Commission paritaire de l'industrie verrière

1150003 Miroiterie et fabrication de vitraux d'art

Contrats de travail successifs 2
Convention collective de travail du 11 mars 2014 (122.544) 2
Conditions de travail et de rémunération 4
Convention collective de travail du 9 avril 2014 (122.561) 4

Contrats de travail successifs

Convention collective de travail du 11 mars 2014 (122.544)

Conditions de travail et de rémunération en 2013 et 2014

TITRE Ier. *Champ d'application*

Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises ressortissant à la Commission paritaire de l'industrie verrière. Par "ouvriers" on entend : les ouvriers et les ouvrières.

TITRE III. *Conditions de travail*

CHAPITRE II. *Contrats de travail successifs*

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

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

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

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

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

Les partenaires sociaux s'engagent à analyser les possibilités de former davantage les ouvriers relevant de ces deux statuts et qui ont perdu leur emploi pour des raisons économiques et ce, soit, via CEFOVERRE pour la Wallonie, soit, pour la Flandre, en tenant compte notamment des possibilités offertes par la conclusion d'un "sectorconvenant" avec le Gouvernement flamand.

TITRE VI. *Validité*

Art. 12. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er septembre 2013 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2014.

Art. 13. Les dispositions plus favorables des conventions collectives de travail conclues au sein des entreprises ou des sous-secteurs d'activité maintiennent leurs effets pendant toute la durée de la présente convention collective de travail, pour autant qu'elles soient confirmées à leur niveau par toutes les parties.

Conditions de travail et de rémunération

Convention collective de travail du 9 avril 2014 (122.561)

Conditions de travail et de rémunération, accords pour l'emploi et la formation et autres modalités de travail dans le secteur de la miroiterie et de la fabrication de vitraux d'art)

Préambule

Les partenaires sociaux entendent conclure un accord fermé qui respecte, d'une part, la loi du 26 juillet 1996 concernant la promotion de l'emploi et la sauvegarde préventive de la compétitivité et son arrêté royal d'exécution du 28 avril 2013, et les conventions collectives de travail conclues pour tout le secteur de l'industrie du verre, et d'autre part, tient compte de la réalité socio-économique qui préside dans le secteur de la transformation du verre plat, autrement dit dans la miroiterie.

TITRE Ier. *Champ d'application*

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

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

2° fabrication de vitraux d'art.

Cependant les dispositions prévues aux articles 26 à 29 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. *Conditions de travail*

CHAPITRE Ier. *Durée hebdomadaire de travail*

Art. 2. La durée hebdomadaire conventionnelle de travail ne peut dépasser 38 heures par semaine en moyenne calculée sur une base annuelle.

CHAPITRE II. *Congé d'ancienneté*

Art. 3. 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*

B. Personnel d'entretien et des services auxiliaires

Art. 5. Les ouvriers occupés dans les services d'entretien et auxiliaires sont classés comme suit :

1° les manoeuvres spécialisés sont classés, au minimum dans le groupe 5 prévu à l'article 4;

2° les ouvriers qualifiés sont classés comme suit :

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

L'accès aux catégories supérieures est prévu en cas de mérite exceptionnel ou d'ancienneté suffisante pour les ouvriers qui ne sont pas diplômés comme prévu à l'article 5, 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.

TITRE V. *Sécurité d'emploi*

Art. 25. 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 p.c. payée pendant	Indemnité de 90 p.c. payée pendant	Indemnité de 80 p.c. payée pendant
25 ans et plus	18 mois	12 mois	12 mois
Ancienneté			5

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 p.c.) ne comprend pas la période couverte par le préavis légal ou conventionnel de salaire; elle débute le premier jour ouvrable suivant le jour où expire le préavis légal ou conventionnel de salaire.

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

TITRE VI. *Autres avantages*

CHAPITRE Ier. *Pécule extralégal complémentaire au pécule de vacances*

Art. 26. 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.

Art. 27. 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 26 ou parce que le contrat a pris fin :

- pour cas de force majeure ou;
- par démission ou par consentement mutuel ou;
- par licenciement sauf pour motif grave, ou,
- parce qu'ils ont été pensionnés,

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

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

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

Le principe du "prorata temporis" est d'application.

Art. 28. 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.

TITRE XIX. *Validité*

Art. 55. La présente convention collective de travail entre en vigueur le ter septembre 2013 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2014.

Art. 56. 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.