



Glasnijverheid

PC 115

Sectorale gids 2017 - 2018

Inleiding

Beste collega

In deze bundel vind je een overzicht van de belangrijkste akkoorden die tussen vakbonden en werkgevers werden afgesloten in de glassector (PC* 115). We hebben het format wat aangepast, vergeleken met de vorige CAO-bundel.

Je vindt er per thema telkens de volledige tekst van de CAO** terug, steeds voorafgegaan door een kort overzicht van de belangrijkste punten uit die CAO.

Op die manier zou je snel wegwijs moeten vinden in de belangrijkste loon -en arbeidsvoorwaarden van onze sector.

Let op, het gaat hier telkens om minimumvoorwaarden. In jouw bedrijf mogen de voorwaarden altijd beter zijn dan deze uit de CAO, maar nooit slechter!

Heb je meer informatie nodig, heb je nog een vraag? Neem dan gerust contact op met ons. Je vindt de adressen van de afdelingen achteraan in deze brochure.

We hopen in elk geval dat deze brochure voor jou een nuttig instrument is.

Kameraadschappelijke groeten

Sébastien Dupanloup
Federaal secretaris

* PC = Paritair comité: overlegorgaan tussen vertegenwoordigers van de werkgevers en de werknemers (de vakbonden) voor heel de sector.

** Cao: collectieve arbeidsovereenkomst: bepaalt de minimum loon- en arbeidsvoorwaarden

Inhoud

GLASNIJVERHEID.....	5
1. Loon- en arbeidsvoorwaarden.....	7
2. Koppeling van de lonen aan de index.....	15
3. Eindejaarspremie.....	21
4. Regeling voor overuren.....	25
5. Vervoerskosten.....	31
6. Syndicale premie.....	41
7. Werkzekerheid en bestaanszekerheid.....	47
8. Tijdscrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties.....	51
9. SWT (voormalig brugpensioen).....	57
10. Risicogroepen en beroepsopleiding.....	63
11. Statuut van de vakbondsafgevaardigden.....	73
12. Syndicale vorming (deelname aan informatiesessies of vormingscursussen en -symposia, georganiseerd door vakbondsorganisaties van de glasindustrie).....	93
13. Fonds voor Bestaanszekerheid.....	97
14. Diverse bepalingen.....	101
SPIEGELMAKERIJEN.....	107
1. Loon- en arbeidsvoorwaarden, tewerkstelling en opleiding en andere modaliteiten...	109
AANVULLENDE SUBSECTOR GLASINDUSTRIE.....	141
1. Loon- en arbeidsvoorwaarden en andere modaliteiten.....	143
ADRESSEN GEWESTELIJKE AFDELINGEN.....	155

GLASNIJVERHEID

1. Loon- en arbeidsvoorwaarden

ARBEIDSVORWAARDEN

- Hoofdstuk I: Wekelijkse arbeidsduur op jaarbasis gemiddeld max. 38u
- Hoofdstuk II: Berekening anciënniteit bij definitieve aanwerving na contracten bepaalde duur of vervangingscontracten.
- Hoofdstuk III: Voorrang bij definitieve aanwerving voor werknemers met voorgaand contract bepaalde duur of interim & berekening anciënniteit i.f.v. basisloon en duur opzeg
- Hoofdstuk IV: Engagements en beleid om werknemers met verminderde fysieke capaciteiten aan te werven of aan het werk te houden.
- Hoofdstuk V: Informatie i.v.m. onderaanneming aan syndicale organisaties

LOONVOORWAARDEN

- Hoofdstuk I: loonmarge 2017-2018 (1,1%) ingevuld als volgt:
 - o Sectorniveau: alle bruto lonen en ploegenpremies + 0,8% vanaf 01/06/2017
 - o Ondernemingsniveau: 0,3% vrij te onderhandelen
 - o Geen ondernemingsakkoord voor 31/12/2017: automatische verhoging alle brutolonen en ploegenpremies met 0,3% vanaf 01/06/2017
- Hoofdstuk II: **minimum aanwervingsloon** vanaf 01/06/2017 = **€ 11,0532 / u**
 - o Spilindex 104,94 (basis 2013 = 100)
 - o Gedurende max. **eerste vier weken** aanwerving **mag** minimumloon **95%** minimum aanwervingsloon bedragen = **€ 10,5006**
- Hoofdstuk III: minimale **ploegenpremies** vanaf 01/06/2017
 - o Namiddag: **€ 0,4756 / u**
 - o Nacht: **€1,4810 / u**

GELDIGHEID: 1/01/2017 – 31/12/2018

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

TITEL I – TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1.

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

Onder « arbeiders » verstaat men zowel arbeiders als arbeidsters.

TITEL II – ONDERHANDELINGSKADER

Artikel 2.

De ondertekenende partijen en hun leden zijn akkoord om volgend punt na te leven gedurende eventuele onderhandelingen voor de periode 2017-2018 : er zullen geen eisen ingediend of besproken worden in de sector, de subsectoren en de ondernemingen uit de glasindustrie die in tegenspraak of conflict zijn met het wettelijk kader voorzien door de wet van 26/07/96 tot de bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen gewijzigd door de wet van 19 maart 2017 en door de cao nr 119 van 21 maart 2017 tot vaststelling van de maximale marge voor loonkostenontwikkeling voor de periode 2017-2018.

TITEL III – ARBEIDSVOORWAARDEN

HOOFDSTUK I – ARBEIDSDUUR

Artikel 3.

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

HOOFDSTUK II – OPEENVOLGENDE ARBEIDSOVEREENKOMSTEN

Artikel 4.

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

HOOFDSTUK III – ARBEIDSOVEREENKOMSTEN VAN BEPAALDE DUUR EN UITZENDWERK

Artikel 5.

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

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

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

HOOFDSTUK IV – ARBEIDSONGEVALLEN EN ANDERSVALIDEN

Artikel 6.

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

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

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

HOOFDSTUK V - ONDERAANNEMING

Artikel 7.

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

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

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

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

TITEL IV – LOONVOORWAARDEN

HOOFDSTUK I – LOONMARGE

Artikel 8

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

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

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

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

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

HOOFDSTUK II – MINIMUM AANWERVINGSLOON

Artikel 9.

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

Geschiedenis ter info :

1/01/2015 : 10,4768 €/u

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

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

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

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

§ 2. Bij de aanwerving, mag men een minimum aanwervingsloon betalen gelijk aan 95 % van het minimumloon vermeld in de eerste paragraaf (10,5006 €/u op 1 juni 2017— spilindex 104,94 (basis 2013 = 100) en dit gedurende maximum vier weken effectieve arbeid. Gedurende deze periode wordt de werknemer opgeleid en begeleid in de functie. Dit systeem mag maar één keer toegepast worden voor dezelfde arbeider, behalve voor de studenten.

Geschiedenis ter info :

1/01/2015 : 9,9530 €/u

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

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

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

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

HOOFDSTUK III – MINIMALE PLOEGENPREMIES

Artikel 10.

Wanneer het werk in twee of in drie "draaiende" ploegen is ingericht, worden aan de arbeiders, zonder onderscheid van leeftijd, de ploegenpremies toegekend voor een arbeidsregeling van 38 uren per week vanaf 1 juni 2017 :

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

Geschiedenis ter info

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

TITEL V – SOCIALE VREDE

Artikel 11.

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

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

TITEL VI – GELDIGHEID

Artikel 12.

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

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

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten ter uitvoering van de wet van 26 juli 1996 betreffende de bevordering van de werkgelegenheid en het preventieve behoud van de competitiviteit gewijzigd door de wet van 19 maart 2017 en de CAO nr 119 van 21 maart 2017 tot vaststelling van de maximale marge voor loonkostontwikkeling voor de periode 2017-2018.

Artikel 13.

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

Artikel 14.

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

ooOoo

2. Koppeling van de lonen aan de index

CAO regelt de indexering van de lonen

- Wanneer de gezondheidsindex een spilindex bereikt stijgen de minimumlonen en effectieve lonen met 2%
- Afronden op 2 decimalen: naar het decimaal lager als het derde getal na de komma kleiner is dan 5, naar lagere decimaal als het derde cijfer na de komma groter of gelijk aan vijf is
- Loonverhoging geldig vanaf de eerste dag van de volgende maand

Indexering van sommige sectorale uitkeringen en vergoedingen volgens koppelingssysteem.

GELDIGHEID: onbepaalde duur, vanaf 01/01/2014

Collectieve arbeidsovereenkomst van 9 april 2014, gesloten in de schoot van het Paritair Comité voor het Glasbedrijf, betreffende de koppeling van de minimum- en de effectief betaalde lonen aan het gezondheidsindexcijfer

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 30 september 1998, die de collectieve arbeidsovereenkomst van 15 mei 1991 vervangt, gesloten in het Paritair Comité voor het Glasbedrijf, betreffende de koppeling van de lonen aan het indexcijfer der consumptieprijzen en geregistreerd onder het nummer 72208/CO/115 K.B. 24.09.2006 – B.S. 10.01.2007).

Zij is gebaseerd op de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 110 gesloten op 12 februari 2014 in de schoot van de Nationale Arbeidsraad betreffende de techniek voor de omrekening van het "gezondheidsindexcijfer" (basis 2004 = 100) naar het "gezondheidsindexcijfer" (basis 2013 = 100) in de collectieve arbeidsovereenkomsten.

HOOFDSTUK I – TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1.

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

Onder « arbeiders » verstaat men zowel arbeiders als arbeidsters.

HOOFDSTUK II – KOPPELING AAN DE EVOLUTIE VAN DE CONSUMPTIEPRIJZEN

Artikel 2.

Al de minimum- en de effectief betaalde lonen zijn gekoppeld aan de consumptieprijsindex, maandelijks vastgesteld door de FOD Economie en gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad.

Voor de Indexering van de minimum- en de effectief betaalde lonen, wordt er rekening gehouden met het viermaandelijks (voortschrijdend) gemiddelde van de gezondheidsindex.

Artikel 3.

De referentie gezondheidsindex die in aanmerking moet worden genomen voor een aanpassing van de lonen is het indexcijfer van de voorbije maand.

Artikel 4.

De minimum- en de effectief betaalde lonen, van toepassing op 1 januari 2014, worden geacht overeen te komen met de index van 119,42 (basis 2004 = 100) of 98,88 (basis 2013 = 100).

HOOFDSTUK III – SPILINDEXEN**Artikel 5.**

Met spilindexen die aanleiding geven tot een loonsverhoging, bedoelt men de aantallen die behoren tot een reeks waarvan de eerste 100,86 is en overeenkomt met basis 2013 (= 100) van de oude referentiespilindex van toepassing - hetzij 121,81 - die zelf werd berekend op basis 2004 = 100.

Elk van de volgende getallen wordt verkregen door de voorgaande te vermenigvuldigen met een coëfficiënt van 1,02.

Voor de berekening van elke spilindex, worden de honderdsten van de cijfers afgerond naar het bovenste cijfer of blijven ongewijzigd, afhankelijk van het al dan niet bereiken van 50 % van het duizendste.

Wanneer de thans geldende formulering van het indexcijfer wordt gewijzigd door de FOD Economie, moeten de Indexreferentiecijfers opgenomen in dit hoofdstuk in overeenstemming gebracht worden door het Paritair Comité voor het Glasbedrijf.

In geval van tussenkomst van de wetgever, of in geval van stellingname door de Nationale Arbeidsraad, of door ieder ander paritair orgaan dat tussenkomt op algemeen nationaal niveau, of bij tussenkomst van een interprofessioneel akkoord met betrekking tot de loonkoppeling aan de algemene index, zal het Paritair Comité voor het Glasbedrijf binnen de kortst mogelijke termijn vergaderen om te onderzoeken hoe de huidige collectieve arbeidsovereenkomst het beste kan worden aangepast aan de voornoemde interventies.

De spilindexen die aanleiding geven tot een daling van de lonen worden berekend door het rekenkundig gemiddelde van de twee opeenvolgende cijfers naar de stijging te nemen.

Artikel 6.

Voor de toepassing van de huidige collectieve arbeidsovereenkomst, worden de indexen als volgt vastgesteld (basis 2013):

Indexen voor een loonsverlaging	Indexen voor een loonsverhoging
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
145,50	146,94
148,41	149,88
Enz.	Enz.

HOOFDSTUK IV – AANPASSING VAN DE LONEN

Artikel 7.

Wanneer de gezondheidsindex één van de spilindexen heeft bereikt, worden de minimumlonen en de effectief betaalde lonen die van kracht zijn op dat ogenblik herberekend op basis van een verhoging of een verlaging van 2%.

Artikel 8.

De aanpassingen die voortvloeien uit de indexkoppeling worden als volgt berekend.

Er wordt rekening gehouden met drie decimalen. Het resultaat wordt afgerond naar de bovenste centiem wanneer de derde decimaal gelijk is aan of hoger dan 5 en naar de lagere centiem wanneer de derde decimaal lager is dan 5.

Artikel 9.

De loonsverhogingen of –verlagingen zijn van toepassing op de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin de index de spilindex heeft bereikt die de loonaanpassing heeft bepaald.

TITRE V – KOPPELING VAN SOMMIGE SECTORALE UITKERINGEN EN VERGOEDINGEN

Artikel 10.

Sommige uitkeringen en vergoedingen, voorzien door sectorale arbeidsovereenkomst, schommelen volgens het koppelingssysteem, vastgesteld voor de evolutie van de drempels van het algemeen stelsel van de sociale zekerheid door de wet van 2 augustus 1971, gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 20 augustus 1971.

Zij moeten worden gesteld tegenover de volgende spilindexcijfers:

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
 Enz.

HOOFDSTUK VI – GELDIGHEID

Artikel 11.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2014 en is gesloten voor een onbepaalde tijd.

Zij kan worden opgezegd door één van de partijen met inachtneming van een opzeggingstermijn van drie maanden, bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor het Glasbedrijf en aan de daarin vertegenwoordigde organisaties.

Artikel 12.

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

3. Eindejaarspremie

SUPPLETIEF STELSEL

Van toepassing indien geen CAO op bedrijfsniveau of sectoraal voor een bepaalde activiteitssector van het glas.

TOEKENNINGSMODALITEITEN

- Referteperiode: gewerkt tussen 1 november vorig kalenderjaar tot 31 oktober huidig kalenderjaar
- premie a rato van effectieve of gelijkgestelde prestaties tijdens referteperiode
- gelijkgestelde periodes: jaarlijkse vakantie, wettelijke feestdagen, vaderschapsverlof, BEV, syndicaal verlof, kort verzuim, beroepsziekte, arbeidsongeval, bevallingsrust, 60 dagen ziekte of ongeval.
- Voltijds arbeidsregime in 38-urige werkweek: premie ter waarde van basisuurloon voor minstens 76 werkuren
- deeltijdse tewerkstelling: berekening volgens tewerkstellingsbreuk ($x/38$)
- Niet van toepassing in ondernemingen met een systeem van extralegale bijslag bij vakantiegeld
- Uitbetaling: voor 25 december van het jaar waarin de referteperiode eindigt
- Arbeider die onderneming vroeger verlaat: recht op premie a rato van de prestaties reeds geleverd op het ogenblik van vertrek

GELDIGHEID: 1/01/2017 – 31/12/2018

Collectieve arbeidsovereenkomst van 21 juni 2017, gesloten in de schoot van het Paritair Comité voor het Glasbedrijf (PC 115), betreffende de eindejaarspremie in 2017 en 2018

TITEL I – TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1.

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

Onder « arbeiders » verstaat men zowel arbeiders als arbeidsters.

TITEL II – SUPPLETIEF STELSEL

Artikel 2.

Bij gebrek aan een conventioneel stelsel waarin het recht en de modaliteiten worden voorzien voor een eindejaarspremie op basis van een collectieve arbeidsovereenkomst op bedrijfsniveau of sectoraal vlak voor een bepaalde activiteitensector van het glas, geldt het volgende suppletief stelsel.

TITEL III – TOEKENINGSMODALITEITEN

Artikel 3.

De arbeiders die in een voltijds arbeidsregime tussen 1 november 2016 en 31 oktober 2017 en tussen 1 november 2017 en 31 oktober 2018 werken, hebben voor elke referteperiode recht op een eindejaarspremie gelijk aan het basisuurloon voor minimum 76 werkuren, buiten premies van elke aard, in een 38-urige werkweek.

Ingeval van deeltijdse tewerkstelling ontvangen de werknemers een eindejaarspremie berekend volgens de tewerkstellingsbreuk.

Volgende modaliteiten zijn van toepassing:

- De eindejaarspremie is berekend naar rato van de effectieve of gelijkgestelde prestaties tijdens de referteperiode.
- Het bedrag van de eindejaarspremie mag worden herleid naar rato van de afwezigheden in de loop van de referte periode, die niet voortspuiten uit toepassing van de wettelijke, reglementaire en conventionele bepalingen inzake jaarlijkse vakantie, wettelijke feestdagen, vaderschapsverlof, betaald educatief verlof, syndicaal verlof, kort verzuim, beroepsziekte, arbeidsongeval en bevallingsrust en van 60 dagen ziekte of ongeval.

Deze minimale eindejaarspremie is niet van toepassing voor de ondernemingen die het systeem hebben van de extrawettelijke bijslag bij het vakantiegeld.

De extrawettelijke bijslag bij het vakantiegeld blijft onveranderd in deze ondernemingen.

Artikel 4.

De eindejaarspremie wordt uitbetaald vóór 25 december van het jaar van de periode waarop zij betrekking heeft.

De arbeider die de onderneming verlaat vóór de officiële betaling van de premie, heeft recht op de betaling van zijn premie, berekend naar rato van de prestaties van het lopende werkjaar, op het ogenblik van zijn vertrek.

TITEL IV – GELDIGHEID

Artikel 5.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt van kracht op 1 januari 2017 en loopt ten einde op 31 december 2018.

Artikel 6.

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

ooOoo

4. Regeling voor overuren

- Referteperiode: **1 jaar**
- Interne grens van maximaal te presteren aantal overuren door een arbeider tijdens referteperiode: **143u** bovenop de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur (38u) vermenigvuldigd met het aantal weken dat is verlopen in de referteperiode
- Overuren (max. 143) mogen op vraag van de werknemer en in overleg met werkgever, **gerecupereerd of uitbetaald** worden
- Uren waarvoor de arbeider afziet van inhaalrust worden niet meegeteld bij de berekening van de interne grens, noch voor de berekening van de overuren die recht geven op inhaalrust
 - o Automatisch van toepassing voor de eerste 115 uur
 - o Boven de eerste 115 uur: nood aan CAO op ondernemingsniveau

GELDIGHEID: 01/01/2017 – 31/12/2018

Collectieve arbeidsovereenkomst van 25 september 2017, gesloten in het Paritair Comité voor het Glasbedrijf (PC 115), betreffende de regeling voor overuren.

TITEL I - TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1.

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

Onder « arbeiders » verstaat men zowel arbeiders als arbeidsters.

TITEL II - OVERUREN

Artikel 2.

In uitvoering van artikel 3 van de wet van 17 augustus 2013 (B.S. van 29 augustus 2013) inwerkingtreding vastgesteld op 1/10/2013 door K.B. van 11/09/2013 art. 8 (B.S. van 19/09/2013) betreffende de modernisering van het arbeidsrecht en houdende diverse bepalingen, mogen de interne grens en het aantal overuren waarvoor de arbeider kan afzien van de inhaalrust, gebracht worden op 143 uur onder volgende voorwaarden :

1°- de interne grens is het maximale aantal uren dat een arbeider mag werken tijdens de referteperiode waarvoor de gemiddelde arbeidsduur in acht moet worden genomen, bovenop de toegelaten gemiddelde arbeidsduur over dezelfde referteperiode, vermenigvuldigd met het aantal weken of delen van een week die in deze referteperiode verlopen zijn

De referteperiode wordt verlengd tot één jaar.

2°- op vraag van de werknemer, in overleg met de werkgever, mogen de overuren, met een maximum van 143 uur, gerecupereerd of uitbetaald worden. De uren waarvoor de arbeider afziet van de inhaalrust worden niet in aanmerking genomen voor de berekening van de interne grens en voor de berekening van de overuren die recht geven op inhaalrust (artikel 26 bis van de arbeidswet van 16 maart 1971) (B.S. 30/03/1971, inwerkingtreding vastgesteld op 09/04/1971) gewijzigd door de wet van 22/01/1985 (B.S. 24/01/1985).

Artikel 3.

De mogelijkheid om overuren te presteren onder de voorwaarden vermeld in artikel 2, alinea's 1° en 2 (interne grens en afzien van de inhaalrust) wordt automatisch van toepassing (self-executing) voor de arbeiders die in de sector van de spiegelmakerij en van de fabricage van kunstramen werken, volgens de modaliteiten die bepaald worden door een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de schoot van het paritair comité.

Artikel 4.

Zonder afbreuk te doen aan de wettelijke bepalingen en de overlegprocedures betreffende de overuren, voor de andere arbeiders van de sector:

1° De mogelijkheid om overuren te presteren onder de voorwaarden bepaald in artikel 2, alinea 1° (interne grens) is automatisch van toepassing (self-executing)

2° De mogelijkheid om overuren te presteren onder de voorwaarden bepaald in artikel 2, alinea 2° (afzien van inhaalrust) is automatisch van toepassing (self-executing) voor de eerste 115 gepresteerde uren.

3° De mogelijkheid om overuren te presteren onder de voorwaarden bepaald in artikel 2, alinea 2° (afzien van inhaalrust) voor de uren gepresteerd boven de 115 eerste uren, moet in een collectieve arbeidsovereenkomst worden voorzien op bedrijfsvlak.

Artikel 5.

De bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst waarin de referteperioden worden verlengd, zijn opgenomen in het arbeidsreglement vanaf de neerlegging van de collectieve arbeidsovereenkomst ter griffie, op voorwaarde dat deze inlassing noodzakelijk is om aan de eisen van artikel 6 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen te voldoen.

Wanneer op lokaal vlak een probleem overduidelijk niet werd opgelost, zal de meest gerede partij een aangetekende brief sturen aan de Voorzitter van het paritair comité. Het verzoeningsbureau van het paritair comité zal dan binnen de kortste termijn en maximum 30 werkdagen na ontvangst van de vraag van de Voorzitter van het paritair comité, uitspraak doen.

TITEL III - GELDIGHEID**Artikel 6.**

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

Artikel 7.

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

ooOoo

5. Vervoerskosten

VERVOER PER SPOOR

- Tussenkost werkgever ter waarde van de bedragen in de tabel bij art. 3
- Arbeider moet vervoersbewijs voorleggen

ANDERE GEMEENSCHAPPELIJKE OPENBARE VERVOERMIDDELEN

- Terugbetaling volgens voorwaarden CAO nr 19 octies 20/02/2009 – Hoofdstukken IV tot VIII
 - ➔ Verplaatsingen vanaf 5 km, vanaf de vertrekhalte
 - ➔ Als de prijs die de arbeider betaalt in verhouding staat tot de afstand: tussenkomst op basis van tabel art. 3, met een maximum van 75% van de werkelijke prijs
 - ➔ Arbeider betaalt eenheidsprijs ongeacht afstand: bijdrage werkgever bedraagt dan 71,8% van de door de arbeider betaalde prijs, met een max. ter waarde van de forfaitaire bedragen in de tabel art. 3 voor een afstand van 7 km

Gecombineerd gemeenschappelijk openbaar vervoer

- o Één vervoersbewijs voor hele afstand: bijdrage werkgever volgens tabel art. 3
- o Geen vervoersbewijs voor hele afstand: optelsom van afzonderlijke berekeningen zoals hiervoor opgenomen bepalingen ('vervoer per spoor' en 'andere gemeenschappelijke openbare vervoermiddelen')

Terugbetalingstijdstip: minstens maandelijks

Modaliteiten terugbetaling

- o Arbeider legt aan werkgever ondertekende verklaring voor
- o Werkgever mag nagaan of de verklaring met werkelijkheid strookt
- o Betaling tussenkomst op basis van voorlegging vervoersbewijzen

TRANSPORT GEDEELTELIJK GERGANISEERD DOOR WERKGEVER

- Indien met financiële bijdrage van arbeiders mag bijdrage werkgever niet minder dan 60% van de prijs van een sociaal abonnement 2^{de} klas van de NMBS voor de afgelegde afstand bedragen
- Maandelijks betaling van werkgeversbijdrage in de door de arbeider gedragen kosten

ANDERE VERVOERMIDDELEN (uitgezonderd fiets)

- Bijdrage werkgever op basis van tabel bij art. 7

FIETS

- €0,23 per km vanaf 01/06/2017

PRIVAAT VERVOER: TIJDSTIP EN MODALITEITEN VAN TERUGBETALING

- Maandelijks
- Praktische modaliteiten bepaald op ondernemingsniveau
- Bijdrage werkgever enkel als afgelegde afstand 5 km of meer bedraagt

GELDIGHEID: onbepaalde duur, vanaf 1/06/2017

Collectieve arbeidsovereenkomst van 21 juni 2017, gesloten in het Paritair Comité voor het Glasbedrijf (PC 115), betreffende de vervoerkosten

TITEL I – TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1.

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

Onder « arbeiders » verstaat men zowel arbeiders als arbeidsters.

Artikel 2.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten ter uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 19 ter, gesloten op 5 maart 1991 in de Nationale Arbeidsraad, betreffende de financiële bijdrage van de werkgever in de prijs van het vervoer van de werknemers en meermaals gewijzigd waarvan de laatste keer door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 19 octies van 20 februari 2009.

TITEL II – VERVOER PER SPOOR

Artikel 3.

Wat het vervoer georganiseerd door de Nationale Maatschappij der Belgische Spoorwegen, hierna genoemd N.M.B.S., betreft, wordt de tussenkomst van de werkgever in de prijs van het gebruikte vervoerbewijs berekend op basis van de onderstaande tabel met forfaitaire bedragen voor de afstand afgelegd tussen de woonplaats en de arbeidsplaats.

Distance (en km)	Carte-train 1 mois	Carte-train 1 mois	Carte-train 3 mois	Carte-train 3 mois	Carte-train 1 année	Carte-train 1 année	Carte-train tps partiel	Carte-train tps partiel
Afstand (in km)	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 Afstanden NMBS beperkt tot 150 km

2 Afstanden NMBS beperkt tot 150 km

3 Afstanden NMBS beperkt tot 150 km

4 Deze treinkaart dekt 5 heen-terug ritten over een periode van 15 opeenvolgende dagen

De ondertekenende partijen verbinden er zich toe deze tabel aan te passen volgens de in de schoot van de Nationale Arbeidsraad overeengekomen wijzigingen.

De tussenkomst van de werkgever in de vervoerkosten wordt betaald op voorlegging van de vervoerbewijzen uitgereikt door de N.M.B.S.

TITEL III – ANDERE GEMEENSCHAPPELIJKE OPENBARE VERVOERMIDDELEN

Artikel 4.

Wat de andere gemeenschappelijke openbare vervoermiddelen betreft, georganiseerd door de regionale vervoermaatschappijen, zullen deze kosten worden terugbetaald volgens de voorwaarden en modaliteiten van hoofdstukken IV tot VIII van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 19 octies van 20 februari 2009.

TITEL IV – TRANSPORT GEDEELTELIJK GEORGANISEERD DOOR DE WERKGEVER

Artikel 5.

Voor het vervoer, georganiseerd door de werkgevers met de financiële deelneming van de arbeiders, mag de bijdrage van de werkgevers niet minder bedragen dan 60 % van de prijs van een sociaal abonnement in 2de klas van de N.M.B.S. voor de afgelegde afstand, onverminderd de gunstigere schikkingen, overeengekomen op het niveau van de ondernemingen.

Artikel 6.

De werkgeversbijdrage in de door de arbeiders gedragen vervoerkosten, wordt tenminste eenmaal per maand betaald.

TITEL V – ANDERE VERVOERMIDDELEN

Artikel 7.

Wanneer de arbeider zich verplaatst met om het even welk ander vervoermiddel dan deze voorzien in de hoofdstukken II tot en met V van deze collectieve arbeidsovereenkomst, het gebruik van een fiets uitgezonderd, is de werkgeversbijdrage vastgesteld op basis van het tabel van de barema's, hieronder vermeld :

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-		Treinkaart		Treinkaart		Treinkaart	Treinkaart
	kaart		3 maanden		1 jaar		deeltijds	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	-	-

1 Afstanden NMBS beperkt tot 150 km

2 Afstanden NMBS beperkt tot 150 km

3 Afstanden NMBS beperkt tot 150 km

4 Deze treinkaart dekt 5 heen-terug ritten over een periode van 15 opeenvolgende dagen

TITEL VI – FIETSGEBRUIK

Artikel 8.

Voor arbeiders die zich, voor een gedeelte of de ganse afstand, met de fiets verplaatsen wordt de tussenkomst van de werkgever verhoogd tot 0,23 € per kilometer vanaf 1/06/2017.

TITEL VII – TIJDSTIP EN MODALITEITEN VAN TERUGBETALING VOOR HET PRIVATE VERVOER

Artikel 9.

De terugbetaling van de vervoerkosten bedoeld in hoofdstukken IV, V en VI gebeurt tenminste eenmaal per maand.

De praktische modaliteiten voor de uitvoering van deze collectieve arbeidsovereenkomst zijn op ondernemingsvlak bepaald.

De bijdrage van de werkgever wordt slechts toegekend wanneer de afgelegde heen of terug afstand gelijk is aan of langer is dan 5 kilometer.

TITEL VIII – BEPALINGEN VOOR ALLE VERVOERMIDDELEN

Artikel 10.

De arbeiders leggen aan de werkgevers hun eventuele vervoerbewijs(zen) uitgereikt door de N.M.B.S en/of de andere maatschappijen van gemeenschappelijk openbaar vervoer voor of bij gebrek, een ondertekende verklaring waarbij verzekerd wordt dat zij gewoonlijk een vervoermiddel gebruiken voor hun verplaatsing van de woonplaats naar de plaats van tewerkstelling en omgekeerd, en preciseren het aantal effectief afgelegde kilometers, rekening houdend met het/de gebruikte vervoermiddel(en). Dit geldt eveneens voor de eventueel afgelegde afstand per fiets. Zij zullen erover waken om in de kortst mogelijke tijd alle wijzigingen in deze toestand te signaleren.

De werkgever kan op elk ogenblik de authenticiteit van de onder vorige paragraaf van dit artikel bedoelde verklaring nagaan.

Ingeval van bewezen bedrog, zijn de in het bedrijf geldende tuchtmaatregelen van toepassing, onverminderd de mogelijke strafrechtelijke vervolgingen.

TITEL X – GELDIGHEID

Artikel 11.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 26 juni 2015 (registratienummer 128.161), gesloten in het Paritair comité voor het Glasbedrijf betreffende de vervoerkosten.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in voege op 1 juni 2017 en is gesloten voor een onbepaalde duur.

Zij kan 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 12.

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

ooOoo

6. Syndicale premie

BEDRAG

- € 145 indien de regering de sociale en fiscale plafonds optrekt
- € 135 voor boekjaar 2017 (betaling in 2018) en boekjaar 2018 (betaling in 2019) indien plafonds niet opgetrokken worden

VOORWAARDEN

- Lid zijn van een vakbond
- Werken bij een onderneming in de glassector

Indien men alle 12 maanden van het boekjaar voldoet aan beide voorwaarden → volledige premie

Wat indien men minder dan twaalf maanden voldoet aan beide voorwaarden?

→ één twaalfde van het volledige bedrag **per begonnen maand** dat men wel voldoet

Idem voor tijdens boekjaar gepensioneerde rechthebbenden of echtgenoot/echtgenote van tijdens boekjaar overleden rechthebbende

Gelijkgestelde dagen:

- Werkonderbrekingsdagen gelijkgesteld met werkdagen voor berekening vakantiegeld (ziekte of ongeval, moeder- of vaderschapsrust, economische werkloosheid, syndicale opdracht, staking/lock-out, ...)
- SWT (brugpensioen): periode gedekt door ontslagcompensatievergoeding indien cao binnen onderneming een SP voorziet voor SWT-ers

GELDIGHEID: 1/01/2017 – 31/12/2018

Collectieve arbeidsovereenkomst van 21 juni 2017, gesloten in de schoot van het Paritair Comité voor het Glasbedrijf (PC 115), betreffende de bedragen van de syndicale premies voor de arbeiders van de glasindustrie in 2017 en 2018

TITEL I – TOEPASSINGSGBIED

Artikel 1.

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

Onder « arbeiders » verstaat men zowel arbeiders als arbeidsters.

TITEL II – SYNDICALE PREMIES

Artikel 2.

Indien de sociale en fiscale plafonds van de syndicale premie opgetrokken worden, zal de syndicale premie, per actieve tewerkgestelde arbeider, en betaald door het Sociaal Fonds der Arbeiders van de Glasnijverheid, vanaf het werkjaar 2017 ook opgetrokken worden en dit tot een maximaal bedra van 145 euro.

In afwezigheid van de optrekking van de plafonds bepaald in alinea 1, zal de syndicale premie 135 euro bedragen voor het boekjaar 2017 (betaling in 2018) en 135 voor het boekjaar 2018 (betaling in 2019)

Artikel 3.

Het totaal jaarlijks bedrag van het sociaal voordeel wordt toegekend aan de rechthebbenden die, op 31 december van het sociaal dienstjaar dat loopt van 1 januari tot 31 december, terzelfder tijd en dit gedurende ten minste twaalf maanden:

- leden zijn van één van de representatieve interprofessionele werknemersorganisaties welke op nationaal vlak zijn gebonden;
- krachtens een arbeidsovereenkomst voor arbeiders zijn gebonden aan een in artikel 1 bedoelde onderneming;

- en voor dewelke de betaling niet opgeschort of afgeschaft werd overeenkomstig de procedure voorzien door artikel 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 april 1987 over de waarborg van sociale vrede en bekrachtigd door het koninklijk besluit van 22 september 1987 (B.S. van 22 oktober 1987).

Artikel 4.

Aan de rechthebbenden die, tijdens het sociaal dienstjaar, gedurende minder dan twaalf maanden voldoen aan de in artikel 3 vermelde voorwaarden wordt het sociaal voordeel verleend op basis van één twaalfde van het totaal jaarlijks bedrag, voor iedere maand of breuk van een maand tijdens dewelke zij voldoen aan de bedoelde voorwaarden.

Onder dezelfde voorwaarden genieten de tijdens het sociaal dienstjaar gepensioneerde rechthebbenden, alsmede de echtgenoot of echtgenote van een tijdens het sociaal dienstjaar overleden rechthebbende, het sociaal voordeel.

Artikel 5.

Voor de berekening van het sociaal voordeel bedoeld in artikelen 3 en 4 van de huidige collectieve arbeidsovereenkomst, wordt elke begonnen maand gelijkgesteld met een volledige maand.

Maar een dubbele gelijkstelling voor eenzelfde maand kan echter niet erkend worden. Ingeval twee werkgevers bij dezelfde maand betrokken zijn, telt de eerste activiteitsweek van de maand als referentieweek om te bepalen welke werkgever het sociaal voordeel bedoeld in artikelen 3 en 4 verschuldigd is.

Artikel 6.

Voor de bepaling van de het sociaal voordeel bedoeld in artikelen 3 en 4 van de huidige collectieve arbeidsovereenkomst, worden met gewerkte dagen gelijkgesteld, de werkonderbrekingsdagen gelijkgesteld met werkdagen voor de berekening van het vakantiegeld.

Artikel 7.

De periode die gedekt wordt door de ontslag compensatievergoeding voor de ontslagen arbeiders in het kader van SWT wordt gelijkgesteld voor de toekenning van de syndicale premie voor arbeiders in SWT op voorwaarde dat een bedrijfs- cao de toekenning van een syndicale premie voorziet voor de rechthebbenden SWT.

TITEL III – GUNSTIGERE MAATREGELEN**Artikel 8.**

De gunstigere maatregelen van de collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten op een lager niveau zullen door in het Paritair comité voor het Glasbedrijf vertegenwoordigde organisaties medegedeeld worden aan het secretariaat van het Fonds voor Bestaanszekerheid voor de Glasnijverheid, Hoogstraat 26-28 te 1000 Brussel.

TITEL IV – GELDIGHEID**Artikel 9.**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt van kracht op 1 januari 2017 en loopt ten einde op 31 december 2018.

Zij werd gesloten overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst van 10 juni 1999, gesloten in de schoot van het Paritair Comité voor het Glasbedrijf betreffende de toepassingsmodaliteiten voor de toekenning van sociale voordelen, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 22 januari 2002 (B.S. van 11 april 2002).

Artikel 10.

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

ooOoo

7. Werkzekerheid en bestaanszekerheid

WERKZEKERHEID

Maatregelen die werkgelegenheid beschermen, zoals tijdelijke werkloosheid, voorrang geven alvorens tot ontslagen over te gaan.

In geval van herstructurering: alternatieven voor ontslag onderzoeken in de geest van de wet Renault

In geval van collectief ontslag: werkgevers dienen sociaal luik te voorzien en ontslagen werknemers minstens 6 maanden begeleiden bij het vinden van nieuw werk.

BESTAANSZEKERHEID IN GEVAL VAN TIJDELIJKE WERKLOOSHEID

Voorwaarden:

- Arbeider heeft minstens 6 maanden anciënniteit in de onderneming
- Tijdelijke werkloosheid om economische en/of technische redenen
Uitzondering: ten gevolge van staking in de onderneming of in een andere onderneming

Uitkering (vanaf 1/06/2017):

- **Eerste 90 dagen: €9,3930 per dag**
- **Boven de eerste 90 dagen: €9,0775 per dag**

Berekend op basis van 38u en 5 dagen per week

Uitkering toegekend **zonder een beperking van het aantal dagen per kalenderjaar**

GELDIGHEID: 1/01/2017 – 31/12/2018

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

TITEL I – TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1.

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

Onder « arbeiders » verstaat men zowel arbeiders als arbeidsters.

TITEL II – WERKZEKERHEID

Artikel 2.

Gezien de preciaire situatie van de sector, worden de bedrijven enerzijds uitgenodigd om onderzoek- en innovatieprogramma's te ontwikkelen en anderzijds om professionele reconversies te anticiperen door vormingsmodules voor te stellen, geïntegreerd in opleidingsplannen, o.a. tijdens periodes van tijdelijke werkloosheid.

Indien, tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de werkgelegenheid in het gedrang zou komen wegens economische redenen, zullen de ondernemingen, alvorens tot ontslagen over te gaan, na voorafgaande raadpleging van de werknemersvertegenwoordigers, voorrang geven aan de maatregelen die de werkgelegenheid beschermen, waaronder tijdelijke werkloosheid, in functie van de financiële, concurrentiële en technische situatie die eigen is aan de betrokken onderneming.

In het geval van herstructurering, zullen de bedrijven zich ertoe verbinden om alle mogelijke alternatieven voor ontslag te onderzoeken, in de geest van de wet "Renault", om de knowhow te behouden en om de sociale gevolgen van de herstructurering te beperken.

Indien ondanks alles, er toch ontslagen zouden worden voorzien, zullen de bedrijven zich ertoe verbinden om een sociaal luik aan te bieden aan de vakbonden. Bovendien zullen zij erop toezien, tezamen met de overheid of met bemiddelingsbureaus, om werknemers te begeleiden bij het vinden van nieuw werk en dit tijdens een periode van minimaal 6 maanden.

TITEL III – BESTAANSZEKERHEID IN GEVAL VAN TIJDELIJKE WERKLOOSHEID

Artikel 3.

De werkgevers kennen een uitkering toe, per werkloosheidsdag, aan de arbeiders die minstens zes maanden anciënniteit tellen in de onderneming, wanneer de tijdelijke werkloosheid te wijten is aan economische en/of technische redenen, met uitzondering van de tijdelijke werkloosheid die voortvloeit uit stakingen of gevolgen van stakingen in de onderneming of in andere ondernemingen.

Worden beschouwd als tijdelijk werkloos, de arbeiders van wie de arbeidsovereenkomst nog niet geschorst is.

Deze uitkering wordt toegekend zonder beperking van het aantal werkloosheidsdagen in het kalenderjaar.

Op 1 januari 2017 bedraagt de uitkering 9,1086 € per werkloosheidsdag gedurende de eerste 90 dagen van werkloosheid en 8,8026 € per werkloosheidsdag boven de 90 eerste dagen werkloosheid in een regime van 38 u per week en 5 dagen per week.

Op 1 juni 2017, wordt de uitkering geïndexeerd volgens de spilindex 103,84 (basis 2013 = 100) van de sociale bijdragen en verhoogd met 1,1 %. Op diezelfde datum bedraagt ze dus 9,3930 € per dag werkloosheid gedurende de eerste 90 dagen werkloosheid en 9,0775 € boven de 90 eerste dagen werkloosheid in een arbeidsregime van 38 u per week en 5 dagen per week.

Het bedrag van deze minimale uitkering schommelt volgens het koppelingssysteem vastgesteld voor de evolutie van de drempels van het algemeen stelsel van de sociale zekerheid – door de wet van 2 augustus 1971 gepubliceerd in het B.S. van 20 augustus 1971 (index van de sociale uitkeringen).

TITEL IV – GELDIGHEID

Artikel 4.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt van kracht op 1 januari 2017 en loopt ten einde op 31 december 2018.

Artikel 5.

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

ooOoo

8. Tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties

UITOEFENING VAN HET RECHT

Drempel 5% binnen de onderneming en binnen de dienst: toetreden tot stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen kan pas zolang niet meer dan 5% van het totaal aantal werknemers al niet toegetreden zijn.

Stelsel open als recht voor arbeiders in ploegen of cycli gespreid over 5 of meer dagen enkel als:

- Duobaan: twee arbeiders in zelfde functie, ploeg, periode, dienst en voorwaarden in geval van vermindering tot halftijdse
- Quintet: vijf arbeiders in zelfde functie, ploeg, periode, dienst en voorwaarden in geval van vermindering tot 4/5

Andere modaliteiten mogelijk op lokaal vlak mits akkoord werkgever

TOETREDING TOT CAO 127 VAN DE NAR

CAO 127: vanaf 55 jaar recht op uitkeringen voor een landingsbaan in geval van lange loopbaan, zwaar beroep of onderneming in moeilijkheden/herstructurering

TIJDSKREDIET MET MOTIEF

Arbeiders uit de sector kunnen gebruik maken van voltijds en halftijds tijdskrediet met motief zoals voorzien bij CAO 103 van de NAR.

- In geval van halftijds → duobaan

GELDIGHEID: 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

Collectieve arbeidsovereenkomst van 21 juni 2017, gesloten in de schoot van het Paritair Comité voor het Glasbedrijf (PC 115), betreffende het stelsel van het tijdskrediet, waarvan het tijdskrediet, de loopbaanvermindering en de landingsbanen voor de werknemers die gewoonlijk in ploegen werken of in cycli in een arbeidsregeling gespreid over 5 of meer dagen

TITEL I – TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1.

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 II – UITOEFENING VAN HET RECHT

Artikel 2.

De ondertekende partijen bij deze collectieve arbeidsovereenkomst komen overeen zich in te schrijven in de bepalingen van de cao nr 103 ter wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen voor de arbeiders die voldoen aan alle voorwaarden van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012. De drempel van 5 % van het totale aantal van de in de onderneming of de dienst tewerkgestelde werknemers zal evenwel moeten gerespecteerd worden.

Artikel 3.

Het stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, voor arbeiders die gewoonlijk tewerkgesteld zijn in ploegen of in cycli in een arbeidsregeling gespreid over 5 of meer dagen, zijn slechts open als recht in de vorm

- van een "duobaan", m.a.w. er moeten twee arbeiders die dezelfde functie uitoefenen in dezelfde ploeg, voor dezelfde periode en onder dezelfde voorwaarden de vermindering van de arbeidsprestaties tot halftijds aanvragen;

- van een "quintet", m.a.w. er moeten vijf arbeiders die dezelfde functie uitoefenen in dezelfde ploeg, voor dezelfde periode en onder dezelfde voorwaarden de vermindering van de arbeidsprestaties van 1/5-tijds aanvragen.

Mits akkoord van de werkgever is het echter mogelijk om op lokaal vlak andere modaliteiten van tijdskrediet in te voeren voor de arbeiders bedoeld in artikel 3.

TITEL III – TOETREDING TOT CAO 127 VAN DE NAR

Artikel 4.

De ondertekende partijen bij deze cao komen overeen zich in te schrijven in de bepalingen van CAO 127 afgesloten bij de NAR op 21 maart 2017 tot vaststelling voor 2017-2018 van de leeftijdsgrens naar 55 jaar, voor wat de toegang tot het recht op uitkeringen voor een landingsbaan betreft, voor werknemers met een lange loopbaan, zwaar beroep of uit een onderneming in moeilijkheden of herstructurering.

van het interprofessioneel kader voor de verhoging

TITEL IV – TIJDSKREDIET MET MOTIEF

Artikel 5.

De ondertekende partijen bij deze collectieve arbeidsovereenkomst komen overeen dat de arbeiders en arbeidsters, vallende onder het toepassingsgebied van het PC 115, gebruik kunnen maken van het voltijds en halftijds tijdskrediet met motief, zoals voorzien bij CAO 103 ter afgesloten in de NAR op 21 maart 2017.

Artikel 6.

De organisatie van het tijdskrediet met motief gebeurt met inachtneming van artikel 3 van onderhavige CAO.

TITEL V – GELDIGHEID

Artikel 7

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt van kracht op 1 januari 2017 en loopt ten einde op 31 december 2018.

Artikel 8.

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

ooOoo

9. SWT (voormalig brugpensioen)

SWT VANAF 58 OF 59 JAAR MET LOOPBAAN VAN MINSTENS 33 JAAR EN NACHTARBEID OF ZWAAR BEROEP

Indien:

- Ontslag door werkgever (uitgezonderd dringende reden)
- Minstens 58 jaar oud in 2017 (voor beëindiging contract) OF 59 jaar oud in 2018 (voor beëindiging contract)
- Beroepsloopbaan van 33 jaar
- 20 jaar nachtarbeid
OF
Effectieve tewerkstelling in een zwaar beroep gedurende 5 van de laatste 10 jaren of 7 van de laatste 15 kalenderjaren

SWT VANAF 58 OF 59 JAAR MET EEN ZWAAR BEROEP

Indien:

- Ontslag door werkgever (uitgezonderd dringende reden)
- Zwaar beroep
- Minstens 58 jaar oud in 2017 (voor beëindiging contract) OF 59 jaar oud in 2018 (voor beëindiging contract)

SWT VANAF 58 OF 59 JAAR MET EEN LOOPBAAN VAN 40 JAAR

- Ontslag door werkgever (uitgezonderd dringende reden)
- Minstens 58 jaar oud in 2017 (voor beëindiging contract) OF 59 jaar oud in 2018 (voor beëindiging contract)
- Beroepsloopbaan van 40 jaar

SWT VANAF 58 JAAR VOOR MINDERVALIDE WERKNEMERS 1 WERKNEMERS MET ERNSTIGE LICHAAMELIJKE PROBLEMEN

- Ontslag door werkgever (uitgezonderd dringende reden)
- Minstens 58 jaar oud in 2017 of 2018 (voor beëindiging contract)
- Beroepsloopbaan van 35 jaar
- Erkend als mindervalide of werknemer met ernstige lichamelijke problemen

Er wordt bij de berekening van de bedrijfstoeslag steeds rekening gehouden met eventuele toepassing van de werkbonus.

GELDIGHEID: 1/01/2017 – 31/12/2018

PARITAIR COMITE VOOR HET GLASBEDRIJF (PC 115)
**Collectieve arbeidsovereenkomst van 21 juni 2017 betreffende de toekenning
 van verscheidene sectorale conventionele stelsels van werkloosheid met
 bedrijfstoeslag (SWT)**

Hoofdstuk I – Toepassingsgebied

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers, de arbeiders en arbeidsters van de ondernemingen die ressorteren onder het paritair comité voor het glasbedrijf.

Hoofdstuk II – Sectorale conventionele stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)

**SWT vanaf 58 of 59 jaar met een beroepsloopbaan van minstens 33 jaar en 20 jaar nachtarbeid
 of een zwaar beroep gedurende 5/10 of 7/15 jaar**

Artikel 2 - De arbeiders en arbeidsters die door de werkgever ontslagen worden omwille van een andere dan een dringende reden, hetzij in 2017 en 58 jaar of ouder zijn uiterlijk op 31 december 2017 en op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst; hetzij in 2018 en 59 jaar of ouder zijn uiterlijk op 31 december 2018 en op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en die op dat ogenblik een beroepsloopbaan als loontrekkende van 33 jaar kunnen rechtvaardigen, hebben recht op het conventioneel stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag conform de bepalingen van cao's 120 en 121 afgesloten in de NAR op 21 maart 2017, in zoverre ze voldoen aan één van de volgende voorwaarden :

- een effectieve tewerkstelling van minimum 20 jaar in een arbeidsregime zoals bepaald in artikel 1 van CAO 46 afgesloten in de NAR op 23 maart 1990 en algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit van 10 mei 1990
- een effectieve tewerkstelling in een zwaar beroep
 hetzij gedurende minstens 5 jaar, gerekend van datum tot datum, in de loop van de laatste 10 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, voor het einde van de arbeidsovereenkomst
 hetzij gedurende minstens 7 jaar, gerekend van datum tot datum, in de loop van de laatste 15 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, voor het einde van de arbeidsovereenkomst

Artikel 3 - Voor de punten die niet geregeld worden in artikel 2, noch in de cao's 120 – 121 van de NAR, onder andere de voorwaarden voor de berekening, de procedure en de wijze van betaling van de aanvullende vergoeding, gelden de bepalingen van de cao 17 van de NAR.

Artikel 4 : Werkbonus

Bij de berekening van de bedrijfstoelage ten laste van de werkgever, zal rekening gehouden worden met de eventuele toepassing van de werkbonus

SWT vanaf 58 of 59 jaar met een zwaar beroep

Artikel 5 - Voor de periode van 1 januari 2017 tot 31 december 2017 wordt de leeftijd vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage kan worden toegekend aan werknemers in een zwaar beroep die worden ontslagen, vastgesteld op 58 jaar.

De werknemer moet worden ontslagen in 2017 en de leeftijd van 58 jaar of ouder hebben bereikt uiterlijk op 31 december 2017 en op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst, conform de bepalingen van cao 122 afgesloten in de NAR op 21 maart 2017.

Artikel 6 - Voor de periode van 1 januari 2018 tot 31 december 2018 wordt de leeftijd vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage kan worden toegekend aan werknemers in een zwaar beroep die worden ontslagen, vastgesteld op 59 jaar. De werknemer moet worden ontslagen in 2018 en de leeftijd van 59 jaar of ouder hebben bereikt uiterlijk op 31 december 2018 en op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst, conform de bepalingen van cao 122 afgesloten in de NAR op 21 maart 2017.

Artikel 7 - Voor de punten die niet geregeld worden in artikel ~~5~~ en ~~6~~ noch in de cao 122 van de NAR, onder andere de voorwaarden voor de berekening, de procedure en de wijze van betaling van de aanvullende vergoeding, gelden de bepalingen van de cao 17 van de NAR.

Artikel 8 : Werkbonus

Bij de berekening van de bedrijfstoelage ten laste van de werkgever, zal rekening gehouden worden met de eventuele toepassing van de werkbonus.

SWT vanaf 58 of 59 jaar met een beroepsloopbaan van 40 jaar

Artikel 9 - De arbeiders en arbeidsters die een professionele loopbaan als loontrekkende van 40 jaar kunnen voorleggen en die de leeftijd van 58 jaar bereiken in de periode 2017 en ten laatste op het einde van de arbeidsovereenkomst, hebben de mogelijkheid om in een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage te treden vanaf 58 jaar ingeval van ontslag door de werkgever, behalve in geval van ontslag om dringende reden, conform de bepalingen van cao 124 en cao 125, afgesloten in de NAR op 21 maart 2017.

Artikel 10 - De arbeiders en arbeidsters die een professionele loopbaan als loontrekkende van 40 jaar kunnen voorleggen en die de leeftijd van 59 jaar bereiken in de periode 2018 en ten laatste op het einde van de arbeidsovereenkomst, hebben de mogelijkheid om in een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage te treden vanaf 59 jaar ingeval van ontslag door de werkgever, behalve in geval van ontslag om dringende reden, conform de bepalingen van cao 124 en cao 125, afgesloten in de NAR op 21 maart 2017.

Artikel 11 - Voor de punten die niet geregeld worden in artikel ¹⁰9 en ~~8~~, noch in de cao's 124 en 125 van de NAR, onder andere de voorwaarden voor de berekening, de procedure en de wijze van betaling van de aanvullende vergoeding, gelden de bepalingen van de cao 17 van de NAR.

Artikel 12 : Werkbonus

Bij de berekening van de bedrijfstoelage ten laste van de werkgever, zal rekening gehouden worden met de eventuele toepassing van de werkbonus

SWT vanaf 58 jaar voor sommige oudere mindervalide werknemers en werknemers met ernstige lichamelijke problemen

Artikel 13 – De arbeiders en arbeidsters die door de werkgever ontslagen worden omwille van een andere dan een dringende reden, die tijdens het jaar 2017 of 2018 de leeftijd van 58 jaar bereiken of bereikt hebben en ten laatste op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst, die op dat ogenblik een beroepsloopbaan als loontrekkende van 35 jaar kunnen rechtvaardigen en die als mindervalide werknemer of als werknemer met ernstige lichamelijke problemen erkend zijn, hebben recht op het conventioneel stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage conform de bepalingen van cao 123 afgesloten in de NAR op 21 maart 2017.

Artikel 14 - De aanvullende vergoeding van het SWT wordt doorbetaald bij werkhervatting, conform de wettelijke bepalingen.

Artikel 15 : Werkbonus

Bij de berekening van de bedrijfstoelage ten laste van de werkgever, zal rekening gehouden worden met de eventuele toepassing van de werkbonus

Hoofdstuk III – Slotbepalingen

Artikel 16

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt van kracht op 1 januari 2017 en blijft geldig tot en met 31 december 2018.

10. Risicogroepen en beroepsopleiding

MAATREGELEN TEN GUNSTE VAN DE RISICOGROEPEN

Inspanning van de werkgevers: 0,10% van de globale bruto loonsom van de arbeiders aan 108% op sectoraal niveau.

→ initiatieven om tewerkstellingsmogelijkheden, opleiding en omscholingsmogelijkheden te stimuleren

Risicogroepen:

- | | | |
|---------------------------|--------------------------|----------------------------------|
| - Langdurig werkloze | - Herintreder | - Werkloze uit begeleidingsplan |
| - Laaggeschoolde werkloze | - Bestaansminimumtrekker | - Laaggeschoolde werknemer |
| - Mindervalide werkloze | - Oudere werkloze | - Werknemer met onaangepaste of |
| - Deeltijds leerplichtige | | ontoereikende beroepsbekwaamheid |

Tenminste 0,05% van de 0,10% voorbehouden voor één of meerdere van volgende risicogroepen:

- | | | |
|---|---|--|
| 1) werknemer in sector 50 + | 3) niet-werkenden en starters die minder dan een jaar werken en voor indiensttreding werkloos waren | 5) jongeren – 26 in alternerend leren /IBO/instapstage |
| 2) werknemers van 40 + bedreigd met ontslag | 4) personen verminderde arbeidsgeschiktheid | |

Daarvan moet de helft besteed worden aan één of meerdere van volgende groepen:

- Groepen 4 & 5 EN/OF
- Groepen 3 & 4

BEROEPSOPLEIDING

2017 & 2018: elke onderneming levert jaarlijks een collectieve inspanning rond opleiding

→ 2 dagen opleiding per VTE

Afwijking voor werkgevers met minder dan 20 werknemers

Uitsluiting voor werkgevers met minder dan 10 werknemers

PC bepaalt voor 31/12/2018 een groeitraject naar 5 dagen

Stimulans bedrijven: 0,55% van de bruto loonsom voor arbeiders

→ kwaliteitsopleidingen, bij voorrang door opleidingscentrum sector

Alle vormen van vorming komen in aanmerking: individueel, collectief, extern, intern, on-the-job, ...

Informatie delen in sociaal overleg binnen bedrijf

Individuele maatregelen: recht op vier uur beroepsopleiding voor elke nieuw aangeworven werknemer, georganiseerd door onderneming

PATRONALE BIJDAGEN

geïncasseerd door RSZ

GELDIGHEID: 1/1/2017 – 31/12/2018

Collectieve arbeidsovereenkomst van 25 september 2017, gesloten in de schoot van het Paritair Comité voor het Glasbedrijf (PC 115), betreffende de inspanningen ten gunste van de personen die tot de risicogroepen behoren en de beroepsopleiding in 2017 en 2018

Preambule

De sociale partners van de glasindustrie betreuren de politieke tussenkomst in de sfeer van de sociale onderhandelingen; in het bijzonder voor wat betreft de definitie van de risicogroepen. Zij beschouwen zich inderdaad als enigen die deze definitie kunnen geven vermits zij de sector het beste kennen.

TITEL I - Toepassingsgebied

Artikel 1.

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

Onder "arbeiders" verstaat men zowel arbeiders als arbeidsters.

TITEL II – Maatregelen ten gunste van de risicogroepen

Artikel 2.

De titel van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt afgesloten in toepassing van :

- de wet houdende diverse bepalingen (I) van 27 december 2006, Titel XIII, Hoofdstuk VIII, afdelingen 1 en 2 (Belgisch Staatsblad van 28 december 2006) voor de eerste keer gewijzigd door de wet ter ondersteuning van de werkgelegenheid van 30 december 2009 (Belgisch Staatsblad van 31 december 2009);
- het Koninklijk Besluit van 21 juli 2014 houdende vaststelling van de nadere regelen en voorwaarden waaraan het evaluatieverslag en het financieel overzicht bedoeld in het artikel 190, § 3, van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I) (Belgisch Staatsblad van 5 september 2014);
- het Koninklijk Besluit van 19 februari 2013 tot uitvoering van artikel 189, tweede lid, en 194 van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (Belgisch Staatsblad van 8 april 2013);
- het Koninklijk Besluit van 19 februari 2013 tot uitvoering van artikel 189,

vierde lid, van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (Belgisch Staatsblad van 8 april 2013);

- het Koninklijk Besluit van 26 september 2013 waarbij bepaalde categorieën van werkgevers vrijgesteld worden van de bijzondere werkgeversbijdrage ter financiering van het stelsel van de tijdelijke werkloosheid en anciënniteitstoeslag voor oudere werklozen ingesteld bij koninklijk besluit van 27 november 1996 (Belgisch Staatsblad van 7 oktober 2013)
- de wet werkbaar en wendbaar werk van 5 maart 2017 (Belgisch staatsblad van 15 maart 2017) en zijn uitvoeringsbesluiten.

De werkgevers verbinden er zich toe om globaal op sectoraal niveau een inspanning te leveren van 0,10 % van de bruto loonsom van de arbeiders aan 108 %.

De initiatieven ten gunste van de arbeiders die tot de risicogroepen behoren of op wie een begeleidingsplan van toepassing is, zullen tot doel hebben in de glasondernemingen de tewerkstelling en/of de opleiding en omscholingsmogelijkheden te stimuleren.

Artikel 3.

Volgende personen behoren tot de risicogroepen :

1) De langdurige werkloze :

- de werkzoekende die gedurende de zes maanden die aan zijn indienstneming voorafgaan, zonder onderbreking werkloosheids- of wachtuitkeringen heeft genoten voor alle dagen van de week ;
- de werkzoekende die, gedurende de zes maanden die aan zijn indienstneming voorafgaan, uitsluitend deeltijds heeft gewerkt om aan de werkloosheid te ontkomen en/of als interimair ;

2) De laaggeschoolde werkloze :

de werkzoekende van meer dan 18 jaar die geen houder is van :

- ofwel een universitair diploma ;
- ofwel een diploma of een getuigschrift van het hoger technisch onderwijs van het lange of het korte type ;
- ofwel een getuigschrift van het hoger secundair technisch onderwijs ;

3) De mindervalide werkloze :

de mindervalide werkzoekende die, op het ogenblik van zijn indienstneming, bij één der Fondsen voor de sociale reclassering van de minder-validen is ingeschreven;

4) De deeltijds leerplichtige :

de werkzoekende van minder dan 18 jaar die nog onder de leerplicht valt en die het secundair onderwijs met volledig leerplan niet meer volgt ;

5) De herintreder :

de werkzoekende die tegelijk aan de volgende voorwaarden voldoet :

- geen werkloosheidsuitkeringen of loopbaanonderbrekingsuitkering hebben genoten gedurende de periode van drie jaar die zijn indienstneming voorafgaat ;
- geen beroepsactiviteit hebben uitgeoefend gedurende de periode van drie jaar die zijn indienstneming voorafgaat ;
- voor de periode van drie jaar, bedoeld in de twee vorige punten, zijn beroepsactiviteit hebben onderbroken, ofwel nooit een dergelijke activiteit begonnen zijn ;

6) De bestaansminimumtrekker :

de werkzoekende die op het ogenblik van zijn indienstneming het bestaansminimum ontvangt ;

7) De oudere werkloze :

de werkzoekende van 50 jaar en ouder ;

8) De werkloze uit een begeleidingsplan :

de werkzoekende die een begeleidingsplan heeft gevolgd ;

9) De laaggeschoolde werknemer :

de werknemer of werknemster die geen houder is van :

- ofwel een universitair diploma ;
- ofwel een diploma of getuigschrift van het hoger technisch onderwijs van het lange of het korte type ;
- ofwel een getuigschrift van het hoger secundair technisch onderwijs ;

10) De werknemer of werknemster met een onaangepaste of een ontoereikende beroepsbekwaamheid :

- de werknemer die naar een andere functie moet worden geheroriënteerd;
- de werknemer waarvan de beroepsbekwaamheid onaangepast of ontoereikend is geworden tengevolge van de technische evolutie.

Artikel 4.

Tenminste 0,05% van de 0,10%-bijdrage zal worden voorbehouden voor een of meerdere van de volgende risicogroepen:

- 1) Werknemers van minstens 50 jaar oud die in de sector werken ;

- 2) Werknemers van minstens 40 jaar oud die in de sector werken en bedreigd zijn met ontslag
 - a. hetzij doordat hun arbeidsovereenkomst werd opgezegd en de opzeggingstermijn loopt,
 - b. hetzij doordat zij tewerkgesteld zijn in een onderneming die erkend is als onderneming in moeilijkheden of herstructurering,
 - c. hetzij doordat zij tewerkgesteld zijn in een onderneming waar een collectief ontslag is aangekondigd;
- 3) Niet-werkenden en personen die sinds minder dan een jaar werken en niet-werkend waren op het ogenblik van hun indiensttreding. Onder niet-werkenden wordt verstaan:
 - a. langdurig werkzoekenden, dit zijn personen die in het bezit zijn van een werkkaart (artikel 13 van het KB van 19 december 2001),
 - b. uitkeringsgerechtigde werklozen,
 - c. werkzoekenden die laaggeschoold zijn, dit zijn de jongeren die geen getuigschrift of diploma van het hoger secundair onderwijs bezitten, of werkzoekenden die erg laaggeschoold zijn, dit zijn de jongeren die geen getuigschrift van de tweede graad van het secundair onderwijs bezitten of van het lager secundair onderwijs bezitten (cfr. definities uit artikel 24 van de wet van 24 december 1999),
 - d. herintreders, zijnde de personen die zich na een onderbreking van minstens 1 jaar terug op arbeidsmarkt begeven,
 - e. personen die gerechtigd zijn op maatschappelijke integratie in toepassing van de wet van 26 mei 2002, personen die gerechtigd zijn op maatschappelijke hulp in toepassing van de organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de OCMWs,
 - f. werknemers die in het bezit zijn van een verminderingskaart herstructureren (cfr. KB 9 maart 2006),
 - g. werkzoekenden die niet de nationaliteit van een lidstaat van de Europese Unie bezitten of van wie minstens één van de ouders deze nationaliteit niet bezit of niet bezat bij overlijden, of van wie minstens twee van de grootouders deze nationaliteit niet bezitten of bezaten bij overlijden;
- 4) De personen met een verminderde arbeidsgeschiktheid, namelijk:
 - a. de personen die voldoen aan de voorwaarden om ingeschreven te worden in een regionaal agentschap voor personen met een handicap,
 - b. de personen met een definitieve arbeidsongeschiktheid van minstens 33 %,
 - c. de personen die voldoen aan de medische voorwaarden om recht te hebben op een inkomensvervangende of een integratie-tegemoetkoming (cfr. wet van 27 februari 1987 op de tegemoetkomingen aan personen met een handicap),
 - d. de personen die als doelgroepwerknemer tewerkgesteld zijn of waren bij een werkgever die valt onder het toepassingsgebied van het Paritair Comité voor de beschutte en sociale werkplaatsen,
 - e. de gehandicapte die het recht op verhoogde kinderbijslag opent op basis van een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid van minstens 66 %,
 - f. de personen die in het bezit zijn van een attest afgeleverd door de Algemene Directie Personen met een Handicap van de FOD Sociale Zekerheid voor het verstrekken van sociale en fiscale voordelen,
 - g. de persoon met een invaliditeitsuitkering of een uitkering voor arbeidsongevallen of beroepsziekten in het kader van programma's tot werkhervatting;

- 5) De jongeren die nog geen 26 jaar oud zijn en opgeleid worden hetzij in een stelsel van alternerend leren, hetzij in het kader van een individuele beroepsopleiding in een onderneming (cfr. artikel 27, 6° KB 25 november 1991), hetzij in het kader van een instapstage (artikel 36quater KB 25 november 1991).

Artikel 5.

Van de inspanning van 0,05 % moet minstens de helft besteed worden aan initiatieven ten voordele van één of meerdere van de volgende groepen:

- a. De in artikel 4, 5) bedoelde jongeren
- b. De in artikel 4, 3) en 4) , bedoelde personen die nog geen 26 jaar zijn

TITEL III – Maatregelen ten gunste van de beroepsopleiding

Artikel 6. Collectieve maatregelen

§ 1. Teneinde de verplichtingen die voortvloeien uit de interprofessionele engagementen na te leven, verbindt elke onderneming er zich toe om jaarlijks in 2017 en 2018 een collectieve inspanning te leveren inzake opleiding die gelijk is aan 2 dagen opleiding per actieve arbeider uitgedrukt in voltijdse equivalenten die op 31 december van het vorige kalenderjaar tewerkgesteld was.

Artikel 10 van de wet van 5 maart 2017 gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 15 maart 2017 voorziet evenwel :

- 1) een afwijkend regime voor de werkgevers die minimum tien en minder dan twintig werknemers tewerkstellen (uitgedrukt in voltijdse equivalenten);
- 2) de uitsluiting voor de toepassing van dit artikel voor de werkgevers die minder dan 10 werknemers tellen (berekend in voltijdse equivalenten).

Vóór 31/12/2018 zal een paritaire werkgroep een groei-traject bepalen, om op die manier het interprofessionele doel van 5 dagen te bereiken.

Om de opleiding in de bedrijven te stimuleren, zal een inspanning van 0,55 % van de jaarlijkse bruto loonsom voor de arbeiders die aan de Rijkdienst voor Sociale Zekerheid wordt opgegeven (aan 108 %) worden betaald en door de werkgevers gebruikt worden om kwaliteitsopleidingen voor te stellen en, desgevallend bij voorrang beroep te doen op een opleidingscentrum van de sector.

De opleidingsdagen moeten de verbetering van de beroepskwalificatie, de competenties en de beroepsbekwaamheden van de arbeiders tot doel hebben.

Daarvoor komen alle vormen van vorming - individueel of collectief, extern, intern, 'on-the-job'; ... - in aanmerking.

§ 2. De werkgevers verbinden er zich toe om hun vormingsinspanningen voor de arbeiders tijdens de werkuren voort te zetten. De werkgevers die opleidingscursussen en/of bijscholing ter perfectionering van de kennis van de arbeiders organiseren, maken deze informatie aan de ondernemingsraad over, bij ontstentenis aan het comité voor preventie en bescherming op het werk, bij ontstentenis aan de vakbondsafvaardiging, bij ontstentenis aan de regionale secretaris, en dit conform de wetgeving in deze van toepassing.

Deze informatie moet gaan over de inhoud van de opleiding, het aantal betrokken werknemers, de betrokken beroepscategorieën, de duur, de plaats, de data en het motief.

De werkgevers verschaffen deze informatie vooraf en binnen een redelijke termijn aan de werknemersvertegenwoordigers opdat deze laatsten de relevantie van dergelijke opleidingscursussen zouden kunnen analyseren, steeds conform de in voege zijnde wetgeving.

§ 3. De ondertekenende partijen van deze collectieve arbeidsovereenkomst bevestigen de collectieve sectorale globale doelstelling van 5 dagen opleiding die in het interprofessioneel akkoord opgenomen is en zullen alle middelen aanwenden om in die zin te evolueren en het op termijn te bereiken. Voor de realisatie ervan zal rekening worden gehouden met alle vormen van opleiding die enerzijds door de ondernemingen en anderzijds op het niveau van de sector worden gegeven en met de bijdragen via de RSZ voor opleiding en vorming.

§ 4. De ondertekende partijen van deze collectieve arbeidsovereenkomst bevelen de werkgevers aan om de opleidingsuren op een evenwichtige manier over de arbeiders te spreiden.

De sociale partners raden de werkgevers ook aan om een geïndividualiseerd systeem te implementeren van een "opleidingspaspoort" of een "opleidings-cv".

Artikel 7. Individuele maatregelen

Elke nieuw aangeworven werknemer met een arbeidsovereenkomst zoals bepaald door de wet van 3 juli 1978 op de arbeidsovereenkomsten en die aangeworven wordt tussen 1 januari 2017 en 31 december 2018, heeft recht op vier uren voor beroepsopleiding georganiseerd door de onderneming.

Artikel 8. Sectoraal vormingsfonds

Om het dubbel engagement bepaald in de artikelen 2 (0,10 % van de loonmassa voor de beroepsopleiding) en 6 § 1 (0,55 % van de loonmassa voor de beroepsopleiding) te realiseren, zullen de patronale RSZ-bijdragen vastgesteld op 0,65 % vanaf 1 januari 2014 van het bedrag van de brutolonen van de arbeiders aan 108 % geïnd en geïncasseerd door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, overeenkomstig artikel 7 van de wet van 7 januari 1958 betreffende de fondsen voor bestaanszekerheid.

De Rijksdienst voor Sociale Zekerheid zal het bedrag van deze bijdragen storten aan het Fonds voor Bestaanszekerheid voor de glasnijverheid, opgericht via de arbeidsovereenkomst van 28 april 1987 algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 5 augustus 1987.

Het Fonds voor Bestaanszekerheid zal belast zijn met de organisatie van de financiering, enerzijds van concrete opleidingsacties bedoeld in § 2 en, anderzijds, van initiatieven voor de opleiding en de tewerkstelling ten gunste van de risicogroepen voorzien in § 1, in het kader en door bemiddeling van de sectie "Beroepsopleiding".

TITEL IV – Geldigheid

Artikel 9.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt van kracht op 1 januari 2017 en loopt ten einde op 31 december 2018. Ingeval van wetswijziging kan deze CAO op verzoek van de meest gereede partij tussentijds worden aangepast.

Artikel 10.

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

ooOoo

11. Statuut van de vakbondsafgevaardigden

Hoofdstuk I: toepassingsgebied

Hoofdstuk II: algemene beginselen

Hoofdstuk III: begrip vakbondsafvaardiging

Hoofdstuk IV: oprichting en samenstelling

Artikel 8: voorwaarden om afgevaardigde te worden

Hoofdstuk V: bevoegdheid en werking

Artikel 12: vakbondsvergadering (ook buiten normale arbeidsuren) verloond als normale arbeidsuren

Hoofdstuk VI: statuut van de leden

Hoofdstuk VII: mededeling en voorlichting voor het personeel

Hoofdstuk VIII: bemiddeling door vrijgestelde afgevaardigden

Hoofdstuk IX: verzoeningsprocedure

GELDIGHEIDSDUUR: ONBEPERKTE DUUR VANAF 21 juni 2017

BIJLAGE: kiesreglement

Collectieve arbeidsovereenkomst van 25 september 2017, gesloten in het Paritair Comité voor het Glasbedrijf, betreffende het statuut van de vakbondsafvaardigingen

De huidige collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 9 augustus 1972 (Geregistreerd nr 1524/CO15 – K.B. van 4 mei 1973) gewijzigd door :

- de beslissing van het paritair comité van 14.03.1983 (toevoeging van het artikel 19 van et kiesreglement)
- Collectieve arbeidsovereenkomst van 10 juli 1999 (Geregistreerd nr. 51793 – K.B. van 04/07/2001 – B.S. van 06/12/2001)
- Collectieve arbeidsovereenkomst van 19 oktober 2005 (Geregistreerd nr. 80793 – K.B. van 24/10/2006 – B.S. van 10/01/2007)
- Collectieve arbeidsovereenkomst van 24 april 2007 (Geregistreerd nr. 85035 – K.B. van 09/09/2008 – B.S. van 29/10/2008)

HOOFDSTUK 1 - TOEPASSINGSGBIED

Artikel 1

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

Zij wordt gesloten ter uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomsten, gesloten op 24 mei en 30 juni 1971 in de Nationale Arbeidsraad, betreffende het statuut van de vakbondsafvaardigingen van het personeel der ondernemingen, geregistreerd op het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid ander de nrs. 652 en 744/CO/CNT, bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad van 1 juli en 7 augustus 1971;

Zij omschrijft het statuut en de essentiële beginselen betreffende de bevoegdheid en de werkwijzen van de vakbondsafvaardigingen van het werkliedenpersoneel der ondernemingen die onder het Paritair Comité voor het Glasbedrijf ressorteren.

De ondertekenende representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties zijn :

- het Verbond van de Glasindustrie (V.G.I.)
- de Algemene Centrale (A.B.V.V.);
- de A.C.V. Bouw, Industrie en Energie;
- de Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België (A.C.L.V.B.)

Artikel 2

In dit statuut moet worden verstaan onder :

1. de werklieden : de werklieden en de werksters;
2. de ondertekenende organisatie of de ondertekenende organisaties : de representatieve organisatie of organisaties die deze collectieve arbeidsovereenkomst ondertekenen;
3. de overeenkomst : de collectieve arbeidsovereenkomst;
4. de overeenkomsten van 24 mei en 30 juni 1971 : de collectieve arbeidsovereenkomsten van 24 mei en 30 juni 1971 gesloten in de Nationale Arbeidsraad betreffende het statuut van de vakbondsafvaardigingen van het personeel der ondernemingen, geregistreerd op het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid onder de nrs. 652 en 744/CO/CNT, bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad van 1 juli en 7 augustus 1971;
5. de vakbondsafvaardiging, de vakbondsafgevaardigde : de vakbondsafvaardiging, de vakbondsafgevaardigde van het werkliedenpersoneel van de onderneming.

HOOFDSTUK II - ALGEMENE BEGINSELEN

Artikel 3

De ondertekenende organisaties bevestigen de volgende beginselen. De werklieden erkennen de noodzakelijkheid van een wettig gezag van de ondernemings-hoofden en zij stellen er een eer in hun werk plichtsgetrouw uit te voeren.

De werkgevers eerbiedigen de waardigheid der werklieden; zij stellen er een eer in hen rechtvaardig te bejegenen; zij verbinden er zich toe hun vrijheid van vereniging en de vrije ontplooiing van hun organisatie in de onderneming direct noch indirect te hinderen.

De ondertekenende organisaties zorgen ervoor dat hun leden alle bepalingen van de overeenkomsten van 24 mei en 30 juni 1971 alsmede van dit statuut toepassen en naleven. Zij wenden alle middelen aan om dat doel te bereiken.

Artikel 4

De ondertekenende organisaties van de werkgevers en de werknemers verbinden er zich toe geen enkele druk uit te oefenen op het personeel om het te beletten zich bij een vakbond aan te sluiten en aan de niet-aangesloten werklieden geen andere voorrechten dan aan de aangesloten werklieden toe te kennen.

De ondertekenende werknemersorganisaties verbinden er zich toe, met inachtneming van de vrijheid van vereniging, in de ondernemingen de gebruiken van de paritaire verhoudingen die met de geest van dit statuut stroken, na te leven.

Artikel 5

De ondertekenende organisaties verbinden er zich toe :

- a) in alle omstandigheden blijf te geven van zin voor rechtvaardigheid, billijkheid en verzoening die bepalend zijn voor de goede sociale verhoudingen in de onderneming;
- b) toe te zien dat hun leden de sociale wetgeving, de overeenkomsten en het arbeidsreglement naleven en hun krachten bundelen om ervoor te zorgen dat geheel het werkliedenpersoneel ze naleeft.

HOOFDSTUK III - BEGRIP VAKBONDSAFVAARDIGING

Artikel 6

De werkgevers erkennen dat hun werkliedenpersoneel, onverminderd de normale hiërarchische communicatiewegen, ten aanzien van de problemen die ressorteren onder de hierna omschreven bevoegdheid, bij hen vertegenwoordigd is door een vakbondsafvaardiging wier leden voorgedragen door één of meerdere ondertekenende werknemersorganisaties, worden aangewezen of verkozen onder de werklieden van de onderneming.

HOOFDSTUK IV - OPRICHTING EN SAMENSTELLING

Artikel 7

§1er. Op verzoek van één of meerdere ondertekenende werknemersorganisaties en nadat de andere ondertekenende organisaties hiervan vooraf kennis hebben gekregen, wordt een vakbondsafvaardiging in de bedrijfszetels opgericht volgens de hierna omschreven regels.

§2. De ondertekenende werknemersorganisaties hebben het recht kandidaten voor te dragen voor de aanwijzing in gemeenschappelijk overleg of de verkiezing van de vakbondsafvaardiging in de ondernemingen die ten minste 40 werknemers tewerkstellen.

§3. In de ondernemingen die minder dan veertig werknemers tewerkstellen, wordt een vakbondsafvaardiging opgericht met de goedkeuring van de werkgever of, bij ontstentenis daarvan, door een stemming indien de gewone meerderheid van stemmen van alle de werklieden plus één stem het wenst.

Het akkoord van de werkgever of de uiting van de meerderheid der werklieden wordt vastgesteld volgens de volgende procedure.

De vraag om installatie van een syndicale afvaardiging wordt gedaan door een of meerdere ondertekenende werknemersorganisaties, door middel van een aan de onderneming geadresseerd aangetekend schrijven. Een kopie hiervan wordt overgemaakt aan de Voorzitter van het Paritair Comité en aan de andere werknemers- of werkgeversorganisaties die deze collectieve arbeidsovereenkomst hebben ondertekend.

Binnen de 15 werkdagen volgend op de verzending van bovenvermeld schrijven, deelt de onderneming per aangetekend schrijven aan de vakbondsorganisatie of aan de vakbondsorganisaties die de aanvraag hebben ingediend mede of zij al dan niet akkoord gaat met de installatie van de syndicale afvaardiging. Een kopie van dit schrijven wordt overgemaakt aan de andere werknemers of werkgeversorganisaties die deze collectieve arbeidsovereenkomst hebben ondertekend.

Als de onderneming haar akkoord geeft, kan er onmiddellijk een syndicale afvaardiging geïnstalleerd worden.

Als de onderneming haar weigering te kennen geeft, of als door de onderneming geen aangetekend schrijven binnen de termijn van 15 werkdagen verzonden werd, zal de Voorzitter van het Paritair Comité, zo vlug mogelijk en in elk geval binnen de 2 maanden die volgen op de kennisgeving van de weigering, vaststellen of een gewone meerderheid van stemmen van alle werklieden plus één stem de installatie van een syndicale afvaardiging vragen. Deze vaststelling gebeurt door middel van een geheime stemming.

Aan het eind van de stemming maakt de Voorzitter van het Paritair Comité het resultaat bekend aan de vakbondsorganisatie of aan de vakbondsorganisatie die de aanvraag hebben ingediend. Een kopie van deze kennisgeving wordt overgemaakt aan de onderneming alsook aan de andere werknemers- of werkgeversorganisaties die deze collectieve arbeidsovereenkomst hebben ondertekend.

§4. Het aantal gewone en plaatsvervangende afgevaardigden wordt per bedrijfszetel als volgt bepaald :

Tewerkgestelde arbeiders	Aantal mandaten van	
	Gewone afgevaardigde	Plaatsvervangende afgevaardigde
Tot 25	2	0
van 26 tot 50	2	2
van 51 tot 100	3	3
van 101 tot 200	4	4
van 201 tot 300	5	5
Van 301 tot 400	6	6
van 401 tot 500	7	7
van 501 tot 1.000	8	8
van 1.001 tot 2.000	9	9
Meer dans de 2.000	10	10

Om het aantal tewerkgestelde werklieden te bepalen, neemt men de personeelssterkte berekend naar het gemiddelde van de vier kwartalen die voorafgaan, hetzij aan de aanvraag om oprichting van de vakbondsafvaardiging, hetzij aan de datum vastgesteld voor de vernieuwing ervan. Voor de toepassing van die berekening, wordt geen rekening gehouden met de werklieden die, wegens ziekte, geen arbeid meer hebben verricht sinds tenminste één jaar.

In de hierboven vermelde cijfers worden de eventuele afgevaardigden van de in artikel 9 bedoelde jonge werklieden niet meegerekend.

Het kiesreglement is gevoegd bij dit statuut dat bij het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid werd neergelegd en geregistreerd onder het nr. 1524/C0/15.

De vakbondsafvaardiging wijst onder haar leden een hoofdafgevaardigde aan.

Artikel 8

Om gewone of plaatsvervangende vakbondsafgevaardigde te worden, moeten de leden van het werkliedenpersoneel aan de volgende voorwaarden voldoen op de datum van de verkiezing of van de aanwijzing :

1. tenminste 18 jaar oud zijn;
2. sinds tenminste 12 maanden in de onderneming tewerkgesteld zijn;

3. de pensioenrechtige leeftijd niet hebben bereikt.

In de nieuw opgerichte ondernemingen behoeft aan de tweede voorwaarde niet hoofdzakelijk te worden voldaan.

De ondertekenende organisaties erkennen dat de uitoefening van een mandaat van afgevaardigde onverenigbaar kan zijn met sommige functies waarbij controle over het personeel wordt uitgeoefend.

De ondertekenende werknemersorganisaties zorgen ervoor dat de aangewezen afgevaardigden of de kandidaten voor de verkiezingen verkozen worden, rekening houdend niet het gezag dat zij moeten hebben bij de uitvoering van hun functies alsmede voor hun bevoegdheid.

Artikel 9

In de ondernemingen die ten minste 25 jonge werklieden tewerkstellen, wordt de vakbondsafvaardiging, samengesteld ingevolge artikel 7, aangevuld met een gewoon mandaat en een plaatsvervangend mandaat om die jonge werklieden te vertegenwoordigen.

De notie "jonge werkmán" is die welke is omschreven in de reglementering betreffende de ondernemingsraden en de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen.

Om een van die mandaten te bekomen, moeten de jonge werklieden ten minste de leeftijd van 18 jaar hebben bereikt en mogen zij niet ouder zijn dan 25 jaar op de datum van de verkiezing of van de aanwijzing. Zij moeten sinds tenminste zes maanden zijn tewerkgesteld in de onderneming. Indien een van de afgevaardigden van de jongeren in de loop van zijn mandaat 25 jaar oud wordt, mag hij, in geen geval, worden vervangen als afgevaardigde van de jongeren zolang hij geen ontslag neemt.

HOOFDSTUK V - BEVOEGDHEID EN WERKING

Artikel 10

De bevoegdheid van de vakbondsafvaardiging betreft onder meer :

1. de arbeidsbetrekkingen;
2. de onderhandelingen met het oog op het sluiten van overeenkomsten of collectieve akkoorden in de onderneming, zonder dat daarbij inbreuk wordt gedaan op de overeenkomsten of collectieve akkoorden die op andere niveaus zijn gesloten;

3. de toepassing in de onderneming van de sociale wetgeving, van de overeenkomsten, van het arbeidsreglement en van de individuele arbeidsovereenkomsten;
4. de naleving van de beginselen vastgesteld :
 - 1° in de overeenkomsten gesloten op interprofessioneel niveau betreffende de vakbondsafvaardigingen;
 - 2° door deze overeenkomst.

Artikel 11

De vakbondsafvaardiging heeft het recht door het ondernemingshoofd of door zijn vertegenwoordiger te worden gehoord naar aanleiding van welk geschil of van welke betwisting ook van collectieve aard die zich in de onderneming voordoet; zij heeft hetzelfde recht wanneer zulke geschillen of betwistingen dreigen te ontstaan.

Indien de bemiddeling slechts een gedeelte van het personeel betreft, ontvangt het ondernemingshoofd of zijn vertegenwoordiger de hoofdafgevaardigde vergezeld van de betrokken vakbondsafgevaardigden.

Artikel 12

De uren gewijd aan de vakbondsvergaderingen worden in het algemeen beloond binnen het raam van de normale arbeidsdag.

Onder vakbondsvergadering wordt verstaan elke vergadering die enerzijds, het ondernemingshoofd en/of zijn vertegenwoordiger en, anderzijds, de vakbondsafvaardiging, geheel of gedeeltelijk, groepeerd. Wanneer een vergadering bij uitzondering plaatsheeft buiten de normale arbeidsuren, worden de overuren als normale uren zonder overloon betaald.

Artikel 13

Een individuele klacht wordt langs de gewone hiërarchische weg ingediend door de betrokken werkmán die, wanneer hij zulks wenst, wordt bijgestaan door de vakbondsafgevaardigde naar zijn keuze.

De vakbondsafvaardiging of een gedeelte ervan, naargelang van het geschil, heeft het recht te worden ontvangen door het ondernemingshoofd naar aanleiding van elk geschil of betwisting van individuele aard die langs deze weg niet kon worden opgelost.

Artikel 14

Ten einde de in de voorgaande artikelen 11 en 13 bedoelde geschillen of betwistingen te voorkomen, moet de vakbondsafvaardiging van het personeel vooraf door het ondernemingshoofd worden ingelicht over de veranderingen die de contactuele of gebruikelijke arbeids- en loonsvoorwaarden kunnen wijzigen, met uitzondering van de inlichtingen van individuele aard.

Zij wordt inzonderheid ingelicht over de wijzigingen die voortvloeien uit de wet, de overeenkomsten of de bepalingen van algemene aard die in de individuele arbeidsovereenkomsten zijn opgenomen, in het bijzonder over de bepalingen die een weerslag hebben op de loonbedragen en de regels van beroepenclassificatie.

Artikel 15

Bij ontstentenis van een ondernemingsraad oefent de vakbondsafvaardiging, daar waar zij bestaat, de taken, rechten en opdrachten uit welke aan die raad zijn toevertrouwd in hoofdstuk II, artikelen 4 tot 7 en 11, van de collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten op 9 maart 1972 in de Nationale Arbeidsraad, tot coördinatie van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden, meer in het bijzonder aangaande de voorlichting en de raadpleging van de ondernemingsraden, omtrent de algemene vooruitzichten en de tewerkstellingsproblemen in de onderneming.

Artikel 16

De in functie zijnde leden van de vakbondsafvaardiging beschikken over de nodige tijd en faciliteiten welke als arbeidstijd worden beloond voor de collectieve of individuele volbrenging van de vakbondstaken en -activiteiten bepaald bij deze overeenkomst.

Onder vakbondstaken en activiteiten, dient voornamelijk te worden verstaan, vakbondstaken en -activiteiten binnen de onderneming. Bovendien wordt bepaald dat de vakbondsafgevaardigden de werkplaats niet mogen verlaten zonder voorafgaand akkoord van hun hiërarchische chef, die het niet op willekeurige wijze mag weigeren. Deze taken of activiteiten maken deel uit van de faciliteiten omschreven op het niveau van de onderneming, met inachtneming van de geldende plaatselijke gebruiken. Bij de vennootschappen met verschillende bedrijfszetels worden de paritaire vergaderingen op het niveau van de vennootschap met interne activiteiten gelijkgesteld.

De in functie zijnde leden van de vakbondsafvaardiging zijn :

- de gewone leden;
- de plaatsvervangende leden binnen de hieronder omschreven grenzen :
 - a) bij een probleem waardoor een vergadering met de werkgever of zijn vertegenwoordiger dringend nodig is, mogen zij de taak van het afwezige gewone lid waarnemen;
 - b) op aanwijzing van de vakorganisatie, mogen zij het gewone lid vervangen in al diens activiteiten bij afwezigheid van tenminste één maand.

Artikel 17

Ten einde haar taak naar behoren te kunnen volbrengen, mag de vakbondsafvaardiging vast over een lokaal beschikken of er bij gelegenheid gebruik van maken.

HOOFDSTUK VI - STATUUT VAN DE LEDEN

Artikel 18

Een vakbondsafvaardiging, opgericht ingevolge dit statuut, blijft in functie tot op de datum van de eerstvolgende sociale verkiezingen. De vernieuwingen hebben plaats op dezelfde datum als de sociale verkiezingen, hetzij door verkiezingen, hetzij door aanwijzing in gemeen overleg tussen de ondertekenende werknemersorganisaties.

De mandaten zijn vernieuwbaar en het aantal ervan blijft constant tussen twee sociale verkiezingen in.

Artikel 19

Het mandaat van de gewone of plaatsvervangende leden eindigt op verzoek van de werknemersorganisatie die de kandidatuur van de betrokkenen heeft voorgedragen en alleszins zodra dezen de onderneming verlaten, ongeacht de reden van hun vertrek.

Artikel 20

Indien het mandaat van een vakbondsafgevaardigde eindigt in de loop van de uitoefening ervan onverschillig om welke reden, heeft de vakorganisatie die vertegenwoordigd is door het betrokken mandaat het recht om de persoon aan te wijzen die het mandaat voltooit, met dien verstande dat die persoon moet voldoen aan de voorwaarden bepaald bij artikel 8, of bij artikel 9 wanneer het een vakbondsafgevaardigde van jonge werklieden betreft.

Artikel 21

Het mandaat van vakbondsafgevaardigde mag geen aanleiding geven tot enig nadeel of speciale voordelen voor degene die het uitoefent. Dat betekent dat de afgevaardigden recht hebben op de normale bevorderingen van de categorie van werklieden waartoe zij behoren.

De speciale gevallen kunnen op een bijzondere manier in de onderneming worden geregeld.

Artikel 22

De leden van de vakbondsafvaardiging mogen niet worden ontslagen om redenen eigen aan de uitoefening van hun mandaat.

De werkgever die voornemens is een vakbondsafgevaardigde om welke reden ook, met uitzondering van dringende reden, te ontslaan, brengt zulks vooraf ter kennis van de vakbondsafvaardiging en informeert hiervan de vakorganisatie die de kandidatuur van deze vakbondsafgevaardigde heeft voorgedragen, bij een ter post aangetekende brief die uitwerking heeft op de derde dag na de verzendingsdatum ervan.

De betrokken vakorganisatie beschikt over een termijn van zeven dagen, om mee te delen dat zij de geldigheid van het voorgenomen ontslag weigert te aanvaarden. Deze mededeling gebeurt bij een ter post aangetekende brief; de periode van zeven dagen begint de dag waarop de door de werkgever toegezonden brief uitwerking heeft.

Het uitblijven van reactie bij de vakorganisatie moet beschouwd worden als een erkenning van de geldigheid van het voorgenomen ontslag waardoor de opzegging mag worden gedaan.

Indien de vakorganisatie weigert de geldigheid van het voorgenomen ontslag te erkennen, heeft de meest gerede partij het recht het geval aan het verzoeningsbureau van het paritair comité voor te leggen; de uitvoering van de maatregel tot ontslag dat wil zeggen de betekenis van de opzeggingsaanzegging mag niet gebeuren tijdens de duur van die periode.

Indien het verzoeningsbureau tot een eenparige beslissing is kunnen geraken binnen dertig dagen na de aanvraag om bemiddeling, wordt het geschil betreffende de geldigheid van de redenen die door de werkgever worden ingeroepen om het ontslag te verantwoorden, bij de arbeidsrechtbank aanhangig gemaakt.

Artikel 23

Bij ontslag van een vakbondsafgevaardigde wegens dringende reden, moeten de vakbondsafvaardiging en de betrokken vakorganisatie daarvan onmiddellijk op de hoogte worden gebracht.

Artikel 24

Een forfaitaire vergoeding is door de werkgever verschuldigd in de volgende gevallen :

1. indien hij een gewone of plaatsvervangende vakbondsafgevaardigde ontslaat, zonder de bij artikel 22, lid 2, bepaalde procedure na te leven;
2. indien, aan het einde van de procedure, de geldigheid van de redenen tot ontslag ten opzichte van artikel 22, lid 1, door het verzoeningsbureau van het paritair comité of door de arbeidsrechtbank niet wordt erkend (voor zover de arbeidsovereenkomst werkelijk is beëindigd);
3. indien de werkgever een afgevaardigde heeft ontslagen om dringende reden en de arbeidsrechtbank het ontslag ongegrond heeft verklaard;
4. indien de arbeidsovereenkomst is beëindigd wegens ernstige tekortkoming van de werkgever die voor de afgevaardigde een reden is tot onmiddellijke beëindiging van de overeenkomst.

De forfaitaire vergoeding is gelijk aan het brutoloon van een jaar, onverminderd de toepassing van de artikelen 22 en 24 van de wet van 10 maart 1990 op de arbeidsovereenkomst.

Deze vergoeding is niet verschuldigd wanneer de vakbondsafgevaardigde de vergoeding ontvangt, bepaald in artikel 21, § 7 van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven en in artikel 'ibis, § 7, van de wet van 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en de veiligheid van de werknemers.

HOOFDSTUK VII - MEDEDELING EN VOORLICHTING VOOR HET PERSONEEL

Artikel 25

De vakbondsafvaardiging mag mondeling of schriftelijk alle mededelingen doen welke nuttig zijn voor het personeel, zonder dat hierdoor de organisatie van de arbeid mag worden gestoord.

Deze mededelingen moeten verband houden met het beroep op de vakbeweging en binnen de grenzen van deze overeenkomst blijven. De middelen tot verspreiding van die mededelingen worden gemeenschappelijk bepaald.

Op de werkplaats en gedurende de arbeidsuren mogen, met instemming van de werkgever, voorlichtingsvergaderingen voor het personeel van de onderneming worden belegd door de vakbondsafvaardiging, indien een voldoende gewichtig probleem zulks rechtvaardigt. Die instemming mag niet willekeurig worden geweigerd. De regels inzake organisatie van die vergaderingen worden in gemeenschappelijk overleg bepaald en mogen niet ingaan tegen

de gebruiken van toepassing in de ondernemingen op het ogenblik van de ondertekening van deze overeenkomst.

HOOFDSTUK VIII - BEMIDDELING DOOR DE VRIJGESTELDE AFGEVAARDIGDEN

Artikel 26

In geval van noodzaak, erkend door de vakbondsafvaardiging of het ondernemingshoofd, mogen de partijen, na de andere partij te hebben verwittigd, een beroep doen op de vrijgestelde afgevaardigden van hun respectieve organisaties. In geval van blijvend meningsverschil, mogen zij eveneens een dringend beroep doen op het verzoeningsbureau van het paritair comité.

HOOFDSTUK IX - VERZOENINGSPROCEDURE

Artikel 27

Wanneer de bemiddeling van een vakbondsafvaardiging niet heeft kunnen leiden tot een akkoord met de directie om een geschil te regelen, wordt overeengekomen in alle gevallen de volgende procedure te volgen met wederzijdse naleving van de geldende overeenkomsten :

- a) paritaire vergadering in de onderneming enerzijds, met de vertegenwoordigers van de directie van de onderneming, eventueel bijgestaan, hetzij door vertegenwoordigers van de directie van de vennootschap in geval van vennootschap met verschillende zetels, hetzij door vertegenwoordigers van de werkgeversorganisaties en, anderzijds met de vakbondsafvaardiging en de vrijgestelde afgevaardigden van de vakorganisatie;
- b) bij mislukking van de onder a) beschreven procedure, wordt het probleem door het verzoeningsbureau van het paritair comité onderzocht.

HOOFDSTUK X - GELDIGHEIDSDUUR

Artikel 28

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 21 juni 2017.

Elk van de contracterende partijen kan haar opzeggen met een opzeggingstermijn van zes maanden, bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor het Glasbedrijf en aan de overige contracterende partijen.

De partij op wier initiatief de overeenkomst wordt opgezegd, moet hiervan de redenen opgeven en gelijktijdig wijzigingsvoorstellen doen waarvoor de overige contracterende partijen zich verbinden deze te bespreken in het Paritair Comité voor het Glasbedrijf binnen de tijdspanne van een maand na de ontvangst ervan.

BIJLAGE BIJ DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST BETREFFENDE
HET
STATUUT VAN DE VAKBONDSAFVAARDIGINGEN

KIESREGLEMENT

Artikel 1.

De datum van de verkiezingen voor de vakbondsafvaardiging wordt vastgesteld overeenkomstig het statuut van de vakbondsafvaardigingen voor de werklieden waarvan het huidig kiesreglement de bijlage is.

Het wordt, bij aanplakking, ten minste één maand vóór de verkiezingen, ter kennis van het personeel gebracht.

Artikel 2.

De kiesverrichtingen voor de vakbondsafgevaardigden van het personeel worden georganiseerd door een kiesbureau samengesteld uit :

- a) een voorzitter, gekozen in gemeen overleg tussen de directie en de vakorganisaties;
- b) een secretaris, aangewezen zoals de voorzitter en met diens instemming;
- c) twee bijzitters, gekozen door de voorzitter van het kiesbureau onder de kiezers die ten minste 30 jaar oud zijn.

Bovendien worden door de vakorganisaties onder de kiezers getuigen aangewezen met dien verstande dat één enkele getuige per lijst er per bureau gedurende de kiesverrichtingen mag zitting hebben.

De voorzitter wordt aangewezen binnen de drie dagen volgend op de aanplakkingsdatum en de andere leden van het Bureau ten minste acht dagen vóór de voor de kiesverrichtingen vastgestelde datum.

Artikel 3.

De kiezerslijst wordt aangeplakt of neergelegd op een voor het personeel toegankelijke plaats, drie dagen na de aanplakking van de verkiezingsdatum; elke vergissing of weglating in deze lijst moet zo vlug mogelijk aan de voorzitter van het verkiezingsbureau worden medegedeeld. Deze lijst wordt definitief gesloten acht dagen vóór de verkiezingsdatum.

Het verkiezingsbureau beschikt over twee exemplaren van de bedoelde lijst voor zover zij verschillend is van de gestichte bureaus voor de sociale verkiezingen.

Zijn kiezers, de arbeiders die de kiesrechtvoorwaarden vervullen die vermeld staan in het reglement betreffende de sociale verkiezingen.

In ieder geval, de arbeiders die sinds 300 dagen ziek zijn, mogen op hun aanvraag, slechts als kiezer toegelaten worden ten laatste vijftien dagen vóór de verkiezingsdatum.

Artikel 4.

De ondertekenende syndicale organisaties van de overeenkomst, enkel bevoegd om de kandidatenlijsten voor te stellen, sturen hun lijst of hun afwezigheidsadvies aan de directie van de onderneming, tenminste 25 dagen vóór de verkiezingsdatum.

Elke lijst omvat een aantal kandidaten dat maximum gelijk is aan de effectieve en plaatsvervangende te verkiezen kandidaten, in overeenstemming met artikel 7 van de statuten van de syndicale afvaardigingen.

Artikel 5.

Aangezien het begrip "voorstelling" niet werd besproken, draagt elke organisatie een kandidatenlijst voor binnen een termijn voorzien in artikel 4 en dient overgegaan te worden tot de verkiezingswerkingen die bepaald worden in de volgende artikelen.

Nochtans, indien één enkele kandidatenlijst binnen de vereiste termijn wordt voorgedragen, worden er geen verkiezingen gehouden en zijn deze kandidaten automatisch verkozen.

Artikel 6.

De kandidatenlijsten worden in de fabriek aangeplakt door tussenkomst van de werkgever gedurende de 7 dagen die verkiezingsdatum voorafgaan. Deze aanplakbrief, geïnspireerd door de vorm van de kiesbrief zoals hierna bepaald, geeft de naam, voornaam en de sectie of de dienst van de onderneming weer waarin de belanghebbende wordt tewerkgesteld; indien nodig, mag elke andere aanwijzing ten einde de identificatie van de kandidaat te vergemakkelijken, bijgevoegd worden.

Artikel 7.

De kiesbrief of de stembrief bevat evenveel kolonnen als er lijsten zijn voorgesteld door de ondertekenende representatieve werknemersorganisaties van de collectieve overeenkomst betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen.

Bovenaan de kolonnen worden de benaming, de letterwoorden en overeenstemmende nummers van de organisaties vermeld.

De aan elke organisatie toegekende nummers zijn dezelfde als deze voor de sociale verkiezingen. Nochtans, indien het eventuele eerste verkiezingen betreft voor de syndicale afvaardigingen die, in overeenstemming met de statuten op een andere datum dan de sociale verkiezingen mogen gehouden worden, komen de nummers overeen met deze van de laatste sociale verkiezingen. Onmiddellijk onder de hiervoor genoemde aanduidingen bevindt zich een vak dat voorbehouden is aan de stemming.

De namen van de kandidaten van iedere lijst worden in dezelfde volgorde ingeschreven als in de voorstellingsakte.

Artikel 8.

De stemming heeft plaats in een lokaal dat door de directie van de fabriek ter beschikking werd gesteld van het kiesbureau.

De stemmen worden derwijze vastgesteld dat alle ploegarbeiders er kunnen aan deelnemen zonder de goede gang van zaken van de onderneming te schaden.

Het ondernemingshoofd waakt er over dat de ondergeschikten voldoende tijd laten aan iedere arbeider om zijn kiesplicht te vervullen. Deze tijd wordt betaald als arbeidstijd. De kiezers zijn gehouden te stemmen tijdens de uren en in het daarvoor aangewezen lokaal.

De stemming is geheim en heeft plaats in een stemhokje.

De voorzitter of de secretaris van het stembureau stipt de naam van de stemgerechtigden aan naar gelang zij zich aanmelden, geeft hen hun stembrief en waakt over de ordelijkheid van de verrichtingen.

Artikel 9.

Elke kiezer beschikt over één stem en ontvangt één stembrief. Hij brengt een kopstem uit op één enkele lijst naar keuze en daarvoor maakt hij het vakje bovenaan de lijst zwart.

Artikel 10.

Zijn nietig :

- a) alle andere stembrieven dan deze aan de kiezers overhandigd door het stembureau;
- b) alle stembrieven die een andere stem dragen dan deze die voorgeschreven is t.t.z. een kopstem boven één enkele lijst;

- c) de stembrieven waarvan de vormen en de afmetingen zouden vervalst zijn die op één of andere manier een papier of een voorwerp zouden bevatten of waarvan de ontwerpen herkenbaar zou zijn door een teken, een doorhaling of één of ander merk.

Artikel 11.

Wanneer de stemming gesloten is, gaat het kiesbureau over tot het openmaken en telling van de verzamelde stemmen.

Artikel 12.

De verdeling van de zetels onder de syndicale organisaties gebeurt op dezelfde manier als deze voor ondernemingsraden en de comités voor veiligheid en hygiëne.

Artikel 13.

Aan elke lijst wordt een aantal mandaten van plaatsvervangende afgevaardigden toegekend dat gelijk is aan de effectieve afgevaardigden die zij bekomen heeft. De effectieve leden die gekozen werden, worden in volgorde van voorkomen op hun lijst overgenomen; de plaatsvervangende leden worden door de syndicale organisaties onder de resterende kandidaten aangeduid; hun namen worden schriftelijk binnen de vijftien dagen aan de werkgever doorgegeven.

Artikel 14.

De notulen van de verkiezing worden gedurende de zitting opgemaakt en dragen de handtekening van de leden van het kiesbureau en de getuigen. Een kopij wordt onmiddellijk aan de directie gezonden, een andere aan elk van de syndicale organisaties die aan de verkiezing hebben deelgenomen een laatste wordt in de firma aangeplakt.

Artikel 15.

Elke poging tot fraude wordt ter kennis gebracht van het kiesbureau dat beslist welk gevolg er dient aan gegeven te worden.

Artikel 16.

Alle kosten betreffende de eigenlijke materiële organisatie van de verkiezing vallen ten laste van de onderneming.

De syndicale organisaties zullen ten gepaste tijde de inhoud van hun akkoord mededelen aan de betrokken werkgevers (3).

- (1) A.C.V. Bouw-energie en Industrie geworden.
- (2) Aldus gewijzigd door artikel 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 10 juni 1999 (99/8).
- (3) Artikel bijgevoegd door beslissing van het paritair comité van 14 maart 1983.

12. Syndicale vorming (deelname aan informatiesessies of vormingscursussen en -symposia, georganiseerd door vakbondsorganisaties van de glasindustrie)

ORGANISATIE

Vakbonden lichten Verbond van de Belgische Glasindustrie bij de aanvang van elk academiejaar en ten laatste op 1 oktober in over de geplande opleidingen (data en beknopte inhoud)

Vakbonden lichten werkgever ten minste twee weken op voorhand in bij deelname aan een opleiding door een arbeider tijdens de normale werkuren.

FINANCIERING

Jaarlijks €200.000 van het Fonds voor Bestaanszekerheid naar het Sociaal Fonds.

GELDIGHEID: ONBEPERKTE DUUR VANAF 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 gerede 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 tot algemene verbindend verklaring bij koninklijk besluit zal worden gevraagd.

13. Fonds voor Bestaanszekerheid

- Opgericht op 1 oktober 1987
- Zetel: Hoogstraat 26-28, 1000 Brussel
- Bijdragen
 - Bedragen bepaald in Paritair Comité glasbedrijf
 - Bedragen berekend op brutolonen

GELDIGHEID: ONBEPERKTE DUUR VANAF 01/01/2007

05-10-2007

08-11-2007

NR.

Nº

85.664/CO/MS

1/2

Collectieve arbeidsovereenkomst van 22 mei 2007, gesloten in de schoot van het Paritair Comité voor het Glasbedrijf, tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 1 september 1997 tot oprichting van een Fonds voor Bestaanszekerheid voor de Glasnijverheid en tot vaststelling van zijn statuten

TITEL I - TOEPASSINGSGBIED

Artikel 1.

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

Met "arbeiders" worden arbeiders en arbeidsters bedoeld.

TITEL II -WIJZIGINGSBEPALINGEN

Artikel 2.

Het artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 1 september 1997 tot oprichting van een Fonds voor Bestaanszekerheid et tot vaststelling van zijn statuten, gesloten in de schoot van het Paritair Comité voor het Glasbedrijf, wordt vervangen door :

Met ingang van 1 oktober 1987 wordt een Fonds voor Bestaanszekerheid opgericht, " Fonds voor Bestaanszekerheid voor de glasnijverheid " genaamd, hierna genoemd het Fonds, waarvan de zetel gevestigd is Hoogstraat 26-28, 1000 Brussel.

Artikel 3.

Het artikel 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 1 september 1997 tot oprichting van een Fonds voor Bestaanszekerheid et tot vaststelling van zijn statuten, gesloten in de schoot van het Paritair Comité voor het Glasbedrijf, wordt vervangen door :

Behalve anders vermeld, worden de bijdragen die de werkgevers moeten betalen berekend op de brutolonen van de arbeiders en arbeidsters bedoeld in artikel 2 die in België tewerkgesteld zijn.

Het brutoloon wordt bepaald overeenkomstig de bepalingen die van kracht zijn voor het opstellen van de aangifteformulieren bestemd voor de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid.

2007.115.307

22.05.07

De bedragen van de bijdragen worden bepaald door het Paritair Comité voor het glasbedrijf. Zij worden afzonderlijk geïnd.

Voor de periode 2007 – 2009 worden de bijdragen als volgt vastgesteld :

- 0,50 % voor de vakbondspremies ;
- 0,06 % voor de vakbondsvorming ;
- 0,10 % voor de risicogroepen ;
- 0,50 % voor de beroepsopleiding.

Vanaf 2008, bedraagt de bijdrage voor de vakbondsvorming 0,065 %.

Aangezien de inning van de bijdragen echter niet op 1 januari 2007 kan starten en rekening houdend met het feit dat een inning van een bijdrage met 3 cijfers na de komma onmogelijk is, komen de ondertekenende partijen het globale bedrag overeen van de door de RSZ geïnde bijdragen voor het Fonds voor Bestaanszekerheid voor de glasnijverheid, dat als volgt wordt bepaald :

- Jaar 2007 : eerste, tweede en derde kwartaal : 1,06 % (0,50 % + 0,06 % + 0,10 % + 0,40 %)
- Jaar 2007 : vierde kwartaal : 1,46 % (0,50 % + 0,06 % + 0,10 % + 0,80 %)
- Vanaf 2008 :
 - o De eerste en tweede kwartalen van elk jaar: 1,17 % (0,50 % + 0,07 % + 0,10%+ 0,50%)
 - o De derde en vierde kwartalen van elk jaar : 1,16 % (0,50 % + 0,06%+ 0,10 % + 0,50 %)

Deze verschillende bijdragen zullen voor een onbepaalde duur geïnd worden, behalve in geval wijziging via collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op het niveau van het Paritair Comité voor het Glasbedrijf.

TITEL III -EINDBEPALINGEN

Artikel 4.

De huidige collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor een onbepaalde duur. Zij wordt van kracht op 1 januari 2007.

Zij mag, op verzoek van de meest gereede partij, geheel of gedeeltelijk, worden herzien of opgezegd, mits een opzeggingstermijn van zes maanden betekend bij een ter post aangetekende brief gericht aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor het Glasbedrijf en aan de erin vertegenwoordigde organisaties.

Artikel 5.

De huidige collectieve arbeidsovereenkomst zal ter Griffie van de Dienst van de Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg worden neergelegd en een aanvraag tot algemene verbindend verklaring bij koninklijk besluit zal worden gevraagd.

14. Diverse bepalingen

BELANGENVERDEDIGING VAN DE BELGISCHE GLASINDUSTRIE

De sociale partners zullen gezamenlijk op de verschillende bestuursniveaus pleiten voor ondersteuning van de werkgelegenheid in de glasindustrie.

SOCIAAL EUROPEES AKKOORD OVER KRISTALLIJN SILICA

Akkoord van kracht vanaf 25 oktober 2016

Engagement sociale partners om de gids “Goede praktijken” na te leven, beschikbaar op www.nepsi.eu

SOCIAAL OVERLEG

In geval van conflicten worden de conventionele bemiddelingsprocedures gevolgd, met inbegrip van beroep doen op een sociaal bemiddelaar.

GELDIGHEID: ONBEPEKTE DUUR VANAF 01/01/2015

Collectieve arbeidsovereenkomst van 26 juni 2015, gesloten in de schoot van het Paritair Comité voor het Glasbedrijf (PC 115), houdende diverse bepalingen

TITEL I – TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1.

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

Onder « arbeiders » verstaat men zowel arbeiders als arbeidsters.

TITEL II – BELANGENVERDEDIGING VAN DE BELGISCHE GLASINDUSTRIE

Artikel 2.

De ondertekenende partijen en hun leden erkennen dat de sector geconfronteerd is met een bijzonder ernstige crisis en dat er geen echte verbetering wordt verwacht voor de jaren 2015-2016.

De shutdowns van de ovens, het banenverlies, de verminderde activiteiten treffen de werknemers in België en de Belgische glasbedrijven zien elk jaar hun winst afnemen. De nieuwe investeringen worden gerealiseerd buiten de eurozone, omdat de politieke beslissingen die op Europees niveau worden genomen, rechtstreeks onze glasbedrijven penaliseren.

Daarom willen de ondertekenende partijen en hun leden de belangen van de sector gemeenschappelijk verdedigen, daar waar mogelijk, ten opzichte van diverse openbare besluitvorminginstanties.

Daartoe zal de dialoog tussen de woordvoerders van de vakbonden en het Verbond van de Glasindustrie versterkt worden om uiteindelijk te leiden tot sensibiliserings- en / of lobbying acties ten opzichte van de diverse besluitvormingsorganen.

De doelstellingen van deze toekomstige acties bestaan erin om een belangrijke activiteit van de glasproductie in België te behouden en de werkgelegenheid in de sector van de Belgische glasindustrie te versterken.

De toekomstige acties zullen niet alleen de problemen op sociaal niveau behandelen, maar ook op milieu-, energie-, fiscaal, economisch, juridisch en technisch gebied.

Artikel 3.

VGI verbindt er zich toe om op Europees niveau te verdedigen dat "een industriebeleid voor de glasindustrie moet gebaseerd worden op een sectorale dialoog waarin de sociale partners de mogelijkheid hebben om informatie uit te wisselen over alle relevante aspecten van gemeenschappelijk belang voor de toekomst van deze sector in Europa (cfr. Advies EESC-CCMI/127)

TITEL III – SOCIAAL EUROPEES AKKOORD OVER KRISTALLIJN SILICA**Artikel 4.**

Op 25 april 2006 werd er een akkoord ondertekend voor de bescherming van de gezondheid van werknemers door de naleving van goede praktijken in het kader van de behandeling van kristallijn silica en producten die deze stof bevatten, dat van kracht is geworden op 25 oktober 2006.

De werkgevers en de arbeiders engageren zich om de "Gids goede praktijken voor de bescherming van de gezondheid van de werknemers in het kader van de behandeling van kristallijn silica en de producten die deze stof bevatten" te respecteren zoals gepubliceerd op 25 oktober 2006 en beschikbaar op de website van NEPSI (www.nepsi.eu).

TITEL IV – SOCIAAL OVERLEG**Artikel 5.**

In geval van sociale conflicten, bevestigen de werkgevers, de vakbonden en de arbeiders hun vaste intentie om de aangepaste conventionele bemiddelingsprocedures te volgen, met inbegrip van het beroep doen op de Voorzitter van het Paritair Comité in zijn hoedanigheid van sociaal bemiddelaar.

TITEL V – GELDIGHEID**Artikel 6.**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor een onbepaalde duur. Zij wordt van kracht op 1 januari 2015.

Zij mag worden opgezegd door één van de partijen met inachtneming van een opzeggingstermijn van drie maanden, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor het Glasbedrijf en tot de erin vertegenwoordigde organisaties.

Artikel 7.

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

ooOoo

SPIEGELMAKERIJEN

1. Loon- en arbeidsvoorwaarden, tewerkstelling en opleiding en andere modaliteiten

TOEPASSINGSGEBIED

Arbeiders werkend in de sectoren (ook monteren en plaatsen):

- Samengevoegd en/of omgevormd en/of bewerkt vlak glas, spiegelmakerij en andere
- Fabricage van kunstramen

! Uitgezonderd AGC MIRODAN (Heule). Enkel art. 23-26 gelden ook voor MIRODAN.

WEKELIJKSE ARBEIDSDUUR: gemiddeld 38 per week

ANCIËNNITEITSVERLOF: 1 dag per 5 jaar anciënniteit in der onderneming (max. 3 dagen)

FUNCTIECLASSIFICATIE

LOONVOORWAARDEN: voor de actuele bedragen, surf naar <http://www.accg.be/nl/sector/glasnijverheid>

- **Minimum uurlonen**
- **Ploegenpremies**
- **Arbeid op zaterdagen, zondagen en feestdagen**
- **Ecocheque**
- **Koppeling aan de gezondheidsindex**
- **Betaling geoorloofd verzuim**

BESTAANSZEKERHEID

Uitkering per dag tijdelijke werkloosheid (behalve als gevolg van staking), onbeperkt aantal dagen:

- Stelsel 5 dagen/week: €11,4168/dag
- Stelsel 6 dagen/week: €9,5667/dag

Vanaf de 90^{ste} werkloosheidsdag:

- Stelsel 5 dagen/week: €14,4318/dag
- Stelsel 6 dagen/week: €12,0268/dag

WERKZEKERHEID: compensatievergoeding voor eventueel loonverlies bij wissel van functie omwille van jobbehoud

EXTRAWETTELIJKE BIJSLAG BIJ VAKANTIEGELD: ter waarde van 9 tot 160 uren, afhankelijk van anciënniteit, ten laatste uitbetaald in december.

AFSCHEIDSPREMIE: bij pensionering; ter waarde van laatst ontvangen extrawettelijke bijslag vakantiegeld

AVONDCURSUSSEN: toekenning verlofdagen, beschouwd als werkdagen, aan werkers die jobgerelateerde bijscholing volgen, ter voorbereiding van de examens

VAKBONDSAFGEVAARDIGDE: per vast mandaat van vakbondsafgevaardigde 3 werkdagen per jaar krediet voor vakbondsactiviteiten buiten onderneming.

FLEXIBILITEIT: voorwaarden voor het presteren van max. 143 overuren (uitbetaald of te recupereren)

ARBEIDSORGANISATIE

UITZENDARBEID

VRIJWILLIG HALFTIJD WERK

TIJDSKREDIET

TRANSPORT EN MOBILITEIT: idem [Vervoerskosten](#) glasindustrie (p. XX)

RISICOGROEPEN EN BEROEPSOPLEIDING: gemiddeld 2 dagen opleiding per VTE per jaar

Elk jaar voor 31 maart geven ondernemingen een rapport van de in het jaar voordien gegeven vormingen.

WERKZEKERHEID

SOCIAAL OVERLEG

SOCIALE VREDE

GELDIGHEID: 01/01/2017 – 31/12/2018

Collectieve arbeidsovereenkomst van 21 juni 2017, gesloten in het Paritair Comité voor het Glasbedrijf (PC 115), betreffende de arbeids- en loonvoorwaarden, de akkoorden voor de werkgelegenheid en de vorming en andere arbeidsmodaliteiten in de sector van de spiegelmakerij en van de fabricage van kunstramen in 2017 en 2018

VOORWOORD

De sociale partners willen een gesloten akkoord sluiten dat enerzijds de wet van 26 juli 1996 betreffende de bevordering van de tewerkstelling en de preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen gewijzigd door de wet van 19 maart 2017 en de cao nr 119 van 21 maart 2017 tot vaststelling van de maximale marge voor loonkostenontwikkeling voor de jaren 2017 en 2018, en de collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten voor de ganse glassector respecteert, en anderzijds, rekening houdt met socio-economische realiteit die leeft in de sector van de verwerking van vlakglas, m.a.w. in de spiegelmakerij.

TITEL I - TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de arbeiders van de fabrieken en ondernemingen van de volgende bedrijfssectoren, het door hen verrichte monteren en plaatsen inbegrepen, met uitzondering van de naamloze vennootschap AGC MIRODAN N.V. te 8501 Heule, Industrielaan 1 :

1° samengevoegd en/of omgevormd en/of bewerkt vlak glas, bijvoorbeeld : isolerende beglazing, spiegelglas, geslepen spiegelglas, met geslepen rand, verzilverd, gegraveerd, versierd, gewelfd, dofgemaakt, fijn glas, kortom de spiegelmakerij, en andere;

2° de fabricage van kunstramen.

De bepalingen voorzien in artikelen 23 tot 26 van de huidige collectieve arbeidsovereenkomst gelden echter ook integraal voor de naamloze vennootschap AGC MIRODAN N.V. (Industrielaan 1 – 8501 Heule).

Met "arbeiders" worden arbeiders en arbeidsters bedoeld.

TITEL II – ONDERHANDELINGSKADER

Artikel 2.

De ondertekenende partijen en hun leden zijn akkoord om volgend punt na te leven gedurende eventuele onderhandelingen voor de periode 2017-2018 : er zullen geen eisen ingediend of besproken worden in de sector, de subsectoren en de ondernemingen uit de glasindustrie die in tegenspraak of conflict zijn met het wettelijk kader voorzien door de wet van 26/07/96 tot de bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen gewijzigd door de wet van 19 maart 2017 en door de CAO van nr 119 van 21 maart 2017 tot vaststelling van de maximale marge voor loonkostenontwikkeling voor de jaren 2017 en 2018.

TITEL III – ARBEIDSVOORWAARDEN

HOOFDSTUK I – WEKELIJKE ARBEIDSDUUR

Artikel 3.

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

HOOFDSTUK II - ANCIËNNITEITSVERLOF

Artikel 4.

De arbeiders hebben recht op anciënniteitsverlof conform het hierna bepaalde :

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

Deze dagen zijn verworven zodra de anciënniteit bereikt is.

De verlofdata worden vastgesteld in akkoord met de werkgever, rekening houdend met de werkorganisatie.

HOOFDSTUK III - FUNCTIECLASSIFICATIE

A. Fabricagepersoneel

Artikel 5.

De functies van de arbeiders die tewerkgesteld zijn in de fabricage worden ingedeeld in zes groepen volgens de hierna vermelde algemene criteria:

Groep 1

Vergt geen enkele schoolse vooropleiding, interne beroepsopleiding van minder dan één (1) week, uitvoeren van eenvoudige repetitieve taken op één werkpost, kunnen lezen en schrijven, voldoende kwaliteit en rendement, aanhoudende aandacht.

Groep 2

Vergt geen specifieke schoolse vooropleiding, interne beroepsopleiding van maximum één (1) week, uitvoeren van eenvoudige repetitieve taken op meerdere werkposten, kunnen lezen en schrijven, voldoende kwaliteit en rendement, aanhoudende aandacht.

Groep 3

Interne opleiding van één (1) week tot minder dan één (1) maand, uitvoeren van taken die een langere scholing vereisen op meerdere werkposten, in staat de functies van groepen 1 en 2 uit te oefenen, niveau A3 of gelijkgesteld. Bewakers en huisbewaarders vallen eveneens onder die categorie. Voldoende kwaliteit en rendement.

Groep 4

Interne beroepsopleiding van één (1) maand tot minder dan drie (3) maanden, uitvoeren van taken die een aanpassingsperiode en een specifieke kennis vereisen op meerdere werkposten, niveau A3 of gelijkgesteld.

Groep 5

Interne beroepsopleiding van drie (3) tot zes (6) maanden, uitvoeren van taken die een vakkennis (specialisatie) vereisen, bijna zelfstandig kunnen werken (met minimale hiërarchische ondersteuning), niveau A2 of gelijkgesteld.

Groep 6

Interne beroepsopleiding van zes (6) maanden of meer, uitvoeren van meerdere taken op diverse werkposten die een volledige vakkennis vereisen, volledig zelfstandig kunnen werken, niveau A2 of gelijkgesteld.

B. Onderhoudspersoneel en aanvullende diensten

Artikel 6.

De arbeiders die tewerkgesteld zijn in de onderhouds- en aanvullende diensten worden als volgt ingedeeld:

- 1° de geoefende hulparbeiders worden ten minste gerangschikt in de in artikel 4 bepaalde groep 5.
- 2° De geschoolde arbeiders worden als volgt ingedeeld:
 - 1) Categorie A : nieuw gediplomeerden A4, A3, B2.
 - 2) Categorie B : nieuw gediplomeerden A4, A3, B2 na een proeftijd.
 - 3) Categorie C : gediplomeerden A4 of B6, met tenminste twee jaar ervaring.
 - 4) Categorie D : gediplomeerden A3, B2 of B1, met tenminste vijf jaar ervaring.
 - 5) Brigadiers : gediplomeerden zoals bepaald voor categorie D en met uitoefening van gezag.

De toegang tot de hogere categorieën is mogelijk bij uitzonderlijke verdienste of voldoende anciënniteit voor de arbeiders die niet in het bezit zijn van een diploma overeenkomstig artikel 6, 2°.

De overgang van een categorie naar een andere vergt echter, zoals de overgang van de ene basisgroep naar de andere, een voldoende rendement en arbeidskwaliteit.

Artikel 7.

De objectieve toepassing van de bij de artikelen 5 en 6 vastgestelde criteria wordt in de onderneming paritair onderzocht.

TITEL IV – LOONVOORWAARDEN

De bruto minimumlonen, de reële brutolonen en de ploegenpremies zullen met 1,1 % verhoogd worden op datum van 1 juni 2017.

Artikel 8 – Minimum uurlonen.

A. Personeel aan de fabricage

De minimum uurlonen van de arbeiders die een in artikel 5 bepaalde functie uitoefenen worden als volgt bepaald voor een 38-urige werkweek :

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

Geschiedenis ter info

Groep	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

De bovenvermelde bedragen moeten worden gesteld tegenover het spilindexcijfer 104,94 (basis 2013 = 100).

Bij aanwerving, ontvangen de arbeiders die een functie uitoefenen geklasseerd in groep 1, 2 of 3, een loon dat gelijk is aan 95 % van het loon voor deze groepen en dit gedurende maximum vier effectieve werkweken. Gedurende deze periode wordt de werknemer opgeleid en begeleid in de functie. Het systeem mag maar één keer gebruikt worden voor dezelfde arbeider, behalve wat de studenten betreft.

B. Personeel voor onderhoud en aanvullende diensten

De minimum uurlonen voor de arbeiders die een taak uitoefenen bepaald in artikel 6, worden als volgt vastgelegd voor een 38-urige werkweek :

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

Geschiedenis ter info

Groep	01/01/2015	01/01/2016	01/05/2016	01/06/2017
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	14,6949

De bovenvermelde bedragen moeten worden gesteld tegenover het spilindexcijfer 104,94 (basis 2013 = 100).

Artikel 9 - Ploegenpremies.

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

Ploeg	01/06/2017
ochtend	0,4818
namiddag	0,4818
nacht	1,7285

Geschiedenis ter info

Ploeg	01/01/2015	01/01/2016	01/05/2016	01/05/2017
ochtend	0,4554	0,4581	0,4673	0,4766
namiddag	0,4554	0,4581	0,4673	0,4766
nacht	1,6335	1,6433	1,6762	1,7097

Bovenvermelde bedragen moeten worden gesteld tegenover het spilindexcijfer 104,94 (basis 2013 =100)

De arbeiders die enkel 's nachts werken ontvangen eveneens een premie van 1,7285 ^{EUR/jaar} vanaf 1 juni 2017.

De hierboven vastgestelde ploegenpremies worden verdubbeld voor elk werk verricht in ploegen op zaterdag.

ARBEID OP ZATERDAGEN, ZONDAGEN EN WETTELIJKE FEESTDAGEN**Artikel 10.**

De arbeiders, tewerkgesteld in een normale arbeidsregeling op zaterdag, ontvangen de overeenstemmende verdubbelde ploegenpremie zoals voorzien in artikel 9 voor de ploegenarbeid op zaterdag.

Artikel 11.

De lonen en ploegenpremies worden verdubbeld voor elke arbeid welke wordt verricht op zondagen en wettelijke feestdagen.

ECOCHEQUE

Artikel 12.

Aan de actieve arbeiders wordt een ecocheque toegekend ter waarde van 125 € in de loop van de maand juli van elk jaar.

De ecocheque, met een maximale waarde van 125 €, wordt toegekend pro rata van de prestaties van de begunstigde werknemer gedurende de referentieperiode die loopt vanaf 1 juli van het voorgaande jaar tot 30 juni van het lopende jaar.

De periodes gedekt door het gewaarborgd loon worden gelijkgesteld met prestaties.

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

Het voordeel 'ecocheque' kan eventueel worden toegekend onder een andere vorm, die rekening houdend met de fiscale en parafiscale behandeling van de ecocheques, eenzelfde kost vertegenwoordigt. Deze omzetting moest gerealiseerd worden vóór 31 oktober 2011 middels een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op het niveau van de onderneming, neergelegd ter Griffie van de Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de FOD Werk, Arbeid en Sociaal Overleg.

In juli 2017 zal er eenmalig een bijkomende ecocheque toegekend worden ter waarde van 125 € volgens dezelfde modaliteiten en dit ter compensatie van een gesloten akkoord.

Deze ~~euro~~cheque van 125 euro wordt toegekend ter compensatie van een gebrek aan loonsverhoging van 1 januari 2017 tot 31 mei 2017.

KOPPELING VAN DE LONEN EN DE PLOEGENPREMIES AAN HET GEZONDHEIDSINDEXCIJFER

Artikel 13.

Het bedrag van de minimum uurlonen vastgesteld in artikel 8, de ploegenpremies vastgesteld in artikel 9, alsook de werkelijk uitbetaalde lonen, worden gekoppeld aan het gezondheidsindexcijfer, maandelijks vastgesteld door de Federale Overheidsdienst Economie en bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad, overeenkomstig de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomsten van 30 september 1998, gesloten in het Paritair Comité voor het Glasbedrijf, betreffende de koppeling van de lonen aan het gezondheidsindexcijfer, geregistreerd onder het nummer 72208 en gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 21 februari 2006, geregistreerd onder het nummer 80260.

Krachtens het koninklijk besluit van 24 december 1993 tot uitvoering van de wet van 6 januari 1989 tot vrijwaring van 's lands concurrentievermogen, moet het gezondheidsindexcijfer, waarvan sprake hierboven evenwel vervangen worden door het viermaandelijks indexcijfer dat wordt vastgesteld door de federale overheidsdienst Economie, KMO, Middenstand en Energie en wordt bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad.

BETALING VAN HET GEOORLOOFD VERZUIM**Artikel 14.**

Onverminderd de bepalingen van artikel 30 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 74 van 17 november 1999 betreffende het behoud van het normale loon van wettelijk samenwonende werknemers voor de afwezigheidsdagen ter gelegenheid van bepaalde familiale gebeurtenissen (geratificeerd door het KB van 7 februari 2000 verschenen in het BS van 24 februari 2000) en van het koninklijk besluit van 28 augustus 1963 betreffende het behoud van het normale loon van de arbeiders, huispersoneel, bedienden en van de werknemers die aangeworven werden voor de dienst der gebouwen van de binnenvaartuigen, voor de afwezigheidsdagen ter gelegenheid van familiale gebeurtenissen of voor de vervulling van staatsburgerlijke verplichtingen of van burgerlijke opdrachten, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 9 en 22 juli 1970, 18 november 1975, 16 januari 1978, 12 augustus 1981, 8 juni 1984, 27 februari 1989 en 7 februari 1991 en 19 november 1998 en 9 januari 2000²³¹, hebben de in artikel 1 bedoelde arbeiders het recht, met behoud van hun normaal loon, het werk te verzuimen om volgende redenen en voor als volgt bepaalde duur:

Reden van het verzuim	Duur van het verzuim
Overlijden van de grootouders die bij de arbeider inwonen	Eén bijkomende dag bij de twee dagen voorzien bij bovenvermeld koninklijk besluit
Plechtige communie of deelneming van een kind van de arbeider of van zijn echtgenote of van de wettelijke samenwonende partner aan het feest van de vrijzinnige jeugd	Eén dag in de week welke de plechtigheid voorafgaat of welke erop volgt

door de wet van 10 augustus 2001,

TITEL V - BESTAANSZEKERHEID

HOOFDSTUK I – ALGEMENE PRINCIPES

Artikel 15.

De werkgevers verbinden zich ertoe de vertegenwoordigers van de representatieve vakbondsorganisaties zo snel mogelijk te verwittigen bij een eventuele invoering van werkloosheid.

In geval van tijdelijke werkloosheid, wordt, in de mate van het mogelijke, een beurtroostelsel ingesteld onder de arbeiders met equivalente functies, en, het personeel dat hierin geïnteresseerd is wordt zo mogelijk in andere afdelingen of divisies van de onderneming tewerkgesteld.

In geval van collectief ontslag, zal de werkgever, buiten het naleven van zijn specifieke wettelijke verplichtingen bij collectief ontslag, zijn invloed gebruiken om de arbeiders in andere ondernemingen weer aan het werk te zetten.

HOOFDSTUK II – SOCIALE VOORDELEN

A. Tijdelijke werkloosheid

Artikel 16.

Worden beschouwd als zijnde in tijdelijke werkloosheid, de werknemers waarvan de uitvoering van de arbeidsovereenkomst nog niet is geschorst.

Artikel 17.

Wanneer de tijdelijke werkloosheid is veroorzaakt door economische en/of technische redenen, met uitzondering van de tijdelijke werkloosheid welke wordt veroorzaakt door stakingen of gevolgen van stakingen in de onderneming of in andere ondernemingen, wordt per dag werkloosheid een uitkering toegekend aan de arbeiders.

Deze uitkering wordt voor een arbeidsregeling van 38 uren per week vastgesteld op (de uitkeringen staan tegenover spilindex 105,10 (basis 2013 = 100):

- 11,4168 € per dag werkloosheid in een stelsel van 5 dagen/week;
- 9,5667 € per dag werkloosheid in een stelsel van 6 dagen/week.

Vanaf de 90^{ste} werkloosheidsdag tijdens een kalenderjaar echter, worden de bedragen, in een arbeidsregeling van 38 uur per week, gebracht op (de uitkeringen staan tegenover spilindex 105,10 (basis 2013 = 100) :

- 14,4318 € per dag werkloosheid in een stelsel van 5 dagen/week;
- 12,0268 € per dag werkloosheid in een stelsel van 6 dagen/week.

Geschiedenis ter info

Per dag werkloosheid stelsel van 5 dagen/week

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

Per dag werkloosheid stelsel van 6 dagen/week

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

Deze uitkering wordt zonder beperking van het aantal werkloosheidsdagen tijdens het kalenderjaar toegekend.

De bedragen, opgesomd in dit artikel schommelen volgens het koppelingssysteem, vastgesteld voor de evolutie van de drempels van het algemeen stelsel van de sociale zekerheid door de wet van 2 augustus 1971, gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 20 augustus 1971.

Artikel 18.

De krachtens artikel 17 toegekende uitkering is enkel verschuldigd wanneer de rechthebbende werkelijk werkloos is.

Artikel 19.

De uitkering wordt pas uitbetaald na nazicht van de controlefiches. De uitkering wordt met dezelfde periodiciteit als de lonen uitbetaald.

Artikel 20.

Voor de toepassing van de artikelen 23 en 24 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, worden veertig dagen tijdelijke werkloosheid per jaar gelijkgesteld met gewerkte dagen.

Voor de arbeiders die geen 220 arbeidsdagen of hiermee gelijkgestelde dagen totaliseren omdat zij tijdelijk werkloos zijn geweest, wordt het principe van de betaling "pro rata temporis" toegepast.

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

TITEL VI - WERKZEKERHEID**Artikel 21.**

In geval van functieverandering van een arbeider binnen een onderneming, kent de werkgever aan de arbeider een compensatievergoeding toe wanneer het huidige uurloon van de arbeider lager ligt dan het vroegere uurloon.

Deze vergoeding is vastgesteld aan de percentages en voor de periodes welke hieronder zijn vermeld door als basis het verschil te nemen tussen de twee bovenvermelde lonen zoals hierna uitgelegd :

Anciënniteit van	Vergoeding van 100% betaald gedurende	Vergoeding van 90% betaald gedurende	Vergoeding van 80% betaald gedurende
25 jaar en meer	18 maanden	12 maanden	12 maanden
20 tot minder dan 25 jaar	11 maanden	11 maanden	11 maanden
15 tot minder dan 15 jaar	7 maanden	8 maanden	9 maanden
10 tot minder dan 15 jaar	7 maanden	7 maanden	7 maanden
5 tot minder dan 10 jaar	4 maanden	5 maanden	6 maanden
2 tot minder dan 5 jaar	3 maanden	4 maanden	5 maanden
3 maanden tot minder dan 2 jaar	3 maanden	3 maanden	4 maanden

De eerste periode van vergoeding (tegen 100 %) omvat niet de periode welke wordt gedekt door de wettelijke of conventionele loonopzegging; zij vangt aan op de eerste werkdag welke volgt op de dag waarop de wettelijke of conventionele loonopzegging een einde neemt.

De anciënniteit wordt berekend op de dag waarop de mutatie van functie een aanvang neemt.

Geen enkele vergoeding wordt betaald :

- 1° aan de arbeiders waarvan de anciënniteit lager ligt dan 3 maanden ;
- 2° in geval van :
 - a) een mutatie, doorgevoerd op aanvraag van de arbeider ;
 - b) een mutatie, beslist door de werkgever wegens tuchttredenen ;
 - c) loonschommelingen, voortvloeiend uit de gebruiken en de overeenkomsten van toepassing op de functie.

Onder gemiddeld uurloon moet worden verstaan het uurloon, vermeerderd met de productiviteitspremie per uur, berekend op het gemiddelde van de drie maanden welke de verandering van functie voorafgaan. De ploegenpremies, de verscheidene premies (andere dan de productiviteitspremies) en de overlonen worden niet in aanmerking genomen. De speciale gevallen worden gemeenschappelijk op lokaal niveau onderzocht.

Deze vergoeding wordt berekend op het ogenblik van de mutatie, en is, behalve de progressieve vermindering tot respectievelijk 90 en 80 % van haar bedrag, constant gedurende de ganse vergoedingsperiode, in verhouding tot de gepresteerde tijd. Ze schommelt nochtans verhoudingsgewijze indien het verschil tussen het verloren loon en het huidige loon varieert.

TITEL VII – ANDERE VOORDELEN

HOOFDSTUK I - EXTRAWETTELIJKE BIJSLAG BIJ HET VAKANTIEGELD

Artikel 22.

Aan de arbeiders wordt een extrawettelijke bijslag bij het vakantiegeld toegekend, die overeenstemt met het loon voor :

- 110 uren arbeid na een anciënniteit van één jaar;
- 120 uren arbeid na een anciënniteit van twee jaar;
- 130 uren arbeid na een anciënniteit van drie jaar;
- 140 uren arbeid na een anciënniteit van vier jaar;
- 150 uren arbeid na een anciënniteit van vijf jaar;
- 160 uren arbeid na een anciënniteit van zes jaar;

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

Worden met gewerkte dagen gelijkgesteld:

- 1° de dagen afwezigheid wegens een arbeidsongeval ;
- 2° de dagen geoorloofd verzuim met uitzondering van deze welke door het gewaarborgd weekloon zijn gedekt.

In de veronderstelling echter van een voortgezette afwezigheid wegens ziekte, dekt de gelijkstelling slechts de 6 eerste onafgebroken maanden ziekte.

In geval van een nieuwe afwezigheid wegens ziekte, vangt een nieuwe maximale periode van gelijkstelling van 6 maanden aan voor zover de arbeider, gedurende 90 dagen opeenvolgende kalenderdagen het werk heeft hervat tussen de twee afwezigheidsperiodes.

Artikel 23.

De arbeiders die geen 220 gewerkte en daarmee gelijkgestelde dagen per jaar totaliseren omdat zij in de loop van het dienstjaar in dienst zijn getreden, omdat zij ziek zijn geweest onder de voorwaarden voorzien in artikel 22 of omdat de overeenkomst eindigde

- wegens overmacht of
- bij ontslag door de arbeider of in onderling akkoord of
- bij ontslag door de werkgever behalve omwille van een dringende reden of
- omdat zij gepensioneerd werden,

bekomen een extrawettelijke bijslag bij het vakantiegeld welke overeenstemt met het loon voor :

- 9 uren arbeid per maand voor een anciënniteit van minder dan of gelijk aan één jaar;
- 10 uren arbeid per maand voor een anciënniteit van twee jaar;
- 11 uren arbeid per maand voor een anciënniteit van drie jaar;
- 12 uren arbeid per maand voor een anciënniteit van vier jaar;
- 13 uren arbeid per maand voor een anciënniteit van vijf jaar;
- 14 uren arbeid per maand voor een anciënniteit van zes jaar;

met dien verstande dat elke begonnen maand als volledige maand wordt beschouwd.

Het "pro rata temporis" principe is van toepassing.

Artikel 24.

by het vakantiegeld

Voor de berekening van de extrawettelijke bijslag, vangt de referteperiode aan op 1 december en eindigt op 30 november van het volgende jaar.

De anciënniteit die in aanmerking moet worden genomen is deze die verworven werd in de onderneming.

De anciënniteit en het loon die in aanmerking moeten worden genomen worden bepaald door de toestand op 30 november.

De anciënniteit en het loon welke in aanmerking moeten worden genomen voor de arbeiders die op voormelde datum niet meer in dienst van de onderneming zijn, worden bepaald door de toestand op de laatste dag van tewerkstelling.

Artikel 25.

Deze extra wettelijke bijslag is betaalbaar ten laatste in december, vóór Kerstmis of bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst voor de in artikel 23 bedoelde arbeiders.

HOOFDSTUK II - AFSCHIEDSPREMIE**Artikel 26.**

Een afscheidspremie gelijk aan de laatste extra wettelijke bijslag bij het vakantiegeld waarvan sprake in de artikelen 22 tot 25, wordt toegekend aan de arbeiders die de onderneming verlaten op de leeftijd van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag en bij ontstentenis van stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag ten laatste op het moment van de ingang van een vervroegd pensioen of de wettelijk pensioen.

Onder laatste extra wettelijke bijslag bij het vakantiegeld verstaat men de bijslag zoals berekend het jaar voorafgaand aan het jaar dat de arbeider de onderneming verlaat.

HOOFDSTUK III - AVONDCURSUSSEN**Artikel 27.**

De arbeiders die zich in het uitgeoefende beroep wensen te bekwamen (cursussen met betrekking tot de bewerking van glas voor het productiepersoneel of in verband met de uitgeoefende specialiteit voor het werkplaats- en onderhoudspersoneel) kunnen, op hun verzoek, bijkomende verlofdagen bekomen om de voorbereiding en het afleggen van de eindejaarsexamens te vergemakkelijken.

Deze maatregel beoogt enkel de arbeiders die, bij de aanvang van het academisch jaar, het getuigschrift van inschrijving voor de cursussen hebben ingediend en waarvan de aanvraag door de hiërarchische chef werd onderzocht en aanvaard.

De cursussen per briefwisseling komen niet in aanmerking, behalve voor de personen die zich voorbereiden op een examen voor een centrale examencommissie.

Artikel 28.

De arbeiders hebben recht op volgende dagen krediet :

Niveau van de gevolgde cursussen	Aantal werkelijk bijgewoonde uren les tijdens een academisch jaar	Toegekend verlof
1. Hoger technisch en daarmee gelijkgesteld niveau - vroeger B1	- Meer dan 300 uren - Van 200 tot 300 uren - Minder dan 200 uren	5 dagen 4 dagen 1 dag
2. Hoger secundair technisch en professioneel en daarmee gelijkgesteld niveau - laatste drie jaren - vroeger B6/B2	- Meer dan 300 uren - Minder dan 300 uren	3 dagen 1 dag
3. Lager secundair technisch en professioneel en daarmee gelijkgesteld niveau - eerste drie jaren - vroeger B6/B2	- Meer dan 300 uren - Minder dan 300 uren	3 dagen 1 dag

De hierboven opgenomen tabel werd opgesteld rekening houdend niet alleen met het niveau van de gevolgde cursussen maar ook met de omvang van de stof waarover de examens handelen.

Artikel 29.

De dagen krediet moeten worden gebruikt gedurende de periode gaande van ~~veertien~~ ^{vijftien} dagen onmiddellijk vóór het begin van de examenzitting tot het einde van deze zitting.

De dagen krediet kunnen worden verdeeld maar uitsluitend in volledige dagen.

Het verlof moet altijd vooraf worden aangevraagd en in overleg met de hiërarchische chef worden bepaald.

Dit krediet wordt slechts éénmaal per academiejaar toegestaan.

Artikel 30.

De arbeiders die zich in een opzegperiode bevinden of aan wie reeds het ontslag werd betekend bij de aanvang van de examens kunnen dit voordeel niet genieten.

Artikel 31.

De verlofdagen, toegekend op grond van de artikelen 27 tot 29 worden beschouwd als werkelijke werkdagen voor de berekening van de inhaalrustdagen welke eventueel zijn bepaald in het kader van het stelsel van de arbeidsduur dat van toepassing is op degenen die verlof genieten, alsook voor de berekening van de extra wettelijke bijslag bij het vakantiegeld.

Artikel 32.

De nodige maatregelen worden, binnen de perken van de wet, getroffen opdat het op grond van de artikelen 27 tot 29 toegekende verlof geen afbreuk doet aan de rechten van de betrokkenen in verband met de voordelen bepaald in de wetgeving of door een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de sector of in de onderneming.

Artikel 33.

De krachtens de artikelen ^{27 29} ~~21~~ tot ~~25~~ toegekende voordelen mogen niet worden gecumuleerd met gelijkwaardige bij de wet of bij overeenkomst toegekende voordelen.

iv

HOOFDSTUK ~~IV~~ - VAKBONDSAFGEVAARDIGDE

Artikel 34.

Een krediet van drie normale werkdagen per jaar en per vast mandaat van vakbondsafgevaardigde wordt toegekend.

Deze pot van dagen krediet is bestemd om het de werkende leden van de vakbondsafvaardiging mogelijk te maken deel te nemen aan sommige vakbondsactiviteiten buiten de onderneming, andere dan vormingsactiviteiten of paritaire vergaderingen op het niveau van het Paritair Comité voor het Glasbedrijf, van de subsector of van de onderneming.

TITEL VIII - OVERUREN

Artikel 35.

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

TITEL IX - ARBEIDTIJDSREGELING

Artikel 36.

De ondertekenende partijen verdedigen bij hun leden het principe dat alle mogelijkheden die de arbeidswet van 16 maart 1971 en de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 42 van 2 juni 1987 biedt, om de arbeid aan de socio-economische behoeften aan te passen, kunnen besproken worden op het niveau van de onderneming.

TITEL X - FLEXIBILITEIT

Artikel 37.

In uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 maart 2014, gesloten in het Paritair Comité van het Glasbedrijf, met betrekking tot de overuren in uitvoering van de wet van 17 augustus 2013 over de modernisering van het werk en houdende diverse bepalingen, wordt de automatische (self-executing) grens van 143 uur waarin de overuren kunnen worden betaald in plaats van deze te recupereren op jaarbasis in het kader van een toename van het werk, onderworpen aan de volgende voorwaarden :

deze mogelijkheid om overuren te presteren zoals bepaald in alinea 1, wordt automatisch van toepassing (self-executing) in volgende gevallen :

- voor de arbeiders die buiten de bedrijfslokalen werken ;
- voor het onderhoudspersoneel ;
- in geval van afwezigheid van de ploegverantwoordelijken die specifieke bekwaamheden hebben en die moeilijk te vervangen zijn;
- in geval van inschakeling van arbeiders op een vrijwillige basis die enkel tijdens het weekend in de onderneming werken, voor de vervanging van een arbeider tijdens de week ;
- voor productiewerkers in geval van defect aan een machine of laattijdige levering van grondstoffen.

Voor de andere gevallen, moet de mogelijkheid om maximum 143 overuren te presteren, hetzij uitbetaald, hetzij recupereerbaar, worden geregeld door een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de schoot van de onderneming.

Er zal een overzicht van het gebruik van deze mogelijkheden gegeven worden aan de werknemersvertegenwoordigers.

De maatregelen om de interne grens tot 143 uur te verhogen, overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 maart 2014, gesloten in het Paritair Comité van het Glasbedrijf, met betrekking tot het stelsel van de overuren in uitvoering van de wet van 17 augustus 2013 over de modernisering van het werk en houdende diverse bepalingen, zijn automatisch van toepassing (self-executing), mits eventuele procedures of wettelijke formaliteiten .

Wanneer op lokaal vlak een probleem overduidelijk niet werd opgelost, zal de meest gerede partij een aangetekende brief sturen aan de Voorzitter van het Paritair Comité. Het verzoeningsbureau zal dan binnen de kortste termijn en maximum dertig werkdagen na ontvangst van de vraag van de Voorzitter van het Paritair Comité, uitspraak doen.

TITEL XI - ARBEIDSORGANISATIE

Artikel 38.

Indien het nodig blijkt de werktijdorganisatie in de onderneming te wijzigen, zullen de sociale gesprekspartners ervoor zorgen dat er enerzijds de economische en anderzijds de sociale bekommernissen in opgenomen worden, zijnde :

- de impact op de werkgelegenheid (bijvoorbeeld mogelijkheden om er meer contracten van bepaalde en/of onbepaalde duur in op te nemen, om de overuren te beperken);
- de aanpassing van de arbeidsvoorwaarden;
- de gezondheid en de veiligheid van de werknemers;
- de impact op de inkomsten van de arbeiders.

De toepassing van de nieuwe arbeidsorganisatie zal opgevolgd worden en, indien nodig, aangepast in overleg met de vakbondsafvaardiging of de ondernemingsraad.

De werkgever informeert voorts het Comité voor preventie en bescherming op het werk over de eventuele aspecten die betrekking hebben op de gezondheid en de veiligheid op het werk die zouden voortvloeien uit deze wijziging van de arbeidstijdorganisatie.

TITEL XII – UITZENDARBEID

Artikel 39.

De referentie inzake arbeidsovereenkomst is deze van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Het beroep doen op uitzendkrachten is mogelijk mits wat volgt.

- Het beroep doen op uitzendkrachten zal gebeuren in overleg met de vakbondsafvaardiging of met de ondernemingsraad en met inachtneming van de bestaande wetgeving en collectieve arbeidsovereenkomsten.
- De duur van de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid zal minstens één week bedragen, behalve in geval van bijzondere omstandigheden, die met de vakbondsafvaardiging moeten worden besproken.
- De maximale duur moet worden besproken met de vakbondsafvaardiging met het oog op een eventuele contractuele aanwerving, indien de uitzendkracht minstens 9 maanden ononderbroken tewerkgesteld is.

TITEL XIII – VRIJWILLIG HALFTIJD WERK

Artikel 40.

Om tewerkstellingsperspectieven te openen, verbinden de werkgevers er zich toe om het vrijwillariaat voor halftijds werk in hun ondernemingen aan te moedigen.

Elke tewerkgestelde arbeider heeft het recht om op ondernemingsvlak over te schakelen naar een halftijdse arbeidsregeling, op basis van een jaarlijks gemiddelde.

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

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

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

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

TITEL XIV - TIJDSKREDIET

Artikel 41.

In geval van werkoverlast voor de arbeiders omwille van het tijdskrediet, zal het mogelijk zijn op ondernemingsvlak eventuele oplossingen voor deze werkoverlast te onderzoeken.

Artikel 42.

Voor de berekening van de bijkomende vergoeding in geval van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, wordt het netto-referteloan berekend op basis van de voltijdse arbeidsprestaties die de arbeider uitoefende vóór de aanvang van eventuele deeltijdse prestaties in het kader van het tijdskrediet, en op voorwaarde dat de wettelijke werkloosheidsvergoeding zelf op basis van een loon voor voltijdse prestaties is berekend.

TITEL XV - TRANSPORT EN MOBILITEIT

Artikel 43

In uitvoering van artikel 9 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 21 juni 2017, gesloten in de schoot van het Paritair Comité voor het Glasbedrijf, betreffende de transportkosten, komt de werkgever tussen in de transportkosten voor zover de afgelegde afstand gelijk is of meer bedraagt dan 3 km.

loon en terug

Artikel 44

De terugbetalingstabellen van de openbare vervoerkosten en privé vervoerkosten zoals omschreven in artikelen 3 en 7 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 21 juni 2017, gesloten in het Paritair Comité van het Glasbedrijf met betrekking tot de vervoerkosten, worden op een niet structurele manier geïndexeerd met 3,5 % voor vervoer per trein en 2,5 % voor de andere vervoersmiddelen.

op 1 januari 2018.

Publiek vervoer

Distance (en km)	Carte-train 1 mois	Carte-train 1 mois	Carte-train 3 mois	Carte-train 3 mois	Carte-train 1 année	Carte-train 1 année	Carte-train tps partiel	Carte-train tps partiel
Afstand (in km)	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 01/05/2016	à partir du/vanaf 01/01/2018	à partir du/vanaf 01/05/2016	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) Afstanden NMBS beperkt tot 150 km
- (2) Afstanden NMBS beperkt tot 150 km
- (3) Afstanden NMBS beperkt tot 150 km
- (4) Deze treinkaart dekt 5 heen-terug ritten over een periode van 15 opeenvolgende dagen

Ander vervoer

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) Afstanden NMBS beperkt tot 150 km

(2) Afstanden NMBS beperkt tot 150 km

(3) Afstanden NMBS beperkt tot 150 km

(4) Deze treinkaart dekt 5 heen-terug ritten over een periode van 15 opeenvolgende dagen

Vanaf 1 juni 2017, wordt de werkgeverstussenkomst voor de vervoerkosten per fiets, voorzien in artikel 8 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 21 juni 2017 met betrekking tot de vervoerkosten, vastgesteld op 0,23 € per afgelegde km per fiets, ofwel het huidige bedrag van de maximaal fiscaal vrijgestelde fietsvergoeding.

Artikel 45.

De toename van het verkeer vormt vandaag een grote uitdaging en de mobiliteit, een noodzakelijke voorwaarde voor de economische ontwikkeling, wordt bedreigd. Het betreft een probleem dat niet alleen de overheden aanbelangt maar ook de werkgevers en de werknemers.

Het verplaatsingsplan op het vlak van de onderneming is bestemd om de verplaatsingen gebonden aan de activiteit van de onderneming (verplaatsingen van loontrekkenden, bezoekers, leveringen) te doen evolueren met het oog op een duurzame mobiliteit, m.a.w. economisch verantwoord en gunstig op sociaal en milieu vlak.

Bovenop de federale en regionale verplichtingen, is het aangewezen om vrijwillig de studie te maken, de uitvoering en de follow-up, op ondernemingsvlak of van een groep ondernemingen, van maatregelen die bestemd zijn om een duurzaam beheer van de verplaatsingen die gebonden zijn aan de activiteit van deze onderneming(en) te promoten.

TITEL XVI – RISICOGROEPEN EN BEROEPSOPLEIDING

Artikel 46.

Teneinde de bekwaamheden van de arbeiders te verbeteren en hun beroepskansen te verhogen, verbinden de werkgevers bedoeld in artikel 1 er zich toe de sectorale overeenkomst betreffende de inspanning voor de risicogroepen en de beroepsopleiding na te leven.

De ondertekenende partijen verbinden er zich toe alle promotiemogelijkheden van de beroepsopleiding te analyseren in de schoot van het technisch comité van het Fonds voor Bestaanszekerheid voor de Glasnijverheid.

Teneinde de verplichtingen die voortvloeien uit de interprofessionele engagementen na te leven, verbindt elke onderneming die een aantal arbeiders in dienst er zich toe om jaarlijks een collectieve inspanning te leveren inzake opleiding:

Voor 2017 en 2018 verbinden de werkgevers zich er toe om een opleidingsinspanning te leveren die overeenkomt met gemiddeld 2 dagen opleiding per VTE per jaar.

Vóór 31/12/2018 zal een paritaire werkgroep een groeitraject bepalen, om op die manier het interprofessionele doel van 5 dagen te bereiken.

De sociale gesprekspartners raden de werkgevers aan om deze opleidingsdagen op evenwichtige manier te verdelen onder de arbeiders.

De sociale gesprekspartners raden de werkgevers ook aan om een geïndividualiseerd systeem te implementeren van een "opleidingspaspoort" of een "opleidings-CV".

De opleidingsdagen moeten de verbetering van de beroepskwalificatie, de competenties en de beroepsbekwaamheden van de arbeiders tot doel hebben. Daarvoor komen alle vormen van vorming – individueel of collectief, extern, intern, 'on-the-job' : autodidact.' – in aanmerking.

Artikel 47.

Elk jaar, uiterlijk op 31 maart, stellen de ondernemingen voor de arbeiders aan de vakbondsafvaardiging een plan voor dat de opleidingen samenvat die tijdens het vorige jaar werden gegeven

TITEL XVII - WERKZEKERHEID

Artikel 48.

Indien, tijdens de duur van de huidige collectieve arbeidsovereenkomst, de tewerkstelling drastisch zou worden bedreigd omwille van economische redenen, zal de onderneming voorrang geven aan tewerkstellingsbehoudende maatregelen in functie van de eigen situatie (financiële, concurrerend, technische,...) van de betrokken onderneming, vooraleer over te gaan tot ontslag.

TITEL XVIII - SOCIAAL OVERLEG

Artikel 49.

In geval van sociale conflicten, bevestigen de werkgevers en de arbeiders en hun vertegenwoordigers hun vaste intentie om de aangepaste conventionele bemiddelingsprocedures te volgen, met inbegrip van het beroep doen op de voorzitter van het Paritair Comité in zijn hoedanigheid van sociaal bemiddelaar.

TITEL XIX – SOCIALE VREDE

Artikel 50.

Aangezien het een gesloten collectief akkoord betreft, verbinden de ondertekenende vakbonden van de huidige overeenkomst en hun leden er zich toe tot 31 december 2018 geen enkele algemene en collectieve eis meer te stellen, ten gunste van de arbeiders, bij de werkgevers die behoren tot sector van de spiegelmakerij en van de fabricage van kunstramen, buiten de uitvoeringsmaatregelen van de huidige overeenkomst.

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

TITEL XX - GELDIGHEID

Artikel 51.

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

Artikel 52.

De voordeligere maatregelen van de collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten in de schoot van de onderneming behouden hun uitwerking tijdens de ganse duur van de huidige collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 53

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

ooOoo

AANVULLENDE SUBSECTOR GLASINDUSTRIE

1. Loon- en arbeidsvoorwaarden en andere modaliteiten

Suppletief systeem: enkel van toepassing bij afwezigheid CAO op bedrijfsniveau

TOEPASSINGSGEBIED: bedrijven waar minstens één van de 8 opgesomde activiteiten de hoofdactiviteit is

WEKELIJKSE ARBEIDSDUUR EN ANCIËNNITEITSVERLOF:

- 37u en 50 min. per week; overgang van 38u naar 37u50 in de vorm van betaalde dag inhaalrust
- 1 dag anciënniteitsverlof na 25 jaar dienst in de onderneming

FUNCTIECLASSIFICATIE

LOONVOORWAARDEN: voor de actuele bedragen, surf naar

<http://www.accg.be/nl/sector/glasnijverheid>

- Minimum uurlonen
- Ploegenpremies

AANVULLEND EXTRAWETTELIJK VAKANTIEGELD: ter waarde van loon voor minimum 165 uren

BESTAANSZEKERHEID: uitkering van €10,1070 per dag tijdelijke werkloosheid (behalve als gevolg van staking), onbeperkt aantal dagen.

VRIJWILLIGE HALFTIJDSE TEWERKSTELLING

UITZENDARBEID

ARBEIDSORGANISATIE

SOCIAAL OVERLEG

SOCIALE VREDE

GELDIGHEID: 01/01/2017 – 31/12/2018

Collectieve arbeidsovereenkomst van 21/06/2017, gesloten in de schoot van het Paritair Comité voor het Glasbedrijf (PC 115), betreffende de arbeidsvoorwaarden en de verloning en de andere arbeidsmodaliteiten in de aanvullende subsector van de glasindustrie

VOORWOORD

De sociale partners zijn van oordeel dat het opportuun is de arbeidsvoorwaarden en de basisverloning te bepalen voor de arbeiders van de aanvullende subsector van de glasindustrie die niet gedekt zijn door een collectieve ondernemingsovereenkomst.

Het gaat over een suppletief systeem, van toepassing bij afwezigheid van conventionele bepalingen overeengekomen op bedrijfsniveau.

TITEL I - TOEPASSINGSGBIED

Artikel 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werklieden van de ondernemingen van volgende bedrijfssectoren, het door hen verrichte monteren en plaatsen inbegrepen :

- 1° glas voor industriële of huishoudelijke toepassingen (zoals pannen, kranen, tegels, stelen in glas en vitroceramische platen) ;
- 2° buizen, staven en staafjes in glas (namelijk voor de chemische, farmaceutische en elektrotechnische nijverheden) ;
- 3° verlichting en seininrichting (zoals glasballons en elektrische buizen, lichtreclames) ;
- 4° glasvezels, glaswol en cellulair glas ;
- 5° voorwerpen in glas voor elk technisch, wetenschappelijk en industrieel gebruik (zoals leidingen, microkogels en -parels) ;
- 6° verwerkt en/of bewerkt holglas, zoals glasballons, flacons, kolven en laboratoriumtoestellen (laboratoriumglas), isolerende flessen ;

7° ver- en bewerking van borosilicaat en ceramisch vlakglas, glasblazen (voor wetenschappelijke en industriële apparaten) ;

8° optiekglas, alsmede het slijpen en het versieren van deze glazen (glazen voor brillenfabricage).

Deze ondernemingen behoren tot de aanvullende bedrijfssector glas voor zover één van de voormelde activiteiten in hoofdzaak wordt uitgeoefend en niet als bijkomstige activiteit van een andere sector van de glasindustrie.

Onder "arbeiders" verstaat men zowel arbeiders als arbeidsters.

TITEL II – ONDERHANDELINGSKADER

Artikel 2.

De ondertekenende partijen en hun leden zijn akkoord om volgend punt na te leven gedurende eventuele onderhandelingen voor de periode 2017-2018 : er zullen geen eisen ingediend of besproken worden in de sector, de subsectoren en de ondernemingen uit de glasindustrie die in tegenspraak of conflict zijn met het wettelijk kader voorzien door de wet van 26/07/96 tot de bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen gewijzigd door de wet van 19 maart 2017 en door de cao nr 119 van 21 maart 2017 tot vaststelling van de maximale marge voor loonkost ontwikkeling voor de periode 2017-2018.

TITEL III - ARBEIDSVOORWAARDEN

HOOFDSTUK I – WEKELIJKE ARBEIDSDUUR EN ANCIËNNITEITSVERLOF

Artikel 3.

De conventionele wekelijkse arbeidsduur bedraagt maximum 37 uur en 50 minuten volgens de toepassingsmodaliteiten die paritair op ondernemingsvlak en rekening houdend met de imperatieven van de arbeidsorganisatie en de productie en met het oog op het behoud van de werkgelegenheid, werden afgesproken.

Bovendien, gebeurt de overgang van 38 uur naar 37 uur en 50 minuten in de vorm van een betaalde dag inhaalrust.

Artikel 4.

Na 25 jaar dienst in de onderneming wordt er aan de arbeiders een eerste verlofdag toegekend.

De dag wordt toegekend zodra de anciënniteit is bereikt.

De verlofdag wordt vastgesteld in overleg met de werkgever, rekening houdend met de arbeidsorganisatie.

Deze verlofdag is niet cumuleerbaar met een anciënniteitsdag toegekend door een vóór 31 maart 2006 afgesloten collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsvlak.

Deze verlofdag geldt niet wanneer op 31 maart 2006 gelijkaardige of voordeligere voorwaarden van kracht zijn in de vorm van een dag en/of anciënniteitspremie via een ondernemings-CAO. In dit geval, blijven enkel de voorwaarden voorzien in de ondernemings-CAO van toepassing.

HOOFDSTUK II - FUNCTIECLASSIFICATIE**Artikel 5.**

Behalve bijzondere bepalingen gesloten op het vlak van de onderneming, worden de functies van de in artikel 1 bedoelde arbeiders ingedeeld in zeven categorieën volgens de hierna vermelde algemene criteria :

Categorie 1 :

Functie die geen enkele beroepsopleiding vergt of waarvoor enkel een opleiding van zeer korte duur noodzakelijk is om de eenvoudige taken waaruit zij in hoofdzaak bestaat te kunnen uitvoeren.

Categorie 2 :

Functie die geen enkele beroepsopleiding vergt, maar waarvoor een in de onderneming verstrekte bijzondere opleiding noodzakelijk is.

Categorie 3 :

Functie die geen enkele beroepsopleiding vergt, enkel maar een opleiding van enkele dagen in de onderneming.

Categorie 4 :

Functie die een beroepsopleiding van langere duur vergt (van drie tot zes maanden).

Categorie 5 :

Veelzijdige functie betreffende meerdere uiteenlopende taken in eenzelfde afdeling of in verschillende afdelingen.

Categorie 6A en 6B :

Geschoolde arbeiders.

HOOFDSTUK III – LOONVOORWAARDEN**Artikel 6.**

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

- Vanaf 01/06/2017 worden de minimum bruto uurlonen en de reële bruto uurlonen en de ploegenpremies verhoogd met 0,8 %.
- Over de overige 0,3 % (te berekenen op dezelfde manier als de 0,8 %) kan vrij in de ondernemingen onderhandeld worden.

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

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

Artikel 7 – Minimum uurlonen.

De minimumuurlonen van de arbeiders die een in artikel 4 bepaalde functie uitoefenen worden als volgt vastgesteld in een wekelijkse arbeidsregeling van 37 uur 50 minuten.

Loonschaal 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>Winnaf</i>	Loonschaal II (0 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

Geschiedenis ter info

Loonschaal 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

Loonschaal 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

De bovenvermelde bedragen moeten worden gesteld tegenover het spilindexcijfer 104,94 (base 2013 = 100).

Artikel 8 – Ploegenpremies.

Wanneer het werk in ploegen wordt uitgevoerd, worden aan de arbeiders, zonder onderscheid van leeftijd, de volgende premies toegekend (€/uur), voor een arbeidsregeling van 37 uur en 50 minuten :

Ploeg	01/06/2017
Ochtend	0,8131
Namiddag	0,9486
Nacht	1,4810

Geschiedenis ter info

Ploeg	01/01/2015	01/01/2016	01/05/2016	01/05/2017
Ochtend	0,7707	0,7753	0,7908	0,8066
Namiddag	0,8991	0,9045	0,9226	0,9411
Nacht	1,4038	1,4122	1,4404	1,4692

De bovenvermelde bedragen moeten worden gesteld tegenover het splindexcijfer 104,94 (base 2013 = 100).

HOOFDSTUK IV – AANVULLEND EXTRAWETTELIJK VAKANTIEGELD

Artikel 9 – aanvullend extrawettelijk vakantiegeld.

De arbeiders die volledige prestaties hebben verricht van 1 november 2016 tot 31 oktober 2017 en van 1 november 2017 tot 31 oktober 2018 hebben voor elke referentieperiode recht op aanvullend extrawettelijk vakantiegeld dat overeenstemt met het loon voor minimum 165 uren arbeid, in een wekelijkse arbeidsduur van 37 uur en 50 minuten.

De arbeiders die onvolledige arbeidsprestaties hebben verricht, hebben recht op extrawettelijk vakantiegeld dat prorata temporis wordt berekend onder de volgende voorwaarden, wanneer zij, hetzij :

- in dienst zijn getreden in de loop van het dienstjaar ;
- ontslagen werden in de loop van het dienstjaar, behalve om dringende redenen ;

- gepensioneerd of bruggepensioneerd werden in de loop van het dienstjaar ;
- hun ontslag hebben ingediend of hun contract hebben beëindigd met wederzijdse toestemming in de loop van het dienstjaar.

De andere toekenningsvoorwaarden worden op het niveau van de onderneming uitgewerkt.

TITEL IV – BESTAANSZEKERHEID – GEDEELTELIJKE WERKLOOSHEID

Artikel 10.

Worden beschouwd als zijnde gedeeltelijk werkloos, de arbeiders van wie de uitvoering van de arbeidsovereenkomst niet is geschorst.

Artikel 11.

Wanneer de gedeeltelijke werkloosheid te wijten is aan economische en/of technische redenen, met uitzondering van werkloosheid wegens stakingen in de onderneming of in andere ondernemingen, ontvangen per 1 juni 2017 de in artikel 9 bedoelde arbeiders, een aanvullende dagvergoeding van minimum 10,1070 € per dag werkloosheid (stelsel 5 dagen/week), zonder beperking van het aantal dagen werkloosheid tijdens het jaar.

De aanvullende vergoeding moet worden gesteld tegenover het spilindexcijfer 105,10 (basis 2013 = 100).

Geschiedenis ter info

Op 1/01/2015 : 9,3088

Op 1/01/2016 : 9,6088

Op 1/06/2016 : 9,8010

Op 1/06/2017 : 9,9970

TITEL V – VRIJWILLIGE HALFTIJDSE TEWERKSTELLING

Artikel 12.

Om tewerkstellingsperspectieven te openen, verbinden de werkgevers er zich toe om het vrijwillariaat voor halftijds werk in hun ondernemingen aan te moedigen.

Elke tewerkgestelde arbeider heeft het recht om op ondernemingsvlak over te schakelen naar een halftijdse arbeidsregeling, op basis van een jaarlijks gemiddelde.

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

Elke aanwerving zal in de vorm van een "duo-baan" gebeuren, m.a.w. de werkgever zal het verzoek van een arbeider die naar een halftijdse arbeidsregeling wil overschakelen moeten aanvaarden voor zover twee arbeiders die dezelfde functie uitoefenen gezamenlijk een aanvraag indienen.

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

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

TITEL VI - UITZENDARBEID

Artikel 13.

De referentie inzake arbeidsovereenkomst is deze van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Er kan beroep gedaan worden op uitzendarbeid mits wat volgt.

Het beroep doen op uitzendkrachten zal gebeuren in overleg met de vakbondsafvaardiging of met de ondernemingsraad en met inachtneming van de bestaande wetgeving en collectieve arbeidsovereenkomsten.

De duur van de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid zal minstens één week bedragen, behalve in geval van bijzondere omstandigheden, die met de vakbondsafvaardiging moeten worden besproken.

De maximale duur moet worden besproken met de vakbondsafvaardiging met het oog op een eventuele contractuele aanwerving, indien de uitzendkracht minstens twaalf maanden ononderbroken tewerkgesteld is.

TITEL VII - ARBEIDSORGANISATIE

Artikel 14.

Indien het nodig blijkt de werktijdorganisatie in de onderneming te wijzigen, zullen de sociale gesprekspartners ervoor zorgen dat er enerzijds de economische en anderzijds de sociale bekommernissen in opgenomen worden, zijnde :

- de effecten op de werkgelegenheid (bijvoorbeeld mogelijkheden om er meer contracten van bepaalde en/of onbepaalde duur in op te nemen, om overuren te beperken);
- de aanpassing van de arbeidsvoorwaarden;
- de gezondheid en de veiligheid van de werknemers;
- de invloed op de inkomsten van de arbeiders.

De toepassing van de nieuwe arbeidsorganisatie zal opgevolgd worden en, indien nodig, aangepast in overleg met de vakbondsafvaardiging of de ondernemingsraad.

TITEL VIII – SOCIAAL OVERLEG

Artikel 15.

In geval van sociale conflicten, bevestigen de werkgevers en de arbeiders hun vaste intentie om de aangepaste conventionele bemiddelingsprocedures te volgen, met inbegrip van het beroep doen op de Voorzitter van het Paritair Comité in zijn hoedanigheid van sociaal bemiddelaar.

TITEL IX – SOCIALE VREDE

Artikel 16.

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

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

TITEL X - GELDIGHEID

Artikel 17.

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

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

Artikel 18.

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

ooOoo

ADRESSEN GEWESTELIJKE AFDELINGEN

BRABANT WALLON

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

BRUXELLES - VLAAMS BRABANT

Rue Watteuu 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

