

# CGSLB

## le secteur du verre

Commission paritaire: 115

**2007-2008**



**CGSLB**  
SYNDICAT LIBERAL



## AVANT-PROPOS

---

Cher Membre CGSLB

Vous trouverez dans cette brochure les principales conditions (sectorielles) de salaire et de travail pour les travailleurs occupés dans le secteur du verre, avec une attention particulière pour l'accord national 2007- 2008.

Les dispositions reprises dans cette brochure constituent les minimums. Il est évident que de meilleures conditions de travail et de salaire sont toujours possibles dans l'entreprise.

Pour des questions précises à propos de l'application correcte de vos conditions de travail et de salaire, vous pouvez bien entendu prendre contact avec votre coordinateur d'entreprise CGSLB, votre délégué syndical ou un secrétariat CGSLB qui se trouve près de chez vous. Nos collaborateurs et collaboratrices se tiennent à votre disposition pour vous aider et vous fournir des informations qui n'auraient pas été traitées dans le cadre, forcément limité, de cette publication.

Vous trouverez une liste avec les coordonnées utiles dans cette brochure.

**Peter Börner**  
*Responsable national*

**Jan Vercamst**  
*Président national*

Siège social CGSLB  
Bd Poincaré 72 / 74  
1070 Bruxelles  
Tél.: 02/558 51 50  
Fax : 02/ 558 51 51  
E-mail: peter.borner@cgsלב.be

Afin de permettre une lecture plus facile,  
la rédaction a voulu éviter des constructions  
comme par exemple ouvrier(ère) ou ouvriers(ères).  
Si dans le texte qui suit il est question “d’ouvriers”,  
il est évident que cela concerne  
tant les femmes que les hommes.

D / 1831 / 2007 / 25 / xxxx

# CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE SALAIRE DANS LE SECTEUR DU VERRE

---

## SALAIRE MINIMUM D'ENGAGEMENT

Le salaire minimum d'engagement est fixé à € 9,00 /h, au 1er janvier 2007. Le montant susmentionné est mis en regard de l'indice-pivot 103,96 (base 2004 = 100).

Ce montant sera indexé pendant la durée de la présente convention collective de travail et est lié à un régime de 38 heures semaine.

A l'embauche, il est permis de donner un salaire minimum d'engagement égal à 95% du salaire minimum repris au premier paragraphe durant huit semaines de travail effectif au maximum. Le système ne peut être appliqué qu'une seule fois au même ouvrier, sauf en ce qui concerne les étudiant(e)s.

## PRIMES D'ÉQUIPES MINIMALES

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 à partir du 1er janvier 2007:

<b>Equipe</b>	<b>€ par heure</b>
De l'après midi	0,3912
De nuit	1,2183

Les montants susmentionnés sont mis en regard de l'indice-pivot

## PRIME DE FIN D'ANNÉE

Les ouvriers qui ont eu des prestations complètes du 1er novembre 2006 au 31 octobre 2007 et du 1er novembre 2007 au 31 octobre 2008 ont droit pour chacune de ces périodes de référence à une prime de fin d'année équivalente au salaire horaire dû pour 18 heures de travail au minimum, dans une durée hebdomadaire du travail de 38 heures.

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



## PRIME SYNDICALE

La contribution patronale au Fonds social des Ouvriers de l'Industrie verrière est fixée, par ouvrier occupé activement, à l'équivalent de € 120 pour les exercices 2007 et 2008.

## ALLOCATION COMPLÉMENTAIRE DE CHÔMAGE PARTIEL

Les employeurs accordent une allocation, par journée chômée, aux ouvriers ayant six mois d'ancienneté et plus dans l'entreprise, lorsque le chômage partiel est dû à des raisons économiques et/ou techniques, à l'exception du chômage partiel résultant de grèves ou de conséquences de grèves dans l'entreprise ou dans d'autres entreprises.

Cette allocation pour un régime de travail de 38 heures par semaine est fixée au 1er janvier 2007 à € 7,45 par jour chômé dans un régime de 5 jours/semaine et est octroyée sans limitation du nombre de jours de chômage dans l'année civile.

Au 1er décembre 2008, le montant susmentionné est porté à € 7,60 par jour.

Cette allocation minimale fluctue suivant le système d'indexation.

## JOUR DE CARENCE

Le premier jour d'incapacité de travail des ouvriers pour maladie ou accident de la vie privée, dénommé « jour de carence », conformément à la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, n'est pas payé par l'employeur, lorsque la durée de l'incapacité de travail n'atteint pas 14 jours.

A partir du 1er janvier 2007, le premier « jour de carence » par année civile est payé par l'employeur aux ouvriers ayant une ancienneté dans l'entreprise ou dans le secteur égale ou supérieure à 5 ans au moment de l'incapacité de travail concernée.

Les régimes plus favorables existant dans les entreprises demeurent d'application.

## CONTRATS DE TRAVAIL SUCCESSIFS

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 a pas eu d'interruption dans la succession de ces contrats de plus de 4 semaines.

## FRAIS DE TRANSPORT

Les employeurs paient les frais de transport à tous les ouvriers à concurrence de 60 % du prix de l'abonnement social (carte de train) en 2ème classe de la Société nationale des Chemins de fer belges, ci-après dénommée S.N.C.B., quel que soit le moyen de déplacement utilisé.

L'intervention de l'employeur n'est accordée que si la distance parcourue est égale ou supérieure à cinq (5) kilomètres, sauf si le transport est organisé par la S.N.C.B.



## **PRÉPENSION À PARTIR DE 58 ANS**

Au cours de l'année 2007, la prépension est accordée (sauf dans le cas de licenciement pour faute grave) si l'ouvrier a atteint l'âge de 58 ans au cours de la période susnommée et s'il peut prouver une carrière de 25 ans en tant que salarié.

A partir du 1er janvier 2008, la condition de carrière est portée à 30 ans en tant que salarié pour les ouvrières et 35 ans pour les ouvriers.

## **PRÉPENSION À PARTIR DE 55 – 56 – 57 ANS**

Toute convention d'entreprise en matière de prépension qui prévoit un âge d'accès à 55, 56 ou 57 ans, et qui a été déposée au plus tard le 31 mai 1986 (55 et 56 ans) ou le 31 août 1987 (57 ans), et appliquée sans interruption depuis lors, est prolongée sous les mêmes conditions et en respectant les possibilités légales à l'exception des conventions collectives de travail de durée déterminée qui ont trait à des opérations de restructuration temporaire.

## **PRÉPENSION À PARTIR DE 56 ANS AVEC AU MOINS 33 ANS DE CARRIÈRE PROFESSIONNELLE ET 20 ANS DE PRESTATIONS DE NUIT**

Les travailleurs licenciés qui, pendant la période du 1er janvier 2007 au 31 décembre 2008 ont atteint l'âge de 56

ans ou plus au moment de la cessation du contrat de travail pour une raison autre qu'un motif grave et qui, à ce moment peuvent justifier de 33 années de carrière professionnelle comme salariés dont minimum 20 ans de prestations de nuit, peuvent bénéficier du système de la prépension à temps plein.

## **PRÉPENSION À PARTIR DE 56 ANS ET AU MOINS 40 ANS DE CARRIÈRE PROFESSIONNELLE**

A partir du 1er janvier 2008, les ouvriers totalisant une carrière professionnelle en tant que salarié de 40 années effectivement prestées ont également la possibilité de partir à la prépension à l'âge de 56 ans en cas de licenciement sauf pour cas de faute grave, selon les modalités d'une convention collective de travail à conclure au sein du Conseil national du travail.

Les ouvriers concernés doivent produire la preuve que des cotisations ONSS ont été payées pour des prestations effectuées lorsqu'ils avaient 14, 15 ou 16 ans.

## **DEUXIÈME PILIER PENSION**

Instauration au niveau de l'entreprise d'une assurance-groupe pour les ouvriers après concertation au niveau local.

## DURÉE DES DÉLAIS DE PRÉAVIS

**La durée des délais de préavis en cas de licenciement par l'employeur est fixée comme suit :**

- 7 jours pour les ouvriers comptant moins de 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 35 jours (5 semaines) pour les ouvriers comptant de 6 mois à moins de 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 42 jours (6 semaines) pour les ouvriers comptant de 5 ans à moins de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 56 jours (8 semaines) pour les ouvriers comptant de 10 ans à moins de 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 84 jours (12 semaines) pour les ouvriers comptant de 15 ans à moins de 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 112 jours (16 semaines) pour les ouvriers comptant de 20 ans à moins de 25 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 140 jours (20 semaines) pour les ouvriers comptant de 25 ans à moins de 30 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 168 jours (24 semaines) pour les ouvriers comptant de 30 ans à moins de 35 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 196 jours (28 semaines) pour les ouvriers comptant plus de 35 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

**En cas de rupture du contrat par le travailleur, le délai de préavis sera de :**

- 14 jours pour les ouvriers ayant une ancienneté de moins de 20 ans ;
- 28 jours à partir de 20 ans d'ancienneté.

Des délais de préavis différents peuvent être appliqués dans le cas d'un licenciement en vue de la prépension ou durant une incapacité de travail résultant d'une maladie de plus d'un an,

## STATUT DES DÉLÉGATIONS SYNDICALES

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

- Etre âgés de 18 ans au moins ;
- Etre occupés depuis 12 mois au moins dans l'entreprise;
- Ne pas avoir atteint l'âge de la retraite.

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

## CAMPAGNE "VÊTEMENTS PROPRES AU TRAVAIL"

Les vêtements propres sont des vêtements fabriqués dans de bonnes conditions de travail. L'Organisation Internationale du Travail (OIT) a fixé une série de normes et de conventions qui doivent être respectées partout et à tout moment. Les vêtements propres sont des vêtements qui sont fabriqués dans le respect de ces normes fondamentales de travail édictées par l'OIT.

Dans le cadre de cette campagne pour des vêtements propres, les employeurs s'engagent à ne plus mettre à disposition des ouvriers que des vêtements de travail qui ont été confectionnés dans des conditions de travail correctes.

## ACCORD SOCIAL EUROPEEN SUR LA SILICE CRISTALLINE

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

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

### DISPOSITIONS À L'ÉGARD DES GROUPES À RISQUE

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

Les initiatives en faveur des ouvriers appartenant aux groupes à risque ou auxquels s'applique un plan d'accompagnement, viseront à promouvoir dans les entreprises l'emploi et/ou la formation des personnes suivantes :

- les jeunes à scolarité obligatoire partielle ;
- les ouvriers peu qualifiés ou non qualifiés du secteur ;
- les ouvriers du secteur qui sont menacés de licenciement collectif, de restructuration ou d'instauration de technologies nouvelles ;

- les personnes qui réintègrent le marché du travail ;
- les personnes moins valides ou handicapées ;
- les autres groupes « cibles » tels que chômeurs à qualification réduite, chômeurs de longue durée, personnes à qui s'applique un plan accompagnement ou bénéficiant du minimum d'existence.

## MESURES EN FAVEUR DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Les employeurs s'engagent à poursuivre un effort de formation des ouvriers pendant les heures de travail. L'effort est porté, durant la période couverte par la présente convention, à 0,50 % de la masse salariale annuelle brute des ouvriers déclarée à l'Office national de Sécurité sociale (à 108 %).

Tout nouveau engagé dans les liens d'un contrat de travail tel que défini par la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail et dont l'engagement se situe dans la période qui débute le 1er janvier 2007 et se termine le 31 décembre 2008, se voit ouvrir un droit à 4 heures de formation professionnelle organisée par l'entreprise.



# CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE SALAIRE DANS LE SECTEUR DE LA MIROITERIE ET DE LA FABRICATION DE VITRAUX D'ART

---

## CHAMP D'APPLICATION

Les conditions de travail et de rémunération de la miroiterie et de la fabrication des vitraux d'art s'appliquent aux ouvriers des usines et entreprises des secteurs d'activité suivants, y compris le montage et la pose assumés par elles, à l'exception de la société anonyme Mirodan Industrie 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.

Les dispositions relatives au pécule de vacances extra-légal sont cependant également intégralement d'application pour la S.A. Mirodan Industrie.

## DURÉE HEBDOMADAIRE DE TRAVAIL

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

## CLASSIFICATION DES FONCTIONS & BARÈMES

### **A - Personnel de fabrication**

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

#### ***Groupe 1***

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

#### ***Groupe 2***

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

#### ***Groupe 3***

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

#### **Groupe 4**

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

#### **Groupe 5**

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

#### **Groupe 6**

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

Les salaires horaires minimums des ouvriers exerçant l'une des fonctions définies ci-dessus, sont fixés comme suit pour un régime de travail de 38 heures par semaine :

<b>Groupe</b>	<b>Euros par heure</b>
1	9,0466
2	9,2632
3	9,5179
4	9,8052
5	10,0589
6	10,6650

Les montants susmentionnés sont mis en regard de l'indice-pivot 103,96 (base 2004 = 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 huit semaines de travail effectif au maximum. 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 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.
- 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.

Les salaires horaires minimum des ouvriers sont fixés comme suit pour un régime de travail de 38 heures par semaine:

<b>Groupe</b>	<b>Euros par heure</b>
5	10,0589
6	10,6650
<b>Catégorie</b>	<b>Euros par heure</b>
A	10 6650
B	11,0156
C	11,3632
D	11,7120
Brigadiers	12,0635

Les montants susmentionnés sont mis en regard de l'indice-pivot 103,96 (base 2004 = 100).

## PRIMES D'ÉQUIPE

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 :

<b>Equipe</b>	<b>Euros par heure</b>
Du matin	0,3912
De l'après midi	0,3912
De nuit	1,4038

Les montants susmentionnés sont mis en regard de l'indice-pivot 103,96 (base 2004 = 100).

Les ouvriers travaillant exclusivement la nuit reçoivent également une prime de 1,4038 € par heure.

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

Au 1er mai 2007, les montants des primes d'équipes sont augmentés de 0,50 %.

Au 1er avril 2008, les montants des primes d'équipes seront augmentés de 0,50 %.

## **TRAVAIL LES SAMEDIS, DIMANCHES ET JOURS FÉRIES LÉGAUX**

Les ouvriers occupés en régime de travail normal le samedi bénéficient de la prime d'équipe doublée correspondante telle que reprise ci-dessus.

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

Ce complément est également accordé aux gardes et concierges.

## **PRIME SYNDICALE**

La contribution patronale au Fonds social est fixée, par ouvrier occupé, à l'équivalent de € 128,00 pour les exercices 2007 et 2008.

## **ALLOCATION COMPLÉMENTAIRE DE CHÔMAGE PARTIEL**

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

**Cette allocation pour un régime de travail de 38 heures par semaine est fixée à :**

- 9,0697 € par jour chômé dans un régime de 5 jours/semaine;
- 7,5581 € par jour chômé dans un régime de 6 jours/semaine.

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

- 11,7906 € par jour chômé dans un régime de 5 jours/semaine;
- 9,8256 € par jour chômé dans un régime de 6 jours/semaine

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

Au 1er mai 2007, les montants en vigueur sont augmentés de 0,50 %.

Au 1er avril 2008, les montants en vigueur seront augmentés de 0,50 %.

L'allocation octroyée n'est due que lorsque l'ayant droit est réellement en chômage partiel et n'est payée qu'après vérification des fiches de contrôle.

L'allocation est payée au même moment que la rémunération.



## JOUR DE CARENCE

Le premier jour d'incapacité de travail des ouvriers pour maladie ou accident de la vie privée n'est en principe pas payé par l'employeur lorsque la durée de l'incapacité de travail n'atteint pas quatorze (14) jours. Ce jour est appelé « jour de carence ».

Depuis le 1er janvier 2005, le premier « jour de carence » par année civile est payé par l'employeur aux ouvriers ayant une ancienneté dans l'entreprise égale ou supérieure à 5 ans au moment de leur incapacité de travail concernée.

Au 1er janvier 2008, le premier « jour de carence » par année civile sera payé par l'employeur aux ouvriers ayant une ancienneté dans l'entreprise égale ou supérieure à 2 ans au moment de leur incapacité de travail concernée.

Au 1er janvier 2008, un deuxième « jour de carence » par année civile sera payé par l'employeur aux ouvriers ayant une ancienneté dans l'entreprise égale ou supérieure à 5 ans au moment de leur incapacité de travail concernée..

Les régimes plus favorables existant dans les entreprises demeurent d'application.

## **PÉCULE EXTRALÉGAL COMPLÉMENTAIRE AU PÉCULE DE VACANCES**

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 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.

Les ouvriers qui ne totalisent pas 220 jours travaillés et assimilés par an, parce qu'ils sont entrés en service dans le courant de l'exercice, parce qu'ils ont été malades comme repris ci-dessus, 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 « pro rata temporis » est d'application.

Pour le calcul du pécule extralégal complémentaire au pécule de vacances, la période de référence débute le 1<sup>er</sup> 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.

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.

## CONGÉS D'ANCIENNETÉ

Il est accordé aux ouvriers :

- un premier jour de congé après 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise;
- un second jour de congé après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise;
- un troisième jour de congé après 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

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

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

Au 1er janvier 2008, la condition d'ancienneté dans l'entreprise pour le troisième jour de congé est ramenée à 15 ans.

## COURS DU SOIR

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.

### 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.

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 en deux parties et doit être pris par journées entières.

Le congé doit toujours être sollicité au préalable et fixé en accord avec le chef hiérarchique, et ce crédit n'est accordé qu'une fois par année académique.

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.

Les jours de congé accordés 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.

## SÉCURITÉ D'EMPLOI

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.

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

## **Aucune indemnité n'est payée :**

1° aux ouvriers dont l'ancienneté est inférieure à 3 mois;

2° en cas de:

- a) mutation réalisée à la demande de l'ouvrier;
- b) mutation décidée par l'employeur pour des motifs disciplinaires;
- c) fluctuation de salaires découlant des usages et conventions applicables à la fonction.

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

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

## INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT POUR DES RAISONS PROPRES À L'ENTREPRISE

En cas de licenciement pour des raisons qui sont propres à l'entreprise pendant la période du 1er janvier 2007 au 31 décembre 2008, les ouvriers comptant une ancienneté de trois mois et plus dans l'entreprise, ont droit aux indemnités suivantes :

1° Ouvriers comptant moins d'un an d'ancienneté dans l'entreprise

Une indemnité de licenciement est payée dans tous les cas de licenciement pour des raisons propres à l'entreprise, aux ouvriers ayant au moins 3 mois mais moins d'un an d'ancienneté. Cette indemnité est de € 124,24 .

2° Ouvriers ayant un an d'ancienneté et plus dans l'entreprise

### **Une option est laissée entre :**

a) le bénéfice des allocations prévues en cas de chômage partiel à raison de :

50 allocations journalières, maximum, aux ouvriers ayant de un à deux ans d'ancienneté;

75 allocations journalières, maximum, aux ouvriers ayant de deux ans à moins de cinq ans d'ancienneté;

120 allocations journalières, maximum, aux ouvriers ayant de cinq ans à moins de dix ans d'ancienneté;

150 allocations journalières, maximum, aux ouvriers ayant de dix ans à moins de quinze ans d'ancienneté;

200 allocations journalières, maximum, aux ouvriers ayant de quinze ans à moins de vingt ans d'ancienneté;

300 allocations journalières, maximum, aux ouvriers ayant vingt ans d'ancienneté et plus.

Ce nombre d'allocations calculé en régime de travail de six jours par semaine est converti au prorata pour les ouvriers occupés en régime de travail de cinq jours par semaine, en arrondissant, en cas de fraction, à l'unité supérieure;

b) le bénéfice d'une indemnité de licenciement égale à :

50 % du total des allocations prévues si l'ouvrier a moins de 45 ans;

75 % de ce même total s'il a 45 ans et plus.

Le choix doit être fait par l'ouvrier avant l'expiration du préavis légal.

Le choix entre l'indemnité de licenciement et le bénéfice des allocations journalières de sécurité d'existence est sans appel.

## PRIME DE DÉPART

Une prime de départ égale au dernier pécule extralégal complémentaire au pécule de vacances est accordée aux ouvriers qui quittent l'entreprise à l'âge normal de la retraite, de même qu'aux ouvriers quittant l'entreprise sous un régime de pension anticipée ou de prépension conventionnelle.

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.

## DURÉE DES PRÉAVIS

**La durée des délais de préavis en cas de licenciement par l'employeur est fixée comme suit**

- 7 jours (1 semaine) pour les ouvriers comptant moins de 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 35 jours (5 semaines) pour les ouvriers comptant de 6 mois à moins de 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 42 jours (6 semaines) pour les ouvriers comptant de 5 ans à moins de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 63 jours (9 semaines) pour les ouvriers comptant de 10 ans à moins de 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 98 jours (14 semaines) pour les ouvriers comptant de 15 ans à moins de 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 133 jours (19 semaines) pour les ouvriers comptant de 20 ans à moins de 25 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;

- 161 jours (23 semaines) pour les ouvriers comptant de 25 ans à moins de 30 ans d'ancienneté dans l'entreprise;
- 189 jours (27 semaines) pour les ouvriers comptant de 30 ans à moins de 35 ans d'ancienneté dans l'entreprise;
- 217 jours (31 semaines) pour les ouvriers comptant plus de 35 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

**En cas de rupture du contrat par le travailleur, le délai de préavis sera de :**

- 14 jours pour les ouvriers ayant une ancienneté de moins de 20 ans ;
- 28 jours à partir de 20 ans d'ancienneté.

Des délais de préavis différents peuvent être appliqués dans le cas d'un licenciement en vue de la prépension ou durant une incapacité de travail résultant d'une maladie de plus d'un an.

## DEUXIÈME PILIER PENSION

Le secteur va analyser les textes et les problèmes d'actualisation que pourrait poser le présent accord dans la pratique, en préparation de la prochaine convention collective de travail. De plus, ce groupe de travail analyse le contexte dans lequel un deuxième pilier pension pour le sous-secteur pourrait être instauré par une prochaine convention collective.

Les travaux devront débuter au plus tard durant le dernier trimestre 2007. La composition du groupe de travail et un planning de travail sera fixé lors de la première réunion.

Les travaux devront être terminés pour le 15 décembre 2008 au plus tard.



## **SOUS-TRAITANCE**

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

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

L'employeur s'engage à faire appel à des entreprises tierces qui respectent les dispositions légales en matière d'occupation du personnel, les lois et règlements belges relatifs à la sécurité et à la santé des travailleurs. Le suivi des dispositions légales en matière de sécurité et de santé se fera en concertation avec le Comité de prévention et de protection sur les lieux de travail.

## TRAVAIL À MI-TEMPS VOLONTAIRE

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.

## TRANSPORT ET MOBILITÉ

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

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

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

# CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE SALAIRE DANS LE SECTEUR PROFESSIONNEL AUXILIAIRE DU VERRE

---

## CHAMP D'APPLICATION

Les conditions de travail et de rémunération dans le secteur professionnel auxiliaire du verre s'appliquent aux employeurs et ouvriers des entreprises des secteurs d'activité suivants, y compris le montage et la pose assumés par elles :

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

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

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

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

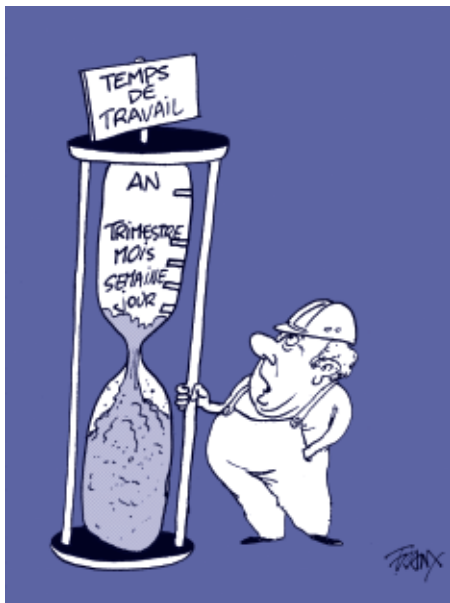
## **NORME SALARIALE**

Conformément à cet Accord interprofessionnel, la hausse des coûts salariaux de 5 % pour les deux prochaines années est acceptée comme norme salariale indicative en fonction de la situation économique de l'entreprise ou du sous-secteur.

## DURÉE MOYENNE DE TRAVAIL

La durée hebdomadaire conventionnelle de travail est de 37 heures 50 minutes de maximum.

Le passage de 38 heures à 37 heures 50 minutes se réalise sous forme d'un jour de repos compensatoire.



## CLASSIFICATION DES FONCTIONS

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

### **Catégorie 1 :**

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

### **Catégorie 2 :**

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

### **Catégorie 3 :**

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

### **Catégorie 4 :**

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

### **Catégorie 5 :**

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

### **Catégorie 6A et 6B :**

Ouvriers qualifiés..

## SALAIRES HORAIRES MINIMUMS

Les salaires horaires minimums des ouvriers exerçant une profession définie ci-dessus sont fixés au 1er janvier 2007, comme suit dans un régime de travail de 37 heures 50 par semaine.

Catégorie	Barème I de zéro à moins de 3 mois d'ancienneté	Barème II à partir de 3 mois d'ancienneté
1	9,0000 €	9,0000 €
2	9,0000 €	9,1296 €
3	9,3250 €	9,5806 €
4	9,6653 €	9,9173 €
5	9,9173 €	10,2641 €
6A	10,8496 €	11,1061 €
6B	11,1061 €	11,3595 €

Les montants susmentionnés sont mis en regard de l'indice-pivot 103,96 (base 2004 = 100).

## PRIMES D'ÉQUIPES

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

<b>travail en deux équipes :</b>	
a) équipe du matin:	0,6689 €/heure
b) équipe de l'après midi:	0,7805 €/heure
<b>travail en trois équipes :</b>	
a) équipe du matin :	0,6689 €/heure
b) équipe de l'après midi:	0,7805 €/heure
c) équipe de nuit :	1,2183 €/heure

Les montants susmentionnés sont mis en regard de l'indice-pivot 103,96 (base 2004 = 100).

## PÉCULE EXTRA-LEGAL COMPLÉMENTAIRE DE VACANCES

Les ouvriers qui ont eu des prestations complètes du 1er novembre 2006 au 31 octobre 2007 et du 1er novembre 2007 au 31 octobre 2008 ont droit pour chaque période de référence à un pécule extra légal complémentaire de vacances équivalent au salaire dû pour 165 heures de travail au minimum, dans une durée hebdomadaire du travail de 37 heures 50 minutes.

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

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

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



## CONGÉ D'ANCIENNETÉ

Un jour de congé complémentaire est accordé aux ouvriers après 25 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

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

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

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

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

## TRAVAIL À MI-TEMPS VOLONTAIRE

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.

## TRAVAIL INTERIMAIRE

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

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

La durée du contrat de travail pour travail intérimaire sera au minimum d'une semaine, sauf en cas de circonstances particulières à discuter avec la délégation syndicale.

La durée maximale doit être discutée avec la délégation syndicale, en vue d'un éventuel engagement sous contrat, lorsque l'intérim atteint au moins 12 mois continus.

## **SOUS-TRAITANCE**

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

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

L'employeur s'engage à faire appel à des entreprises tierces qui respectent les dispositions légales en matière d'occupation du personnel, les lois et règlements belges relatifs à la sécurité et à la santé des travailleurs. Le suivi des dispositions légales en matière de sécurité et de santé se fera en concertation avec le Comité de prévention et de protection sur les lieux du travail.

## SÉCURITÉ D'EMPLOI

Durant la période couverte par la présente convention collective de travail, tout sera mis en œuvre pour éviter les licenciements pour raisons techniques ou économiques. Si un employeur envisage malgré tout des licenciements, il consultera préalablement à ce sujet les représentants des travailleurs. Ensemble ils analyseront comment les licenciements proposés peuvent être évités ou limités, sans qu'aucune mesure puisse au préalable être exclue.

## SOMMAIRE

---

AVANT-PROPOS	3
CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE SALAIRE DANS LE SECTEUR DU VERRE	5
Salaire minimum d'engagement	5
Primes d'équipes minimales	6
Prime de fin d'année	6
Prime syndicale	7
Allocation complémentaire de chômage partiel	8
Jour de carence	9
Contrat de travail successifs	9
Frais de transport	10
Prépension à partir de 58 ans	11
Prépension à partir de 55 – 56 – 57 ans	11
Prépension à partir de 56 ans avec au moins 33 ans de carrière professionnelle et 20 ans de prestations de nuit	11
Prépension à partir de 56 ans et au moins 40 ans de carrière professionnelle	12
Deuxième pilier pension	12
Durée des délais de préavis	13
Statut des délégations syndicales	14
Campagne "vêtements propres au travail"	14
Accord social Européen sur la silice cristalline	15
Dispositions à l'égard des groupes à risque	15
Mesures en faveur de la formation professionnelle	16

CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE SALAIRE DANS LE SECTEUR DE LA MIROITERIE ET DE LA FABRICATION DE VITRAUX D'ART	17
Champ d'application	17
Durée hebdomadaire de travail	17
Classification des fonctions & barèmes	18
A - Personnel de fabrication	18
B - Personnel d'entretien et des services auxiliaires	20
Primes d'équipe	22
Travail les samedis, dimanches et jours fériés légaux	23
Prime Syndicale	23
Allocation complémentaire de chômage partiel	23
Jour de carence	25
Pécule extralégal complémentaire au pécule de vacances	26
Congés d'ancienneté	29
Cours du soir	30
Sécurité d'emploi	32
Indemnité de licenciement pour des raisons propres à l'entreprise	34
Prime de départ	36
Durée des préavis	36
Deuxième pilier pension	38
Sous-traitance	39
Travail à mi-temps volontaire	40
Transport et mobilité	41

CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE SALAIRE DANS LE SECTEUR PROFESSIONNEL AUXILIAIRE DU VERRE	42
Champ d'application	42
Norme salariale	44
Durée moyenne de travail	45
Classification des fonctions	46
Salaires horaires minimums	47
Primes d'équipes	48
Pécule extra-legal complémentaire de vacances	49
Congé d'ancienneté	50
Travail à mi-temps volontaire	51
Travail interimaire	52
Sous-traitance	53
Sécurité d'emploi	54



**Centrale Générale des Syndicats Libéraux de Belgique  
(CGSLB)**

**Boulevard Poincaré 72/74 – 1070 Bruxelles**  
**Tél. : 02/558.51.50 – Fax : 02/558.51.51**  
**<http://www.cgsלב.be> - E-mail : [cgsלב@cgsלב.be](mailto:cgsלב@cgsלב.be)**

**Brabant wallon**  
**[brabant.wallon@cgsלב.be](mailto:brabant.wallon@cgsלב.be)**

1300 WAVRE	Avenue des Déportés 31-33	010/24.61.16
1370 JODOIGNE	Av. des Cdts Borlée 19E	010/81.10.13
1400 NIVELLES	Rue des Vieilles Prisons 7	067/21.10.09

**Zone de Bruxelles**  
**[zone.bruxelles@cgsלב.be](mailto:zone.bruxelles@cgsלב.be)**

1000 BRUXELLES	Boulevard Baudouin 11/1	02/206.67.11
1030 BRUXELLES	Rue Richard Vandevelde 66	02/242.09.57
1070 BRUXELLES	Boulevard Poincaré 72	02/558.52.40

**Charleroi**  
**[charleroi@cgsלב.be](mailto:charleroi@cgsלב.be)**

6000 CHARLEROI	Avenue des Alliés 8	071/20.80.30
----------------	---------------------	--------------

## Hainaut central

[hainaut.central@cgsib.be](mailto:hainaut.central@cgsib.be)

7000 MONS	Boulevard Gendebien 9	065/31.12.67
7100 LA LOUVIERE	Rue Charles Nicaise 1	064/22.20.21

## Hainaut occidental

[hainaut.occidental@cgsib.be](mailto:hainaut.occidental@cgsib.be)

7500 TOURNAI	Place Crombez 17	069/22.32.25
7700 MOUSCRON	Rue Aloïs Denreep 1	056/84.57.29
7780 COMINES	Rue de la Gare 59	056/55.50.93
7800 ATH	Rue de l'Esplanade 6	068/55.36.18
7890 ELLEZELLES	Rue d'Audenarde 44	068/54.24.15
7900 LEUZE	Grand'Rue 4/6	069/66.13.70

## Liège

[liege@cgsib.be](mailto:liege@cgsib.be)

4000 LIEGE	Boulevard Piercot 11	04/223.07.88
4300 WAREMME	Place Ernest Rongvaux 1a	019/32.76.76
4500 HUY	Rue C. et L. Godin 5	085/23.32.47
4800 VERVIERS	Rue de Bruxelles 35b	087/47.55.97

## Wallonie sud

[wallonie.sud@cgsib.be](mailto:wallonie.sud@cgsib.be)

5000 NAMUR	Rue Borgnet 12/1	081/23.07.93
5060 SAMBREVILLE	Rue des 2 Auvelais 1	071/74.11.32
5580 ROCHEFORT	Avenue d'Alost 2	084/22.27.15
6700 ARLON	Rue Général P. Molitor 24	063/21.74.54

## NOTES

A blank sheet of lined paper with a blue border and rounded corners. The word "NOTES" is centered at the top. The page contains 15 horizontal dashed lines for writing.

## NOTES

A blank sheet of lined paper with a blue border and rounded corners. The word "NOTES" is centered at the top. The page contains 15 horizontal dashed lines for writing.

## NOTES

A blank sheet of lined paper with a blue border and rounded corners. The word "NOTES" is printed at the top center. The page contains 15 horizontal dashed lines for writing.

## NOTES

A blank sheet of lined paper with a blue border and rounded corners. The word "NOTES" is centered at the top. The page contains 15 horizontal dashed lines for writing.