



Glasnijverheid PC 115



Een uitgave van
ACV bouw - industrie & energie
Koningsstraat 45 - 1000 Brussel
T 02 285 02 11
acvbie@acv-csc.be
www.hetacv.be/acvbie
September 2022

Inhoudstafel

Glasnijverheid algemene bepalingen

1. Arbeidsduur
2. Minimumuurloon
3. Ploegenpremies
4. Indexering van de lonen
5. Eindejaarspremie
6. Coronapremie
7. Bestaanszekerheid bij tijdelijke werkloosheid
8. Syndicale premie
9. Vervoerskosten
10. Opzegtermijnen
11. Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)
12. Tijdskrediet en landingsbanen
13. Vorming

Spiegelmakerijen

1. Lonen
2. Ploegenpremies
3. Arbeid op zaterdag / zondag / feestdag
4. Koopkrachtverhoging
5. Anciënniteitsverlof
6. Eindejaarspremie
7. Bestaanszekerheid tijdelijke werkloosheid
8. Landingsbanen
9. Afscheidspremie
10. Uitzendarbeid

Exclusieve voordelen en kortingen voor leden van ACVBIE

Glasnijverheid algemene bepalingen

September 2022 | PC 115

1 Arbeidsduur

De arbeidsduur mag op jaarbasis het gemiddelde van 38u/week niet overschrijden.

Hierna volgen de cao-voordelen die minimaal van toepassing zijn voor het geheel van de glasnijverheid. Kijk ook naar de specifieke voordelen voor de subsector 'spiegelmakerijen'.

Bovendien bestaan er in verschillende ondernemingen nog bijkomende cao's, neem daarvoor contact op met jouw secretaris!

2 Minimumuurloon

Vanaf 1 augustus 2022 bedraagt het minimumuurloon € 12,9831/uur in het stelsel van 38u/week.

Bij aanwerving mag 95 % van bovenstaand loon betaald worden. Dit moet wel beperkt blijven tot de eerste 4 weken.

3 Ploegenpremies

Ploegenpremie	vanaf 1/8/2022
Namiddagploeg	€ 0,4904
Nachtploeg	€ 1,5272

4 Indexering van de lonen

De lonen zijn gekoppeld aan de evolutie van het indexcijfer. Telkens het spilindexcijfer overschreden wordt, worden ook de lonen verhoogd met 2 %.

5 Eindejaarspremie

De eindejaarspremie bedraagt minimaal 76 X het uurloon.

De eindejaarspremie wordt berekend in functie van de effectieve prestaties tijdens de referteperiode.

Volgende afwezigheden worden gelijkgesteld met effectieve prestaties:

- ☞ Jaarlijkse vakantie, feestdagen, vaderschapsverlof, betaald educatief verlof, syndicaal verlof, kort verzuim, beroepsziekte, arbeidsongeval en bevallingsrust, ziekte en ongeval (max. 60 dagen).

De referteperiode loopt van 1 november van het voorgaande jaar, tot 31 oktober van het lopende jaar.

De eindejaarspremie wordt uitbetaald voor 25 december (of vroeger indien de arbeider de onderneming verlaat voor 25 december).

6 Coronapremie

Tot 17/12/2021 kon er binnen de onderneming vrij onderhandeld worden over de coronapremie. Indien er op 17/12/2021 geen ondernemingsakkoord bereikt werd, was er een toekenning van een coronapremie van € 150 volgens volgende modaliteiten:

- Minstens één effectieve prestatiedag tussen 1/12/2020 tot 30/11/2021;
- Pro rata het arbeidsregime op 30/11/2021;
- In dienst zijn op 30/11/2021;
- De eventuele coronapremies die al werden toegekend in 2021 worden in mindering gebracht.

7 Bestaanszekerheid bij tijdelijke werkloosheid

De vergoeding bestaanszekerheid bij tijdelijke werkloosheid om economische redenen, te betalen door de werkgever, bedraagt € 10,9519/dag voor de eerste 90 dagen werkloosheid en € 10,5842/dag boven de eerste 90 dagen werkloosheid in een arbeidsregime van 38 uur en 5 dagen per week (bedrag op 1/8/2022).

Vanaf 1 januari 2021 is er ook recht op een vergoeding bij tijdelijke werkloosheid omwille van overmacht gedurende 78 dagen/jaar indien:

- De overmachtssituatie erkend wordt door een federale/regionale overheid.
- En deze overmachtssituatie recht geeft op tijdelijke werkloosheid wegens overmacht.

Het bedrag van de aanvullende vergoeding is gelijk aan het bedrag zoals dat zou uitbetaald worden in het geval van tijdelijke werkloosheid omwille van economische redenen. Eventuele bedragen toegekend door de overheid zullen hiervan afgetrokken worden.

8 Syndicale premie

De syndicale premie bedraagt maximaal € 145.

9 Vervoerskosten

Sinds 1 juli 2019 bedraagt de fietsvergoeding € 0,24 per kilometer.



Werkgeversbijdrage voor openbaar vervoer vanaf 1 juli 2019 (CAO 19nonies)

Km	Maandtrein- kaart (*)	Treinkaart geldig voor 3 maanden (*)	Km	Maandtrein- kaart (*)	Treinkaart geldig voor 3 maanden (*)
1	€ 21,00	€ 58,00	43 - 45	€ 99,00	€ 278,00
2	€ 23,00	€ 64,00	46 - 48	€ 104,00	€ 291,00
3	€ 25,00	€ 71,00	49 - 51	€ 109,00	€ 304,00
4	€ 28,00	€ 77,00	52 - 54	€ 112,00	€ 313,00
5	€ 30,00	€ 83,00	55 - 57	€ 115,22	€ 323,00
6	€ 32,00	€ 89,00	58 - 60	€ 119,52	€ 333,81
7	€ 34,00	€ 94,00	61 - 65	€ 123,84	€ 346,74
8	€ 36,00	€ 99,00	66 - 70	€ 129,22	€ 361,80
9	€ 37,00	€ 105,00	71 - 75	€ 135,68	€ 381,19
10	€ 39,00	€ 110,00	76 - 80	€ 142,14	€ 396,27
11	€ 41,00	€ 116,00	81 - 85	€ 147,52	€ 412,42
12	€ 43,00	€ 120,00	86 - 90	€ 153,99	€ 430,73
13	€ 45,00	€ 126,00	91 - 95	€ 159,37	€ 446,88
14	€ 47,00	€ 132,00	96 - 100	€ 164,75	€ 463,03
15	€ 49,00	€ 137,00	101 - 105	€ 172,29	€ 481,34
16	€ 50,00	€ 142,00	106 - 110	€ 177,68	€ 497,48
17	€ 53,00	€ 147,00	111 - 115	€ 184,14	€ 513,64
18	€ 55,00	€ 153,00	116 - 120	€ 190,60	€ 530,87
19	€ 57,00	€ 158,00	121 - 125	€ 194,90	€ 548,09
20	€ 58,00	€ 163,00	126 - 130	€ 201,36	€ 564,25
21	€ 60,00	€ 169,00	131 - 135	€ 206,75	€ 579,33
22	€ 62,00	€ 174,00	136 - 140	€ 213,21	€ 595,48
23	€ 64,00	€ 179,00	141 - 145	€ 218,59	€ 611,63
24	€ 66,00	€ 185,00	146 - 150	€ 227,20	€ 637,48
25	€ 68,00	€ 190,00	151 - 155	€ 230,44	€ 647,16
26	€ 70,00	€ 195,00	156 - 160	€ 236,90	€ 662,24
27	€ 71,00	€ 201,00	161 - 165	€ 242,28	€ 679,47
28	€ 74,00	€ 206,00	166 - 170	€ 248,74	€ 695,62
29	€ 76,00	€ 211,00	171 - 175	€ 254,12	€ 711,77
30	€ 77,00	€ 216,00	176 - 180	€ 260,59	€ 727,93
31 - 33	€ 81,00	€ 225,00	181 - 185	€ 264,90	€ 744,08
34 - 36	€ 85,00	€ 239,00	186 - 190	€ 272,43	€ 762,38
37 - 39	€ 90,00	€ 251,00	191 - 195	€ 277,81	€ 778,54
40 - 42	€ 95,00	€ 265,00	196 - 200	€ 284,28	€ 794,69

(*) Afstanden NMBS beperkt tot 150 km

De volledige tabel met alle werkgeversbijdragen voor openbaar vervoer vanaf 1 juli 2019 vind je terug op onze website www.hetacv.be/acvbje.

Werkgeversbijdrage voor andere vervoersmiddelen vanaf 1 januari 2022

Km	Maandtreinkaart (*) (+ 2%)	Km	Maandtreinkaart (*) (+ 2%)	Km	Maandtreinkaart (*) (+ 2%)
1	€ 16,67	25	€ 56,54	101 - 105	€ 153,86
2	€ 18,65	26	€ 57,70	106 - 110	€ 159,69
3	€ 20,29	27	€ 59,44	111 - 115	€ 164,35
4	€ 22,15	28	€ 61,77	116 - 120	€ 170,19
5	€ 23,78	29	€ 62,94	121 - 125	€ 174,84
6	€ 25,40	30	€ 64,11	126 - 130	€ 180,68
7	€ 27,03	31 - 33	€ 67,61	131 - 135	€ 186,50
8	€ 28,45	34 - 36	€ 72,27	136 - 140	€ 192,33
9	€ 30,30	37 - 39	€ 76,93	141 - 145	€ 197,00
10	€ 31,47	40 - 42	€ 81,60	146 - 150	€ 203,98
11	€ 33,80	43 - 45	€ 86,26	151 - 155	€ 207,48
12	€ 34,97	46 - 48	€ 90,92	156 - 160	€ 212,14
13	€ 36,14	49 - 51	€ 96,75	161 - 165	€ 217,97
14	€ 38,47	52 - 54	€ 100,25	166 - 170	€ 222,63
15	€ 39,63	55 - 57	€ 102,58	171 - 175	€ 228,47
16	€ 41,48	58 - 60	€ 106,07	176 - 180	€ 234,29
17	€ 43,13	61 - 65	€ 109,58	181 - 185	€ 237,78
18	€ 44,30	66 - 70	€ 115,40	186 - 190	€ 243,62
19	€ 46,63	71 - 75	€ 121,22	191 - 195	€ 249,45
20	€ 47,79	76 - 80	€ 125,89	196 - 200	€ 254,12
21	€ 49,54	81 - 85	€ 131,72		
22	€ 51,29	86 - 90	€ 137,55		
23	€ 53,05	91 - 95	€ 142,21		
24	€ 54,21	96 - 100	€ 148,04		

(*) Afstanden NMBS beperkt tot 150 km

Dankzij het sectorakkoord werd de werkgeversbijdrage voor het privévervoer vanaf 1 januari 2022 met 2 % verhoogd. De volledige tabel vind je terug op onze website www.hetacv.be/acvbie.

10 Opzegtermijnen

De ontslagregeling ziet er sinds 1 januari 2014 volledig anders uit. De nieuwe regeling geldt voor alle werknemers, ongeacht hun statuut, zowel voor de lopende als voor de nieuwe arbeidsovereenkomsten.

Anciënniteit	Werkgever	
	Tot 31 december 2013 (T1)	Vanaf 1 januari 2014 (T2)
< 6 maanden	7 dagen	1 w - 5 w
6 maanden en < 5 jaar	40 dagen	6 w - 15 w
5 jaar en < 10 jaar	48 dagen	18 w - 30 w
10 jaar en < 15 jaar	64 dagen	33 w - 45 w
15 jaar en < 20 jaar	105 dagen	48 w - 60 w
20 jaar en < 25 jaar	140 dagen	62 w - 66 w
25 jaar en < 30 jaar	168 dagen	67 w - 71 w
30 jaar en < 35 jaar	196 dagen	72 w - 76 w
35 jaar en meer	224 dagen	77 w - + 1w/jaar

Hoe moet je de opzegtermijn bepalen als je in dienst trad voor 1 januari 2014?

Opzeg door de werkgever

De bestaande opzegrechten van vóór 1 januari 2014 worden vastgeklekt en verder opgebouwd volgens het nieuwe stelsel vanaf 1 januari 2014.

- ☞ Op 31 december 2013 bekijkt men welke rechten reeds opgebouwd werden volgens de bestaande regels (sectoraal + ondernemingsakkoorden) = T1.
- ☞ Vanaf 1 januari 2014 bouw je verder volgens nieuwe regels (anciënniteit wordt voor de berekening van de opzegtermijn vanaf 1 januari 2014 op 0 gezet) = T2.
- ☞ Beide termijnen worden opgeteld: $T1 + T2 =$ de opzegtermijn die de werkgever moet naleven.

Opzeg door de werknemer

- ☞ Je maakt dezelfde optelsom als wanneer de werkgever de opzeg geeft.
- ☞ Je neemt de helft van deze opzegperiode (afronding naar beneden).
- ☞ Met een maximum van 13 weken.

Dit is de algemene regelgeving.

Voor de opzeg n.a.v. SWT (brugpensioen), pensioen, onderneming in moeilijkheden, herstructurering en tegenopzeg door de werknemer gelden andere regels. Voor meer informatie contacteer je best jouw secretaris.

11 Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)

Volgende stelsels zijn van toepassing:

- ☞ SWT vanaf 60 jaar (1/7/2021 - 30/6/2023) en 40 jaar loopbaan;
- ☞ SWT vanaf 60 jaar (1/7/2021 - 30/6/2023), 35 jaar loopbaan en een zwaar beroep (5 jaar in de laatste 10 jaar of 7 jaar in de laatste 15 jaar);
- ☞ SWT vanaf 60 jaar (1/7/2021 - 30/06/2023), 33 jaar loopbaan en voldoen aan één van de volgende twee voorwaarden:
 - ⇒ 20 jaar nachtarbeid;
 - ⇒ Zwaar beroep (5 jaar in de laatste 10 jaar of 7 jaar in de laatste 15 jaar).
- ☞ SWT wegens ernstige lichamelijke problemen (medisch SWT) vanaf 58 jaar en 35 jaar loopbaan (vanaf 1/1/2021 tot 30/6/2023);
- ☞ SWT vanaf 62 jaar:
 - ⇒ Mannen: 40 jaar loopbaan,
 - ⇒ Vrouwen: 37 jaar in 2021, 38 jaar in 2022,...

12 Tijdkrediet en landingsbanen

Werknemers kunnen gebruik maken van aanmoedigingspremies toegekend door Gewesten en/of Gemeenschappen.

Er moet een onderscheid worden gemaakt tussen het recht op tijdkrediet en het recht op een onderbrekingsuitkering toegekend door de RVA.

Je kan gebruik maken van volgende stelsels tijdkrediet:

- ☞ Met motief (zorg of opleiding);
- ☞ In het eindloopbaanstelsel (landingsbaan).

De sectorale cao voorziet dat het tijdskrediet met motief halftijds en voltijds kan worden opgenomen volgens de maximale termijnen in de recente wetgeving. Dit wil zeggen maximum 51 maanden voor het motief zorg en 36 maanden voor het motief opleiding.

Het recht op onderbrekingsuitkering ziet er als volgt uit:

- ☞ Uitkering bij tijdskrediet met motief;
- ☞ Uitkering bij tijdskrediet eindloopbaan vanaf 60 jaar. Heb je 35 jaar loopbaan of heb je in een zwaar beroep gewerkt (5 jaar in de laatste 10 jaar of 7 jaar in de laatste 15 jaar) of met nachtarbeid (min. 20 jaar), dan krijg je een uitkering vanaf 55 jaar bij een 1/5^{de} of een halftijds tijdskrediet (tot 30/6/2023).

Opname van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen voor arbeiders die gewoonlijk tewerkgesteld zijn in ploegen of in cycli in een arbeidsregeling gespreid over 5 of meer dagen, kan slechts opgenomen worden in de vorm:

- ☞ van een “duobaan”, m.a.w. er moeten twee arbeiders die dezelfde functie uitoefenen in dezelfde ploeg, voor dezelfde periode en onder dezelfde voorwaarden de vermindering van de arbeidsprestaties tot halftijds aanvragen;
- ☞ van een “quintet”, m.a.w. er moeten vijf arbeiders die dezelfde functie uitoefenen in dezelfde ploeg, voor dezelfde periode en onder dezelfde voorwaarden de vermindering van de arbeidsprestaties met 1/5^{de} aanvragen.

Op ondernemingsvlak is het mogelijk om hierrond andere afspraken te maken.

13 Vorming

Binnen de sector is er een collectieve vormingsplicht van gemiddeld 7 dagen/VTE/2 jaar waarvan er minstens 2 dagen formele opleiding moeten zijn. Onder formele opleiding wordt verstaan: opleiding georganiseerd buiten de onderneming of gegeven door een externe/erkende opleider op de bedrijfsite.

Voor bedrijven waar er minimum 10 en minder dan 20 werknemers tewerkgesteld worden (uitgedrukt in VTE), is er een afwijkend regime.

Bedrijven die minder dan 10 werknemers tellen (berekend in VTE) zijn uitgesloten.

Spiegelmakerijen

September 2022 | PC 115



Kijk ook naar de cao voordelen die van toepassing zijn op het geheel van de glasnijverheid!

1 Lonen (regime 38-urenweek)

Categorie	Vanaf 1 augustus 2022
<i>Fabricage</i>	
1	€ 13,0822
2	€ 13,3886
3	€ 13,7488
4	€ 14,1555
5	€ 14,5140
6	€ 15,3713
<i>Onderhoud & aanvullende diensten</i>	
5	€ 14,5140
6	€ 15,3713
A	€ 15,3713
B	€ 15,8672
C	€ 16,3587
D	€ 16,8542
Brigadier	€ 17,3569

Bij aanwerving in categorie 1, 2 of 3 is het toegelaten om gedurende maximaal 4 weken een loon toe te kennen dat gelijk is aan 95 % van het loon in die categorie.

2 Ploegenpremies

Ploegenpremie	Vanaf 1 augustus 2022
Ochtend- en namiddagploeg	€ 0,5616
Nachtploeg	€ 2,0154

3 Arbeid op zaterdag / zondag / feestdag

Voor prestaties in een normale arbeidsregeling op zaterdag bedraagt de premie het dubbele. Voor elke prestatie op zondag of een wettelijke feestdag worden de lonen en de ploegenpremies verdubbeld.

4 Koopkrachtverhoging

Tot 17/12/2021 kon er binnen de onderneming vrij onderhandeld worden over de retroactiviteit voor 2021. Indien er op 17/12/2021 geen ondernemingsakkoord bereikt werd, was er een éénmalige toekenning van:

☞ ecocheques:

- december 2021: € 125
- juli 2022: € 25

5 Anciënniteitsverlof

Anciënniteitsverlof is als volgt geregeld:

- ☞ 1 dag verlof na 5 jaar ondernemingsanciënniteit;
- ☞ 2 verlofdagen na 10 jaar ondernemingsanciënniteit;
- ☞ 3 verlofdagen na 15 jaar ondernemingsanciënniteit.



6 Eindejaarspremie*

* = Extra wettelijke bijslag bij het vakantiegeld.

Het bedrag wordt als volgt berekend:

Anciënniteit in de onderneming	Bedrag
Na 1 jaar anciënniteit	110 X het uurloon
Na 2 jaar anciënniteit	120 X het uurloon
Na 3 jaar anciënniteit	130 X het uurloon
Na 4 jaar anciënniteit	140 X het uurloon
Na 5 jaar anciënniteit	150 X het uurloon
Na 6 jaar anciënniteit	160 X het uurloon

Bereik je geen 220 gewerkte en/of gelijkgestelde dagen in het refertejaar*, dan wordt het bedrag als volgt berekend:

* *Indiensttreding, ziekte, pensioen, ontslag.*

Anciënniteit in de onderneming	Bedrag
Tot 1 jaar anciënniteit	9 uurlonen per maand
Na 2 jaar anciënniteit	10 uurlonen per maand
Na 3 jaar anciënniteit	11 uurlonen per maand
Na 4 jaar anciënniteit	12 uurlonen per maand
Na 5 jaar anciënniteit	13 uurlonen per maand
Na 6 jaar anciënniteit	14 uurlonen per maand

Betaling

De werkgever betaalt de eindejaarspremie uit tussen 15 en 25 december.

Referteperiode

De referteperiode loopt van 1 december van het voorgaande jaar t.e.m. 30 november van het lopende jaar.

7 Bestaanszekerheid tijdelijke werkloosheid

De werkgever betaalt volgende vergoeding bij werkloosheid om economische redenen:

	Regime	Vanaf 1/8/2022
Tot aan de 90 ^{ste} dag werkloosheid	5 dagenweek	€ 13,3117
	6 dagenweek	€ 11,1544
Vanaf de 90 ^{ste} dag werkloosheid	5 dagenweek	€ 16,8270
	6 dagenweek	€ 14,0229

Vanaf 1 januari 2021 is er ook recht op een vergoeding bij tijdelijke werkloosheid omwille van overmacht gedurende 78 dagen/jaar indien:

- De overmachtssituatie erkend wordt door een federale/regionale overheid.
- En deze overmachtssituatie recht geeft op tijdelijke werkloosheid wegens overmacht.

Het bedrag van de aanvullende vergoeding is gelijk aan het bedrag zoals dat zou uitbetaald worden in het geval van tijdelijke werkloosheid omwille van economische redenen. Eventuele bedragen toegekend door de overheid zullen hiervan afgetrokken worden.

8 Landingsbanen

Vanaf 1/1/2022 worden de modaliteiten voor het opnemen van een landingsbaan 1/5^{de} in de vorm van een "quintet" binnen de subsector van de spiegelmakerijen opgeheven.

9 Afscheidspremie

Arbeiders die de onderneming verlaten omwille van SWT krijgen een afscheidspremie die gelijk is aan de laatste eindejaarspremie.

10 Uitzendarbeid

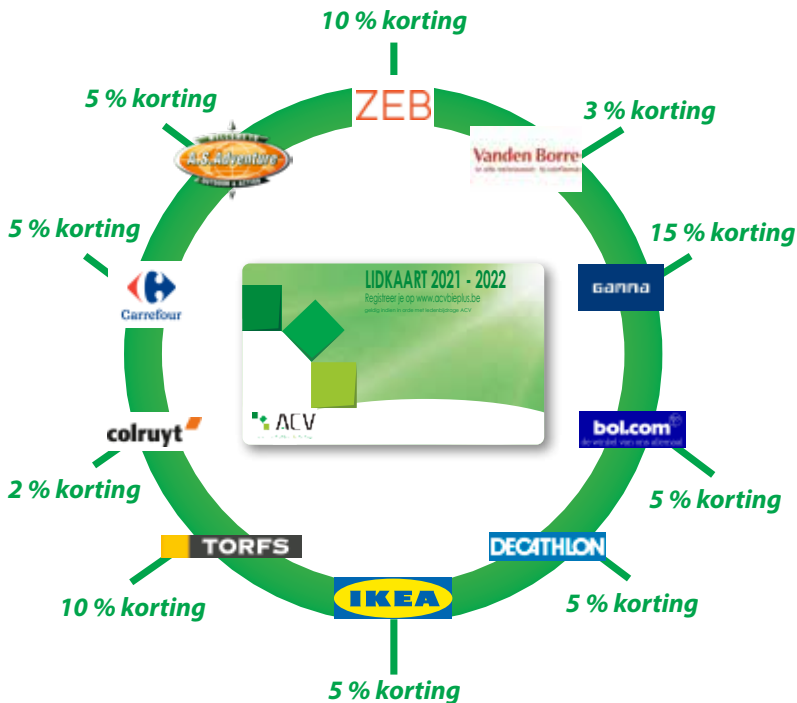
Het inzetten van uitzendkrachten moet steeds gebeuren in overleg met de syndicale delegatie (SD). De duur van een overeenkomst voor uitzendarbeid moet minimum één week zijn. De maximale duur moet vastgesteld worden in overleg met de SD met het oog op definitieve aanwerving, indien de uitzendkracht minstens 9 maanden ononderbroken tewerkgesteld is.

Meer koopkracht dankzij de ACVBIE-Plus kaart!



Exclusieve voordelen en kortingen

Hieronder vind je enkele voorbeelden van kortingen die van toepassing zijn op **1 januari 2022**.



Adressen ACV bouw - industrie & energie

Aalst - Oudenaarde	Aalst: Hopmarkt 45	T 053 73 45 84
Antwerpen	Nationalestraat 111	T 03 222 70 81
Bastogne	Rue Pierre Thomas 12	T 063 24 47 00
Brussel	Pletinckxstraat 19	T 02 557 85 85
Charleroi	Rue Prunieuu 5	T 071 23 08 93
Gent - Eeklo	Gent: Poel 7	T 09 265 43 61
Hasselt	Frans Massystraat 11	T 011 29 09 80
Leuven	Kessel-Lo: Martelarenlaan 8	T 016 21 94 21
Liège	Boulevard Saucy 10	T 04 340 73 10
Mechelen	Onder Den Toren 4A	T 015 71 85 30
Mons - La Louvière - Hainaut Occidental	Mons: Rue Claude de Bettignies 10 / 12	T 065 37 25 93
	La Louvière: Place Maugrétout 17	T 065 37 26 11
	Tournai: Avenue des Etats-Unis 10 bte 7	T 069 88 07 42
Namur - Brabant Wallon	Bouge: Chaussée de Louvain 510	T 081 25 40 27
	Nivelles: Rue des Canonniers 14	T 067 88 46 35
Turnhout	Korte Begijnenstraat 20	T 014 44 61 00
Verviers	Pont Léopold 4 / 6	T 087 85 99 66
Waas en Dender	Dendermonde: Oude Vest 144 bus 2	T 03 765 23 17
	Sint-Niklaas: Hendrik Heymanplein 7	T 03 765 23 00
West-Vlaanderen	Brugge: Koning Albert-I-laan 132	T 050 44 41 76
	Ieper: St.-Jacobsstraat 34	T 059 34 26 31
	Kortrijk: President Kennedypark 16 D	T 056 23 55 51
	Oostende: Dr. L. Colensstraat 7	T 059 55 25 40
	Roeselare: H. Horriestraat 31 A	T 051 26 55 31

V.U.: ACV bouw - industrie & energie, Koningsstraat 45, 1000 Brussel / September 2022

Koningsstraat 45
1000 Brussel

T 02 285 02 11



acvbie.vakbond



ACVBIE - CSCBIE

acvbie@acv-csc.be

www.hetacv.be/acvbie



bouw - industrie & energie