van de Glasindustrie vzw de beknopte inhoud bezorgen van deze cursussen en seminars, met de thema's van de vorming, en de data waarop deze vormingen zullen plaatsvinden.

Dezelfde organisâmes zullen tenminste twee weken op voorhand het ondernemingshoofd verwittigen van de aanwijzing en de deelneming van arbeiders aan de informatiesessies of vormingscursussen en -symposia, wanneer deze cursussen of seminars samenvallen met de normale werkuren.

TITEL IV - FINANCIERING VAN DE SYNDICALE VORMING

Artikel 4.

Ten einde de financiering van de syndicale vorming te verzekeren, stort het Fonds voor Bestaanszekerheid van de glasnijverheid, elk jaar vanaf 2009, aan het Sociaal Fonds van Arbeiders van de glasnijverheid een jaarlijkse dotatie van 200.000 €. Dit bedrag vervangt het vorige bedrag dat 125.000 € bedroeg.

TITEL V-MODALITEIT**Artikel 5.**

Er wordt aan herinnerd dat het beroep op betaald educatief verlof niet van zijn doel kan worden afgewend.

TITEL VI - SECRETARIAAT VAN DE SECTIE "BEROEPSOPLEIDING"**Artikel 6.**

Vanaf 2009, zal de begroting van de secretariaatskosten van de sectie "beroepsopleiding" van het Fonds voor Bestaanszekerheid van de glasnijverheid op een jaarlijks forfaitair bedrag van 100.000 € worden gebracht.

TITEL VII - VERHAALPROCEDURE**Artikel 7.**

Ieder geschil betreffende de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst mag, op aanvraag van de meest gereede partij, voorgelegd worden aan het beheerscomité van het Fonds voor Bestaanszekerheid van de glasnijverheid.

TITEL VIII - GELDIGHEID**Artikel 8.**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in voege op 1 januari 2009 en is gesloten voor een onbepaalde duur.

Zij kan door één van de partijen opgezegd worden met een vooropzeg van drie maanden per een ter post aangetekend schrijven aan de voorzitter van het Paritair comité voor het Glasbedrijf en aan de organisaties vertegenwoordigd in het bovengenoemd paritair comité.

Artikel 9.

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

13. Fonds de Sécurité d'Existence

- Institué le 1^{ier} octobre 1987
- Siège: Rue Haute 26-28, 1000 Bruxelles
- Cotisations
 - Montants déterminés par le Commission Paritaire de l'industrie verrière
 - Montants calculés sur les rémunérations brutes des ouvriers

VALIDITÉ: DURÉE ILLIMITÉE DÈS LE 01/01/2007

RECEIVED

U 5 -10- 2007

REGISTR-ENREGISTR.

0 8 -11- 2007

NR.
N°85.654/60/115
1/2

Convention collective de travail du 22 mai 2007, conclue au sein de la Commission paritaire de l'industrie verrière, modifiant la convention collective de travail du 1^{er} septembre 1997 instituant un Fonds de Sécurité d'Existence pour l'industrie du verre et fixant ses statuts

TITRE I - CHAMP D'APPLICATION

Article 1^{er}.

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

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

TITRE II - DISPOSITIONS DE MODIFICATION

Article 2.

L'article 1 de la convention collective de travail du 1^{er} septembre 1997 instituant un Fonds de Sécurité d'Existence et fixant ses statuts, conclue au sein de la Commission paritaire de l'industrie verrière, est remplacé par :

// est institué à partir du 1 octobre 1987, un Fonds de Sécurité d'Existence dénommé « Fonds de Sécurité d'Existence pour l'industrie du verre », appelé ci-après le Fonds, dont le siège est situé rue Haute, 26-28, à 1000 Bruxelles.

Article 3.

L'article 4 de la convention collective de travail du 1^{er} septembre 1997 instituant un Fonds de Sécurité d'Existence et fixant ses statuts, conclue au sein de la Commission paritaire de l'industrie verrière, est remplacé par :

Sauf mention contraire, les cotisations dues par les employeurs sont calculées sur les rémunérations brutes des ouvriers et ouvrières visés à l'article 2 qui sont occupés en Belgique.

La rémunération brute est déterminée conformément aux dispositions en vigueur pour l'établissement des formulaires de déclarations destinées à l'Office National de Sécurité Sociale.

Les montants des cotisations sont déterminés par la Commission paritaire de l'industrie verrière. Elles sont perçues séparément.

2007.115.307

22.05.07

Pour la période 2007 - 2008, les montants des cotisations s'établissent comme suit :

- 0,50 % pour les primes syndicales ;
- 0,06 % pour la formation syndicale ;
- 0,10 % pour les groupes à risque ;
- 0,50 % pour la formation professionnelle.

A partir de 2008, la cotisation pour la formation syndicale est de 0,065 %.

Cependant ne pouvant pas faire débuter au 1^{er} janvier 2007 la perception des cotisations et ne pouvant pas faire percevoir une cotisation avec 3 chiffres derrière la virgule, les parties signataires conviennent du montant global des cotisations perçues par l'Office national de Sécurité sociale pour le Fonds de sécurité d'existence pour l'industrie du verre, défini de la manière suivante :

- Année 2007 : premier, deuxième et troisième trimestre : 1,06 % (0,50 % + 0,06 % + 0,10%+0,40%)
- Année 2007 : quatrième trimestre : 1,46 % (0,50 % + 0,06 % + 0,10 % + 0,80 %)
- A partir de 2008 :
 - o Les premiers et deuxièmes trimestres de chaque année : 1,17 % (0,50 % + 0,07 % + 0,10 % + 0,50 %)
 - o Les troisièmes et quatrièmes trimestres de chaque année : 1,16 % (0,50 % + 0,06%+ 0,10%+ 0,50%).

Ces différentes cotisations seront perçues à durée indéterminée, sauf modification par convention collective de travail conclue au niveau de la Commission paritaire de l'industrie verrière.

TITRE III - DISPOSITIONS FINALES

Article 4.

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée. Elle produit ses effets à partir du 1^{er} janvier 2007.

Elle pourra, en tout ou en partie, être révisée ou dénoncée à la demande de la partie la plus diligente, moyennant un préavis de six mois notifié par lettre recommandée à la poste adressée au Président de la Commission paritaire de l'industrie verrière et aux organisations représentées au sein de celle-ci.

Article 5.

La présente convention collective de travail sera déposée au Greffe du Service des Relations collectives de travail du Service Public Fédéral de l'Emploi, du Travail et de la Concertation sociale et la force obligatoire par arrêté royal sera demandée.

14. Dispositions diverses

DÉFENSE DES INTERETS DE L'INDUSTRIE VERRIÈRE BELGE

Les partenaires sociaux du secteur vont militer de manière commune par rapport aux différentes instances publiques pour le soutien et le maintien de l'emploi dans le secteur.

ACCORD SOCIAL EUROPÉEN SUR LA SILICE CRISTALLINE

Accord entré en vigueur le 25 octobre 2016.

Engagement des partenaires sociaux de respecter le "Guide des bonnes pratiques", disponible sur www.nepsi.eu

CONCERTATION SOCIALE

En cas de conflit sociaux les procédures conventionnelles de médiation sont suivies, y compris le recours au Président de la CP en sa qualité de conciliateur social.

VALIDITÉ: DURÉE ILLIMITÉE DÈS LE 01/01/2015

Convention collective de travail du 26 juin 2015, conclue au sein de la Commission paritaire de l'industrie verrière (CP 115), portant dispositions diverses

TITRE I – CHAMP D'APPLICATION

Article 1.

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

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

TITRE II – DEFENSE DES INTERETS DE L'INDUSTRIE VERRIERE BELGE

Article 2.

Les parties signataires et leurs membres reconnaissent que le secteur est confronté à une crise particulièrement sévère et qu'aucune amélioration réelle n'est prévue pendant les exercices 2015-2016.

Les mises à l'arrêt de four, les pertes d'emploi, les diminutions d'activité touchent les travailleurs en Belgique et les entreprises verrières belges voient leur rentabilité diminuer chaque année. Les nouveaux investissements se réalisent en dehors de l'espace de la zone euro parce que les décisions politiques prises au niveau européen pénalisent directement nos entreprises verrières.

Dès lors, les parties signataires et leurs membres entendent défendre les intérêts du secteur de manière commune, là où cela est possible, vis-à-vis des différentes instances publiques de décision.

A cet effet, le dialogue entre les porte-paroles de représentant des organisations syndicales et de la Fédération de l'Industrie du Verre, sera renforcé pour mener éventuellement des actions de sensibilisations et/ou de lobbying par rapport aux différentes instances de décisions.

Les buts de ces futures actions sont de maintenir une activité importante de production verrière en Belgique et de consolider l'emploi dans le secteur de l'industrie du verre belge.

Les futures actions ne toucheront pas uniquement les problèmes dans les matières sociales, mais aussi environnementales, énergétiques, fiscales, économiques, juridiques et techniques

Article 3.

La FIV s'engage à défendre au niveau européen « que toute politique industrielle pour l'industrie du verre doit se fonder sur un dialogue social sectoriel positif et constructif permettant aux partenaires sociaux d'échanger des informations sur tous les aspects pertinents d'intérêts commun pour l'avenir de cette industrie en Europe ayant pour but de promouvoir l'industrie du verre en Europe. » (cfr Avis du CESE-CCM/127)

TITRE III – ACCORD SOCIAL EUROPEEN SUR LA SILICE CRISTALLINE**Article 4.**

Le 25 avril 2006 est signé un accord sur la protection de la santé des travailleurs par l'observation de bonnes pratiques dans le cadre de la manipulation et de l'utilisation de la silice cristalline et des produits qui en contiennent, qui est entré en vigueur le 25 octobre 2006.

Les employeurs et les ouvriers s'engagent à respecter le 'Guide de bonnes pratiques sur la protection de la santé des travailleurs dans le cadre de la manipulation et de l'utilisation de la silice cristalline et des produits qui en contiennent' tel que publié le 25 octobre 2006 et disponible sur le site internet de NEPSI (www.nepsi.eu).

TITRE IV – CONCERTATION SOCIALE**Article 5.**

En cas de conflits sociaux, les employeurs, les organisations syndicales et les ouvriers confirment leur ferme intention de suivre les procédures conventionnelles de médiation appropriées, y compris le recours au Président de la Commission paritaire en sa qualité de conciliateur social.

TITRE V – VALIDITE**Article 6.**

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée. Elle produit ses effets à partir du 1^{er} janvier 2015.

Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de trois mois signifié par lettre recommandée à la poste adressée au président de la Commission paritaire de l'industrie verrière et aux organisations représentées au sein de celle-ci.

4

Article 7.

La présente convention collective de travail sera déposée au Greffe de la Direction Générale Relations Collectives de Travail du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation Sociale et la force obligatoire par arrêté royal sera demandée.

ooOoo

MIROITERIES

1. Conditions de travail et de rémunération, emploi et formation et autres modalités

CHAMP D'APPLICATION

Ouvriers actifs dans le secteur (y compris le montage et la pose) :

- Verres plats assemblés et/ou transformés et/ou façonnés, la miroiterie et autres
- Fabrication de vitraux d'art

! À l'exception de AGC MIRODAN (Heule). Seulement les art. 23-26 s'appliquent à MIRODAN.

DURÉE HEBDOMADAIRE DE TRAVAIL: 38 heures par semaine en moyenne

CONGÉS D'ANCIENNETÉ: un jour par chaque 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise (max. 3 jours)

CLASSIFICATION DES FONCTIONS

CONDITIONS DE RÉMUNÉRATION: pour les montants les plus actuels, naviguez à <http://www.accg.be/fr/secteur/verre>

- **Salaires horaires minimum**
- **Primes d'équipes**
- **Travail des samedis, dimanches et jours fériés légaux**
- **Eco-cheque**
- **Liaison à l'indice**
- **Paiement des absences justifiées**

SÉCURITÉ D'EXISTENCE

Allocation par journée de chômage temporaire (sauf résultant de grèves), sans limitation du nombre de jours :

- Régime 5 jours/semaine : 11,4168 €/jour
- Régime 6 jours/semaine : 9,5667 €/jour

À partir du 90^{ème} jour chômé :

- Régime 5 jours/semaine : 14,4318 €/jour
- Régime 6 jours/semaine : 12,0268 €/jour

SÉCURITÉ D'EMPLOI: indemnisation pour compenser une perte de salaire en cas de changement de fonction afin de maintenir l'emploi

PÉCULE EXTRALÉGAL COMPLÉMENTAIRE AU PÉCULE DE VACANCES: équivalent au salaire pour 9 jusqu'à 160 heures, dépendant de l'ancienneté et payable au plus tard en décembre.

PRIME DE DÉPART: lors de la pension; égale au dernier pécule extralégal complémentaire au pécule de vacances

COURS DU SOIR: Les ouvriers désireux de se perfectionner dans le métier exercé peuvent, à leur demande, obtenir un crédit de jours de congé.

DÉLÉGUÉ SYNDICAL: crédit de trois journées de travail normal par mandat effectif de délégué syndical, destiné à des missions syndicales en dehors de l'entreprise

FLEXIBILITÉ: conditions pour pouvoir prester max. 143 heures supplémentaires (payées ou récupérées)

ORGANISATION DU TRAVAIL

TRAVAIL INTÉRIMAIRE

TRAVAIL À MI-TEMPS VOLONTAIRE

CRÉDIT-TEMPS

TRANSPORT ET MOBILITÉ: idem [Frais de déplacements](#) industrie verrière(p. XX)

GROUPES À RISQUE ET FORMATION PROFESSIONNELLE: 2 jours de formation en moyenne par ETP par an.

Chaque année, au plus tard pour le 31 mars, les entreprises présentent un rapport des formations données durant l'année précédente.

SÉCURITÉ D'EMPLOI

CONCERTATION SOCIALE

PAIX SOCIALE

VALIDITÉ: 01/01/2017 – 31/12/2018

Convention collective de travail du 21 juin 2017, conclue au sein de la Commission paritaire de l'industrie verrière (CP 115), relative aux conditions de travail et de rémunération, aux accords pour l'emploi et la formation, et aux autres modalités de travail dans le secteur de la miroiterie et de la fabrication de vitraux d'art en 2017 et 2018

PREAMBULE

Les partenaires sociaux entendent conclure un accord fermé qui respecte, d'une part, 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 la CCT n° 119 du 21 mars 2017 fixant la marge maximale pour l'évolution du coût salarial pour les années 2017 et 2018, et les conventions collectives de travail conclues pour tout le secteur de l'industrie du verre, et d'autre part, tient compte de la réalité socio-économique qui préside dans le secteur de la transformation du verre plat, autrement dit dans la miroiterie.

TITRE I - CHAMP D'APPLICATION

Article 1.

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, mousselines, 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.

TITRE II – ENCADREMENT DES NEGOCIATIONS

Article 2.

Les parties signataires et leurs membres sont d'accord que, pendant la durée d'éventuelles négociations pour la période 2017-2018, le point suivant soit respecté. Aucune revendication, qui est en contradiction avec le cadre légal prévu par la loi du 26/07/1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité, modifiée par la loi du 19 mars 2017, et par la CCT n° 119 du 21 mars 2017 fixant la marge maximale pour l'évolution du coût salarial pour les années 2017 et 2018, ne sera introduite ou discutée au sein du secteur, au sein des sous-secteurs et des entreprises de l'industrie du verre.

TITRE III - CONDITIONS DE TRAVAIL

CHAPITRE I - DUREE HEBDOMADAIRE DE TRAVAIL

Article 3.

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

CHAPITRE II – CONGES D'ANCIENNETE

Article 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.

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

Article 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 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.

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

Article 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 4.

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 : 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.

Article 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 REMUNERATION

Les salaires minimum bruts, les salaires réels bruts et les primes d'équipe seront augmentés de 1,1 % à partir du 1^{er} juin 2017.

Article 8 – Salaires horaires minimum

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 :

Groupe	01/06/2017
1	11,1395
2	11,4064
3	11,7199
4	12,0739
5	12,3861
6	13,1324

Historique pour info

Groupe	01/01/2015	01/01/2016	01/05/2016	01/05/2017
1	10,5273	10,5905	10,8023	11,0183
2	10,7795	10,8442	11,0611	11,2823
3	11,0758	11,1423	11,3651	11,5924
4	11,4102	11,4787	11,7083	11,9425
5	11,7054	11,7756	12,0111	12,2513
6	12,4106	12,4851	12,7348	12,9895

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

A l'embauche, les ouvriers qui exercent une fonction classée en groupe 1, 2 ou 3, perçoivent un salaire égal à 95 % 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 :

Groupe	01/06/2017
5	12,3861
6	12,1324
A	12,1324
B	13,5642
C	13,9920
D	14,4216
Brigadiers	14,8545

Historique pour info

Groupe	01/01/2015	01/01/2016	01/05/2016	01/05/2017
5	11,7054	11,7756	12,0111	12,2513
6	12,4106	12,4851	12,7348	12,9895
A	12,4106	12,4851	12,7348	12,9895
B	12,8187	12,8956	13,1535	13,4166
C	13,2231	13,3024	13,5684	13,8398
D	13,6290	13,7108	13,9850	14,2647
Brigadiers	14,0382	14,1224	14,4048	14,6929

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

Article 9 – 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 :

Equipe	01/06/2017
matin	0,4818
Après-midi	0,4818
nuît	1,7285

Historique pour info

Equipe	01/01/2015	01/01/2016	01/05/2016	01/05/2017
matin	0,4554	0,4581	0,4673	0,4766
Après-midi	0,4554	0,4581	0,4673	0,4766
nuît	1,6335	1,6433	1,6762	1,7097

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

Les ouvriers travaillant exclusivement la nuit reçoivent également une prime de 1,7285 euro/heure au 1/6/2017.

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

TRAVAIL DES SAMEDIS, DIMANCHES ET JOURS FERIES LEGAUX**Article 10.**

Les ouvriers occupés en régime de travail normal le samedi bénéficient de la prime d'équipe doublée correspondante comme prévu à l'article 9 pour le travail en équipes le samedi.

Article 11.

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

ECO-CHEQUE**Article 12.**

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

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

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

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

L'avantage « éco-chèques » 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 du Travail du SPF Travail, Emploi et Concertation Sociale.

Un éco-chèque complémentaire unique d'une valeur de 125 € sera accordé uniquement en juillet 2017, selon les mêmes modalités, ceci en compensation d'un accord fermé.

Cet éco-chèque de 125 euro est donné en compensation d'un manque d'augmentation de salaire pour la période du 1 janvier 2017 jusqu'au 31 mai 2017.

LIAISON DES SALAIRES ET DES PRIMES D'EQUIPES A L'INDICE DES PRIX A LA CONSOMMATION

Article 13.

Le montant des salaires horaires minimums fixés à l'article 5, les primes d'équipes fixées à l'article 6, ainsi que les salaires effectivement payés, sont rattachés à l'indice santé fixé mensuellement par le Service Public Fédéral de l'Economie et publié au Moniteur belge, conformément aux dispositions de la convention collective de travail du 30 septembre 1998, conclue au sein de la Commission paritaire de l'industrie verrière, concernant la liaison des salaires à l'indice santé, enregistrée sous le numéro 72208 et modifiée par la convention collective de travail du 21 février 2006 enregistrée sous le numéro 80260.

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

PAIEMENT DES ABSENCES JUSTIFIEES**Article 14.**

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'AR du 7 février 2000 paru au MB 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'obligation 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 1 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

Motif de l'absence	Durée de l'absence
Décès des grands-parents habitant chez l'ouvrier	Un jour complémentaire aux deux jours prévus par l'arrêté royal précité
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

TITRE V - SECURITE D'EXISTENCE**CHAPITRE I – PRINCIPES GENERAUX****Article 15.**

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

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

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

CHAPITRE II - AVANTAGES SOCIAUX

A. Chômage temporaire

Article 16.

Sont considérés être en chômage temporaire, les ouvriers dont l'exécution du contrat de travail n'est pas encore suspendue.

Article 17.

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

Cette allocation pour un régime de travail de 38 heures par semaine est fixée à (ces allocations sont mis en regard de l'indice-pivot 105,10 (base 2013 = 100) :

- 11,4168 € par jour chômé dans un régime de 5 jours/semaine;
- 9,5667 € par jour chômé dans un régime de 6 jours/semaine.

Toutefois, à partir du 90^{ème} jour chômé dans l'année civile, les montants sont portés, dans un régime de travail de 38 heures par semaine à (ces allocations sont mis en regard de l'indice-pivot 105,10 (base 2013 = 100) :

- 14,4318 € par jour chômé dans un régime de 5 jours/semaine;
- 12,0268 € par jour chômé dans un régime de 6 jours/semaine.

Historique pour info

Par jour chômé régime 5 jours/semaine

Au 1/1/2015 : 13,7205 €
Au 1/01/2016 : 13,7205 €
Au 1/6/2016 : 13,9949 €
Au 1/6/2017 : 14,2748 €

Par jour chômé régime 6 jours/semaine

Au 1/1/2015 : 11,4339 €
Au 1/01/2016 : 11,4339 €
Au 1/6/2016 : 11,6626 €
Au 1/6/2017 : 11,8959 €

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 M.B. du 20 août 1971.

Article 18.

L'allocation octroyée en vertu de l'article 17 n'est due que lorsque l'ayant droit chôme réellement.

Article 19.

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.

Article 20.

Pour l'application des articles 23 et 24 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 « pro rata temporis » est d'application.

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

TITRE VI - SECURITE D'EMPLOI

Article 21.

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 :

Ancienneté de	Indemnité de 100% payée pendant	Indemnité de 90% payée pendant	Indemnité de 80% payée pendant
25 ans et plus	18 mois	12 mois	12 mois
20 ans à moins de 25 ans	11 mois	11 mois	11 mois
15 ans à moins de 20 ans	7 mois	8 mois	9 mois
10 ans à moins de 15 ans	7 mois	7 mois	7 mois
5 ans à moins de 10 ans	4 mois	5 mois	6 mois
2 ans à moins de 5 ans	3 mois	4 mois	5 mois
3 mois à moins de 2 ans	3 mois	3 mois	4 mois

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

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

Aucune indemnité n'est payée :

- 1° aux ouvriers dont l'ancienneté est inférieure à 3 mois;
- 2° en cas de:
 - a) mutation réalisée à la demande de l'ouvrier;
 - b) mutation décidée par l'employeur pour des motifs disciplinaires;
 - c) fluctuation de salaires découlant des usages et conventions applicables à la fonction.

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

Cette indemnité est calculée au moment de la mutation et, hormis sa diminution progressive respectivement à 90 et 80 % 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 I - PECULE EXTRALEGAL COMPLEMENTAIRE AU PECULE DE VACANCES

Article 22.

Il est accordé aux ouvriers un pécule extralégal complémentaire au pécule de vacances, équivalent au salaire pour :

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

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

Sont assimilés à des jours travaillés :

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

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

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

Article 23.

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 22, 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 équivalent au salaire pour :

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

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

Le principe du « pro rata temporis » est d'application.

Article 24.

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.

Article 25.

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 23.

CHAPITRE II - PRIME DE DEPART**Article 26.**

Une prime de départ égale au dernier pécule extralégal complémentaire au pécule de vacances dont question aux articles 22 à 25 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**Article 27.**

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.

Article 28.

Les ouvriers ont droit au crédit de jours suivant :

Niveau des cours suivis	Nombre d'heures de cours effectivement suivis pendant une année académique	Congés octroyés
1. Niveau technique supérieur et assimilé - anciennement B1	- Plus de 300 heures	5 jours
	- De 200 à 300 heures	4 jours
	- Moins de 200 heures	1 jour

2. Niveau technique et professionnel secondaires supérieurs et assimilés – anciennement B6/B2	- Plus de 300 heures	3 jours
	- Moins de 300 heures	1 jour
3. Niveau technique et professionnel secondaires inférieurs et assimilés trois premières années – anciennement B6/B2	- Plus de 300 heures	3 jours
	- Moins de 300 heures	1 jour

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.

Article 29.

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.

Article 30

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.

Article 31.

Les jours de congé accordés en vertu des articles 27 à 29 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.

Article 32.

Les dispositions nécessaires sont prises, dans les limites prévues par la loi, pour que le congé accordé en vertu des articles 27 à 29, 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.

Article 33.

Les avantages octroyés en vertu des articles 27 à 29 ne peuvent être cumulés avec des avantages similaires accordés par voie légale ou conventionnelle.

IV

CHAPITRE V - DELEGUE SYNDICAL**Article 34.**

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

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 SUPPLEMENTAIRES**Article 35.**

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**Article 36.**

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 - FLEXIBILITE

Article 37.

En exécution de la convention collective de travail du 11 mars 2014, 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 dispositions diverses, la limite automatique (self-executing) de 143 heures dans laquelle des heures supplémentaires peuvent être payées à place d'être récupérées sur base annuelle dans le cadre d'un surcroît de travail est soumise aux conditions suivantes :

cette possibilité de prester des heures supplémentaires aux conditions prévues à l'alinéa 1° est d'application automatique (self-executing) pour les cas suivants :

- 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 présentent uniquement le week-end dans l'entreprise, pour remplacement d'un ouvrier durant la semaine ;
- pour les ouvriers de la production en cas de panne à une machine ou de livraison tardive de matières premières.

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

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

En ce qui concerne les mesures d'augmentation de la limite interne à 143 heures, conformément à ladite convention collective de travail du 11 mars 2014, 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 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

Article 38.

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;
- 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 INTERIMAIRE

Article 39

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 neuf mois continus.

TITRE XIII - TRAVAIL A MI-TEMPS VOLONTAIRE

Article 40.

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.

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% 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 – CREDIT-TEMPS

Article 41.

En cas de ^{surcharge} charge 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.

Article 42.

Pour le calcul de l'indemnité complémentaire en cas de régime de chômage avec complément d'entreprise, la rémunération nette de référence est calculée sur 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 base d'une rémunération pour des prestations à temps plein.

TITRE XV - TRANSPORT ET MOBILITE

Article 43.

En exécution de l'article 9 de la convention collective de travail du 21 juin 2017, 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.

Article 44.

Les tableaux des remboursements des frais de transports publics et privés tels que définis aux articles 3 et 7 de la convention collective de travail du 21 juin 2017, conclue au sein de la Commission paritaire de l'industrie du verre, relative aux frais de transport, sont, de manière non structurelle, indexés de 3,5 % pour les « transports par chemin de fer » et 2,5 % pour les « autres moyens de transport » au 1^{er} janvier 2018.

Transports publics

Distance (en km) Afstand (in km)	Carte-train	Carte-train	Carte-train	Carte-train	Carte-train	Carte-train	Carte-train	Carte-train
	1 mois	1 mois	3 mois	3 mois	1 année	1 année	tps partiel	tps partiel
	Maandtrein- kaart	Maandtrein- kaart	Treinkaart 3 maanden	Treinkaart 3 maanden	Treinkaart 1 jaar	Treinkaart 1 jaar	Treinkaart deeltijds	Treinkaart deeltijds
	1	1 (+ 3,5 %)	2	2 (+ 3,5 %)	3	3 (+ 3,5 %)	4	4 (+ 3,5 %)
	à partir du/vanaf 01/05/2016	à partir du/vanaf 01/01/2018	à partir du/vanaf 01/05/2016	à partir du/vanaf 01/01/2018	à partir du/vanaf 01/06/2016	à partir du/vanaf 01/01/2018	à partir du/vanaf 01/06/2016	à partir du/vanaf 01/01/2018
1	19,04	19,71	54,10	55,99	192,47	199,21	-	-
2	21,33	22,08	59,30	61,38	212,24	219,67	-	-
3	23,21	24,02	64,50	66,76	233,05	241,21	7,70	7,97
4	25,39	26,28	70,75	73,23	252,82	261,67	8,95	9,26
5	27,05	28,00	76,99	79,68	274,67	284,28	9,88	10,23
6	29,13	30,15	81,15	83,99	291,31	301,51	10,72	11,10
7	31,21	32,30	86,35	89,37	309,00	319,82	11,44	11,84
8	32,25	33,38	91,56	94,76	326,69	338,12	12,07	12,49
9	34,33	35,53	96,76	100,15	344,37	356,42	12,59	13,03
10	36,41	37,68	101,96	105,53	362,06	374,73	13,11	13,57
11	38,49	39,84	107,16	110,91	380,79	394,12	13,63	14,11
12	40,06	41,46	112,36	116,29	398,47	412,42	14,15	14,65
13	41,62	43,08	117,57	121,68	418,24	432,88	14,77	15,29
14	43,70	45,23	122,77	127,07	436,97	452,26	15,19	15,72
15	45,26	46,84	126,93	131,37	453,61	469,49	15,61	16,16
16	46,82	48,46	132,13	136,75	473,38	489,95	16,13	16,69
17	49,42	51,15	137,33	142,14	491,07	508,26	16,54	17,12
18	50,98	52,76	142,53	147,52	508,76	526,57	17,06	17,66
19	53,06	54,92	147,74	152,91	527,48	545,94	17,58	18,20
20	55,14	57,07	152,94	158,29	545,17	564,25	18,00	18,63
21	56,18	58,15	158,14	163,67	563,90	583,64	18,41	19,05
22	58,26	60,30	163,34	169,06	582,62	603,01	18,93	19,59
23	60,34	62,45	168,54	174,44	602,39	623,47	19,45	20,13
24	61,38	63,53	173,75	179,83	620,08	641,78	19,87	20,57
25	64,50	66,76	178,95	185,21	638,81	661,17	20,29	21,00
26	65,55	67,84	184,15	190,60	657,53	680,54	21,01	21,75
27	67,63	70,00	189,35	195,98	676,26	699,93	21,43	22,18
28	69,71	72,15	194,55	201,36	693,95	718,24	21,85	22,61
29	70,75	73,23	198,72	205,68	711,63	736,54	22,16	22,94
30	72,83	75,38	204,96	212,13	729,32	754,85	22,57	23,36
31 - 33	75,95	78,61	214,32	221,82	762,61	789,30	23,51	24,33
34 - 36	81,15	83,99	226,81	234,75	807,35	835,61	25,07	25,95
37 - 39	85,31	88,30	238,25	246,59	851,05	880,84	26,01	26,92
40 - 42	90,51	93,68	253,86	262,75	906,19	937,91	28,09	29,07

43 - 45	94,68	97,99	266,34	275,66	950,93	984,21	29,13	30,15
46 - 48	99,88	103,38	278,83	288,59	995,66	1.030,51	30,17	31,23
49 - 51	105,08	108,76	293,39	303,66	1.048,72	1.085,43	32,25	33,38
52 - 54	108,20	111,99	302,76	313,36	1.080,98	1.118,81	33,29	34,46
55 - 57	111,32	115,22	311,08	321,97	1.113,23	1.152,19	34,33	35,53
58 - 60	115,48	119,52	322,52	333,81	1.152,76	1.193,11	35,89	37,15
61 - 65	119,65	123,84	335,01	346,74	1.195,42	1.237,26	37,45	38,76
66 - 70	124,85	129,22	349,57	361,80	1.249,52	1.293,25	39,54	40,92
71 - 75	131,09	135,68	368,30	381,19	1.316,11	1.362,17	42,14	43,61
76 - 80	137,33	142,14	382,87	396,27	1.370,21	1.418,17	43,70	45,23
81 - 85	142,53	147,52	398,47	412,42	1.424,31	1.474,16	46,30	47,92
86 - 90	148,78	153,99	416,16	430,73	1.486,73	1.538,77	47,86	49,54
91 - 95	153,98	159,37	431,77	446,88	1.540,83	1.594,76	49,42	51,15
96 - 100	159,18	164,75	447,37	463,03	1.595,97	1.651,83	52,02	53,84
101 - 105	166,46	172,29	465,06	481,34	1.661,52	1.719,67	54,10	55,99
106 - 110	171,67	177,68	480,66	497,48	1.716,66	1.776,74	55,14	57,07
111 - 115	177,91	184,14	496,27	513,64	1.771,80	1.833,81	57,22	59,22
116 - 120	184,15	190,60	512,92	530,87	1.834,23	1.898,43	59,30	61,38
121 - 125	188,31	194,90	529,56	548,09	1.889,37	1.955,50	61,38	63,53
126 - 130	194,55	201,36	545,17	564,25	1.944,51	2.012,57	63,46	65,68
131 - 135	199,76	206,75	559,74	579,33	1.999,65	2.069,64	64,50	66,76
136 - 140	206,00	213,21	575,34	595,48	2.054,79	2.126,71	65,55	67,84
141 - 145	211,20	218,59	590,95	611,63	2.109,93	2.183,78	67,63	70,00
146 - 150	219,52	227,20	615,92	637,48	2.199,41	2.276,39	69,71	72,15
151 - 155	222,65	230,44	625,28	647,16	2.232,70	2.310,84	-	-
156 - 160	228,89	236,90	639,85	662,24	2.287,84	2.367,91	-	-
161 - 165	234,09	242,28	656,49	679,47	2.342,98	2.424,98	-	-
166 - 170	240,33	248,74	672,10	695,62	2.399,16	2.483,13	-	-
171 - 175	245,53	254,12	687,70	711,77	2.454,30	2.540,20	-	-
176 - 180	251,78	260,59	703,31	727,93	2.509,44	2.597,27	-	-
181 - 185	255,94	264,90	718,92	744,08	2.565,63	2.655,43	-	-
186 - 190	263,22	272,43	736,60	762,38	2.631,17	2.723,26	-	-
191 - 195	268,42	277,81	752,21	778,54	2.687,35	2.781,41	-	-
196 - 200	274,67	284,28	767,82	794,69	2.743,53	2.839,55	-	-

- (1) Distances SNCB limitées à 150 km
- (2) Distances SNCB limitées à 150 km
- (3) Distances SNCB limitées à 150 km
- (4) Cette carte-train couvre 5 aller-retour sur une période de 15 jours consécutifs.

Autres transports

Distance (en km) Afstand (in km)	Carte-train		Carte-train		Carte-train		Carte-train	Carte-train
	1 mois		3 mois		1 année		tps partiel	tps partiel
	Maandtrein- kaart		Treinkaart 3 maanden		Treinkaart 1 jaar		Treinkaart deeltijds	Treinkaart deeltijds
	1	1 (+ 2,5%)	2	2 (+ 2,5%)	3	3 (+ 2,5%)	4	4 (+ 2,5%)
	à partir	à partir	à partir	à partir	à partir	à partir	à partir	à partir
	du/vanaf	du/vanaf	du/vanaf	du/vanaf	du/vanaf	du/vanaf	du/vanaf	du/vanaf
	01/06/2016	01/01/2018	01/06/2016	01/01/2018	01/06/2016	01/08/2018	01/06/2016	01/01/2018
1	15,48	15,87	43,84	44,94	155,88	159,78	-	-
2	17,32	17,75	48,72	49,94	172,10	176,40	-	-
3	18,84	19,31	52,50	53,81	189,42	194,16	6,28	6,44
4	20,57	21,08	57,36	58,79	205,66	210,80	7,25	7,43
5	22,08	22,63	62,78	64,35	222,98	228,55	8,01	8,21
6	23,59	24,18	66,02	67,67	235,98	241,88	8,66	8,88
7	25,10	25,73	70,36	72,12	251,12	257,40	9,31	9,54
8	26,42	27,08	73,61	75,45	265,20	271,83	9,74	9,98
9	28,14	28,84	77,94	79,89	279,27	286,25	10,18	10,43
10	29,22	29,95	82,26	84,32	293,34	300,67	10,61	10,88
11	31,39	32,17	86,59	88,75	309,57	317,31	11,15	11,43
12	32,47	33,28	90,92	93,19	323,65	331,74	11,48	11,77
13	33,56	34,40	95,26	97,64	340,97	349,49	12,02	12,32
14	35,72	36,61	99,58	102,07	355,04	363,92	12,34	12,65
15	36,80	37,72	102,84	105,41	369,12	378,35	12,78	13,10
16	38,52	39,48	108,24	110,95	385,35	394,98	13,10	13,43
17	40,05	41,05	111,49	114,28	399,42	409,41	13,54	13,88
18	41,14	42,17	115,82	118,72	414,57	424,93	13,86	14,21
19	43,30	44,38	121,23	124,26	430,81	441,58	14,28	14,64
20	44,38	45,49	124,48	127,59	444,87	455,99	14,72	15,09
21	46,00	47,15	128,82	132,04	458,95	470,42	15,05	15,43
22	47,63	48,82	133,14	136,47	475,19	487,07	15,48	15,87
23	49,26	50,49	137,47	140,91	491,43	503,72	15,91	16,31
24	50,34	51,60	141,80	145,35	506,58	519,24	16,24	16,65
25	52,50	53,81	146,13	149,78	521,73	534,77	16,56	16,97
26	53,58	54,92	150,46	154,22	537,97	551,42	17,21	17,64
27	55,20	56,58	154,80	158,67	552,03	565,83	17,53	17,97
28	57,36	58,79	159,12	163,10	567,19	581,37	17,86	18,31
29	58,45	59,91	162,36	166,42	582,35	596,91	18,19	18,64
30	59,53	61,02	166,69	170,86	596,42	611,33	18,51	18,97
31 - 33	62,78	64,35	175,35	179,73	624,57	640,18	19,27	19,75
34 - 36	67,11	68,79	187,26	191,94	670,03	686,78	20,78	21,30
37 - 39	71,44	73,23	200,25	205,26	713,32	731,15	21,97	22,52
40 - 42	75,78	77,67	212,16	217,46	757,71	776,65	23,38	23,96

43 - 45	80,10	82,10	225,14	230,77	804,25	824,36	24,68	25,30
46 - 48	84,43	86,54	237,06	242,99	847,54	868,73	25,88	26,53
49 - 51	89,84	92,09	250,04	256,29	893,01	915,34	27,60	28,29
52 - 54	93,09	95,42	258,70	265,17	924,40	947,51	28,68	29,40
55 - 57	95,26	97,64	266,28	272,94	952,54	976,35	29,76	30,50
58 - 60	98,50	100,96	276,02	282,92	986,10	1.010,75	30,84	31,61
61 - 65	101,76	104,30	286,84	294,01	1.022,90	1.048,47	31,93	32,73
66 - 70	107,16	109,84	300,91	308,43	1.074,86	1.101,73	34,10	34,95
71 - 75	112,57	115,38	315,00	322,88	1.123,57	1.151,66	36,26	37,17
76 - 80	116,90	119,82	327,97	336,17	1.172,28	1.201,59	37,34	38,27
81 - 85	122,32	125,38	343,14	351,72	1.224,22	1.254,83	39,50	40,49
86 - 90	127,73	130,92	357,20	366,13	1.274,02	1.305,87	41,14	42,17
91 - 95	132,06	135,36	371,28	380,56	1.327,06	1.360,24	42,76	43,83
96 - 100	137,47	140,91	384,26	393,87	1.373,61	1.407,95	44,92	46,04
101 - 105	142,88	146,45	399,42	409,41	1.425,56	1.461,20	46,54	47,70
106 - 110	148,29	152,00	413,49	423,83	1.477,52	1.514,46	47,63	48,82
111 - 115	152,62	156,44	427,56	438,25	1.526,23	1.564,39	49,26	50,49
116 - 120	158,04	161,99	442,71	453,78	1.582,51	1.622,07	50,88	52,15
121 - 125	162,36	166,42	456,79	468,21	1.629,06	1.669,79	53,04	54,37
126 - 130	167,78	171,97	470,85	482,62	1.679,93	1.721,93	54,12	55,47
131 - 135	173,19	177,52	484,93	497,05	1.732,97	1.776,29	56,28	57,69
136 - 140	178,60	183,07	498,99	511,46	1.780,60	1.825,12	56,28	57,69
141 - 145	182,94	187,51	511,99	524,79	1.828,23	1.873,94	58,45	59,91
146 - 150	189,42	194,16	531,48	544,77	1.898,59	1.946,05	60,62	62,14
151 - 155	192,67	197,49	539,05	552,53	1.927,81	1.976,01	-	-
156 - 160	197,00	201,93	553,12	566,95	1.975,43	2.024,82	-	-
161 - 165	202,41	207,47	567,19	581,37	2.023,07	2.073,65	-	-
166 - 170	206,74	211,91	580,18	594,68	2.071,78	2.123,57	-	-
171 - 175	212,16	217,46	593,14	607,97	2.119,40	2.172,39	-	-
176 - 180	217,57	223,01	607,24	622,42	2.167,03	2.221,21	-	-
181 - 185	220,81	226,33	620,23	635,74	2.215,74	2.271,13	-	-
186 - 190	226,23	231,89	633,22	649,05	2.263,37	2.319,95	-	-
191 - 195	231,64	237,43	647,29	663,47	2.310,99	2.368,76	-	-
196 - 200	235,98	241,88	660,28	676,79	2.359,70	2.418,69	-	-

- ~~(5)~~ Distances SNCB limitées à 150 km
- ~~(6)~~ Distances SNCB limitées à 150 km
- ~~(7)~~ Distances SNCB limitées à 150 km
- ~~(8)~~ Cette carte-train couvre 5 aller-retour sur une période de 15 jours consécutifs.

A partir du 1^{er} juin 2017, l'intervention de l'employeur pour les frais de transport en vélo, prévue à l'article 8 de ladite convention collective de travail du 21 juin 2017 relative aux frais de transport, est fixée à 0,23 € par kilomètre parcouru en vélo, soit le montant actuel de l'indemnité vélo maximale exonérée d'impôt.

Article 45.

L'accroissement du trafic est aujourd'hui un défi de taille et la mobilité, condition indispensable au développement économique, est menacée. Il s'agit d'un problème qui concerne non seulement les pouvoirs publics mais aussi les employeurs et travailleurs.

Le plan de déplacements d'entreprise est destiné à faire évoluer les déplacements liés à l'activité de l'entreprise (déplacements des salariés, des visiteurs, livraisons) dans l'optique de favoriser une mobilité durable, c'est-à-dire soutenable économiquement et favorable sur les plans sociaux et environnementaux.

Au-delà des obligations fédérales ou régionales, il est recommandé d'organiser volontairement l'étude, la mise en œuvre et le suivi, au niveau de l'entreprise ou d'un groupe d'entreprises, de mesures destinées à promouvoir une gestion durable des déplacements liés à l'activité de cette ou ces entreprises.

TITRE XVI - GROUPES A RISQUE ET FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 46.

Afin d'améliorer les compétences des ouvriers et d'augmenter leurs possibilités de carrière, les employeurs visés à l'article 1^{er} s'engagent à respecter la convention sectorielle relative à l'effort pour les groupes à risque et la formation professionnelle.

Les parties signataires s'engagent à analyser toutes les possibilités de promotion de la formation professionnelle au sein du comité technique du Fonds de sécurité d'existence pour l'industrie verrière.

En vue de respecter les obligations découlant des engagements interprofessionnels, chaque entreprise ayant plusieurs ouvriers en service s'engage à accomplir annuellement un effort collectif en matière de formation :

En 2017 et en 2018, les employeurs s'engagent à accomplir un effort de formation équivalent à 2 jours de formation en moyenne par ETP par an.

Une trajectoire de croissance afin d'atteindre l'objectif interprofessionnel de 5 jours sera fixée par un groupe de travail paritaire avant le 31/12/2018.

Les interlocuteurs sociaux recommandent aux employeurs de répartir les jours de formation de manière équilibrée entre les ouvriers.

Les interlocuteurs sociaux recommandent également aux employeurs de mettre en place un système individualisé de « passeport-formations » ou « CV-formations ».

Les jours de formation doivent être destinés à améliorer la qualification professionnelle, les compétences et les aptitudes professionnelles des ouvriers. A cette fin, toutes les formes de formation - individuelles ou collectives, externes, internes, 'on-the-job', autodidactes,... - sont prises en compte.

Article 47.

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 - SECURITE D'EMPLOI

Article 48.

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

Article 49.

En cas de conflits sociaux, les employeurs et ouvriers et leurs représentants confirment leur ferme intention de suivre les procédures conventionnelles de médiation appropriées, y compris le recours au Président de la Commission paritaire en sa qualité de conciliateur social.

TITRE XIX - PAIX SOCIALE

Article 50.

S'agissant d'un accord collectif fermé, les organisations syndicales signataires de la présente convention et leurs membres s'engagent jusqu'au 31 décembre 2018 à ne poser auprès des employeurs ressortissant au secteur de la miroiterie et de la fabrication de vitraux d'art, en faveur du personnel ouvrier, aucune revendication générale en dehors de l'exécution de la présente 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, les sanctions prévues à l'article 4 de la convention collective de travail du 28 avril 1987 seront appliquées.

TITRE XX - VALIDITE

Article 51.

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

Article 52.

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.

Article 53.

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.

ooOoo

SECTEUR
PROFESSIONNEL
AUXILIAIRE

1. Conditions de travail et de rémunération et autres modalités

Dispositions supplétives: à appliquer à l'absence de dispositions conventionnelles au niveau d'entreprise

CHAMP D'APPLICATION: entreprises dans lesquelles au moins une des huit activités nommées est exercée en ordre principale

DURÉE HEBDOMADAIRE DU TRAVAIL ET CONGÉ D'ANCIENNETÉ:

- 37 h et 50 min. par semaine; passage de 38 heures à 37 h 50' sous forme d'un jour payé de repos compensatoire.
- 1 jour de congé d'ancienneté après 25 ans d'ancienneté dans l'entreprise

CLASSIFICATIONS DES FONCTIONS

CONDITIONS SALARIALES: pour les montants actuels, naviguer sur <http://www.accg.be/fr/secteur/verre>

- **Salaires horaires minimales**
- **Primes d'équipes**

PÉCULE EXTRALÉGALE COMPLÉMENTAIRE DE VACANCES: équivalent au salaire dû pour 165 heures de travail au minimum

SÉCURITÉ D'EXISTENCE: allocation de 10,1070 € par jour chômage temporaire (sauf résultant des grèves), sans limitation du nombre de jours.

TRAVAIL À MI-TEMPS VOLONTAIRE

TRAVAIL INTÉRIMAIRE

ORGANISATION DU TRAVAIL

CONCERTATION SOCIALE

PAIX SOCIALE

VALIDITÉ: 01/01/2017 – 31/12/2018

Convention collective de travail du 21/06/2017, conclue au sein de la Commission paritaire de l'industrie verrière (CP 115), relative aux conditions de travail et de rémunération et aux autres modalités de travail dans le secteur professionnel auxiliaire du verre

PREAMBULE

Les partenaires sociaux considèrent qu'il est opportun de définir les conditions de travail et de rémunération de base pour les ouvriers du secteur professionnel auxiliaire du verre non couverts par une convention collective d'entreprise.

Il s'agit de dispositions supplétives qui s'appliquent en l'absence de dispositions conventionnelles convenues au niveau de l'entreprise.

TITRE I - CHAMP D'APPLICATION

Article 1.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises des secteurs d'activités suivants, y compris le montage et la pose assumée par elles :

- 1° verres pour applications industrielles ou domestiques (tels que tuiles, robinetteries, pavés, briques en verre et plaques vitrocéramiques);
- 2° tubes, tuyaux, barres et baguettes de verre (notamment pour les industries chimique, pharmaceutique et électrotechnique);
- 3° éclairage et signalisation (tels que ampoules et tubes électriques, enseignes lumineuses);
- 4° fibres de verre, laine de verre et verre cellulaire;
- 5° articles en verre pour tout usage technique, scientifique et industriel (telles que canalisations, microbilles et microsphères);
- 6° verres creux transformés et/ou façonnés, tels que ampoules, flacons, ballons, fioles et appareils de laboratoire (verrerie de laboratoire), bouteilles isolantes;

7° transformation et façonnage de verre plat borosilicaté, céramisé, soufflage de verre (pour appareillages scientifiques et industriels);

8° verres d'optique, ainsi que la taille et la décoration de ces verres (verres pour lunetterie).

Ces entreprises ressortissent au secteur professionnel auxiliaire du verre pour autant qu'une des activités précitées soit exercée en ordre principal et non accessoirement à celle d'un autre secteur de l'industrie verrière.

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

TITRE II – ENCADREMENT DES NEGOCIATIONS

Article 2.

Les parties signataires et leurs membres sont d'accord que, pendant la durée d'éventuelles négociations pour la période 2017-2018, le point suivant soit respecté. Aucune revendication, qui est en contradiction avec le cadre légal prévu par la loi du 26/07/1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité et modifiée par la loi du 19 mars 2017 et par la CCT n° 119 du 21 mars 2017 fixant la marge maximale pour l'évolution du coût salarial pour la période 2017-2018 ne sera introduite ou discutée au sein du secteur, au sein des sous-secteurs et des entreprises de l'industrie du verre.

TITRE III - CONDITIONS DE TRAVAIL

CHAPITRE I - DUREE HEBDOMADAIRE DU TRAVAIL ET CONGE D'ANCIENNETE

Article 3.

La durée hebdomadaire conventionnelle de travail est de 37 heures 50 minutes maximum selon les modalités d'application mises au point paritairement sur le plan de l'entreprise en tenant compte des impératifs de l'organisation du travail et de la production et en vue de sauvegarder l'emploi.

En outre, le passage de 38 heures à 37 heures 50 minutes se réalise sous forme d'un jour payé de repos compensatoire.

Article 4.

Il est accordé aux ouvriers un premier jour de congé après 25 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Le jour est accordé dès que l'ancienneté est atteinte.

La date de congé est fixée en accord avec l'employeur, tenant compte de l'organisation du travail.

Ce jour de congé n'est pas cumulable avec un jour d'ancienneté qui était reconnu par une convention collective de travail conclue au niveau de l'entreprise avant le 31 mars 2006.

Ce jour de congé n'est pas d'application si des conditions équivalentes ou plus avantageuses sous forme de jour et/ou de prime d'ancienneté étaient en vigueur au 31 mars 2006 par le biais d'une convention d'entreprise. Si tel est le cas, seules les conditions prévues par la convention d'entreprise restent uniquement d'application.

CHAPITRE II - CLASSIFICATION DES FONCTIONS**Article 5.**

Sauf dispositions particulières conclues au niveau de l'entreprise, les fonctions des ouvriers et ouvrières visées à l'article 1er, sont classées en sept catégories selon les critères généraux mentionnés ci-après :

Catégorie 1 :

Fonction ne requérant aucune formation professionnelle ou ne nécessitant qu'une mise au courant de très courte durée pour effectuer l'opération élémentaire qui en constitue l'objet essentiel.

Catégorie 2 :

Fonction ne requérant aucune formation professionnelle, mais nécessitant une formation particulière donnée dans l'entreprise.

Catégorie 3 :

Fonction nécessitant aucune formation professionnelle, mais simplement une formation particulière de plusieurs jours donnée dans l'entreprise.

Catégorie 4 :

Fonction nécessitant une formation professionnelle de plus longue durée (de trois à six mois).

Catégorie 5 :

Fonction polyvalente concernant plusieurs opérations diversifiées dans un même département ou dans des départements différents.

Catégorie 6A et 6B :

Ouvriers qualifiés.

CHAPITRE III – CONDITIONS SALARIALES**Article 6**

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

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

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

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

Article 7 – Salaires horaires minimums

Les salaires horaires minimums des ouvriers exerçant une profession définie à l'article 4 sont fixés comme suit dans un régime de travail de 37 heures 50 minutes par semaine.

Barème I (0 < 3 m anc.)	1/06/2017
1	11,0532
2	11,0532
3	11,3348
4	11,7481
5	12,0547
6A	13,1880
6B	13,4995

<i>(à partir de</i> Barème II 3 m anc.)	1/06/2017
1	11,0532
2	11,0971
3	11,6453
4	11,0547
5	12,4762
6A	13,4995
6B	13,8076

Historique pour information

Barème I (0 < 3 m anc.)	1/01/2015	1/01/2016	1/05/2016	1/05/2017
1	10,4768	10,5397	10,7505	10,9655
2	10,4768	10,5397	10,7505	10,9655
3	10,7436	10,8081	11,0243	11,2448
4	11,1356	11,2024	11,4264	11,6549
5	11,4260	11,4946	11,7245	11,9590
6A	12,5003	12,5753	12,8268	13,0833
6B	12,7956	12,8724	13,1298	13,3924

Barème II (> 3 m anc.)	1/01/2015	1/01/2016	1/05/2016	1/05/2017
1	10,4768	10,5397	10,7505	10,9655
2	10,5184	10,5815	10,7931	11,0090
3	11,0381	11,1043	11,3264	11,5529
4	11,4260	11,4946	11,7245	11,9590
5	11,8256	11,8966	12,1345	12,3772
6A	12,7956	12,8724	13,1298	13,3924
6B	13,0876	13,1661	13,4294	13,6980

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

Article 8 – Primes d'équipes

Lorsque le travail est organisé en équipes, les primes d'équipes suivantes sont octroyées comme suit aux ouvriers, sans distinction d'âge, pour un régime de travail de 37 heures 50 minutes par semaine :

(EUR/heure)

Equipe	01/06/2017
Matin	0,8131
Après-midi	0,9486
Nuit	1,4810

Historique pour information

Equipe	01/01/2015	01/01/2016	01/05/2016	01/05/2017
Matin	0,7707	0,7753	0,7908	0,8066
Après-midi	0,8991	0,9045	0,9226	0,9411
Nuit	1,4038	1,4122	1,4404	1,4692

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

CHAPITRE V - PECULE EXTRA-LEGAL COMPLEMENTAIRE DE VACANCES

Article 9 – Pécule extra-légal complémentaire de vacances

Les ouvriers qui ont eu des prestations complètes du 1^{er} novembre 2016 au 31 octobre 2017 et du 1^{er} novembre 2017 au 31 octobre 2018 ont droit pour chaque période de référence à un pécule extra-légal complémentaire de vacances équivalent au salaire dû pour 165 heures de travail au minimum, dans une durée hebdomadaire du travail de 37 heures 50 minutes.

Les ouvriers qui ont effectué des prestations incomplètes ont droit à un pécule extra-légal calculé prorata temporis dans les conditions suivantes:

- soit qu'ils sont entrés en service dans le courant de l'exercice;
- soit qu'ils ont été licenciés dans le courant de l'exercice, sauf pour motif grave;
- soit qu'ils ont été pensionnés ou prépensionnés dans le courant de l'exercice ;
- soit qu'ils ont démissionnés ou mis fin à leur contrat par consentement mutuel dans le courant de l'exercice.

Les autres conditions d'octroi sont mises au point au niveau de l'entreprise.

TITRE IV - SECURITE D'EXISTENCE - CHOMAGE PARTIEL

Article 10.

Sont considérés être en chômage partiel, les ouvriers dont l'exécution du contrat de travail n'est pas suspendue.

Article 11.

En cas de chômage partiel dû à des raisons économiques et/ou techniques, à l'exception du chômage résultant de grèves dans l'entreprise ou dans d'autres entreprises, les ouvriers visés à l'article 9 bénéficient au 1^{er} juin 2017 d'une indemnité complémentaire journalière de 10, 1070 € minimum par jour chômé (en régime de 5 jours/semaine), sans limitation du nombre de jours de chômage dans l'année.

Elle est à mettre en regard de l'indice-pivot 105,10 (base 2013 = 100).
Historique pour information

Au 1/01/2015 : 9,3088

Au 1/01/2016 : 9,6088

Au 1/06/2016 : 9,8010

Au 1/06/2017 : 9,9970

TITRE V – TRAVAIL A MI-TEMPS VOLONTAIRE

Article 12.

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.

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.

Pendant le nombre d'ouvriers occupés à mi-temps est limité à 2% 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 VI - TRAVAIL INTERIMAIRE

Article 13.

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 douze mois continus.

TITRE VII - ORGANISATION DU TRAVAIL

Article 14.

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

- les effets sur l'emploi (par exemple 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;
- 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.

TITRE VIII - CONCERTATION SOCIALE

Article 15.

En cas de conflits sociaux, les employeurs et ouvriers confirment leur ferme intention de suivre les procédures conventionnelles de médiation appropriées, y compris le recours au Président de la Commission paritaire en sa qualité de conciliateur social.

TITRE IX - PAIX SOCIALE

Article 16.

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, les sanctions prévues à l'article 4 de la convention collective de travail du 28 avril 1987 seront appliquées automatiquement.

TITRE X - VALIDITE

Article 17.

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

Elle 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.

Article 18.

La présente convention collective de travail sera déposée au Greffe de la Direction Générale Relations Collectives de Travail du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation Sociale et la force obligatoire par arrêté royal sera demandée.

ooOoo

VOS SECTIONS RÉGIONALES

BRABANT WALLON

Rue de Namur 24
1400 Nivelles
067/21.18.84
cg.BrabantWallon@accg.be

BRUXELLES - VLAAMS BRABANT

Rue Watteu 2-8, 1000 Bruxelles
02/512.79.78 - 02/512.56.46
Maria Theresiastraat 113
3000 Leuven
016/22.21.83 - 016/27 04 95
accg.BXL-VlaamsBrabant@accg.be

CENTRE

Rue Aubry 23, 7100 Haine-St-Paul
064/23.82.00
cg.Centre@accg.be

CHARLEROI

bld Devreux 36/38 bt 9
6000 Charleroi
071/64.12.95
cg.Charleroi@accg.be

LIEGE - HUY - WAREMME

Place Saint-Paul 13, 4000 Liège
04/223.36.94 - 04/222.08.10
cg.Liege@accg.be

LUXEMBOURG

Rue Fonteny Maroy 1
6800 Libramont
061/53.01.60
cg.Luxembourg@accg.be

MONS - BORINAGE

Rue Lamir 18-20, 7000 Mons
065/22.14.00
cg.Borinage@accg.be

NAMUR

Rue Dewez 40-42 (2e étage)
5000 Namur
081/64.99.66
cg.namur@accg.be

WAPI

av. de Maire 134, 7500 Tournai
069/66.94.20
Rue du Val 3, 7700 Mouscron
056/85.33.33
cg.wapi@accg.be

VERVIERS

rue de Bruxelles 19, 4800 Verviers
087/29.24.58/60
cg.Verviers@accg.be

ANTWERPEN-WAASLAND

Van Arteveldestraat 17
2060 Antwerpen 6 - 03/220.68.11
Vermorgenstraat 11
9100 Sint-Niklaas - 03/760.04.20
ac.Antwerpen@accg.be

BRIO

(Brugge-Roeselare-Ieper-Oostende)
Zuidstraat 22 bus 22
8800 Roeselare - 051/26.00.79
Zilverstraat 43 - 8000 Brugge
050/44.10.31
Korte Torhoutstraat 27
8900 Ieper - 057/20.06.67
J.Peurquaetstraat 27
8400 Oostende - 059/55.60.70
Brio@accg.be

OOST-VLAANDEREN

Steendam 44 - 9000 Gent
09/265.97.50
Dijkstraat 59 - 9200 Dendermonde
052/25.92.50
Houtmarkt 1 - 9300 Aalst
053/78.78.78
Stationsstraat 21 - 9600 Ronse
055/21.19.20
ac.Oostvlaanderen@accg.be

KEMPEN - MECHELEN

Nieuwstraat 102
2440 Geel - 014/589383
Zandstraat 42
2200 Herentals - 014/211556
Zakstraat 16
2800 Mechelen - 015/29.90.20
Lichtstoetstraat 4
2400 Mol - 014/31.27.05
Grote Markt 48
2300 Turnhout - 014/400321-22-23
Dr. Persoonslaan 15/e
2830 Willebroek - 03/886.76.40
ac.m+k@accg.be

KORTRIJK

Conservatoriumplein 9
8500 Kortrijk - 056/26.82.68
ac.Kortrijk@accg.be

LIMBURG

Gouverneur Roppesingel 55
3500 Hasselt - 011/22.25.47
ac.Limburg@accg.be

