



**ERRATUM**

**Commission paritaire de l'industrie verrière**

**CCT n° 154738/CO/115  
du 26/09/2019**

Correction du texte néerlandais :

- Le préambule doit être corrigé comme suit :  
« 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 door het Koninklijk besluit **van 19 april 2019** tot uitvoering van artikel 7, § 1, van de wet van 26 juli 1996 (...) : ».
- L'article 2 doit être corrigé comme suit : « De ondertekenende partijen en hun leden zijn akkoord om volgend punt na te leven gedurende eventuele onderhandelingen voor de periode 2019-2020 : er zullen geen eisen ingediend of besproken worden in de sector, de subsectoren en de ondernemingen uit de glasindustrie die in tegenspraak of conflict zijn met het wettelijk kader voorzien door de wet van 26 juli 1996 tot de bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen gewijzigd door de wet van 19 maart 2017 en door het koninklijk besluit **van 19 april 2019** tot uitvoering van artikel 7, § 1 (...) ».

Correction du texte français :

- A l'article 5, « **(1)** » doit être ajouté entre « d'une » et « semaine » au Groupe 3.

**ERRATUM**

**Paritair Comité voor het glasbedrijf**

**CAO nr. 154738/CO/115  
van 26/09/2019**

Verbetering van de Nederlandstalige tekst :

- Preambule moet als volgt verbeterd worden :  
« 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 door het Koninklijk besluit **van 19 april 2019** tot uitvoering van artikel 7, § 1, van de wet van 26 juli 1996 (...) : ».
- Artikel 2 moet als volgt verbeterd worden :  
« De ondertekenende partijen en hun leden zijn akkoord om volgend punt na te leven gedurende eventuele onderhandelingen voor de periode 2019-2020 : er zullen geen eisen ingediend of besproken worden in de sector, de subsectoren en de ondernemingen uit de glasindustrie die in tegenspraak of conflict zijn met het wettelijk kader voorzien door de wet van 26 juli 1996 tot de bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen gewijzigd door de wet van 19 maart 2017 en door het koninklijk besluit **van 19 april 2019** tot uitvoering van artikel 7, § 1 (...) ».

Verbetering van de Franstalige tekst :

- In artikel 5 moet « **(1)** » ingevoerd worden tussen « d'une » en « semaine » in « Groupe 3 ».

Correction du texte néerlandais :

- L'article 15 doit être corrigé comme suit : « Onverminderd de bepalingen (...), 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 2000 **en door de wet van 10 augustus 2001**, hebben de in artikel 1 bedoelde arbeiders het recht, met behoud van hun normaal loon, het werk te verzuimen om volgende redenen en voor als volgt bepaalde duur : ».
- A l'article 22, troisième ligne du tableau « 15 tot minder dan 15 jaar » doit être corrigé en « 15 tot minder dan **20** jaar ».
- A l'article 30, « veertien dagen » doit être remplacé par « **vijftien dagen** ».

Décision du 16 -10- 2020

Verbetering van de Nederlandstalige tekst :

- Artikel 15 moet als volgt verbeterd worden : « Onverminderd de bepalingen (...), 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 2000 **en door de wet van 10 augustus 2001**, hebben de in artikel 1 bedoelde arbeiders het recht, met behoud van hun normaal loon, het werk te verzuimen om volgende redenen en voor als volgt bepaalde duur : ».
- In artikel 22, derde lijn van de tabel moet « 15 tot minder dan 15 jaar » als volgt verbeterd worden : « 15 tot minder dan **20** jaar ».
- In artikel 30, moet « veertien dagen » vervangen worden door « **vijftien dagen** ».

Beslissing van 16 -10- 2020



***CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE REMUNERATION EN 2019-2020***  
***MIROITERIE (115.03)***

**Convention collective de travail du 26 septembre 2019, conclue au sein de la Commission paritaire de l'industrie verrière (CP 115), relative aux conditions de travail et de rémunération, aux accords pour l'emploi et la formation, et aux autres modalités de travail dans le sous-secteur de la miroiterie et de la fabrication de vitraux d'art en 2019 et 2020**

**PREAMBULE**

Les partenaires sociaux entendent conclure un accord fermé qui, d'une part, respecte la loi du 26 juillet 1996 concernant la promotion de l'emploi et la sauvegarde préventive de la compétitivité, modifiée par la loi du 19 mars 2017 et l'Arrêté royal du 19 avril 2019 portant exécution de l'article 7, § 1er, de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité fixant la marge maximale pour l'évolution du coût salarial pour la période 2019-2020, et les conventions collectives de travail conclues pour tout le secteur de l'industrie du verre et qui, d'autre part, tient compte de la réalité socio-économique qui préside dans le sous-secteur de la transformation du verre plat, autrement dit dans la miroiterie.

**TITRE I - CHAMP D'APPLICATION**

**Article 1.**

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des usines et entreprises des secteurs d'activité suivants, y compris le montage et la pose assumés par elle, à l'exception de la société anonyme AGC MIRODAN N.V., sise à 8501 Heule, Industrielaan 1 :

- 1° verres plats assemblés et/ou transformés et/ou façonnés, par exemple : vitrages isolants, verres à glaces, verres rodés, biseautés, argentés, gravés, décorés, bombés, matés, mousselines, d'une façon générale, la miroiterie et autres;
- 2° fabrication de vitraux d'art.

Cependant les dispositions prévues aux articles 23 à 26 de la présente convention collective de travail s'appliquent aussi intégralement à la société anonyme AGC MIRODAN N.V. (Industrielaan 1 – 8501 Heule).

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

**TITRE II – ENCADREMENT DES NEGOCIATIONS**

# **Commission paritaire 115**

## **Ouvriers et ouvrières de l'industrie du verre**

### **Article 2.**

Les parties signataires et leurs membres sont d'accord que, pendant la durée d'éventuelles négociations pour la période 2019-2020, le point suivant soit respecté. Aucune revendication, qui est en contradiction avec le cadre légal prévu par la loi du 26/07/1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité, modifiée par la loi du 19 mars 2017, et l'Arrêté royal du 19 avril 2019 portant exécution de l'article 7, § 1er, de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité fixant la marge maximale pour l'évolution du coût salarial pour la période 2019-2020, ne sera introduite ou discutée au sein du secteur, au sein des sous-secteurs et des entreprises de l'industrie du verre.

### **TITRE III - CONDITIONS DE TRAVAIL**

#### **CHAPITRE I - DUREE HEBDOMADAIRE DE TRAVAIL**

##### **Article 3.**

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

#### **CHAPITRE II – CONGES D'ANCIENNETE**

##### **Article 4.**

Les ouvriers ont droit aux congés d'ancienneté conformément à ce qui suit :

- un jour de congé après 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise;
- deux jours de congé après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise;
- trois jours de congé après 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Ces jours sont accordés dès que l'ancienneté est atteinte.

Les dates de congé sont fixées en accord avec l'employeur, tenant compte de l'organisation du travail.

#### **CHAPITRE III - CLASSIFICATION DES FONCTIONS**

##### **A. Personnel de fabrication**

##### **Article 5.**

Les fonctions des ouvriers occupés dans la fabrication sont classées en six groupes selon les critères généraux ci-après :

##### **Groupe 1**

## **Commission paritaire 115**

### **Ouvriers et ouvrières de l'industrie du verre**

Ne nécessite aucune formation scolaire préalable, formation professionnelle interne inférieure à une (1) semaine, exécution de simples tâches répétitives sur un poste de travail, savoir lire et écrire, qualité de travail et rendement suffisants, attention soutenue.

#### Groupe 2

Ne nécessite aucune formation scolaire spécifique préalable, formation professionnelle interne d'une (1) semaine maximum, exécution de simples tâches répétitives sur plusieurs postes de travail, savoir lire et écrire, qualité de travail et rendement suffisants, attention soutenue.

#### Groupe 3

Formation professionnelle interne d'une <sup>(1)</sup> semaine à moins d'un (1) mois, exécution de tâches plus difficiles qui nécessitent une formation plus longue sur plusieurs postes de travail, être capable d'exécuter les fonctions des groupes 1 et 2, niveau A3 ou équivalent. Les gardes et concierges sont également classés dans ce groupe. Qualité de travail et rendement suffisants.

#### Groupe 4

Formation professionnelle interne d'un (1) mois à moins de trois (3) mois, exécution de tâches qui nécessitent une période d'adaptation et une connaissance spécifique sur plusieurs postes de travail, niveau A3 ou équivalent.

#### Groupe 5

Formation professionnelle interne de trois (3) à six (6) mois, exécution de tâches qui nécessitent une connaissance professionnelle (spécialisation), savoir travailler presque indépendamment (avec un soutien hiérarchique minimal), niveau A2 ou équivalent.

#### Groupe 6

Formation professionnelle interne de six (6) mois ou plus, exécution de plusieurs tâches sur plusieurs postes de travail qui nécessitent une connaissance du métier approfondie, savoir travailler de manière complètement autonome, niveau A2 ou équivalent.

### **B. Personnel d'entretien et des services auxiliaires**

#### **Article 6.**

Les ouvriers occupés dans les services d'entretien et auxiliaires sont classés comme suit :

- 1° les manœuvres spécialisés sont classés, au minimum dans le groupe 5 prévu à l'article 5.
- 2° les ouvriers qualifiés sont classés comme suit :

## **Commission paritaire 115**

### **Ouvriers et ouvrières de l'industrie du verre**

- 1) Catégorie A : nouveaux diplômés A4, A3, B2.
- 2) Catégorie B : nouveaux diplômés A4, A3, B2 après une période d'essai.
- 3) Catégorie C : diplômés A4 ou B6, ayant au moins deux ans d'expérience.
- 4) Catégorie D : diplômés A3, B2 ou B1, ayant au moins cinq ans d'expérience.
- 5) Brigadiers : diplômés comme prévu pour la catégorie D et exerçant un commandement.

L'accès aux catégories supérieures est prévu en cas de mérite exceptionnel ou d'ancienneté suffisante pour les ouvriers qui ne sont pas diplômés comme prévu à l'article 6, 2°.

Le passage d'une catégorie à une autre implique cependant, comme le passage d'un groupe de base à un autre, un rendement et une qualité de travail suffisants.

#### **Article 7.**

L'application objective des critères définis aux articles 5 et 6 fait l'objet d'un examen paritaire au sein de l'entreprise.

### **TITRE IV - CONDITIONS DE REMUNERATION**

#### **Article 8.**

Les salaires minimums bruts sectoriels et les salaires bruts réels sont augmentés au 01/07/2019 de 1,1% avec un minimum de 0,16€/heure (en base 38h/semaine)<sup>1</sup>.

Les primes d'équipes sont augmentées au 01/07/2019 de 1,1%.

En compensation d'un accord fermé dans le sous-secteur de la miroiterie, les entreprises épuisent la marge salariale en octroyant, de façon non récurrente :

- en juillet 2019 des éco-chèques d'une valeur de 125 € ; et
- en juillet 2020 des éco-chèques d'une valeur de 75 € ;

selon des modalités identiques à celles prévues pour l'octroi des éco-chèques récurrents (article 13 de la présente convention collective de travail).

#### **Article 9 – Salaires horaires minimum**

##### **A. Personnel de fabrication**

Les salaires horaires minimums des ouvriers exerçant une profession définie à l'article 5 sont fixés comme suit pour un régime de travail de 38 heures par semaine :

---

<sup>1</sup> L'augmentation minimale de 0,16€ est prévue pour un salaire relatif à un régime de travail de 38h/semaine. Si le régime de travail hebdomadaire est différent, une péréquation est nécessaire lorsque le salaire horaire payé correspond à ce régime de travail différent (quand les jours de repos compensatoire sont payés). Par exemple, en cas de régime de travail de 40h/semaine avec le salaire de la semaine de 40 heures (et donc avec les jours de repos compensatoire payés), l'augmentation minimale sera de 0,1520€ (ce qui correspond à  $0,16€ \times (38/40)$ ).

**Commission paritaire 115**  
**Ouvriers et ouvrières de l'industrie du verre**

- Jusqu'au 30 juin 2019 (montants applicables depuis le 01/08/2018) :

Groupe	Jusqu'au 30/06/2019
1	11,3623
2	11,6345
3	11,9543
4	12,3154
5	12,6338
6	13,3950

- A partir du 1<sup>er</sup> juillet 2019 :

Groupe	À partir du 01/07/2019
1	11,5223
2	11,7945
3	12,1143
4	12,4754
5	12,7938
6	13,5550

Les montants susmentionnés sont mis en regard de l'indice-pivot 107,04 (base 2013 = 100).

A l'embauche, les ouvriers qui exercent une fonction classée en groupe 1, 2 ou 3, perçoivent un salaire égal à 95 % du salaire pour ces groupes et ce durant quatre semaines de travail effectif au maximum. Pendant cette période l'ouvrier est formé et supervisé dans la fonction. Le système ne peut être appliqué qu'une seule fois au même ouvrier, sauf en ce qui concerne les étudiant(e)s.

**B. Personnel d'entretien et des services auxiliaires**

Les salaires horaires minimums des ouvriers exerçant une profession définie à l'article 6, sont fixés comme suit pour un régime de travail de 38 heures par semaine :

- Jusqu'au 30 juin 2019 (montants applicables depuis le 01/08/2018) :

Groupe	Jusqu'au 30/06/2019
5	12,6338
6	13,3950
A	13,3950
B	13,8355
C	14,2718
D	14,7100
Brigadiers	15,1516

**Commission paritaire 115**  
**Ouvriers et ouvrières de l'industrie du verre**

- A partir du 1<sup>er</sup> juillet 2019 :

Groupe	À partir du 01/07/2019
5	12,7938
6	13,5550
A	13,5550
B	13,9955
C	14,4318
D	14,8718
Brigadiers	15,3183

Les montants susmentionnés sont mis en regard de l'indice-pivot 107,04 (base 2013 = 100).

**Article 10 – Primes d'équipes**

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

- Jusqu'au 30 juin 2019 (montants applicables depuis le 01/08/2018) :

Equipe	Jusqu'au 30/06/2019
matin	0,4914
Après-midi	0,4914
nuit	1,7631

- À partir du 1<sup>er</sup> juillet 2019 :

Equipe	À partir du 01/07/2019
matin	0,4968
Après-midi	0,4968
nuit	1,7825

Les montants susmentionnés sont mis en regard de l'indice-pivot 107,04 (base 2013 = 100).

Les ouvriers travaillant exclusivement la nuit reçoivent également une prime de 1,7285 €/heure jusqu'au 30 juin 2019, et de 1,7825 €/heure à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2019.

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



## **Commission paritaire 115**

### **Ouvriers et ouvrières de l'industrie du verre**

#### **TRAVAIL DES SAMEDIS, DIMANCHES ET JOURS FERIES LEGAUX**

##### **Article 11.**

Les ouvriers occupés en régime de travail normal le samedi bénéficient de la prime d'équipe doublée correspondante comme prévu à l'article 10 pour le travail en équipes le samedi.

##### **Article 12.**

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

#### **ECO-CHEQUE**

##### **Article 13.**

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

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

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

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

L'avantage « éco-chèques » peut éventuellement être accordé sous une autre forme, qui en tenant compte du traitement fiscal et parafiscal des éco-chèques, représente le même coût. Cette transposition devait être réalisée avant le 31 octobre 2011 moyennant une convention collective de travail conclue au niveau de l'entreprise, déposée au Greffe des Relations Collectives du Travail du SPF Travail, Emploi et Concertation Sociale.

Conformément à l'article 8 al. 3, en compensation d'un accord fermé, des éco-chèques complémentaires non-récurrents sont accordés selon les mêmes modalités que celles mentionnées dans le présent article :

- en juillet 2019 des éco-chèques d'une valeur de 125 € ; et
- en juillet 2020 des éco-chèques d'une valeur de 75 €.

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

##### **Article 14.**

## **Commission paritaire 115**

### **Ouvriers et ouvrières de l'industrie du verre**

Le montant des salaires horaires minimums fixés à l'article 9, les primes d'équipes fixées à l'article 10, ainsi que les salaires effectivement payés, sont rattachés à l'indice santé fixé mensuellement par le Service Public Fédéral de l'Economie et publié au Moniteur belge, conformément aux dispositions de la convention collective de travail du 30 septembre 1998, conclue au sein de la Commission paritaire de l'industrie verrière, concernant la liaison des salaires à l'indice santé, enregistrée sous le numéro 72208 et modifiée par la convention collective de travail du 21 février 2006 enregistrée sous le numéro 80260.

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

#### **PAIEMENT DES ABSENCES JUSTIFIEES**

##### **Article 15.**

Sans préjudice des dispositions de l'article 30 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, de la convention collective de travail n° 74 du 17 novembre 1999 concernant le maintien de la rémunération normale des travailleurs cohabitants légaux pour les jours d'absence à l'occasion de certains événements familiaux (ratifiée par l'AR du 7 février 2000 paru au MB du 24 février 2000) et de l'arrêté royal du 28 août 1963 relatif au maintien de la rémunération normale des ouvriers, des travailleurs domestiques, des employés et des travailleurs engagés pour le service des bâtiments de navigation intérieure, pour les jours d'absence à l'occasion d'événements familiaux ou en vue de l'accomplissement d'obligation civiques ou de missions civiles, modifié par les arrêtés royaux des 9 et 22 juillet 1970, 18 novembre 1975, 16 janvier 1978, 12 août 1981, 8 juin 1984, 27 février 1989, 7 février 1991, 19 novembre 1998 et 9 janvier 2000 et par la loi du 10 août 2001, les ouvriers visés à l'article 1 de la présente convention, ont le droit de s'absenter du travail, avec maintien de leur salaire normal, pour les motifs suivants et pour une durée fixée comme suit :

Motif de l'absence	Durée de l'absence
Décès des grands-parents habitant chez l'ouvrier.	Un jour complémentaire aux deux jours prévus par l'arrêté royal précité.
Communion solennelle ou participation d'un enfant de l'ouvrier ou de son conjoint ou du cohabitant légal à la fête de la jeunesse laïque.	Un jour à choisir dans la semaine qui précède ou qui suit la cérémonie.

**Commission paritaire 115**  
**Ouvriers et ouvrières de l'industrie du verre**

**TITRE V - SECURITE D'EXISTENCE**

**CHAPITRE I – PRINCIPES GENERAUX**

**Article 16.**

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

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

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

**CHAPITRE II - AVANTAGES SOCIAUX**

**A. Chômage temporaire**

**Article 17.**

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

**Article 18.**

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

Jusqu'au 30 juin 2019, l'allocation pour un régime de travail de 38 heures par semaine est fixée à (montants applicables depuis le 01/09/2018):

- 11,6451 EUR par jour chômé dans un régime de 5 jours/semaine;
- 9,7580 EUR par jour chômé dans un régime de 6 jours/semaine.

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

- 14,7204 EUR par jour chômé dans un régime de 5 jours/semaine;
- 12,2673 EUR par jour chômé dans un régime de 6 jours/semaine.

## **Commission paritaire 115**

### **Ouvriers et ouvrières de l'industrie du verre**

A partir du 1<sup>er</sup> juillet 2019, cette allocation pour un régime de travail de 38 heures par semaine est fixée à :

- 11,7732 € par jour chômé dans un régime de 5 jours/semaine;
- 9,8653 € par jour chômé dans un régime de 6 jours/semaine.

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

- 14,8823 € par jour chômé dans un régime de 5 jours/semaine;
- 12,4022 € par jour chômé dans un régime de 6 jours/semaine.

Ces montants sont mis en regard de l'indice-pivot 107,20 (base 2013 = 100).

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

Les montants cités dans cet article varient selon le système de liaison, défini pour l'évolution des seuils du régime général de la sécurité sociale par la loi du 2 août 1971, publiée au M.B. du 20 août 1971.

#### **Article 19.**

L'allocation octroyée en vertu de l'article 18 n'est due que lorsque l'ayant droit chôme réellement.

#### **Article 20.**

Le paiement de l'allocation ne se fait qu'après vérification des fiches de contrôle. L'allocation est payée avec la même périodicité que les salaires.

#### **Article 21.**

Pour l'application des articles 24 et 25 de la présente convention collective de travail quarante jours de chômage temporaire par an sont assimilés à des jours travaillés.

Pour les ouvriers qui ne totalisent pas 220 jours travaillés ou assimilés parce qu'ils ont connu du chômage temporaire, le principe du paiement « pro rata temporis » est d'application.

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

**Commission paritaire 115**  
**Ouvriers et ouvrières de l'industrie du verre**

**TITRE VI - SECURITE D'EMPLOI**

**Article 22.**

En cas de mutation de fonction d'un ouvrier à l'intérieur d'une société, l'employeur alloue à l'ouvrier une indemnité compensatoire si la rémunération horaire moyenne de l'ouvrier est inférieure à l'ancienne rémunération.

Cette indemnité est fixée aux taux et pour les périodes repris ci-dessous, en prenant pour base la différence entre les deux rémunérations susmentionnées telles qu'expliquées ci-après :

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

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

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

Aucune indemnité n'est payée :

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

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

## **Commission paritaire 115**

### **Ouvriers et ouvrières de l'industrie du verre**

Cette indemnité est calculée au moment de la mutation et, hormis sa diminution progressive respectivement à 90 et 80 % de son montant, est constante pendant toute la période d'indemnisation, au prorata du temps de travail presté. Elle varie toutefois proportionnellement si l'écart entre le salaire perdu et le salaire actuel varie.

#### **TITRE VII - AUTRES AVANTAGES**

##### **CHAPITRE I - PECULE EXTRALEGAL COMPLEMENTAIRE AU PECULE DE VACANCES**

###### **Article 23.**

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

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

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

Sont assimilés à des jours travaillés :

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

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

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

###### **Article 24.**

Les ouvriers qui ne totalisent pas 220 jours travaillés et y assimilés par an parce qu'ils sont entrés en service dans le courant de l'exercice, parce qu'ils ont été malades dans les conditions prévues à l'article 23, parce que le contrat a pris fin

- pour cas de force majeure ou
- par démission ou par consentement mutuel ou
- par licenciement sauf pour motif grave, ou

## **Commission paritaire 115**

### **Ouvriers et ouvrières de l'industrie du verre**

- parce qu'ils ont été pensionnés,

obtiennent un pécule extralégal complémentaire au pécule de vacances équivalent au salaire pour :

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

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

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

#### **Article 25.**

Pour le calcul du pécule extralégal complémentaire au pécule de vacances, la période de référence débute le 1er décembre et se termine le 30 novembre de l'année suivante.

L'ancienneté à prendre en considération est celle acquise dans l'entreprise.

L'ancienneté et le salaire à prendre en considération sont déterminés par la situation au 30 novembre.

L'ancienneté et le salaire à prendre en considération pour les ouvriers qui ne sont plus en service dans l'entreprise à la date précitée sont déterminés par la situation au dernier jour d'occupation.

#### **Article 26.**

Ce pécule extralégal complémentaire au pécule de vacances est payable au plus tard en décembre, avant la Noël, ou à l'expiration du contrat de travail pour les ouvriers visés à l'article 24.

### **CHAPITRE II - PRIME DE DEPART**

#### **Article 27.**

Une prime de départ égale au dernier pécule extralégal complémentaire au pécule de vacances dont question aux articles 23 à 26 est accordée aux ouvriers qui quittent l'entreprise à l'âge de bénéficier du régime de chômage avec complément d'entreprise et, en l'absence de régime de chômage avec complément d'entreprise, au plus tard lors de la prise de cours d'une pension anticipée ou de la pension légale.

**Commission paritaire 115**  
**Ouvriers et ouvrières de l'industrie du verre**

Par dernier pécule extralégal complémentaire au pécule de vacances, on entend le pécule tel que calculé l'année qui précède le départ de l'ouvrier.

**CHAPITRE III - COURS DU SOIR**

**Article 28.**

Les ouvriers désireux de se perfectionner dans le métier exercé (cours relatifs au façonnage du verre pour le personnel de production ou ayant trait à la spécialité exercée, pour le personnel d'atelier et d'entretien), peuvent, à leur demande, obtenir un crédit de jours de congé complémentaire destiné à faciliter la préparation et la présentation de leurs examens de fin d'année.

Cette disposition vise uniquement les ouvriers ayant rentré, au début de l'année académique, le certificat d'inscription aux cours et dont la demande a été examinée et acceptée par le chef hiérarchique.

Les cours par correspondance n'entrent pas en ligne de compte, sauf pour les personnes qui se préparent aux épreuves d'un jury central.

**Article 29.**

Les ouvriers ont droit au crédit de jours suivant :

Niveau des cours suivis	Nombre d'heures de cours effectivement suivis pendant une année académique	Congés octroyés
1. Niveau technique supérieur et assimilé - anciennement B1	- Plus de 300 heures - De 200 à 300 heures - Moins de 200 heures	5 jours 4 jours 1 jour
2. Niveau technique et professionnel secondaires supérieurs et assimilés – anciennement B6/B2	- Plus de 300 heures - Moins de 300 heures	3 jours 1 jour
3. Niveau technique et professionnel secondaires inférieurs et assimilés – trois premières années – anciennement B6/B2	- Plus de 300 heures - Moins de 300 heures	3 jours 1 jour

Le tableau repris ci-dessus a été établi en tenant compte non seulement du niveau des cours suivis mais également de l'ampleur des matières sur lesquelles portent les examens.

**Article 30.**



## **Commission paritaire 115**

### **Ouvriers et ouvrières de l'industrie du verre**

Le crédit de jours doit être utilisé dans le courant de la période allant des quinze jours précédant immédiatement le début de la session des examens jusqu'à la fin de cette session.

Le crédit de jours peut être scindé mais uniquement en journées entières.

Le congé doit toujours être sollicité au préalable et fixé en accord avec le chef hiérarchique.

Ce crédit n'est accordé qu'une fois par année académique.

#### **Article 31.**

Sont exclus du bénéfice du présent avantage, les ouvriers qui sont en préavis ou sous le coup d'une mesure de licenciement au début des examens.

#### **Article 32.**

Les jours de congé accordés en vertu des articles 28 à 30 sont assimilés à des jours de travail effectif pour le calcul des jours de repos compensatoires éventuellement prévus dans le cadre du régime de durée de travail qui est applicable aux bénéficiaires de congé, ainsi que pour le calcul du pécule extralégal complémentaire au pécule de vacances.

#### **Article 33.**

Les dispositions nécessaires sont prises, dans les limites prévues par la loi, pour que le congé accordé en vertu des articles 28 à 30, ne porte pas préjudice aux droits des intéressés en ce qui concerne les avantages prévus par la législation ou par une convention collective de travail conclue dans le secteur ou dans l'entreprise.

#### **Article 34.**

Les avantages octroyés en vertu des articles 28 à 30 ne peuvent être cumulés avec des avantages similaires accordés par voie légale ou conventionnelle.

### **CHAPITRE IV - DELEGUE SYNDICAL**

#### **Article 35.**

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

Ce pot de jours de crédit est destiné à permettre aux membres en exercice de la délégation syndicale de participer à certaines missions syndicales en dehors de l'entreprise, autres que des activités de formation ou des réunions paritaires organisées au niveau de la Commission paritaire de l'industrie verrière, du sous-secteur ou de l'entreprise.

**Commission paritaire 115**  
**Ouvriers et ouvrières de l'industrie du verre**

**TITRE VIII - HEURES SUPPLEMENTAIRES**

**Article 36.**

Les entreprises s'engagent à tout mettre en œuvre pour limiter au maximum, en concertation avec la délégation syndicale, les heures supplémentaires non récupérées.

**TITRE IX - ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL**

**Article 37.**

Les parties signataires défendent auprès de leurs membres le principe que toutes les possibilités offertes par la loi du 16 mars 1971 sur le travail et par la convention collective de travail n° 42 du 2 juin 1987, d'adapter le travail aux nécessités socio-économiques, peuvent être discutées au niveau de l'entreprise.

**TITRE X - FLEXIBILITE**

**Article 38.**

En exécution de la convention collective de travail du 26 septembre 2019, conclue au sein de la Commission paritaire de l'industrie verrière (CP 115), relative au régime des heures supplémentaires en exécution de la loi du 17 août 2013 relative à la modernisation du travail et portant dispositions diverses, la limite interne de 143 heures dans laquelle des heures supplémentaires peuvent être payées à place d'être récupérées sur base annuelle dans le cadre d'un surcroît de travail est d'application automatique (« self-executing ») et se réalise selon les modalités suivantes :

- pour les ouvriers travaillant en dehors des locaux de l'entreprise ;
- pour les ouvriers occupés à l'entretien ;
- en cas d'absence de chefs d'équipe ayant des compétences spécifiques et dont les possibilités de remplacement sont limitées ;
- en cas de mise au travail sur base volontaire d'ouvriers qui prestent uniquement le week-end dans l'entreprise, pour remplacement d'un ouvrier durant la semaine ;
- pour les ouvriers de la production en cas de panne à une machine ou de livraison tardive de matières premières.

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

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

En ce qui concerne les mesures d'augmentation de la limite interne à 143 heures, conformément à ladite convention collective de travail du 26 septembre 2019, conclue au sein

## **Commission paritaire 115**

### **Ouvriers et ouvrières de l'industrie du verre**

de la Commission paritaire de l'industrie verrière, relative au régime des heures supplémentaires en exécution de la loi du 17 août 2013 relative à la modernisation du travail et portant dispositions diverses, elles sont d'application automatique (self-executing), moyennant éventuellement les procédures ou formalités légales.

En cas de difficulté flagrante non résolue au niveau local, la partie la plus diligente pourra saisir par lettre recommandée adressée au Président la Commission paritaire dont le bureau de conciliation se prononcera dans les plus brefs délais et au maximum trente jours ouvrables après la réception de la demande par le Président de la Commission paritaire.

#### **TITRE XI - ORGANISATION DU TRAVAIL**

##### **Article 39.**

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

- les effets sur l'emploi (par exemple les possibilités d'insérer davantage de contrats à durée déterminée et/ou indéterminée, de réduire les heures supplémentaires);
- l'adaptation des conditions de travail;
- la santé et la sécurité des travailleurs;
- les effets sur les revenus des ouvriers.

L'application de la nouvelle organisation du travail sera suivie et, si besoin, adaptée en concertation avec la délégation syndicale ou le conseil d'entreprise.

L'employeur informe par ailleurs le Comité de prévention et de protection sur les lieux de travail des aspects éventuels relatifs à la santé et la sécurité au travail qui découleraient de cette modification de l'organisation du temps de travail.

#### **TITRE XII - TRAVAIL INTERIMAIRE**

##### **Article 40.**

La référence en matière de contrat de travail est celle de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Le recours à l'intérim est possible moyennant ce qui suit :

- le recours au travail intérimaire se fera en concertation avec la délégation syndicale ou le conseil d'entreprise, dans le respect des lois et conventions collectives de travail en vigueur.

## **Commission paritaire 115**

### **Ouvriers et ouvrières de l'industrie du verre**

- la durée du contrat de travail pour travail intérimaire sera au minimum d'une semaine, sauf en cas de circonstances particulières à discuter avec la délégation syndicale.
- La durée maximale doit être discutée avec la délégation syndicale, en vue d'un éventuel engagement sous contrat, lorsque l'intérim atteint au moins neuf mois continus.

#### **TITRE XIII - TRAVAIL A MI-TEMPS VOLONTAIRE**

##### **Article 41.**

En vue d'ouvrir les perspectives d'emploi, les employeurs s'engagent à favoriser le volontariat pour le travail à mi-temps dans leurs entreprises.

Chaque ouvrier occupé a le droit de passer à un régime de travail à mi-temps au niveau de l'entreprise, sur base annuelle moyenne.

Cependant le nombre d'ouvriers occupés à mi-temps est limité à 2% du nombre total d'ouvriers inscrits au registre du personnel.

Cet engagement sera réalisé sous la forme de « carrière duo », c'est-à-dire que l'employeur sera tenu d'accepter la demande d'un ouvrier de passage au régime de travail à mi-temps pour autant que deux ouvriers travaillant dans la même fonction en fassent la demande conjointement.

Le passage au régime de travail à mi-temps doit être effectué endéans les trois mois après la demande de modification du régime de travail.

Le contrat de travail de l'ouvrier est modifié du moins en ce qui concerne le régime de travail. Ce régime de travail ne peut être modifié ultérieurement que moyennant accord de l'employeur.

#### **TITRE XIV – CREDIT-TEMPS ET RCC**

##### **Article 42.**

En cas de surcharge de travail pour les ouvriers à cause du crédit-temps, il sera possible d'examiner au niveau de l'entreprise d'éventuelles solutions à cette surcharge de travail.

##### **Article 43.**

Pour le calcul du complément d'entreprise en cas de régime de chômage avec complément d'entreprise, la rémunération nette de référence est calculée sur base de prestations plein temps que l'ouvrier a prestées avant le début de ses prestations éventuelles à temps partiel dans le cadre du crédit-temps, et à condition que l'allocation légale de chômage soit elle-même calculée sur base d'une rémunération pour des prestations à temps plein.

# **Commission paritaire 115**

## **Ouvriers et ouvrières de l'industrie du verre**

### **TITRE XV - TRANSPORT ET MOBILITE**

#### **Article 44.**

En dérogation à l'article 9 de la convention collective de travail du 26 septembre 2019, conclue au sein de la Commission paritaire de l'industrie du verre, relative aux frais de transport, l'intervention de l'employeur est accordée pour autant que la distance aller simple ou retour parcourue soit égale ou supérieure à 3 km.

### **TITRE XVI - GROUPES A RISQUE ET FORMATION PROFESSIONNELLE**

#### **Article 45.**

Les modalités relatives aux groupes à risque et à la formation professionnelle sont déterminées par la convention collective de travail du 26 septembre 2019 conclue au sein de la Commission paritaire de l'industrie verrière (CP 115), relative aux efforts en faveur des personnes appartenant aux groupes à risque et à la formation professionnelle des ouvriers de l'industrie verrière en 2019 et 2020.

Chaque année, au plus tard pour le 31 mars, les entreprises présentent à la délégation syndicale pour les ouvriers un plan résumant les formations qui ont été données durant l'année précédente.

### **TITRE XVII - SECURITE D'EMPLOI**

#### **Article 46.**

Si, durant la période couverte par la présente convention collective de travail, l'emploi devait être menacé drastiquement pour des raisons économiques, l'entreprise donnera priorité à des mesures préservant l'emploi en fonction de la situation (financière, concurrentielle, technique, ...) propre à l'entreprise concernée, avant de procéder à licenciement.

### **TITRE XVIII - CONCERTATION SOCIALE**

#### **Article 47.**

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

### **TITRE XIX - PAIX SOCIALE**

#### **Article 48.**

## **Commission paritaire 115**

### **Ouvriers et ouvrières de l'industrie du verre**

Les partenaires sociaux conviennent que s'agissant d'un accord collectif fermé, les organisations syndicales signataires de la présente convention et leurs membres s'engagent jusqu'au 31 décembre 2020 à ne poser auprès des employeurs ressortissants au sous-secteur de la miroiterie et de la fabrication de vitraux d'art, en faveur du personnel ouvrier, aucune revendication supplémentaire impactant la marge salariale maximale 2019-2020.

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

#### **TITRE XX - VALIDITE**

##### **Article 49.**

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2019 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2020.

##### **Article 50.**

Les dispositions plus favorables des conventions collectives de travail conclues au sein des entreprises maintiennent leurs effets pendant toute la durée de la présente convention collective de travail.

##### **Article 51.**

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

\*\*\*

**Paritair comité 115**  
**Arbeiders en arbeidsters van de glasindustrie**

<b>ARBEIDS- EN LOONVOORWAARDEN IN 2019-2020</b> <b>SPIEGELMAKERIJEN (115.03)</b>
---

**Collectieve arbeidsovereenkomst van 26 september 2019, 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 subsector van de spiegelmakerij en van de fabricage van kunstramen in 2019 en 2020**

**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 door het Koninklijk besluit tot uitvoering van artikel 7, § 1, van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen tot vaststelling van de maximale marge voor loonkost ontwikkeling voor de periode 2019-2020, en de collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten voor de ganse glassector respecteert, en anderzijds, rekening houdt met socio-economische realiteit die leeft in de subsector van de verwerking van vlakglas, m.a.w. in de spiegelmakerij.

\* van 19 april 2019

**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**

**Paritair comité 115**  
**Arbeiders en arbeidsters van de glasindustrie**

**Artikel 2.**

De ondertekenende partijen en hun leden zijn akkoord om volgend punt na te leven gedurende eventuele onderhandelingen voor de periode 2019-2020 : 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 het Koninklijk besluit tot uitvoering van artikel 7, § 1, van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen tot vaststelling van de maximale marge voor loonkost ontwikkeling voor de periode 2019-2020.

*\* van 19 april 2019*

**TITEL III – ARBEIDSVOORWAARDEN**

**HOOFDSTUK I – WEKELIJKSE 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.



**Paritair comité 115**  
**Arbeiders en arbeidsters van de glasindustrie**

**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.

**Paritair comité 115**  
**Arbeiders en arbeidsters van de glasindustrie**

**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 5 bepaalde groep 5.
- 2° De geschoolde arbeiders worden als volgt ingedeeld:
  - 1) Categorie A : nieuw gediplomeerden A4, A3, B2.
  - 2) Categorie B : nieuw gediplomeerden A4, A3, B2 na een proeftijd.
  - 3) Categorie C : gediplomeerden A4 of B6, met tenminste twee jaar ervaring.
  - 4) Categorie D : gediplomeerden A3, B2 of B1, met tenminste vijf jaar ervaring.
  - 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**

**Artikel 8.**

De sectorale minimum bruto-lonen en de reële bruto-lonen worden op 01/07/2019 verhoogd met 1,1%, met een minimum van 0,16€/uur (op basis van 38u/week)<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> De minimumverhoging van 16 cent is voorzien voor een loon dat gekoppeld is aan een 38-uren/week arbeidsregime. Als de wekelijkse werkschema's verschillen, is een gelijktrekking vereist wanneer het betaalde uurloon overeenkomt met dit verschillend arbeidsregime (wanneer compenserende rustdagen worden betaald). Bijvoorbeeld, bij een arbeidsregime van 40u/week met het loon van een 40-uren week (en dus met betaalde compenserende rustdagen), zal de minimumverhoging 0,1520€ bedragen (wat overeenkomt met 0,16€\*(38/40)).

**Paritair comité 115**  
**Arbeiders en arbeidsters van de glasindustrie**

De ploegenpremies worden op 01/07/2019 verhoogd met 1,1%.

Als compensatie voor een gesloten overeenkomst in de subsector van de spiegelmakerijen putten de bedrijven de loonmarge uit door een eenmalige toekenning:

- in juli 2019: ecocheques ter waarde van 125 €;
- en
- in juli 2020: ecocheques ter waarde van 75 €;

onder dezelfde voorwaarden als die, geldende voor de toekenning van de recurrente ecocheques (artikel 13 van de huidige collectieve arbeidsovereenkomst).

**Artikel 9 – Minimum uurlonen.**

**A. Personeel aan de fabricage**

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

- Tot 30 juni 2019 (bedragen van toepassing sinds 01/08/2018):

Groep	Tot 30/06/2019
1	11,3623
2	11,6345
3	11,9543
4	12,3154
5	12,6338
6	13,3950

- Vanaf 1 juli 2019:

Groep	Vanaf 01/07/2019
1	11,5223
2	11,7945
3	12,1143
4	12,4754
5	12,7938
6	13,5550

De bovenvermelde bedragen moeten worden gesteld tegenover het spilindexcijfer 107,04 (basis 2013 = 100).

**Paritair comité 115**  
**Arbeiders en arbeidsters van de glasindustrie**

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 :

- Tot 30 juni 2019 (bedragen van toepassing sinds 01/08/2018):

Groep	Tot 30/06/2019
5	12,6338
6	13,3950
A	13,3950
B	13,8355
C	14,2718
D	14,7100
Brigadiers	15,1516

- Vanaf 1 juli 2019:

Groep	Vanaf 1/07/2019
5	12,7938
6	13,5550
A	13,5550
B	13,9955
C	14,4318
D	14,8718
Brigadiers	15,3183

De bovenvermelde bedragen moeten worden gesteld tegenover het spilindexcijfer 107,04 (basis 2013 = 100).

**Artikel 10 - Ploegenpremies.**

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

Tot 30 juni 2019 (bedragen van toepassing sinds 01/08/2018):

Ploeg	Tot 30/06/2019
-------	----------------

**Paritair comité 115**  
**Arbeiders en arbeidsters van de glasindustrie**

ochtend	0,4914
namiddag	0,4914
nacht	1,7631

Vanaf 1 juli 2019:

Ploeg	Vanaf 01/07/2019
ochtend	0,4968
namiddag	0,4968
nacht	1,7825

Bovenvermelde bedragen moeten worden gesteld tegenover het spilindexcijfer 107,04 (basis 2013 =100).

De arbeiders die enkel 's nachts werken ontvangen eveneens een premie van 1,7285 €/uur tot 30 juni 2019 en 1,7825 €/uur vanaf 1 juli 2019.

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

**ARBEID OP ZATERDAGEN, ZONDAGEN EN WETTELIJKE FEESTDAGEN**

**Artikel 11.**

De arbeiders, tewerkgesteld in een normale arbeidsregeling op zaterdag, ontvangen de overeenstemmende verdubbelde ploegenpremie zoals voorzien in artikel 10 voor de ploegenarbeid op zaterdag.

**Artikel 12.**

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

**ECOCHIQUE**

**Artikel 13.**

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.

## **Paritair comité 115**

### **Arbeiders en arbeidsters van de glasindustrie**

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.

Conform artikel 8 lid 3, als compensatie voor een gesloten overeenkomst worden er bijkomende niet-recurrente ecocheques toegekend onder dezelfde voorwaarden als die, geldende voor de toekenning van de recurrente ecocheques:

- in juli 2019 : ecocheques ter waarde van 125 €;
- en
- in juli 2020: ecocheques ter waarde van 75 €.

#### **KOPPELING VAN DE LONEN EN DE PLOEGENPREMIES AAN HET GEZONDHEIDSINDEXCIJFER**

##### **Artikel 14.**

Het bedrag van de minimum uurlonen vastgesteld in artikel 9, de ploegenpremies vastgesteld in artikel 10, alsook de werkelijk uitbetaalde lonen, worden gekoppeld aan het gezondheidsindexcijfer, maandelijks vastgesteld door de Federale Overheidsdienst Economie en bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad, overeenkomstig de bepalingen van de collectieve 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 15.**

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

**Paritair comité 115**  
**Arbeiders en arbeidsters van de glasindustrie**

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 2000,\* 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:

*\* en door de wet van 10 augustus 2001*

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

**TITEL V - BESTAANSZEKERHEID**

**HOOFDSTUK I – ALGEMENE PRINCIPES**

**Artikel 16.**

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

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

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

**HOOFDSTUK II – SOCIALE VOORDELEN**

**A. Tijdelijke werkloosheid**

**Artikel 17.**

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

**Artikel 18.**

**Paritair comité 115**  
**Arbeiders en arbeidsters van de glasindustrie**

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.

Tot 30 juni 2019 wordt deze uitkering voor een arbeidsregeling van 38 uren per week vastgesteld op (bedragen van toepassing sinds 01/09/2018):

- 11,6451 € per dag werkloosheid in een stelsel van 5 dagen/week;
- 9,7580 € per dag werkloosheid in een stelsel van 6 dagen/week.

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

- 14,7204 € per dag werkloosheid in een stelsel van 5 dagen/week;
- 12,2673 € per dag werkloosheid in een stelsel van 6 dagen/week.

Vanaf 1 juli 2019 is deze uitkering voor een arbeidsregeling van 38 uur vastgesteld op:

- 11,7732 € per dag werkloosheid in een stelsel van 5 dagen/week;
- 9,8653 € per dag werkloosheid in een stelsel van 6 dagen/week.

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

- 14,8823 € per dag werkloosheid in een stelsel van 5 dagen/week;
- 12,4022 € per dag werkloosheid in een stelsel van 6 dagen/week.

Deze bedragen worden gesteld tegenover het spilindexcijfer 107,20 (basis 2013 =100).

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

De bedragen, opgesomd in dit artikel schommelen volgens het 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 19.**

De krachtens artikel 18 toegekende uitkering is enkel verschuldigd wanneer de rechthebbende werkelijk werkloos is.

**Artikel 20.**

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



**Paritair comité 115**  
**Arbeiders en arbeidsters van de glasindustrie**

**Artikel 21.**

Voor de toepassing van de artikelen 24 en 25 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 22.**

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 20	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 ;

**Paritair comité 115**  
**Arbeiders en arbeidsters van de glasindustrie**

2° in geval van :

- a) een mutatie, doorgevoerd op aanvraag van de arbeider ;
- b) een mutatie, beslist door de werkgever wegens tuchtrekenen ;
- 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 23.**

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 ;

**Paritair comité 115**  
**Arbeiders en arbeidsters van de glasindustrie**

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 24.**

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 23 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 25.**

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.

**Paritair comité 115**  
**Arbeiders en arbeidsters van de glasindustrie**

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 26.**

Deze extra wettelijke bijslag is betaalbaar ten laatste in december, vóór Kerstmis of bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst voor de in artikel 24 bedoelde arbeiders.

**HOOFDSTUK II - AFSCHEIDSPREMIE**

**Artikel 27.**

Een afscheidspremie gelijk aan de laatste extra wettelijke bijslag bij het vakantiegeld waarvan sprake in de artikelen 23 tot 26, wordt toegekend aan de arbeiders die de onderneming verlaten op de leeftijd van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage en bij ontstentenis van stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage 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 28.**

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 29.**

De arbeiders hebben recht op volgende dagen krediet :

Niveau van de gevolgde cursussen	Aantal werkelijk bijgewoonde uren les tijdens	Toegekend verlof
----------------------------------	--	---------------------

**Paritair comité 115**  
**Arbeiders en arbeidsters van de glasindustrie**

	een academisch jaar	
1. Hoger technisch en daarmee gelijkgesteld niveau - vroeger B1	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Meer dan 300 uren</li> <li>- Van 200 tot 300 uren</li> <li>- Minder dan 200 uren</li> </ul>	5 dagen 4 dagen 1 dag
2. Hoger secundair technisch en professioneel en daarmee gelijkgesteld niveau - laatste drie jaren - vroeger B6/B2	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Meer dan 300 uren</li> <li>- Minder dan 300 uren</li> </ul>	3 dagen 1 dag
3. Lager secundair technisch en professioneel en daarmee gelijkgesteld niveau - eerste drie jaren - vroeger B6/B2	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Meer dan 300 uren</li> <li>- Minder dan 300 uren</li> </ul>	3 dagen 1 dag

De hierboven opgenomen tabel werk 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 30.**

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

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 31.**

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

**Artikel 32.**

De verlofdagen, toegekend op grond van de artikelen 28 tot 30 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 33.**

De nodige maatregelen worden, binnen de perken van de wet, getroffen opdat het op grond van de artikelen 28 tot 30 toegekende verlof geen afbreuk doet aan de rechten van de betrokkenen in

**Paritair comité 115**  
**Arbeiders en arbeidsters van de glasindustrie**

verband met de voordelen bepaald in de wetgeving of door een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de sector of in de onderneming.

**Artikel 34.**

De krachtens de artikelen 28 tot 30 toegekende voordelen mogen niet worden gecumuleerd met gelijkwaardige bij de wet of bij overeenkomst toegekende voordelen.

**HOOFDSTUK IV - VAKBONDSAFGEVAARDIGDE**

**Artikel 35.**

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 36.**

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 37.**

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 38.**

In uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst van 26 september 2019, 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

## **Paritair comité 115**

### **Arbeiders en arbeidsters van de glasindustrie**

interne grens van 143 uur waarin de overuren kunnen worden betaald in plaats van deze te recupereren op jaarbasis in het kader van een toename van het werk, automatisch van toepassing (self-executing) in volgende gevallen :

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

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 26 september 2019, 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 39.**

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;

**Paritair comité 115**  
**Arbeiders en arbeidsters van de glasindustrie**

- 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 40.**

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 41.**

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



## **Paritair comité 115**

### **Arbeiders en arbeidsters van de glasindustrie**

aanvaarden voor zover twee arbeiders die dezelfde functie uitoefenen gezamenlijk een aanvraag indienen.

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

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

#### **TITEL XIV – TIJDSKREDIET EN SWT**

##### **Artikel 42.**

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 43.**

Voor de berekening van de bedrijfstoeslag 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 44.**

In afwijking van artikel 9 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 26 september 2019, 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.

#### **TITEL XVI – RISICOGROEPEN EN BEROEPSOPLEIDING**

##### **Artikel 45.**

De modaliteiten met betrekking tot de risicogroepen en de beroepsopleiding worden bepaald door de collectieve arbeidsovereenkomst van 26 september 2019, 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 2019 en 2020.

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

**Paritair comité 115**  
**Arbeiders en arbeidsters van de glasindustrie**

**TITEL XVII - WERKZEKERHEID**

**Artikel 46.**

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 47.**

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 48.**

Aangezien dit een gesloten collectieve overeenkomst is, zijn de sociale partners het erover eens dat de vakbondsorganisaties die deze overeenkomst hebben ondertekend en hun leden zich ertoe verbinden om tot 31 december 2020 geen enkele bijkomende eis meer te stellen, ten gunste van de arbeiders, bij de werkgevers die behoren tot subsector van de spiegelmakerij en van de fabricage van kunstramen met betrekking tot de maximale loonmarge voor 2019-2020.

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 vredestijd algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 22 september 1987, niet nageleefd wordt door de vakbondsorganisaties, zullen de sancties voorzien in artikel 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 april 1987 toegepast worden.

**TITEL XX - GELDIGHEID**

**Artikel 49.**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt van kracht op 1 januari 2019 en verliest haar uitwerking op 31 december 2020.

**Artikel 50.**

**Paritair comité 115**  
**Arbeiders en arbeidsters van de glasindustrie**

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 51.**

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.

\*\*\*