
Cristal, Verre et Vitrail

IDCC 1821

Convention collective nationale du 3 novembre 1994

[Étendue par arrêté du 27 janvier 1998, JO 6 février 1998]

Par accord de fusion du 30 juin 2017 (étendu par arr. 15 févr. 2018, JO 21 févr. 2018, applicable à compter du 1^{er} août 2017 [1^{er} jour du mois suivant son dépôt]), 4 branches professionnelles du verre ont été regroupées : la CCN de la fabrication du verre à la main, semi-automatique et mixte (IDCC 1821), la CCN des métiers du verre (IDCC 2306), la CCN de la verrerie travaillée mécaniquement au chalumeau (IDCC 161) et la CCN de l'industrie du vitrail (IDCC 1945). La CCN issue de la fusion est dénommée «Cristal, verre et vitrail».

Les dispositions de la CCN d'origine de la fabrication du verre à la main, semi-automatique et mixte susvisée constituent les dispositions «socle» de la CCN issue de la fusion. Ces dispositions sont applicables aux salariés relevant de cette CCN avant le 1^{er} août 2017 et aux salariés ne relevant pas d'une des 3 autres CCN à cette même date.

Les dispositions spécifiques des 3 autres CCN d'origine sont annexées à la CCN issue de la fusion.

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des cristalleries verreries à la main et mixtes.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FVC - CFDT ;

Fédération des cadres des industries chimiques CFE - CGC ;

FNIC - CFTC ;

FÉDÉCHIMIE CGT-FO ;

FNTVC CGT

UNSA Industrie

CLAUSES GÉNÉRALES

Article 1

Champ d'application

(Modifié par avenant du 4 octobre 1996, étendu par arrêté du 27 janvier 1998, JO 6 février 1998)

La présente convention règle les rapports entre les employeurs et les salariés des industries du verre déterminées ci-dessous.

La convention est conclue en application de la loi du 11 février 1950 modifiée par la loi du 13 novembre 1982.

En sont exclus, les VRP remplissant les conditions du statut légal des VRP aménagées par l'article L. 751-1 du code du travail.

Cette exclusion ne vise pas les dispositions relatives au droit syndical et à la représentation du personnel.

Le champ d'application territorial de la présente convention s'étend à la France métropolitaine.

Elle s'applique aux industries de fabrication du verre à la main ou du cristal, utilisant des procédés de fabrication manuels ou semi-automatiques.

Elle concerne également les usines, sièges sociaux, services commerciaux et autres, dépôts vente et tout établissement ou dépendance direct d'entreprises ou usines de fabrication relevant de la présente convention.

Elle s'applique également aux usines qui réunissent en leur sein des procédés de fabrication dits mixtes, c'est-à-dire à la fois manuel, semi-automatique et automatique, mais à la condition que celles-ci ne dépendent pas de société, d'entreprise ou d'établissement relevant de la fabrication ou de la transformation mécanique du verre.

Les activités visées se rapportent à la nomenclature de la NAF (Nomenclature d'Activités Françaises) en application du décret n° 92-1129 du 2 octobre 1992 énumérées ci-dessous :

26-1.E

Fabrication de verre creux

— Fabrication à la main, semi-automatique de verrerie de table et d'ornementation, en verre ou en cristal.

— Fabrication à la main, semi-automatique ou mixte de flaconnage, de bouchons, de pots.

— Fabrication à la main, semi-automatique ou mixte de verreries de laboratoire ou de pharmacie.

— Fabrication à la main, semi-automatique ou mixte de verreries d'éclairage et de signalisation, à l'exception des ampoules électriques.

— Fabrication à la main, semi-automatique ou mixte de verroteries et produits assimilés tels que perles et verroteries diverses.

26-1.J

Fabrication et façonnage d'articles techniques en verre

Cette classe comprend :

— Fabrication mixtes de tubes, barres et baguettes en verre destinés à la transformation au chalumeau.

— Fabrication de matériaux de construction en verre, panneaux décoratifs et autres éléments de décoration.

Article 2

Durée, révision, dénonciation

1

Durée

La présente convention est conclue pour une durée d'un an à compter de la date de mise en application.

Elle se poursuivra ensuite, d'année en année, par tacite reconduction.

2

Révision

En cas de révision, partielle ou totale, celle-ci devra être demandée par l'une des parties contractantes, au moins trois mois avant la date d'échéance annuelle.

La demande de révision sera adressée, par pli recommandé, avec avis de réception, à chacune des organisations contractantes et accompagnée d'un projet de modification.

Aucune demande de révision ne pourra être introduite dans les six mois suivant la mise en vigueur de la dernière révision.

Les pourparlers commenceront trois mois au plus tard après la demande de révision.

En tout état de cause, la présente convention restera en vigueur jusqu'à la mise en application de celle qui lui sera substituée par suite de la demande de révision.

Les dispositions du présent article ne sont pas applicables aux révisions relatives aux salaires.

3

Dénonciation

La dénonciation partielle ou totale de la présente convention par l'une des parties contractantes devra être portée à la connaissance des autres parties par lettre recommandée avec avis de réception.

Elle sera effectuée après un préavis de trois mois.

Elle doit donner lieu à dépôt conformément à l'Article L. 132-10 du Code du Travail.

Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, la convention continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention qui lui est substituée ou, à défaut, pendant la durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis.

Lorsque la convention a été dénoncée par la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, une nouvelle négociation doit s'engager à la demande d'une des parties intéressées, dans les trois mois qui suivent la date de dénonciation.

Lorsque la dénonciation est le fait d'une partie seulement des signataires employeurs ou des signataires salariés, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur de la convention entre les parties signataires. Dans ce cas, les dispositions de l'alinéa précédent s'appliquent également à l'égard des auteurs de la dénonciation.

Article 3

Avantages acquis

La Convention ne peut, en aucun cas, être l'occasion d'une atteinte quelconque aux avantages individuels ou collectifs, de quelque nature qu'ils soient, acquis antérieurement à sa signature.

Les clauses de la présente convention remplaceront les clauses correspondantes des contrats existants, y compris les contrats à durée déterminée, lorsque ces dernières seront moins avantageuses pour les salariés.

Article 4

Principes fondamentaux, protection et droit de grève

Mod. par Avenant 10 nov. 2023, étendu par arr. 24 sept. 2024, JO 8 oct.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
Fédération du Cristal et du Verre.
Syndicat(s) de salariés :
FNTVC CGT ;
CGT FO ;
Fédération Chimie CFE CGC ;
FCE CFDT.

Article 4.1

Libre exercice du droit syndical et liberté d'opinion

Les parties à la présente convention réaffirment leur attachement aux libertés individuelles et collectives du travail. Elles reconnaissent à chacun la liberté d'opinion et d'expression, ainsi que le droit, aussi bien pour les employeurs que pour les salariés, d'adhérer librement et d'appartenir ou non à un syndicat professionnel.

L'adhésion ou la non-adhésion à un syndicat professionnel de son choix est libre et ne peut, en aucun cas, constituer une cause de conflit.

Les employeurs garantissent le droit, pour les salariés, de défendre librement par voie syndicale leurs intérêts professionnels. Les syndicats professionnels peuvent s'organiser librement dans les entreprises conformément aux dispositions du code du travail.

Article 4.2

Principe de non-discrimination et protection

Les signataires réaffirment le principe de non-discrimination en raison des activités syndicales et leur volonté de prévenir toute forme de discrimination.

Les employeurs s'engagent à respecter la plus grande neutralité et à ne pas prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter leurs décisions en matière notamment de recrutement, de conduite et de répartition du travail, de formation professionnelle, de promotion, d'évolution professionnelle, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de mesures de discipline et de rupture du contrat de travail.

Les représentants du personnel, élu ou désigné, ne doivent pas se trouver pénaliser ni rencontrer d'obstacles à leur développement de carrière du fait de l'exercice des responsabilités découlant de leur mandat.

Dans ce cadre, les signataires de la présente convention encouragent les employeurs à sensibiliser les responsables hiérarchiques quant au rôle des instances et des détenteurs d'un mandat, ainsi que sur les implications résultant de la détention d'un mandat, notamment le temps consacré à l'exercice de ce mandat et l'adaptation de la charge de travail.

Ils bénéficient dans les conditions fixées par la réglementation en vigueur, d'une protection contre la rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur qui se traduit par l'obligation de respecter une procédure spécifique.

4.3

Droit de grève

La grève est la cessation collective et concertée du travail en vue d'appuyer des revendications professionnelles.

Le droit de grève est un droit reconnu à tout salarié dans l'entreprise. Il s'exerce selon la législation en vigueur.

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire en raison de l'exercice normal du droit de grève.

Par ailleurs, l'employeur garanti, en cas d'exercice normal du droit de grève, l'absence de tout abattement sur un élément quelconque de rémunération, prime, gratification ou autre avantage au-delà de la retenue sur la rémunération du salarié gréviste strictement proportionnelle à la durée de l'arrêt de travail.

Article 5

Droit syndical et moyens syndicaux

Mod. par Avenant 10 nov. 2023, étendu par arr. 24 sept. 2024, JO 8 oct.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
Fédération du Cristal et du Verre.
Syndicat(s) de salariés :
FNTVC CGT ;
CGT FO ;

5.1

Libre exercice du droit syndical

Les parties à la présente convention considèrent que l'exercice du droit syndical doit être encouragé et développé en entreprise et que l'accès à cet exercice doit être égal pour les femmes et les hommes.

L'employeur garantit la liberté collective de constitution de syndicats ou de sections syndicales dans l'entreprise selon les modalités définies par les textes en vigueur.

La collecte des cotisations syndicales peut être réalisée à l'intérieur de l'entreprise.

L'employeur ne peut, par ailleurs, apporter aucune limitation à l'exercice normal du droit syndical.

5.2

Moyens syndicaux

Les organisations syndicales disposent d'outils traditionnels pour communiquer avec les salariés de l'entreprise. Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés dans l'enceinte de celle-ci.

Par ailleurs des panneaux d'affichage, en nombre suffisant, sont placés à l'intérieur de chaque établissement, en des endroits accessibles au personnel pour la lecture des communications, en particulier aux portes d'entrée et de sortie. Ils seront installés dans des conditions telles que les avis qui y seront apposés soient normalement protégés.

Ces panneaux, distincts de ceux réservés aux communications de l'entreprise et du comité social et économique, seront réservés à chaque organisation syndicale pour ses informations professionnelles et syndicales. L'affichage des communications s'effectue librement.

Aucun document ne pourra être affiché en dehors des panneaux d'affichage. Un exemplaire des communications syndicales est transmis au chef d'entreprise, simultanément à l'affichage.

Par ailleurs, le développement des nouvelles technologies et l'accroissement du travail à distance modifie la manière de communiquer dans l'entreprise. Afin d'adapter la communication entre les salariés et les représentants du personnel, un accord collectif d'entreprise peut définir les modalités de mise à disposition aux organisations syndicales et d'utilisation d'une messagerie électronique professionnelle ou de l'intranet de l'entreprise lorsqu'il existe. Cette utilisation doit nécessairement être compatible avec les règles de fonctionnement et de sécurité du réseau informatique de l'entreprise. La liberté de choix des salariés d'accepter ou de refuser un message syndical doit également être respectée.

Enfin, l'employeur met à la disposition des sections syndicales selon l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement, un local commun et, en outre, un local propre à chaque section syndicale constituée par une organisation syndicale de salariés représentative dans le respect des textes en vigueur. Les locaux syndicaux doivent permettre aux représentants du personnel de se réunir et sont équipés à l'usage de bureau, c'est-à-dire dotés du matériel nécessaire au bon fonctionnement des organisations syndicales (notamment accès internet et ligne téléphonique). Les modalités de mise à disposition de ce local et de ces équipements pourront faire l'objet de négociations dans l'entreprise.

Article 6

Délégués syndicaux

Mod. par Avenant 10 nov. 2023, étendu par arr. 24 sept. 2024, JO 8 oct.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération du Cristal et du Verre.

Syndicat(s) de salariés :

FNTVC CGT ;

CGT FO ;

Fédération Chimie CFE CGC ;

FCE CFDT.

Le délégué syndical représente l'organisation syndicale représentative l'ayant désigné auprès de l'employeur. Il négocie et conclut les accords collectifs d'entreprise et d'établissement, il apporte des propositions, des revendications et des réclamations à l'employeur.

Chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement d'au moins cinquante salariés, qui constitue une section syndicale, désigne parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli à titre personnel et dans leur collège au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité social et économique, quel que soit le nombre de votants, dans les limites fixées par la loi, un ou plusieurs délégués syndicaux pour la représenter auprès de l'employeur.

La désignation d'un délégué syndical peut intervenir lorsque l'effectif d'au moins cinquante salariés a été atteint pen-

dant douze mois consécutifs au cours des trois années précédant la date de leur désignation (termes exclus de l'extension par arr. 24 sept. 2024, JO 8 oct.).

Le nombre des délégués syndicaux est fixé comme suit :

- de 50 à 999 salariés : 1 délégué ;
- de 1 000 à 1999 salariés : 2 délégués ;
- de 2 000 à 3999 salariés : 3 délégués ;
- de 4 000 à 9999 salariés : 4 délégués ;
- au delà de 9999 salariés : 5 délégués

Dans les entreprises ou établissements qui emploient moins de cinquante salariés, les organisations syndicales représentatives peuvent désigner, pour la durée de son mandat, un membre de la délégation du personnel au comité social et économique comme délégué syndical.

Les délégués syndicaux bénéficient d'un nombre d'heures de délégation leur permettant d'exercer leur fonction ainsi fixé par mois :

- 20 à 50 salariés : 4 heures ;
- 50 à 150 salariés : 12 heures ;
- 151 à 499 salariés : 18 heures
- Au-moins 500 salariés : 24 heures

Lorsqu'il est présent dans l'entreprise, le délégué syndical est l'interlocuteur privilégié de la négociation collective. Pour autant les signataires de la présente convention rappellent qu'en l'absence de délégué syndical, l'employeur peut recourir à des modalités alternatives de négociation et de conclusion des accords d'entreprise prévues par les textes en vigueur.

Article 7 **Réunions syndicales et assemblée du personnel**

Mod. par Avenant 10 nov. 2023, étendu par arr. 24 sept. 2024, JO 8 oct.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
Fédération du Cristal et du Verre.
Syndicat(s) de salariés :
FNTVC CGT ;
CGT FO ;
Fédération Chimie CFE CGC ;
FCE CFDT.

Dans les entreprises ou établissements employant habituellement au moins 50 salariés, chaque salarié dispose, par an, de trois heures indemnisées sur la base du taux horaire, pour lui permettre d'assister, soit aux réunions d'adhérents de la section syndicale, soit aux assemblées du personnel qui se tiendront en dehors du temps de travail. Ce temps n'entre pas dans le calcul des heures supplémentaires.

Cette durée est portée à cinq heures en cas de plan de sauvegarde de l'emploi dans l'entreprise, de changement de contrôle de la société, de dépôt de bilan ou de cessation d'activité.

Pour ces diverses réunions, un local existant, situé dans l'enceinte de l'établissement, sera mis à la disposition des intéressés par l'employeur qui sera informé 48 heures à l'avance pour prendre toutes dispositions utiles.

Article 8 **Réunions statutaires syndicales**

Mod. par Avenant 10 nov. 2023, étendu par arr. 24 sept. 2024, JO 8 oct.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
Fédération du Cristal et du Verre.
Syndicat(s) de salariés :
FNTVC CGT ;
CGT FO ;
Fédération Chimie CFE CGC ;
FCE CFDT.

Dans les entreprises ou établissements employant habituellement au moins de 50 salariés, chaque organisation syndicale bénéficie d'un crédit de 15 jours ouvrables par an pour assister soit aux réunions statutaires de leur organisation syndicale soit aux formations économiques, sociales, environnementales ou syndicales organisées par cette dernière.

Ce crédit peut être fractionné à la convenance de l'organisation syndicale sans que ce fractionnement soit inférieur à une journée.

Dans ce cadre, les salariés sont autorisés à s'absenter sur présentation à l'employeur d'une convocation écrite nominative de l'organisation syndicale indiquant les dates de l'évènement. La demande est formulée au moins une semaine avant l'évènement sauf en cas d'urgence justifiée pour permettre le remplacement du ou des intéressés.

La participation des salariés aux réunions statutaires dans le cadre du crédit de 15 jours ouvrables n'entraîne aucune réduction de la rémunération.

Par ailleurs, les salariés sont autorisés à s'absenter pour assister aux réunions statutaires de leur organisation syndicale au-delà du crédit prévu au premier alinéa du présent article dans la limite de 10 jours par année.

La demande est formulée au moins une semaine à l'avance sauf en cas d'urgence justifiée, pour permettre le remplacement du ou des intéressés, à défaut, l'employeur est en droit de refuser la demande d'autorisation d'absence du salarié. L'employeur peut également refuser en raison des perturbations que cette absence cause à la bonne marche de l'entreprise.

Ces autorisations d'absence peuvent être rémunérées selon les pratiques et usages en vigueur dans l'entreprise.

Article 9

Autorisations d'absence

Mod. par Avenant 10 nov. 2023, étendu par arr. 24 sept. 2024, JO 8 oct.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
Fédération du Cristal et du Verre.

Syndicat(s) de salariés :
FNTVC CGT ;
CGT FO ;
Fédération Chimie CFE CGC ;
FCE CFDT.

Des autorisations d'absence sont accordées aux salariés participants aux commissions paritaires de la branche, ainsi qu'à leurs préparatoires, constituées d'un commun accord entre la ou les organisations patronales et les organisations de salariés représentatives au niveau de la branche.

Le salarié convoqué devra prévenir son employeur dès qu'il aura eu connaissance de la convocation. Le temps consacré à la participation à ces réunions est considéré et payé comme temps de travail effectif. Il ne saurait en aucun cas conduire à une perte de rémunération et d'un quelconque avantage dont le salarié aurait dû bénéficier s'il ne s'était pas absenté pour la participation à celle-ci.

Il n'impute pas non plus les heures de délégations dont éventuellement l'intéressé peut bénéficier dans le cadre d'un autre de ses mandats. De plus les frais de séjour indispensables seront remboursés soit par les employeurs, soit par les organisations patronales dans les conditions prévues à l'article 39 de la convention collective.

Article 9.2

Commissions officielles constituées par les pouvoirs publics

Des autorisations d'absence sont accordées aux salariés membres des commissions officielles constituées par les pouvoirs publics; dans ce cas, le temps de travail perdu sera rémunéré par les employeurs comme temps de travail effectif, sous déduction des sommes versées par les pouvoirs publics en remboursement des salaires perdus.

Le salarié convoqué devra prévenir son employeur dès qu'il aura eu connaissance de la convocation.

Article 9.3

Prime d'assiduité et congé annuel

Pour la détermination de la prime d'assiduité et du droit au congé annuel, le temps de travail perdu pendant les absences prévues aux article 9.1 et 9.2, sera considéré comme temps de travail effectif ; d'autre part, ces absences ne seront pas déduites de la durée du congé.

Article 10

Mise à disposition auprès d'organisations syndicales ou association d'employeur

Mod. par Avenant 10 nov. 2023, étendu par arr. 24 sept. 2024, JO 8 oct.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
Fédération du Cristal et du Verre.

Syndicat(s) de salariés :
FNTVC CGT ;
CGT FO ;

Avec son accord exprès un salarié peut être mis à disposition d'une organisation syndicale ou d'une association d'employeur. Le présent article détermine les conditions dans lesquelles il peut être procédé à une mise à disposition de salariés auprès d'organisations syndicales ou association d'employeurs.

Article 10.1 **Objet et formalisme de la mise à disposition**

Les signataires de la présente convention rappellent que la mise à disposition est facultative et qu'en conséquence, aucune des parties ne peut l'imposer à l'autre.

L'organisation syndicale ou l'association d'employeurs adresse à l'employeur une demande écrite par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge.

À compter de la date de réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai d'un mois pour accepter ou refuser, par écrit, la demande de l'organisation syndicale ou de l'association d'employeurs.

En cas d'acceptation par l'employeur, une convention de mise à disposition est signée entre l'entreprise et l'organisation syndicale. Le salarié signe un avenant à son contrat de travail.

La convention précise la durée de la mise à disposition, l'identité et la qualification du salarié ainsi que les obligations respectives des parties.

Article 10.2 **Exécution du travail du salarié mis à disposition**

L'entreprise et le salarié signent un avenant au contrat de travail, d'une durée correspondante à celle prévue dans la convention de mise à disposition.

L'avenant au contrat de travail du salarié précise le travail confié par l'organisation syndicale ou l'association d'employeurs au salarié, les horaires et le lieu d'exécution, ainsi que les caractéristiques particulières des missions syndicales confiées. La mise à disposition peut être à temps plein ou à temps partiel.

Pendant la mise à disposition, le contrat de travail qui lie le salarié à l'entreprise prêteuse n'est ni rompu ni suspendu, les obligations de l'employeur à l'égard du salarié sont maintenues. Le salarié mis à disposition conserve le bénéfice des dispositions légales et conventionnelles dont il aurait bénéficié s'il avait exécuté son travail dans l'entreprise prêteuse.

Le salarié est placé sous la direction de l'organisation syndicale ou de l'association d'employeur durant la mise à disposition. S'il y a lieu, l'organisation syndicale ou l'association d'employeur laisse au salarié le temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions de représentant du personnel au sein de son entreprise.

Les signataires de la présente convention rappellent que la mise à disposition ne peut affecter la protection dont jouit un salarié en vertu d'un mandat représentatif.

Enfin, la mise à disposition ne peut avoir pour conséquence de limiter l'évolution de carrière ou de rémunération du salarié mis à disposition, à laquelle l'employeur doit veiller, ou bien encore son accès à la formation professionnelle.

Article 10.3 **Rémunération durant la mise à disposition**

La convention de mise à disposition définit le mode de détermination des salaires, des charges sociales afférentes et des frais professionnels ainsi que les conditions et les modalités de leur refacturation à l'organisation syndicale ou à l'association d'employeurs.

L'organisation syndicale peut prévoir le versement d'indemnités de fonction pour le salarié mis à disposition. Dans ce cas, conformément aux dispositions légales, ces indemnités sont assimilées à des salaires. Les cotisations et charges afférentes sont acquittées par l'organisation syndicale.

Article 10.4 **Période probatoire, retour anticipé et fin de la mise à disposition**

La convention de mise à disposition peut prévoir que la mise à disposition est soumise à une période probatoire au cours de laquelle il peut y être mis fin à la demande de l'une des parties. La cessation de la mise à disposition à l'initiative de l'une des parties avant la fin de la période probatoire ne peut, sauf faute grave du salarié, constituer un motif de sanction ou de licenciement.

Par ailleurs, la convention de mise à disposition et l'avenant au contrat de travail du salarié peuvent prévoir les conditions d'un retour anticipé du salarié avant le terme initialement retenu, ou d'un renouvellement.

À l'issue de la mise à disposition, le salarié retrouve son poste de travail ou un poste similaire sans que l'évolution

de sa carrière ou de sa rémunération ne soit affectée par la période de mise à disposition.

Le salarié bénéficie d'un entretien afin d'organiser son retour à son poste de travail ou à un poste équivalent. L'employeur, avec l'accord du salarié, initie en amont un bilan de compétences qui servira de base aux échanges du salarié avec sa hiérarchie et dont il sera tenu compte.

Article 11 **Conflits relatifs au droit syndical d'employeurs**

Mod. par Avenant 10 nov. 2023, étendu par arr. 24 sept. 2024, JO 8 oct.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
Fédération du Cristal et du Verre.

Syndicat(s) de salariés :
FNTVC CGT ;
CGT FO ;
Fédération Chimie CFE CGC ;
FCE CFDT.

Si une organisation syndicale représentative au niveau national estime qu'une mesure a été prise en violation du droit syndical, tel qu'il est défini dans la présente convention et en particulier aux articles 4 à 10, le différend pourra être soumis à la Commission Nationale de conciliation dans les conditions prévues à l'article 40 de la présente convention.

Article 12 **Délégués du personnel**

Conformément à la loi, la mise en place des Délégués du Personnel n'est obligatoire que si l'effectif d'au moins onze salariés est atteint pendant douze mois consécutifs ou non au cours des trois années précédentes.

Les élections se dérouleront pendant l'horaire de travail. Le temps passé aux élections sera payé comme temps de travail.

Les délégués suppléants, lorsqu'ils assisteront avec les délégués titulaires aux réunions avec les employeurs, seront rémunérés à leur salaire effectif pour le temps passé à ces réunions.

Dans la limite du nombre d'heures de délégation et après en avoir avisé leur employeur, les délégués du personnel pourront se rendre auprès des organismes extérieurs où leur fonction peut les appeler.

Article 13 **Comité d'entreprise**

Conformément à la loi du 28 Octobre 1982, il est institué un comité d'entreprise dans chaque établissement si l'effectif d'au moins cinquante salariés est atteint pendant douze mois consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes.

Les membres suppléants, lorsqu'ils assisteront avec les membres titulaires aux réunions du comité d'entreprise ou du comité d'établissement, seront rémunérés à leur salaire effectif pour le temps passé à ces réunions.

Les élections se dérouleront pendant l'horaire de travail. Le temps passé aux élections sera payé comme temps de travail.

Article 14 **Embauche**

Conformément aux dispositions légales en vigueur, les employeurs devront faire connaître aux sections locales de l'Agence Nationale pour l'Emploi leurs offres d'emploi. Pour les postes de cadres, cette déclaration est faite en outre à l'Association pour l'Emploi des Cadres (APEC) ou à sa section régionale.

Sous réserve des dispositions ci-dessus, les employeurs pourront pourvoir à leurs besoins en main-d'oeuvre soit en s'adressant aux organisations syndicales d'employeurs et de salariés constituées conformément au Livre IV du Code du Travail, soit en procédant à l'embauche directe.

En cas d'embauche collective intéressant la marche générale de l'entreprise ou de modification dans la structure de l'entreprise ou de la création de services nouveaux, le Comité d'Entreprise, ou à défaut, les délégués du personnel seront obligatoirement consultés.

Article 15 **Période d'essai**

Avant tout engagement définitif le salarié accomplit une période d'essai dont la durée et les modalités sont fixées dans chacune des annexes de la présente convention.

Pendant la période d'essai, il est garanti aux salariés le taux minimum du salaire pratiqué dans leur catégorie au

sein de l'entreprise dans laquelle il est embauché.

Ce taux ne pourra être, en aucun cas, inférieur au salaire minimum garanti (SMG) conventionnel de leur catégorie. Les conditions de l'essai seront précisées par écrit par l'employeur.

Article 16 **Visite médicale**

Tout salarié fera obligatoirement l'objet d'un examen médical avant l'embauche ou, au plus tard, avant l'expiration de la période d'essai, et aux frais de l'établissement. Le salarié soumis à une surveillance médicale spéciale, définie à l'article R. 241-50 du Code du Travail, bénéficie obligatoirement de cet examen avant son embauchage.

Toutefois, le chef d'établissement déterminera en accord avec le Comité d'hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail ou, à défaut, les délégués du personnel et le Médecin du Travail, les emplois pour lesquels l'examen médical de l'intéressé sera obligatoirement effectué avant l'embauche dans le but d'éviter des risques éventuels du fait de conditions particulières de travail.

Pour toutes visites médicales, l'employeur sera tenu de se conformer à la législation et à la réglementation en vigueur.

Article 17 **Engagement définitif**

L'engagement définitif sera confirmé par une note signée de l'employeur et du salarié indiquant à ce dernier les conditions de travail, en particulier :

- Définition de la fonction et l'établissement où elle s'exerce.
- Classification professionnelle et coefficient hiérarchique.
- Salaire horaire ou appointements mensuels (base 39 heures).

(Base 35 heures pour les salariés travaillant de façon permanente en équipes successives selon un cycle continu).

- Autres éléments de rémunération et, si il a lieu, avantages en nature.

Toute modification des conditions de l'engagement définitif est notifiée par écrit, et donne lieu à l'application des dispositions de l'article 22 des Clauses générales.

L'employeur tiendra un exemplaire de la présente Convention Collective à la disposition du personnel dans chaque établissement. Un avis est affiché à ce sujet.

En outre l'employeur doit procurer un exemplaire au Comité d'Entreprise et, le cas échéant, aux comités d'établissement, ainsi qu'aux délégués du personnel et aux délégués syndicaux.

Article 18 **Priorité de réengagement**

Si un emploi est à pourvoir dans un établissement ayant licencié précédemment du personnel pour raisons économiques, ce personnel aura une priorité d'engagement conformément à la loi ; en ce cas le délai de priorité est de dix-huit mois.

Le personnel ainsi réintégré conserve le bénéfice des avantages acquis au moment de son licenciement, en particulier, le temps de présence dans l'entreprise comptera pour l'ancienneté.

En cas de nouveau licenciement pour raisons économiques voir en annexe 1 ou 2 les dispositions.

Article 19 **Résiliation du contrat de travail**

En cas de rupture du contrat de travail, sauf en cas de faute grave ou de force majeure, les durées de préavis réciproques sont fixées aux annexes concernant les différentes catégories de salariés.

L'employeur devra se conformer à la législation en vigueur concernant les différents cas de rupture.

Article 20 **Préavis et absence pendant le préavis**

1 **Préavis**

La durée du préavis réciproque est fixée dans les différentes annexes.

Dans tous les cas, la durée du préavis peut-être réduite par accord mutuel entre les parties.

Toutefois, lorsqu'un salarié congédié aura trouvé du travail avant l'expiration de sa période de préavis, il pourra, sur demande écrite de sa part quitter immédiatement son emploi, l'employeur étant dégagé des obligations résultant du préavis restant à courir.

Dans le cas d'inobservation du préavis, la partie qui n'observe pas celui-ci devra à l'autre une indemnité égale au salaire correspondant à la durée du préavis restant à courir.

2

Absences pendant le préavis

Pendant la durée du préavis le salarié est autorisé à s'absenter pour rechercher un emploi dans les conditions fixées dans chacune des annexes à la présente convention.

Article 21

Licenciement pour raisons économiques

1

Ordre des licenciements

Si un licenciement collectif est mis en oeuvre pour raisons économiques l'ordre des licenciements sera établi en tenant compte de l'ancienneté dans l'établissement ou l'entreprise, des qualités professionnelles et des charges de famille, sans que cet ordre soit préférentiel.

2

Situation durant le préavis

Le salarié licencié dans le cadre d'un licenciement collectif et qui a trouvé un emploi en cours de préavis, pourra quitter l'entreprise sans avoir à payer l'indemnité de préavis correspondant à la partie non exécutée de son préavis et en conservant le bénéfice de son indemnité de licenciement.

3

Salariés logés par l'entreprise

En cas de résiliation du contrat de travail intervenant dans le cadre d'un licenciement collectif, les salariés qui étaient logés par l'entreprise à titre d'accessoire de leur contrat de travail pourront garder la disposition du logement qu'ils occupaient jusqu'à l'expiration d'un délai de douze mois.

En ce qui concerne les salariés ayant contracté auprès de leur employeur des emprunts pour l'accession à la propriété, l'entreprise s'efforcera de trouver une solution adaptée dans chaque cas aux conditions particulières des emprunteurs pour que les intéressés n'aient pas à en effectuer le remboursement anticipé au moment de la résiliation de leur contrat de travail.

4

Sécurité d'emploi

Les entreprises devront se référer à l'accord National Interprofessionnel du 10 Février 1969 et son avenant du 21 Novembre 1974 ainsi que l'accord National Interprofessionnel du 20 Octobre 1986, et la loi du 2 Août 1989 relative à la prévention du licenciement économique et au droit à la conversion.

Article 22

Modification des conditions de travail

1

Les mutations d'emploi ou d'établissement doivent être justifiées par les nécessités de service. Elles sont constatées par une notification écrite et motivée de la part de l'employeur.

2

Lorsqu'il est demandé à un salarié d'accepter sa mutation définitive dans un autre emploi, avec un coefficient hiérarchique et une rémunération inférieure, l'intéressé dispose d'un délai de réflexion de quinze jours avant de faire connaître son acceptation ou son refus. Ce délai de réflexion est porté à un mois dans le cas de changement d'établissement.

3

En cas d'acceptation, l'intéressé reçoit la rémunération de son ancien emploi, pendant une période dont la durée est égale à celle du préavis qui serait à respecter par l'employeur en cas de licenciement.

S'agissant d'une mutation intervenant dans le cadre d'un licenciement collectif cette durée ne pourra être inférieure à trois mois pour les salariés ayant trois ans d'ancienneté au jour où la mutation prend effet, à quatre mois pour les salariés ayant cinq ans d'ancienneté et à cinq mois pour les salariés ayant dix ans d'ancienneté.

Le salarié est ensuite rémunéré aux conditions prévues pour le poste dans lequel il a été muté.

Par ailleurs, il reçoit une indemnité calculée comme l'indemnité de congédiement, en prenant comme base de calcul

la différence entre l'ancienne et la nouvelle rémunération.

4

En cas de refus, le contrat se trouve rompu. Cette rupture est considérée comme étant du fait de l'employeur. Le salarié a droit au préavis, distinct du délai de réflexion prévu au paragraphe 2 ci-dessus et, à l'indemnité de congédiement.

5

Lorsqu'à la suite d'une maladie, d'un accident de trajet ou d'une inaptitude physique médicalement reconnus, un salarié comptant au moins 55 ans d'âge et 20 d'ancienneté se trouve affecté dans un emploi de coefficient inférieur à celui de l'emploi précédent, les salaires ou appointements minimaux et la prime d'ancienneté correspondant à son ancien coefficient lui sont maintenus.

Les dispositions ci-dessus s'appliqueront sans condition d'âge ni d'ancienneté lorsque le changement de poste de travail sera consécutif à un accident du travail en tant que salarié de l'entreprise (trajet exclu) ou à une maladie professionnelle médicalement reconnue et contractée dans l'entreprise.

Ces mesures ne peuvent avoir pour effet d'augmenter la rémunération totale de l'intéressé.

Article 23

Protection de la maternité, congé parental d'éducation, activité à temps partiel

1

Protection de la maternité

Aucun employeur ne peut résilier le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté et pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit en application de l'article L. 122-26, qu'elle use ou non de ce droit, ainsi que pendant les quatre semaines qui suivent l'expiration de ces périodes. Toutefois, et sous réserve d'observer les dispositions de l'article L. 122-27, il peut résilier le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée non liées à l'état de grossesse, à l'accouchement ou à l'adoption, de maintenir ledit contrat.

Sauf s'il est prononcé pour un des motifs justifiant, par application de l'alinéa précédent, la résiliation du contrat de travail, le licenciement d'une salariée est annulé, si dans un délai de quinze jours à compter de sa notification, l'intéressé envoie à son employeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, soit un certificat médical justifiant qu'elle est en état de grossesse, soit une attestation justifiant l'arrivée à son foyer, dans un délai de quinze jours, d'un enfant placé en vue de son adoption ; cette attestation est délivrée par le service départemental d'aide sociale à l'enfance ou l'oeuvre d'adoption autorisée qui procède au placement.

Ces dispositions des précédents alinéas ne font pas obstacle à l'échéance du contrat à durée déterminée.

À partir du cinquième mois de leur grossesse, les femmes enceintes seront autorisées, sur leur demande, à sortir dix minutes avant le reste du personnel.

En cas de changement d'emploi sur leur demande et après avis du médecin de l'établissement, les intéressées conservent dans leur nouveau poste la garantie de leur salaire.

Les intéressées convoquées aux consultations prénatales obligatoires pendant leur temps de travail seront rémunérées à leur salaire habituel.

Après un an d'ancienneté dans l'entreprise, les salariées recevront pendant la durée du congé maternité la différence entre leur rémunération réelle actualisée et les indemnités journalières versées par les organismes de Sécurité Sociale.

Cette rémunération sera calculée sur la moyenne des trois derniers mois complets précédant l'arrêt de travail.

Pendant un an à dater de l'accouchement, les femmes travaillant à l'usine et allaitant leur enfant disposeront à cet effet d'une demi-heure le matin et d'une demi-heure l'après-midi. Ce temps d'allaitement sera payé comme temps de travail au salaire réel. Ces dispositions s'appliqueront également dans le cas de l'adoption d'un enfant de moins d'un an.

2

Congé parental d'éducation - Activité à temps partiel

Pendant la période qui suit l'expiration du congé de maternité ou d'adoption prévu par la loi, tout salarié qui justifie d'une ancienneté minimale d'une année à la date de la naissance de son enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant de moins de trois ans confié en vue de son adoption, a le droit sous réserve des dispositions de l'article L. 122-28-4, soit de bénéficier d'un congé parental d'éducation durant lequel le contrat de travail est suspendu, soit de réduire sa durée de travail d'au moins un cinquième de celle qui est applicable à l'établissement sans que cette activité à temps partiel puisse être inférieure à seize heures hebdomadaires.

Le congé parental et la période d'activité à temps partiel prennent fin au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant ou, en cas d'adoption, à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée de l'enfant au foyer.

Le congé parental et la période d'activité à mi-temps ont une durée initiale d'un an et plus ; ils peuvent être prolongés deux fois pour prendre fin, au plus tard, au terme des périodes définies à l'alinéa précédent, quelle que soit la date de leur début. Cette possibilité est ouverte au père et à la mère, ainsi qu'aux adoptants.

Le salarié doit informer son employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, du point de départ et de la durée de la période pendant laquelle il entend bénéficier des dispositions de l'alinéa 1^{er} du présent article.

Lorsque cette période suit immédiatement le congé de maternité ou le congé d'adoption, le salarié doit informer l'employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, au moins un mois avant le terme dudit congé ; dans les autres cas, l'information doit être donnée à l'employeur deux mois au moins avant le début du congé parental d'éducation ou de l'activité à temps partiel.

Lorsque le salarié entend prolonger son congé parental d'éducation ou sa période d'activité à temps partiel, il doit avertir l'employeur de cette prolongation par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, au moins un mois avant le terme initialement prévu et l'informer, le cas échéant, de son intention soit de transformer le congé parental en activité à temps partiel, soit de transformer l'activité à temps partiel en congé parental.

Toutefois, pendant la période d'activité à temps partiel ou à l'occasion des prolongations de celle-ci, le salarié ne peut pas modifier la durée du travail initialement choisie sauf accord de l'employeur.

La durée du congé parental d'éducation est prise en compte pour la moitié dans la détermination des avantages dus à l'ancienneté.

Article 23 bis **Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

Les parties signataires de la présente convention, insistent sur l'intérêt qu'elles portent à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle et aux conditions de travail et d'emploi.

Dans cet esprit, les employeurs mettent en oeuvre, le cas échéant, les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées.

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Par rémunération il faut entendre le salaire ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier.

Sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacité découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

Article 24 **Apprentissage**

Les parties contractantes affirment tout l'intérêt qu'elles portent à l'apprentissage et à la formation professionnelle. Les employeurs s'efforceront de les faciliter dans toute la mesure du possible et conformément aux dispositions légales.

Par "apprentis" on entend les jeunes garçons (ou jeunes filles) liés à une entreprise par un contrat d'apprentissage écrit. Ce contrat devra contenir les dispositions prévues par la réglementation en vigueur, et rappeler les clauses qui suivent.

Les jeunes apprentis ne peuvent être engagés qu'après avoir subi un examen médical approfondi, notamment par le médecin du travail ; *ils devront, conformément à la réglementation en vigueur présenter un certificat délivré par le secrétariat d'orientation professionnelle constatant que le candidat a été examiné par un centre public ou privé.*

Les signataires de la présente convention estiment que l'apprentissage doit comporter obligatoirement un enseignement technique, pratique et théorique, complété, dans la mesure du possible, par une formation générale conforme à la réglementation en vigueur.

L'apprenti doit être occupé à des travaux formateurs ; sa formation sera méthodique et complète et le préparera à un des examens sanctionnant l'apprentissage - tels que les CAP.

Les tuteurs responsables de la formation de l'apprenti font partie du personnel d'encadrement.

Ils devront être titulaire d'un diplôme ou d'un titre du domaine professionnelle correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti.

Le chef d'entreprise donnera les moyens nécessaires aux tuteurs pour remplir cette mission dans l'exercice habituel de leurs fonctions.

L'apprenti sera occupé à des travaux en rapport avec ses forces ; toutes les précautions nécessaires seront prises au point de vue de l'hygiène et de la sécurité.

Sa surveillance médicale sera exercée conformément aux dispositions légales. Le temps passé à cet effet sera rémunéré comme le temps de travail.

L'assistance aux cours professionnels et aux séances de culture physique obligatoires sera traitée, en matière de rémunération, comme les séances de travail à l'atelier. Il en sera de même du temps passé aux examens officiels (CAP ou autres). Les frais de déplacement et les fournitures scolaires seront à la charge de l'employeur.

L'employeur fera bénéficier les apprentis des cantines, coopératives, maisons ou camps de vacances, etc ... comme les autres membres du personnel.

L'employeur doit présenter les apprentis aux épreuves des examens, notamment le CAP, qui constituent la sanction de l'apprentissage.

Si l'apprenti échoue à un examen professionnel (tel que le CAP) il pourra, en cas d'accord entre les parties, prolonger son apprentissage, afin de pouvoir se présenter à la session de l'année suivante.

Le Comité d'entreprise peut constituer une Commission d'apprentissage comprenant les membres qualifiés du personnel.

Les entreprises devront enfin se conformer à l'article 5 de l'accord annexe à la Convention Collective sur les objectifs et les moyens de la Formation Professionnelle.

Article 25 **Bulletin de paye**

Les bulletins de paye sont établis conformément aux articles L. 143-3, L. 143-4 et R. 143-2 du livre 1 du Code du Travail.

Outre les mentions obligatoires prévues à l'article R. 143-2 ils comporteront obligatoirement la mention : du niveau, de l'échelon et du coefficient hiérarchique de l'intéressé, conformément à la classification des emplois de la présente convention.

Article 26 **Certificat de travail**

Tout salarié recevra à l'expiration du contrat de travail un certificat de travail établi conformément à l'article L. 122-16 du livre du Code du Travail.

Article 27 **Ancienneté**

La détermination de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise tient compte, non seulement de la présence au titre du contrat de travail en cours, mais également de la durée des contrats antérieurs, à l'exclusion toutefois de ceux qui auraient été rompus pour faute grave.

Est considéré comme temps de travail dans l'entreprise pour le calcul de l'ancienneté, le temps passé dans une autre entreprise sur instruction de l'employeur ainsi que le temps passé dans une filiale dont l'employeur a le contrôle.

Article 28 **Classifications et salaires**

Les dispositions relatives aux classifications et salaires figurent dans l'accord national de classification des emplois du 3 décembre 1985 étendu par arrêté du 16 Avril 1986.

Article 29 **Travail du dimanche**

Les heures de travail effectuées le dimanche, de jour ou de nuit, donnent lieu à une majoration de 100%.

Dans les services continus, la majoration de 100% est accordée, pour la durée du poste, aux salariés qui commencent leur travail un dimanche.

La majoration de 100% s'ajoute aux majorations éventuelles pour heures supplémentaires.

Article 30 **Travail de nuit**

Dans les services travaillant en équipes successives et pour le poste considéré comme étant de nuit, les salariés intéressés reçoivent une prime de panier d'un montant égal à deux fois le montant du Salaire Minimum Professionnel du niveau I (coefficient 100) applicable à l'établissement. En sus les salariés bénéficieront d'une majoration horaire

de 10% à condition de travailler pendant une durée d'au moins 6 H.

Lorsque l'horaire de travail habituel ne comportera pas de travail de nuit, les heures de travail effectuées entre 21 heures et 5 heures seront majorées de 25%.

La majoration ci-dessus s'ajoutera aux majorations éventuelles pour heures supplémentaires.

Article 31 **Jours fériés**

Après trois mois de présence dans l'établissement, les ouvriers bénéficient en plus du paiement de la journée du 1^{er} Mai, du paiement des fêtes légales ci-dessous rémunérées :

- 1^{er} Janvier.
- Lundi de pâques.
- 8 Mai.
- Jeudi de l'Ascension.
- Lundi de Pentecôte.
- 14 Juillet.
- 15 Août.
- 1^{er} Novembre.
- 11 Novembre.
- 25 Décembre.

Après accord entre la Direction et les représentants du personnel, et sans qu'il soit porté atteinte aux droits acquis, un ou plusieurs de ces jours de fêtes légales peuvent être remplacés par un nombre équivalent de jours de fêtes locales.

Ces jours fériés sont chômés, indemnisés dans les conditions prévues par la loi en ce qui concerne le 1^{er} Mai.

L'intéressé bénéficiera de l'indemnisation du jour férié, s'il a travaillé, ou s'il s'est trouvé en situation d'absence motivée (maladie, accident, autorisation) le jour de travail précédant et le jour de travail suivant ce jour férié.

Par conséquent, le travailleur en absence non autorisée le jour de travail précédant ou le jour de travail suivant ce jour férié ne bénéficiera pas des dispositions de l'alinéa précédent.

Le jour férié travaillé et non récupéré tombant un Dimanche est indemnisé à 300% (soit 100% pour le travail normal, 100% pour le jour férié et 100% pour le Dimanche).

Article 32 **Congés pour événements personnels**

Des autorisations d'absence rémunérée comme si l'intéressé avait effectivement travaillé sont accordées pour les cas prévus ci-dessous :

- 1)
 - Mariage de l'intéressé : 1 semaine,
 - Mariage d'un enfant : 1 jour ouvré.
- 2)
 - Décès du conjoint, d'un enfant : trois jours ouvrés,
 - Décès du père, de la mère ou d'un beau-parent : deux jours ouvrés,
 - Décès d'un grand-parent, d'un frère, d'une soeur, d'un beau-frère, d'une belle-soeur, d'un gendre, d'une belle-fille, d'un petit-fils ou d'une petite-fille : un jour ouvré.

Les jours ouvrés autorisés à l'occasion de décès peuvent être dissociés de l'événement, sous réserve de justification.

3) - Les salariés convoqués pour les épreuves de présélection militaire : trois jours au maximum et sur justification.

4) - Pour la détermination des congés annuels, ces jours de congés exceptionnels sont assimilés à des jours de travail effectif.

5) - Les chefs de famille bénéficient, à l'occasion de chaque naissance, ou de l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption du congé de trois jours prévu à l'art.L. 226-1

Pendant les absences légales pour congés payés ou jours fériés, les absences ci-dessus sont accordées en supplément.

Article 33 **Congés payés**

1 **Durée du congé**

En application de l'ordonnance du 16 janvier 1982. La durée des congés payés est fixée à deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif ou assimilé sans que la durée totale annuelle du congé exigible ne puisse excéder trente jours ouvrables.

Pour la détermination de la durée du congé, sont considérés comme périodes de travail effectif, outre les périodes considérées comme telles par la loi les absences de courte durée autorisées en cours d'année, les absences résultant d'accident du travail ou de maladie professionnelle survenue dans l'entreprise, les absences pour maladie dans les limites prévues à l'article 13 de l'annexe I et à l'article 10 de l'annexe II.

L'accord paritaire national du 29 Mai 1963 modifié le 12 Mai 1976 avait institué un supplément de congé au titre de l'ancienneté dans les conditions ci-après précisées aux annexes I et II.

Suite à la mise en place de la 5^{ème} semaine de congés, les entreprises qui souhaiteraient maintenir les Congés Supplémentaires l'ancienneté définis soit à l'annexe I, soit à l'annexe II, en définiront les modalités d'application par une réglementation interne.

2 **Indemnisation**

L'indemnité afférente à ces congés sera celle fixée par la législation.

3 **Dispositions particulières relatives à la période des congés**

Lorsqu'un salarié se trouve, à la suite de maladie ou d'accident, dans l'incapacité de prendre son congé à la date fixée, la période de vacances peut être étendue pour lui par l'entreprise.

Si cette extension ne lui permet pas néanmoins de prendre son congé, l'indemnité compensatrice correspondant au nombre de jours de congé calculé en fonction de son travail effectif, lui sera alors versée.

Si un salarié en congé est exceptionnellement rappelé par son employeur, son congé est suspendu du moment du départ de son lieu de séjour à son retour audit lieu. Cette suspension est considérée comme temps de travail et rémunérée comme tel. Les frais de voyage aller et retour et dépenses supplémentaires résultant de ce rappel sont remboursés sur justification.

En cas de congé de roulement, il est tenu compte, dans la mesure du possible, des désirs particuliers des intéressés, de leur situation de famille et de leur ancienneté. L'employeur s'efforcera de fixer à la même date les congés des membres d'une famille vivant sous le même toit.

Les conjoints travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

Au personnel dont les enfants fréquentent les écoles, les congés sont donnés dans la mesure du possible au cours des vacances scolaires.

L'ordre des départs établi d'un commun accord entre la Direction et le Comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, est porté à la connaissance du personnel par affichage aussitôt que possible et, en tout état de cause, deux mois avant le départ des intéressés.

En cas de fractionnement du congé et lorsqu'une partie de celui-ci est prise en dehors de la période légale de congés. Il est fait application des dispositions de l'article L. 223-8 du livre II du Code du Travail.

4 **Salariés originaires de territoires situés hors de France métropolitaine**

Les salariés originaires de territoires situés hors de France Métropolitaine peuvent, sur leur demande, sous réserve de nécessités techniques, bénéficier d'un nombre de jours supplémentaires de congés non payés représentant le temps de voyage aller et retour de leur lieu de travail à leur pays d'origine : ils doivent fournir, pour bénéficier de cette disposition, toutes pièces justificatives de leur déplacement effectif.

En accord avec leur employeur, ils peuvent après avis donné par l'Inspecteur du Travail, bloquer leur congé de deux années sur la deuxième année.

Au moment du départ des salariés, il leur est remis une attestation d'emploi destinée à faciliter leur retour, avec certitude de reprendre leur place, si ce retour à lieu dans les délais convenus.

Article 34 **Absences n'entraînant pas la rupture du contrat**

— Absences provoquées par le service militaire ou les périodes militaires obligatoires.

- Absences pour campagne électorale (candidature à l'Assemblée Nationale et au Sénat).
- Mandat parlementaire (Assemblée Nationale et Sénat).
- Absences pour participer aux séances d'un Conseil Municipal (pour les salariés membres d'un Conseil Municipal).
- Absences pour participer aux séances d'un Conseil Général (pour les salariés membres d'un Conseil Général).
- Absences pour participer aux séances d'un Conseil d'Administration d'un organisme de Sécurité Sociale et pour assister (salariés membres d'un Conseil d'Administration) aux sessions de formation.
- Absences pour remplir des fonctions prud'homales. (Conseiller Prud'Homme).
- Absences pour formation juridique d'un Conseiller Prud'Homme.
- Absences pour participer aux Commissions de Contrôle et aux Commissions de secteur des services médicaux interentreprises du travail.
- Absences pour siéger dans des commissions, conseils, comités administratifs ou paritaires appelés à traiter des problèmes d'emploi et de formation, ou pour participer à un jury d'examen.
- Absences pour aider les victimes de catastrophes naturelles.

Les absences dues à des cas fortuits, tel qu'incendie du domicile, accidents, maladie grave constatées ou décès du conjoint, d'un ascendant ou descendant n'entraîne pas la rupture du contrat de travail, sous réserve que ces cas aient été notifiés aussi rapidement que possible.

Article 35

Accident ou maladie grave d'un membre de la famille

En présence d'un accident ou d'une maladie grave, une autorisation d'absence exceptionnelle, non rémunérée, sera accordée à l'un ou à l'autre des parents pour soigner son ou ses enfants.

Le salarié pourra bénéficier de la même disposition pour soigner son conjoint gravement malade.

L'employeur peut exiger un certificat médical.

Article 36

Périodes militaires

Pendant les périodes militaires de réserve, obligatoires et non provoquées par l'intéressé, la rémunération sera maintenue.

L'employeur pourra déduire des sommes à verser le montant de la solde nette perçue par le salarié, sauf s'il est homme de troupe et à concurrence de sa rémunération habituelle.

Article 37

Hygiène et sécurité

Les employeurs devront se conformer à la législation et à la réglementation en vigueur.

Les organisations syndicales patronales et de salariés signataires, se tiendront en étroite relation pour l'étude et la mise en application de toutes dispositions propres à réduire les nuisances, notamment bruit, chaleur etc... et à augmenter la sécurité des travailleurs et améliorer leurs conditions de travail.

Ces dispositions feront l'objet d'un accord séparé.

Article 38

Inventions

Les employeurs se conformeront aux lois des 13 Juillet 1978 et 3 Juillet 1985.

Article 39

Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

Mod. par Accord 30 nov. 2017, étendu par arr. 13 avr. 2018, JO 20 avr., applicable à compter de la date de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FCVMM.

Syndicat(s) de salariés :

FNTVC CGT ;

FCE CFDT ;

FEDECHIMIE CGT FO ;

CMTE CFTC ;

CFE-CGC Chimie.

1 **Missions**

La CPPNI exerce les missions d'intérêt général suivantes définies par la loi :

- Elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- Elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail et dans les conditions définies par voie réglementaire ;
- Elle assure la mission de l'observatoire paritaire de la négociation collective au sein de la branche ;
- Elle rend un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

En outre, elle définit par la négociation entre les parties qui la composent :

- Toutes les garanties conventionnelles applicables aux salariés employés par les entreprises relevant du champ conventionnel IDCC 1821 ;
- Les engagements réciproques entre les parties dans le champ conventionnel des négociations de la branche IDCC 1821 : garantir les dispositions relatives aux avantages individuels et collectifs et sécuriser les dispositions conventionnelles et les accords de branches conclus antérieurement au présent accord ;
- Le contenu et l'agenda social de chaque année et les conditions de tenue des négociations obligatoires de branche.

Elle assure le suivi de l'application des dispositions de la convention collective, ses annexes et avenants ainsi que des accords conclus au niveau de la branche.

Enfin, saisie dans les conditions définies ci-dessous, elle rend un avis sur les difficultés d'interprétation de la présente convention, de ses annexes et/ou des accords de branche

2 **Composition et fonctionnement de la CPPNI en format de négociation**

La composition et le fonctionnement de la CPPNI sont identiques quel que soit le thème de la réunion de négociation.

a **Composition en format de négociation**

La CPPNI est composée d'un maximum de cinq représentants de chacune des organisations syndicales représentatives des salariés au niveau de la branche dont un représentant fédéral.

Ces représentants sont mandatés par chacune des organisations intéressées pour siéger et prendre position, dans le respect des règles statutaires de chacune de celle-ci et des mandats reçus.

Afin d'assurer la représentation d'une diversité d'entreprises et de métiers, et sauf exception justifiée au regard de l'expertise de l'un de ses membres, une délégation syndicale ne peut comprendre plus de deux membres issus de la même entreprise ou du même groupe pour une activité similaire. La délégation patronale doit également refléter la diversité des entreprises de la branche.

Des groupes de travail paritaires peuvent se réunir sur des sujets spécifiques d'un commun accord entre les parties. Ils sont alors composés d'un maximum de deux représentants de chacune des organisations syndicales représentatives des salariés au niveau de la branche accompagnés d'un représentant fédéral pouvant être extérieur à la branche.

La composition de la CPPNI est identique dans l'hypothèse où elle se réunit en commission mixte paritaire.

b **Fonctionnement en format de négociation**

La CCPNI se réunit au moins une fois par trimestre et autant de fois que nécessaire afin de remplir ses missions de négociations.

Chaque réunion de la CPPNI est précédée d'une réunion préparatoire, laquelle se tient en principe la veille de la plénière dans la même configuration que celle décrite ci-dessus.

D'un commun accord entre les parties et en fonction du thème de la négociation, il peut être décidé de la nécessité d'organiser une ou plusieurs réunions préparatoires supplémentaires.

Il est convenu que la CPPNI consacre au moins une réunion par an à l'exercice de chacune de ses missions d'intérêt général à savoir :

- la veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- l'établissement du rapport annuel d'activité ;

— la mission de l'observatoire paritaire de la négociation collective au sein de la branche.

3

Composition et fonctionnement de la CPPNI en format d'interprétation

a

Composition en format d'interprétation

Lorsqu'elle est dans son rôle d'interprétation, la CPPNI est composée de deux représentants de chacune des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche de salariés et d'un nombre égal total de représentants de la ou des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau de la branche.

Les commissaires seront choisis de préférence parmi les personnalités ayant participé à l'élaboration de l'accord ayant donné lieu à la création du champ des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail.

Des commissaires suppléants en nombre identique devront être prévus afin de remplacer, en cas d'absence, l'un ou l'autre ou les deux commissaires titulaires à la réunion d'interprétation ainsi qu'à la réunion préparatoire.

b

Fonctionnement en format d'interprétation

Une réunion d'interprétation peut être précédée d'une réunion préparatoire.

Une organisation syndicale représentative mais catégorielle ne peut donner une interprétation que sur les textes qui concernent la ou les catégories qu'elle représente effectivement. Elle doit cependant être conviée à assister aux débats.

L'organisation professionnelle d'employeurs représentative signataire de la convention collective, saisie d'un différend sur l'interprétation à donner au texte de celle-ci par une organisation syndicale patronale ou de salariés représentative au niveau de la branche ou d'une entreprise ou établissement de la branche, doit réunir la CPPNI dans un délai maximal de 30 jours. Il en est de même lorsque cette saisine émane d'une juridiction.

La saisine est effectuée par courrier avec accusé réception au moins 8 jours avant la date de la réunion. Ce courrier présente nécessairement les éléments portant sur la demande d'interprétation.

Elle peut, d'un commun accord entre ses membres et pour éclairer ses travaux, faire appel à un ou plusieurs experts.

Lorsque la CPPNI donne un avis à l'unanimité des organisations représentées, le texte de cet avis, signé par les commissaires, a la même valeur contractuelle que les clauses de la présente convention.

4

Composition et fonctionnement de la CPPNI lorsqu'elle se réunit dans le format de représentation de la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics

La CPPNI est composée dans ce cadre d'un représentant de chacune des organisations syndicales représentatives et d'un nombre identique de représentants de la ou des organisations professionnelles représentatives. Les organisations pouvant le cas échéant, selon les sujets abordés, se faire accompagner d'un expert de leur choix. Une réunion préparatoire peut être préalablement décidée d'un commun accord.

5

Transmission des conventions et accords d'entreprise à la CPPNI et établissement du rapport annuel activité

D'une manière générale et conformément aux dispositions légales, pour l'exercice de sa mission d'observatoire paritaire de la négociation collective au sein de la branche, l'organisation professionnelle transmet à la CPPNI les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement relevant du champ conventionnel IDCC 1821 recueillis dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail.

Par ailleurs, pour alimenter l'établissement du rapport annuel d'activité, et suivant les dispositions figurant à l'article L. 2232-9 du code du travail, les entreprises de la branche doivent transmettre à la CPPNI leurs accords collectifs renfermant des stipulations en rapport avec :

- La durée du travail, répartition et aménagement des horaires ;
- Le repos quotidien ;
- Les jours fériés ;
- Les congés payés et autres congés ;
- Le compte épargne-temps.

Le secrétariat de la CPPNI accuse réception des conventions et accords qui lui sont transmis et les transmet à son tour aux membres de la CPPNI dans les meilleurs délais.

Cet accusé de réception ne préjuge en rien de la conformité et de la validité de ces accords collectifs d'entreprise au regard des dispositions du code du travail, et en particulier au regard des conditions de conclusion, de leurs

contenus ainsi que des formalités de dépôt et de publicité applicables.

Chaque année, sur la base de cette collecte, la CPPNI établit un rapport annuel d'activité de la branche qu'elle transmet à la banque nationale de données prévue à cet effet par la législation.

Les parties conviennent d'y adjoindre l'enquête sociale réalisée par la partie patronale. La commission déterminera les outils à mettre en place pour améliorer et conforter les données obtenues et servant à l'établissement de ce rapport. Chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche devra transmettre une contribution écrite concernant l'activité de la branche, le bilan qu'elle en tire et les propositions qu'elle formule afin d'améliorer les garanties collectives, les conditions de travail et l'emploi dans la branche.

Conformément au décret n° 2016-1556 du 18 novembre 2016, ces conventions et accords sont transmis à l'adresse numérique ou postale indiquée dans l'accord mettant en place la CPPNI.

Pour la branche IDCC 1821, l'adresse de la CPPNI est la suivante :

cppni@fedecristal.fr

L'adresse postale de la CCPNI est :

Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail -114 rue La Boétie 75008 Paris.

En cas de changement d'adresse, communication devra être faite par tous moyens à l'ensemble des entreprises de la branche.

Article 40 **Commission paritaire nationale de conciliation**

Mod. par Accord 30 nov. 2017, étendu par arr. 13 avr. 2018, JO 20 avr., applicable à compter de la date de signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FCVMM.

Syndicat(s) de salariés :

FNTVC CGT ;

Fédération CMTE CFTC ;

Fédération chimie CGT FO ;

FEC CFDT ;

Fédération Chimie CFE CGC.

Rôle de la commission

Le rôle de la commission nationale de conciliation est de rechercher une solution aux différends relatifs à l'application de la présente convention, de ses annexes, avenants et accords de branche,

Composition

La commission est composée de deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche et d'un nombre égal total d'employeurs présents ou représentés (dans la limite d'un pouvoir par personne).

Si le différend ne concerne qu'une seule catégorie de salariés, les commissaires représentant les salariés devront appartenir aux organisations syndicales représentatives de ladite catégorie.

La commission pourra, d'un commun accord entre ses membres et pour éclairer ses travaux, faire à appel à un ou plusieurs experts.

Procédure

Quand un différend surgit, l'employeur et le salarié ou les salariés s'efforcent de régler celui-ci à l'amiable.

La commission nationale de conciliation n'est saisie qu'en cas d'échec du règlement à l'amiable. L'organisation patronale est alors saisie du différend par l'une des parties par courrier recommandé. Ce courrier doit exposer le plus précisément possible la nature du différend et mentionner les dates et lieux du ou des entretiens effectués en vue de le régler à l'amiable.

Ainsi saisie, l'organisation patronale, en informe immédiatement les éventuelles autres organisations patronales représentatives ainsi que les organisations syndicales de salariés représentatives.

D'un commun accord, la ou les organisations patronales et les organisations syndicales de salariés peuvent considérer que la situation exposée par la partie introduisant la requête n'est pas recevable au titre de la conciliation. Dans ce cas, l'organisation patronale l'informe par courrier dont une copie est adressée à chacune des organisations syndicales.

Si la requête est jugée recevable, la commission nationale de conciliation doit se réunir dans un délai maximum

de 15 jours francs après réception du courrier de saisine.

La commission nationale de conciliation se réunit à Paris.

La commission entend les parties, le cas échéant séparément, cherche avec elles les moyens de résoudre le différend et peut proposer des solutions. La non-comparution de la partie qui a introduit la requête aux fins de conciliation vaut renonciation à cette demande de conciliation auprès de la commission, sauf cas de force majeure.

La commission peut exprimer son avis à huis-clos, hors de la présence des parties.

La commission établit un procès-verbal constatant soit la conciliation, soit la non-conciliation. Ce procès-verbal est établi sur le champ, c'est-à-dire immédiatement après la réunion de conciliation. Il est signé des membres de la commission ainsi que des parties.

Les frais de déplacements et de séjours engagés par tout salarié venant exposer un différend devant la commission nationale de conciliation sont à la charge de l'entreprise où est née le différend. Les bases de remboursement des frais ne peuvent être inférieures à celles appliquées dans l'entreprise en question pour des déplacements syndicaux ou professionnels lorsqu'il n'y a pas de barème syndical. Il revient également à celle-ci d'assurer à ce salarié le maintien de la rémunération qu'il aurait perçue pendant le temps consacré à cette réunion de conciliation. Les présentes dispositions ne s'opposent pas, ou ne font pas obstacle, à tout autre moyen légitime d'action des intéressés, notamment judiciaires, pour obtenir un règlement du différend opposant les parties.

ANNEXES

Annexes catégorielles

Annexe I

Ouvriers et employés

Article 1

Champ d'application

La présente annexe fixe dans les entreprises relevant de la Convention Collective Nationale de Fabrication du Verre à la Main les conditions particulières de travail des Ouvriers et des Employés, dont les emplois sont définis et les coefficients hiérarchiques précisés aux niveaux 1,2,3,4 de l'annexe I de la classification.

Les dispositions de la présente annexe ne peuvent porter atteinte aux dispositions plus favorables qui pourraient exister dans les entreprises et les établissements.

Article 2

Période d'essai

1

La durée de la période d'essai visée à l'article 15 des Clauses Générales est fixée à :

Deux semaines pour le salarié des coefficients hiérarchiques inférieurs à 160.

Un mois pour les salariés des coefficients hiérarchiques égaux ou supérieurs à 160.

Les conditions de l'essai seront précisées par écrit par l'employeur conformément aux articles 15 et 17 des clauses générales.

2

Pendant la première moitié de la période d'essai, les parties peuvent résilier le contrat sans préavis.

Lorsque la première moitié de la période d'essai est écoulée, les parties pourront résilier le contrat de travail, sous réserve du respect d'un préavis, sauf faute grave ou cas de force majeure. La durée de ce préavis est de une semaine de l'horaire effectif de l'atelier ou du service.

Pour rechercher un emploi pendant la période de préavis susvisée, le salarié pourra s'absenter pendant douze heures ; ces heures choisies à la convenance du salarié sous réserve de prévenir le Chef d'établissement, ne donne pas lieu à réduction de la rémunération.

Le préavis peut être donné jusqu'au dernier jour de la période d'essai.

Lorsqu'après avoir reçu ou donné son préavis, le salarié en période d'essai a trouvé un nouvel emploi, toutes facilités lui seront accordées pour lui permettre d'occuper son nouvel emploi. Dans ce cas, l'intéressé n'a à verser aucune indemnité pour inobservation du préavis.

3

Lorsqu'un salarié qui n'a pas été engagé définitivement à l'expiration de sa période d'essai a, pendant cette période, effectué des travaux présentant un caractère de création originale, l'employeur ne peut utiliser la création originale résultant de ces travaux sans l'accord écrit de l'intéressé.

Article 3

Promotion en cas de vacance ou création de poste

Si un emploi vacant ou créé est à pourvoir dans l'établissement, la Direction fera connaître au personnel cette vacance ou cette création avant de faire appel à des candidatures de l'extérieur.

À leur demande, les Ouvriers accèderont à ce poste, après une période d'essai réussie si ce poste est d'une qualification supérieure.

À leur demande, les Employés seront soumis à la période d'essai prévue pour l'emploi qu'ils sont appelés à occuper. Dans le cas où cet essai ne s'avérerait pas satisfaisant, le candidat sera réintégré dans son ancien emploi ou dans un emploi équivalent avec sa rémunération antérieure.

La promotion du personnel sera facilitée par l'application des dispositions légales et / ou contractuelles concernant la Formation Professionnelle Continue.

Article 4

Prime d'ancienneté

(Voir aussi l'annexe II de l'accord du 3 décembre 1985)

1

L'ancienneté définie à l'article 27 des Clauses Générales donne droit à une prime calculée sur le salaire Minimum Professionnel de la catégorie dans laquelle est classé le salarié.

2

La prime d'ancienneté est calculée proportionnellement au temps de travail de l'intéressé. Les majorations pour heures supplémentaires lui sont applicables.

3

Son montant s'ajoute au salaire et figure séparément sur la feuille de paie de chaque mois.

4

Les taux de la prime sont les suivants :

3% après 3 ans d'ancienneté,

6% après 6 ans d'ancienneté,

9% après 9 ans d'ancienneté,

12% après 12 ans d'ancienneté,

15% après 15 ans d'ancienneté.

5

Lorsqu'à la suite d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail entraînant l'incapacité reconnue par la Sécurité Sociale, un salarié se trouverait affecté à un emploi classé dans une catégorie professionnelle inférieure, le calcul de la prime d'ancienneté sera toujours effectué sur le salaire minimum de son ancienne catégorie, s'il compte au moins 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Article 5

Remplacement provisoire ou définitif

1

Le salarié ouvrier ou employé qui exécute exceptionnellement soit en renfort, soit pour un motif d'urgence, des travaux correspondant à une catégorie inférieure à sa classification conserve la garantie de son salaire habituel ainsi que son coefficient.

2

Le salarié ouvrier qui, temporairement, exécute des travaux correspondant à une qualification supérieure à la sienne bénéficie, proportionnellement au temps passé, du salaire de l'emploi auquel correspondent les travaux ainsi exécutés.

3

Le salarié employé qui assure le remplacement provisoire dans un emploi de qualification supérieure conserve sa rémunération antérieure, sa classification et son coefficient pendant une période de deux mois

Après cette période, le remplaçant bénéficie d'une indemnité compensatrice lui assurant au moins le salaire minimum garanti (SMG) de l'emploi provisoire et perçoit les compléments de rémunération qui peuvent être prévus dans ce même emploi. Sa rémunération totale ne peut être inférieure à sa rémunération antérieure.

4

Si après la durée prévue au paragraphe 2 de l'article 7 de la présente annexe le remplaçant continue à assumer les fonctions qui lui ont été confiées à titre provisoire, il est promu à la classification correspondant aux fonctions exercées. La notification lui en est faite, conformément à l'article 17 des Clauses Générales.

Article 6

Travaux multiples

Le salarié affecté à des travaux relevant de catégories différentes a la garantie du salaire minimum garanti (SMG) pour la catégorie correspondant à la qualification la plus élevée qu'il est appelé à mettre en oeuvre dans son travail.

Article 7 **Absences pour maladie ou accident**

1

Les absences résultant de maladie ou d'accident, justifiées par l'intéressé dans les trois jours, sauf cas de force majeure, ne constituent pas en soi, une rupture du contrat de travail.

2

Si l'absence impose le remplacement effectif de l'intéressé, ce remplacement ne pourra être que provisoire pendant une période d'absence de six mois, portée à huit mois après un an d'ancienneté. En cas de longue maladie au sens de la réglementation de la Sécurité Sociale, ce délai est porté à douze mois et sans condition d'ancienneté.

Dans ce cas, le remplaçant, salarié de l'entreprise, doit être informé par écrit du caractère provisoire de son emploi et des conditions de sa rémunération.

Passé la période fixée ci-dessus, si l'employeur est dans la nécessité de procéder à un remplacement définitif, il engage la procédure de licenciement, avec paiement de l'indemnité de préavis et, le cas échéant, de l'indemnité de congédiement.

3

Le salarié dont le contrat se trouvera rompu dans les conditions prévues au paragraphe précédent, bénéficiera d'une priorité de réembauchage conformément aux dispositions de l'article 18 des Clauses générales.

4

Les absences occasionnées par une maladie professionnelle contractée dans l'entreprise ou par un accident du travail ne peuvent entraîner la rupture du contrat de travail pendant les périodes de suspension, conformément à l'article L. 122-32-2.

Article 8 **Travail préparatoire**

Les ouvriers effectuant un travail préparatoire de place et d'outillage seront payés à leur salaire effectif pour le temps nécessaire à cette préparation. Ce temps sera déterminé d'un commun accord.

Article 9 **Travail en équipes successives**

Mod. par Accord 16 mars 2018, étendu par arr. 10 juill. 2020, JO 1^{er} août⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FCVMM.

Syndicat(s) de salariés :

FNTVC CGT ;

FCE CFDT ;

FEDECHIMIE CGT FO ;

CFE-CGC Chimie ;

CFTC CMTE.

Les ouvriers qui effectuent leur service d'une seule traite pendant une durée supérieure à 6 heures disposent d'un repos de 20 minutes consécutives.

(Accord 16 mars 2018, étendu : Rédaction applicable jusqu'au 1^{er} janv. 2021) Le temps de repos sera payé au S.M.P de la catégorie, uniquement en cas de travail en équipes successives (par exemple 3 X 8 ou 2 X 8).

(Accord 16 mars 2018, étendu : Rédaction applicable à compter du 1^{er} janv. 2021) Le temps de repos est payé au taux horaire uniquement en cas de travail en équipes successives (par exemple : 3 x 8 ou 2 x 8 etc).

Article 10 **Travaux pénibles, dangereux ou insalubres**

Les employeurs, en liaison avec le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (C.H.S.C.T.), prendront toutes mesures nécessaires pour faire disparaître, ou dans le cas d'impossibilité, pour réduire au maximum les travaux, pénibles dangereux ou insalubres.

1

Le Chef d'établissement dressera, en accord avec le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (C.H.S.C.T.), ou à défaut les délégués du personnel la liste des travaux pénibles, dangereux ou insalubres.

Des primes spéciales seront attribuées en vue de tenir compte des conditions particulières d'exécution de ces travaux,

dans le cadre de la réglementation en vigueur.

2

Lorsque des modifications seront apportées aux conditions de ces travaux, les primes seront révisées en conséquence.

3

Les vêtements de travail ainsi que le linge d'essuyage, le savon et les ingrédients nécessaires à la toilette seront fournis par les employeurs pour les travaux où le personnel est exposé aux vapeurs, poussières, fumées ou émanations nocives. La Direction fournira des effets de protection efficaces (masques, scaphandres, bottes, sabots, lunettes) et des vêtements spéciaux (blouses, combinaisons, gants etc.).

Article 11

Arrêts momentanés du travail

Les dispositions ci-dessous sont applicables aux ouvriers.

1

Arrêt survenant au début du travail

En cas d'arrêt momentané du travail provoqué par une cause d'ordre technique, indépendante du salarié et constatée par un chef de service, trois cas pourront se présenter :

a) ou bien les salariés seront employés à divers travaux, hors de leur spécialité, ils seront alors payés au prorata de leurs salaires de lapaie précédente ;

b) ou bien les salariés resteront en usine, sans travailler, ils toucheront alors une indemnité qui sera égale au salaire minimum garanti (SMG) de leur catégorie.

c) ou bien les salariés seront renvoyés chez eux, ils toucheront alors une indemnité correspondant à 50% du salaire minimum garanti (SMG) de leur catégorie.

2

Arrêt survenant au cours du travail

En cas d'arrêt momentané survenant en cours de travail provoqué par une cause technique, indépendante du salarié et constatée par un chef de service, trois cas pourront se présenter :

a) ou bien les salariés seront employés à divers travaux, hors de leur spécialité, il seront alors payés au prorata de leurs salaires de lapaie précédente ;

b) ou bien les salariés resteront en usine, sans travailler, ils toucheront alors une indemnité qui sera égale au salaire minimum garanti (SMG) de leur catégorie ;

c) ou bien les salariés seront renvoyés chez eux, ils toucheront alors une indemnité correspondant à 75% du salaire minimum garanti (SMG) de leur catégorie.

Le paiement des indemnités prévues aux paragraphes 1 et 2 ci-dessus est subordonné à la récupération des heures perdues, payées dans les conditions légales lorsque cette récupération est demandée par l'employeur.

3

Dans l'un et l'autre cas, si l'arrêt se prolonge au-delà de la première journée, les salariés recevront pour la deuxième et la troisième journées, une indemnité correspondant à 25% du salaire minimum garanti (SMG) de leur catégorie ou bénéficieront de la réglementation en cas de chômage partiel.

N'entre pas dans les arrêts ci-dessus mentionnées, la coupure d'énergie d'une durée supérieure à deux heures.

Article 12

Déplacements

Pour les déplacements qui sont à la charge de l'employeur, les voyages et frais de séjour sont remboursés sur justification des frais.

Article 13

Congés payés

1

Les jours de congés au titre de l'ancienneté sont déterminés comme suit :

- un jour ouvrable après dix ans d'ancienneté,
- deux jours ouvrables après quinze ans d'ancienneté,

— trois jours ouvrables après vingt ans d'ancienneté.

L'ancienneté s'apprécie au 31 Mai de chaque année.

Les dates de ces jours de congés supplémentaires sont détachées du congé principal et des jours fériés et sont fixées en accord avec l'employeur et compte tenu des nécessités de service.

2

Sont considérées comme temps de travail effectif pour le calcul des congés payés, les absences dues à la maladie pour une durée totale n'excédant pas trois mois au cours de la période de référence.

Article 14

Indemnisation en cas de maladie ou accident

1

a

En cas d'absence résultant de maladie ou d'accident y compris maladie professionnelle ou accident du travail, dûment constaté par certificat médical et contre visite s'il y a lieu, le salarié comptant un an d'ancienneté dans l'entreprise au début de l'absence reçoit, pendant quarante-cinq jours, la différence entre la rémunération actualisée perdue et les indemnités journalières versées par les organismes de sécurité sociale. Les indemnités journalières versées par un régime de prévoyance, sont également déduites de la rémunération, mais pour la seule quotité correspondant aux versements de l'employeur.

Cette rémunération est calculée sur la moyenne des trois derniers mois de travail effectif précédant l'arrêt de travail. Pendant les quarante-cinq jours suivants, l'intéressé percevra la différence entre les trois quarts de sa rémunération et les prestations journalières sus indiquées.

Le temps d'indemnité, sur les bases définies ci-dessus est porté à :

- Deux mois après cinq ans d'ancienneté,
- Trois mois après dix ans d'ancienneté,
- Quatre mois après quinze ans d'ancienneté,
- Cinq mois après vingt ans d'ancienneté.

En aucun cas cette indemnité ne devra permettre au salarié de recevoir davantage que la rémunération totale nette qu'il aurait perçue s'il avait travaillé.

b

Si plusieurs congés de maladie sont accordés à un salarié au cours d'une même année civile, les périodes d'indemnisation ne peuvent excéder, au total, celles fixées au paragraphe a) ci-dessus.

Pour une même absence, la durée totale d'indemnisation ne peut dépasser la durée à laquelle l'intéressé peut prétendre en application du paragraphe a) ci-dessus.

c

Dans le cas du décès du salarié, le veuf/ ou la veuve si il/elle vivait au foyer de son époux/épouse ou à défaut son ou ses enfants mineurs ont droit à une indemnité égale à la somme qui aurait été perçue par le salarié, en application des dispositions précédentes, s'il n'était pas décédé.

Le montant de cette indemnité est réduit, le cas échéant, des sommes déjà versées par l'employeur en application des dispositions du présent article si le salarié était absent pour maladie avant son décès.

2

a

À partir du 1^{er} janvier 1974, le délai de carence prévu au paragraphe d) de l'article 2 de l'Accord du 20 Novembre 1970 relatif à la mensualisation du personnel ouvrier est supprimé en cas d'arrêt pour maladie d'une durée continue égale ou supérieure à 30 jours.

b

Dans les établissements où le délai de carence est resté en vigueur en application des dispositions du paragraphe d) de l'article 2 de l'accord du 20 Novembre 1970 relatif à la mensualisation du personnel ouvrier, sa suppression interviendra en 1974 si pendant la période 1972/1973 l'absentéisme moyen pour maladie n'a pas augmenté de plus d'un point par rapport à la moyenne enregistrée au cours des années 1969/1970

c

L'application des dispositions du paragraphe d) de l'article 2 de l'accord de mensualisation du 20 Novembre 1970 est reconduite pour l'année 1974

Au 1^{er} Janvier 1975, il sera procédé, à un réexamen par établissement et au niveau de la Commission Mixte Nationale en fonction de l'évolution du taux d'absentéisme pour maladie pendant la période des deux années 1969/1970.

Article 15
Préavis

1

La durée du préavis mentionnée à l'article 20 des Clauses Générales est fixée comme suit :

a) En cas de démission : 2 semaines.

b) En cas de Licenciement :

— Pour les salariés dont l'ancienneté est inférieure à deux ans : un mois.

— Pour les salariés dont l'ancienneté est égale ou supérieure à deux ans : Deux mois.

2

Pendant la période de préavis, le salarié est autorisé à s'absenter pour rechercher un emploi :

— Deux heures par jour, pour le préavis de deux semaines.

— Cinquante heures par mois, pour les préavis d'un mois et de deux mois.

Le choix de ces heures ou leur cumul éventuel se fait en accord avec la Direction.

Ces absences ne donneront pas lieu à réduction de rémunération.

Les heures non utilisées ne seront pas payées en sus, sauf accord entre les parties.

3

En cas de licenciement, lorsque le salarié a trouvé un nouvel emploi, toutes facilités lui seront accordées sur justification pour lui permettre d'occuper ce nouvel emploi.

Article 16
Indemnité de congédiement

1

Sauf en cas de faute grave de sa part, le salarié congédié qui a plus de deux ans de présence continue dans l'entreprise, a droit à une indemnité de congédiement distincte du préavis et s'établissant comme suit :

— pour la tranche d'ancienneté comprise entre 2 et 10 ans : 2/10 de mois par année de présence, à compte de la date d'entrée dans l'entreprise ;

— pour la tranche d'ancienneté comprise entre 11 et 20 ans : 3/10 de mois par année de présence au delà de 10 ans ;

— pour la tranche d'ancienneté au delà de 20 ans 4/10 de mois par année de présence au delà de 20 ans.

Les appointements servant de base au calcul de l'indemnité de congédiement s'entendent de la rémunération brute perçue par le salarié dans le mois précédant son départ de l'entreprise, à l'exclusion des gratifications de caractère aléatoire ou temporaire et des sommes versées à titre de remboursement de frais.

Ces appointements ne sauraient être inférieurs à la moyenne des rémunérations des douze mois précédant le licenciement.

En cas de rémunération variable, la partie variable de cette rémunération sera calculée sur la moyenne des douze derniers mois.

En cas de congédiement survenant au cours des douze mois suivant le déclassement d'un salarié, l'indemnité de congédiement sera réglée sur la base des appointements correspondant aux fonctions exercées avant le déclassement, à condition toutefois que les fonctions précédentes aient été occupées au moins pendant douze mois et que le déclassement n'ait pas été motivé par une faute du salarié.

2

L'indemnité de congédiement est réglée à la date à laquelle le salarié quitte l'entreprise.

3

Si un salarié a été licencié avec paiement d'une indemnité de congédiement, puis ultérieurement réengagé et s'il est

de nouveau licencié, l'indemnité de congédiement qu'il est susceptible de recevoir pour son nouveau licenciement est calculée sur son ancienneté totale, déduction faite de la partie de cette indemnité correspondant aux années antérieures au premier licenciement.

Article 17 **Indemnité de départ en retraite**

(Voir également Avenant du 10 nov. 2023)

Mod. par Avenant 10 nov. 2023, étendu par arr. 24 sept. 2024, JO 8 oct., applicable à compter du 1^{er} janv. 2024, à l'exception de l'article 17 applicable au 1^{er} janv. 2027⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération du cristal et du verre.

Syndicat(s) de salariés :

CMTE-CFTC ;

CGT FO ;

CFE-CGC ;

FCE-CFDT.

Le salarié qui quitte volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse dans les conditions légales, bénéficie, après préavis, sans autre indemnité, d'une indemnité de départ en retraite dont le montant est égal à :

- un mois de salaire après dix ans d'ancienneté.
- un mois de salaire après quinze ans d'ancienneté.
- deux mois de salaire après vingt ans d'ancienneté.
- trois mois de salaire après vingt-cinq ans d'ancienneté.
- quatre mois de salaire après trente ans d'ancienneté.
- cinq mois de salaire après trente-cinq ans d'ancienneté

Le salaire servant de base de calcul pour l'indemnité de départ en retraite s'entend de la rémunération perçue par l'intéressé dans le mois précédant son départ de l'entreprise, à l'exclusion des gratifications de caractère aléatoire ou temporaire et des sommes versées à titre de remboursement de frais.

Ce salaire ne saurait être inférieur à la moyenne des rémunérations des douze mois précédant le départ en retraite.

Le salarié mis à la retraite par l'employeur dans les conditions et sous les réserves prévues par l'article L. 1237-5 du Code du travail bénéficie d'une indemnité de départ à la retraite au moins égale à l'indemnité légale de licenciement prévue à l'article L. 1234-9 du Code du travail, si celle-ci est plus favorable.

Annexe II **Maîtres-ouvriers, techniciens, agents de maîtrise et cadres**

Article 1 **Champ d'application**

La présente annexe fixe, dans les entreprises relevant de la Convention Collective Nationale de la Fabrication du Verre à la Main, les conditions particulières de travail des :

1^o) Maîtres ouvriers, Techniciens et Agents de Maîtrise dont les emplois sont définis et les coefficients hiérarchiques précisés aux niveaux 5 et 6 de l'annexe I de la classification des emplois.

2^o) Ingénieurs et Cadres dont les emplois sont définis et les coefficients hiérarchiques précisés aux niveaux 7,8, et 9 de l'annexe I de la classification des emplois.

Les dispositions de la présente annexe ne peuvent porter atteinte aux dispositions plus favorables qui pourraient exister dans les établissements.

Article 2 **Engagement**

1

Tout engagement est confirmé par lettre stipulant notamment :

- les conditions d'essai
- la fonction et les lieux où elle s'exercera
- la position repère et le coefficient hiérarchique

-
- la rémunération et ses modalités
 - l'horaire de travail
 - éventuellement la clause de non-concurrence.

Les conditions de l'engagement définitif sont notifiées conformément aux dispositions des articles 15 et 17 des clauses générales.

2

Tout Cadre, Technicien, Agent de Maîtrise ou Maître Ouvrier engagé à la date d'application du présent avenant recevra, dans un délai de deux mois à partir de cette date, une notification établie comme indiqué au paragraphe premier du présent article.

3

Toute modification des conditions de l'engagement définitif est notifiée par écrit, et donne lieu à l'application des dispositions de l'article 22 des clauses générales.

Article 3 **Rémunération**

(Voir aussi "Classification et Salaires")

1

La rémunération réelle est établie à partir de l'horaire légal de 39 heures par semaine et en fonction de l'horaire défini de l'intéressé. À moins que le contrat d'engagement ne prévoit un travail à temps partiel, le temps de travail rémunéré ne peut être inférieur à 39 heures par semaine.

2

Pour les Maîtres ouvriers et les TAM la rémunération devra être calculée en se référant aux articles 28 (durée du travail), 29 (travail du dimanche), 30 (travail de nuit) et 31 (jours fériés) des clauses générales et à la législation en vigueur.

3

Pour les cadres la rémunération comprend les dépassements individuels d'horaires, résultant normalement des fonctions de cadre, lorsque ces dépassements sont exceptionnels et de courte durée.

Si les fonctions de ces cadres les appellent à des travaux de nuit, de dimanche, de jours fériés, leur rémunération doit en tenir compte.

4

Tout Maître ouvrier, TAM ou cadre qui sera tenu à être disponible (à son domicile ou dans un lieu proche et connu) pour intervenir rapidement dans l'établissement sur demande, en cas d'incident, percevra une indemnité forfaitaire ou bénéficiera d'une compensation à déterminer au niveau de l'entreprise.

Article 4 **Période d'essai**

1

La durée de la période d'essai, visée à l'article 15 des clauses générales, est fixée à :

- deux mois pour les Maîtres ouvriers et les TAM
- trois mois pour les Cadres.

Après accord entre les parties elle pourra, en ce qui concerne les cadres, être prolongée jusqu'à six mois maximum. Les conditions de l'essai seront confirmées par écrit par l'Employeur, conformément aux articles 15 et 17 des clauses générales.

2

Pendant la première moitié de la période d'essai, les parties pourront résilier le contrat de travail sans préavis.

Pendant la deuxième moitié de la période d'essai, le délai de préavis sera, sauf faute grave ou en cas de force majeure, de quinze jours avec possibilité d'absence de trente heures payées pour rechercher un emploi, ce préavis pouvant être donné jusqu'au dernier jour de la période d'essai.

Pour les cadres, dont la période d'essai a été prolongée jusqu'à six mois, ce délai de préavis réciproque de quinze jours sera porté à un mois dès le début du quatrième mois.

3

Si un Maître ouvrier, un TAM ou un cadre n'a pas été engagé définitivement à l'expiration de la période d'essai, et s'il a pendant cette période effectué des travaux présentant un caractère de création originale, l'Employeur ne pourra utiliser la création originale résultant de ces travaux sans l'accord écrit de l'intéressé.

Article 5

Promotion en cas de vacance ou de création de poste

Si un emploi vacant ou créé est à pourvoir dans l'établissement, la direction fera connaître au personnel cette vacance ou cette création avant de faire appel à des éléments de l'extérieur ;

Les salariés pourront alors, sur leur demande, subir une épreuve donnant la possibilité d'accéder à ce poste s'il est d'une qualification supérieure à la leur.

Article 6

Primes d'ancienneté

(Voir aussi l'annexe II de l'accord du 3 décembre 1985)

Pour les Maîtres ouvriers et les TAM :

1

L'ancienneté définie à l'article 27 des clauses générales donne droit à une prime calculée sur le Salaire Minimum Professionnel de la Catégorie dans laquelle est classé le Maître ouvrier et TAM.

2

La prime d'ancienneté est calculée proportionnellement au temps de travail de l'intéressé. Les majorations pour heures supplémentaires lui sont applicables.

3

Son montant s'ajoute à la rémunération et figure séparément sur la feuille de paie de chaque mois.

4

Les taux de la prime sont les suivants :

- 3% après trois ans d'ancienneté,
- 6% après six ans d'ancienneté,
- 9% après neuf ans d'ancienneté,
- 12% après douze ans d'ancienneté,
- 15% après quinze ans d'ancienneté.

5

Lorsqu'à la suite d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail entraînant une inaptitude médicalement reconnue un Maître ouvrier et un TAM se trouverait affecté à un emploi classé dans une catégorie professionnelle inférieure, le calcul de la prime d'ancienneté sera toujours effectué sur le salaire minimum de son ancienne catégorie, s'il compte au moins quinze ans d'ancienneté dans l'Entreprise.

6

Tout Maître ouvrier et TAM promu au rang de cadre aura la garantie que sa nouvelle rémunération sera au moins égale à son salaire précédent, comprenant la prime d'ancienneté de Maître ouvrier et TAM.

Si l'intéressé justifie d'au moins neuf années de présence dans l'entreprise, la prime d'ancienneté prise en considération pour le calcul du salaire, à l'occasion de sa promotion, sera l'équivalent de la prime d'ancienneté maximale d'un Maître ouvrier et d'un TAM de même catégorie.

Article 7

Remplacement provisoire

1

Le Maître ouvrier et le TAM qui effectue un remplacement provisoire conserve sa classification et le coefficient y afférent pendant la durée de ce remplacement.

Sauf accord entre les parties ou cas de maladie, de maternité (congé légal) ou d'accident du titulaire du poste, le remplacement provisoire n'excédera pas six mois.

2

Le remplacement provisoire, effectué dans un emploi de classification inférieure, n'entraîne pas de réduction d'appointements.

3

En cas de remplacement provisoire, effectué dans un emploi de catégorie supérieure, le remplaçant conserve ses appointements antérieurs, si la durée continue du remplacement est inférieure ou égale à un mois.

Si la durée de ce remplacement est supérieure à un mois, le remplaçant bénéficiera, dès le premier jour de ce remplacement, d'une indemnité compensatrice lui assurant au moins le salaire minimum garanti (SMG) dans l'emploi provisoire et percevra les compléments de rémunération qui peuvent être prévus dans le même emploi. Sa rémunération totale ne peut être inférieure à ses appointements antérieurs.

4

Si, après la durée du remplacement provisoire prévue au deuxième alinéa du paragraphe I du présent article, le remplaçant continue à assumer les fonctions qui lui ont été confiées à titre provisoire, il est promu à la classification correspondant aux fonctions exercées. Notification lui en est alors faite conformément à l'article 17 des clauses générales.

Article 8

Absences pour maladies ou accidents

1

Les absences résultant de maladie ou d'accident justifiées par l'intéressé dans les trois jours, sauf cas de force majeure, ne constituent pas en soi une rupture du contrat de travail.

2

Si l'absence impose le remplacement effectif de l'intéressé, ce remplacement ne pourra être que provisoire pendant une période d'absence de six mois, portée à huit mois après un an d'ancienneté, à douze mois après cinq ans et à douze mois sans condition d'ancienneté en cas de longue maladie au sens de la réglementation de la Sécurité Sociale.

Dans ce cas, le remplaçant, salarié de l'entreprise, doit être informé par écrit du caractère provisoire de son emploi et des conditions de sa rémunération.

Passé la période fixée ci-dessus, si l'employeur est dans la nécessité de procéder à un remplacement définitif, il engage la procédure de licenciement, avec paiement de l'indemnité de préavis et, le cas échéant, de l'indemnité de congédiement.

3

Le Maître ouvrier, le TAM ou le cadre dont le contrat se trouvera rompu dans les conditions prévues au paragraphe précédent, bénéficiera d'une priorité de réembauchage conformément aux dispositions de l'article 18 des clauses générales.

4

Les absences occasionnées par une maladie professionnelle contractée dans l'entreprise ou par un accident du travail ne peuvent entraîner la rupture du contrat de travail pendant les périodes de suspension conformément à l'article L. 122-32-2.

Article 9

Déplacements

Pour les déplacements qui sont à la charge de l'employeur, les voyages et les frais de séjour sont remboursés sur justifications des frais.

Les voyages effectués par chemin de fer sont remboursés en première classe.

Si, avec l'accord préalable de l'employeur le déplacement est effectué par un autre moyen de transport, le remboursement sera établi selon les règles appliquées normalement dans l'entreprise.

Les déplacements à l'étranger sont réglés au plan des entreprises par un accord de gré à gré portant notamment sur les conditions de l'emploi, les régimes de prévoyance, de retraite y compris décès et les garanties au retour.

Article 10 Congés payés

1

Les jours de congés, au titre de l'ancienneté figurant à l'article 33 des clauses générales sont déterminées comme suit :

- Maîtres ouvriers et TAM
 - Un jour ouvrable après cinq ans d'ancienneté
 - Deux jours ouvrables après dix ans d'ancienneté
 - Trois jours ouvrables après quinze ans d'ancienneté
- cadre
 - Un jour ouvrable après un an de présence
 - deux jours ouvrables après cinq ans d'ancienneté
 - trois jours ouvrables après dix ans d'ancienneté

Les dates de ces jours de congés supplémentaires sont détachées du congé principal et des jours fériés et sont fixées en accord avec l'employeur et compte tenu des nécessités du service.

2

Sont considérées comme temps de travail effectif pour le calcul des congés payés, les absences dues à la maladie pour une durée n'excédant pas la période d'indemnisation à plein tarif prévue à l'article 11 de la présente annexe.

Article 11 Indemnisation en cas de maladie ou accident

1

En cas d'absence justifiée résultant de maladie ou d'accident, y compris maladie professionnelle ou accident du travail, constaté par certificat médical et contre-visite si il y a lieu, le Maître ouvrier, le TAM ou le cadre comptant un an d'ancienneté dans l'entreprise au début de l'absence reçoit, pendant la première période, la différence entre la rémunération actualisée perdue et les indemnités journalières versées par les organismes de Sécurité Sociales.

Les indemnités journalières versées par un régime de prévoyance sont également déduites de la rémunération, mais pour la seule quotité correspondant aux versements de l'Employeur. Pendant la deuxième période l'intéressé percevra la différence entre les trois quarts de sa rémunération et les prestations journalières sus indiquées.

En aucun cas cette indemnité ne devra permettre au salarié de recevoir davantage que la rémunération totale nette qu'il aurait perçue s'il avait travaillé.

La durée de chacune des périodes d'indemnisation est fixée de la façon suivante :

ANCIENNETÉ	1ère Période	2ème Période
TAM et M.O		
Après un an	45 J	45 J
Après cinq ans	60 J	60 J
Après dix ans	90 J	90 J
Après quinze ans	120 J	120 J
Après vingt ans	150 J	150 J
CADRES		
Après un an	90 J	90 J
Après cinq ans	120 J	120 J
Après dix ans	150 J	150 J

2

Si plusieurs congés de maladie sont accordés à un Maître ouvrier, un TAM ou un cadre au cours d'une même année civile les périodes d'indemnisation ne peuvent excéder au total celles fixées dans le tableau ci-dessus.

Pour une même absence la durée totale d'indemnisation ne peut dépasser celles fixées dans le tableau ci-dessus.

3

Dans le cas du décès d'un Maître ouvrier, d'un TAM ou d'un cadre, le veuf ou la veuve, s'il/elle vivait au foyer de son épouse/époux ou à défaut de son ou de ses enfants mineurs ont droit à une indemnité égale à la somme qui aurait été perçue par lui en application des dispositions précédentes, s'il n'était pas décédé.

Le montant de cette indemnité est réduit, le cas échéant, des sommes déjà versées par l'employeur en application des dispositions du présent article, s'il était absent pour maladie.

Article 12

Clause de non - Concurrence

1

Les Maîtres ouvriers, les TAM et cadres sont tenus au secret professionnel à l'égard des tiers pour tout ce qui concerne l'exercice de leurs fonctions. Ils ont l'obligation de ne pas faire profiter une entreprise concurrente de renseignements propres à l'entreprise qui les emploie ou qui les a employés et dont ils auraient pu avoir connaissance à l'occasion de leurs fonctions ou du fait de leur présence dans l'entreprise.

2

Lorsqu'il y a lieu à l'application éventuelle d'une clause de non concurrence, cette clause doit figurer dans la lettre d'engagement.

Elle peut être introduite, modifiée ou supprimée par avenant, en cours de contrat, avec l'accord des parties.

Elle peut également être supprimée unilatéralement par l'employeur, mais cette suppression ne prend effet que si l'intéressé n'est pas licencié dans un délai d'un an à dater de sa notification.

3

L'interdiction que comporte la clause de non-concurrence ne doit pas excéder deux années à partir de la date où l'intéressé a quitté son employeur. Elle a pour contrepartie un indemnité versée mensuellement et au moins égale à 50% de la rémunération moyenne des douze derniers mois.

4

L'employeur qui dénonce un contrat de travail prévoyant une clause de non-concurrence, peut, avec l'accord de l'intéressé, libérer celui-ci par écrit, au moment de la dénonciation, de la clause d'interdiction. Dans ce cas l'indemnité mensuelle prévue au paragraphe 3 du présent article est payée pendant trois mois à dater de l'expiration de la période de préavis.

5

Lorsque le contrat de travail prévoyant une clause de non-concurrence est dénoncé par l'intéressé, celui-ci doit rappeler par écrit et d'une façon explicite, à son Employeur, l'existence de la clause de non-concurrence. L'employeur a un délai d'une semaine pour libérer s'il le désire le maître ouvrier, le TAM ou le cadre de la clause d'interdiction ; dans ce cas, aucune indemnité n'est due par l'employeur.

Article 13

Préavis

1

La durée du préavis mentionnée à l'article 19 des Clauses Générales est fixée comme suit :

MAÎTRES-OUVRIERS et TAM :	
— en cas de démission :	Deux mois.
— en cas de licenciement :	Deux mois, portés à trois mois après 15 ans d'ancienneté.
CADRES :	Trois mois.

2

Pendant la période de préavis, le Maître ouvrier, le TAM ou le cadre est autorisé à s'absenter pendant cinquante heures chaque mois pour rechercher un emploi. Le choix de ces heures ou leur cumul éventuel en fin de préavis se fait en accord avec la direction.

3

Ces absences ne donnent pas lieu à réduction de rémunération. Les heures non utilisées ne sont pas payées en sus.

4

En cas de licenciement, lorsque le Maître ouvrier, le TAM, le cadre a trouvé un nouvel emploi, toutes facilités lui sont accordées sur justification pour lui permettre d'occuper ce nouvel emploi.

Article 14 Indemnité de congédiement

1

Sauf en cas de faute grave de sa part, le Maître ouvrier, le TAM ou le cadre congédié ayant plus de deux ans de présence continue dans l'entreprise et moins de soixante-cinq ans d'âge a droit à une indemnité de congédiement distincte du préavis et s'établissant comme suit :

Maîtres-ouvriers et TAM

— Pour la tranche d'ancienneté comprise entre 2 et 5 ans : 2/10 de mois par année de présence, à compter de la date d'entrée dans l'entreprise.

— Pour la tranche d'ancienneté comprise entre 6 et 15 ans : 3/10 de mois par année de présence au-delà de 5 ans ;

— Pour la tranche d'ancienneté au-delà de 15 ans : 4/10 de mois par année de présence au-delà de 15 ans.

En cas de congédiement survenant au cours des douze mois suivant le déclassement d'un Maître ouvrier et d'un TAM, l'indemnité de congédiement sera réglée sur la base des appointements correspondant aux fonctions exercées avant le reclassement, à condition toutefois que les fonctions précédentes aient été occupées au moins pendant douze mois et que le déclassement n'ait pas été motivé par une faute de l'intéressé.

Cadres

— Pour la tranche d'ancienneté comprise entre 0 et 5 ans : 3/10 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'entreprise.

— Pour la tranche d'ancienneté comprise entre 5 et 10 ans : 6/10 de mois par année de présence au-delà de 5 ans ;

— Pour la tranche d'ancienneté comprise entre 10 et 15 ans : 8/10 de mois par année de présence au-delà de 10 ans.

Le montant de l'indemnité de congédiement est porté à douze mois de traitement pour le cadre ayant entre 15 et 20 ans d'ancienneté et à quinze mois au-delà de 20 ans d'ancienneté.

2

Les appointements servant de base de calcul pour l'indemnité de congédiement s'entendent de la rémunération perçue par l'intéressé dans le mois précédant son départ de l'entreprise, à l'exclusion des gratifications de caractère aléatoire ou temporaire et des sommes versées à titre de remboursement de frais.

Ces appointements ne sauraient être inférieurs à la moyenne des rémunérations des douze mois précédant le licenciement.

En cas de rémunération variable, la partie variable de cette rémunération sera calculée sur la moyenne des douze derniers mois.

L'indemnité de congédiement est réglée à la date à laquelle l'intéressé quitte l'entreprise.

Si un salarié a été licencié avec paiement d'une indemnité de congédiement, puis ultérieurement réengagé et s'il est de nouveau licencié, l'indemnité de congédiement qu'il est susceptible de recevoir pour son nouveau licenciement est calculée sur son ancienneté totale, déduction faite de la partie de cette indemnité correspondant aux années antérieures au premier licenciement.

3

Les Maîtres ouvriers, les TAM et cadres âgés de 55 ans et plus ayant une ancienneté d'au moins 20 ans, bénéficieront d'un supplément d'indemnité égale à trois mois.

Article 15 Indemnité de départ en retraite

1

La retraite de la Sécurité Sociale, celle de la Convention Collective Nationale des Cadres du 14 Mars 1947 ainsi que la retraite complémentaire prévue par la Convention Collective Nationale du Verre à la Main étant assurées à 65 ans. Tout Maître ouvrier, TAM ou cadre peut prendre sa retraite ou être mis à la retraite à partir de cet âge,

après préavis, sans autre indemnité que l'indemnité de mise à la retraite.

L'indemnité de départ en retraite est calculée comme suit :

MAÎTRES-OUVRIERS et TAM :

- Un mois de traitement après 10 ans d'ancienneté,
- Deux mois de traitement après 20 ans d'ancienneté,
- Trois mois de traitement après 25 ans d'ancienneté,
- Quatre mois de traitement après 30 ans d'ancienneté,
- Cinq mois de traitement après 35 ans d'ancienneté.

CADRES :

- Un mois de traitement après 5 ans d'ancienneté,
- Deux mois de traitement après 10 ans d'ancienneté,
- Trois mois de traitement après 20 ans d'ancienneté,
- Quatre mois de traitement après 30 ans d'ancienneté,
- Cinq mois de traitement après 35 ans d'ancienneté.

2

Les appointements servant de base de calcul pour l'indemnité de départ en retraite s'entendent de la rémunération perçue par l'intéressé dans le mois précédant son départ de l'entreprise, à l'exclusion des gratifications de caractère aléatoire ou temporaire et des sommes versées à titre de remboursement de frais.

Ces appointements ne sauraient être inférieurs à la moyenne des rémunérations des douze mois précédant le départ en retraite.

En cas de rémunération variable, la partie variable de cette rémunération sera calculée sur la moyenne des douze derniers mois.

3

Cette indemnité est également versée aux Maîtres ouvriers, aux TAM ou cadres prenant leur retraite entre 60 et 65 ans.

Annexe A

Ancienne convention collective verre (métiers du) Convention collective nationale du 18 décembre 2002

[Étendue par arrêté du 9 février 2004, JO 18 février 2004]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union des chambres syndicales des métiers du verre.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNTV-CGT ;

FCE-CFDT ;

CGT-FO ;

FNIC-CFTC ;

CFE-CGC.

Clauses générales

Article 1er (d'origine)

Champ d'application

— La présente convention règle les rapports entre les employeurs et les salariés des industries de parachèvement, valorisation, transformation et commercialisation d'articles en verre quartz et cristal déterminées ci-après.

— Le champ d'application de la présente convention s'étend à la France Métropolitaine et Départements d'Outre Mer, sous réserve pour ces derniers des dispositions spécifiques et plus favorables.

— Cette convention est conclue en application des dispositions du titre III du livre 1^{er} du Code du Travail.

— Née du rapprochement des Conventions des Tailleurs, Boucheurs, Décorateurs, du Commerce de Flaconnage, et

de la Verrerie à la main travaillée au chalumeau, cette Convention Collective concerne les entreprises et leurs dépendances (usines, sièges sociaux, services commerciaux et autres, dépôts vente...) qui effectuent l'une ou plusieurs des activités ci-dessous répertoriées.

— Les entreprises qui appliquent à ce jour l'une de ces Conventions Collectives précitées, relèvent donc à présent de la présente convention collective nationale de l'Union des Métiers du Verre.

La disposition précitée vise à éviter, à l'avenir, que des groupes, sociétés, entreprises ou établissement relevant soit de la Convention Collective Nationale des Industries de fabrication mécanique du verre, soit de celle du verre à la main, semi-automatique et mixte ne fasse échapper l'une de leur activité de l'application de l'une ou l'autre de ces conventions collectives dont ils/elles relèvent.

Conformément à l'esprit de la loi 82957 du 13 novembre 1982 rappelée dans la circulaire DRT n° 15 du 25 octobre 1983, il s'agit de contribuer à ce que tout salarié ait une couverture conventionnelle, tout en évitant un émiettement excessif de celle-ci.

Dans le cas de fusions, cessions, scission ou changement d'activité d'une entreprise relevant du présent champ d'application conventionnel, les employeurs seront tenus le cas échéant à l'application des deux derniers alinéas de l'article 59 de la présente convention et de l'article L. 132-8 du Code du Travail. Les activités des entreprises de la présente convention, visent à ennoblir, sélectionner, transformer, façonner, stocker, distribuer et vendre les articles en verre creux cristal ou tube de verre, elles n'élaborent pas la matière première.

Les activités visées se rapportent à la nomenclature de la NAF (nomenclature d'activités françaises) en application du décret n° 92-1129 du 2 octobre 1992 et sont énumérées ci-dessous.

26 1-E et/ou 74-8K - Activités de rechoix, de tri, de calibrage, de reconditionnement, d'embellissement, et en respectant les contraintes et les caractéristiques du verre, de traitement de surface des produits verriers :

Physique : rodage, sablage, taille, polissage tronçonnage, lavage, satinage, flettage, gravure, sabrage.

Chimique : dépolissage, décapage, siliconage, collage, gravure, satinage

Physico-Chimique : plastification, pulvérisation, enrobage, enduction, traitement thermique

Physico-Thermique : décalcomanie, marquage, marquage laser, sérigraphie, thermographie, tampographie, transfert à chaud, dorure.

26-1 J - Fabrication et façonnage d'articles techniques en verre

Activité de fabrication, transformation, façonnage d'articles techniques ou artistiques en verre travaillé au chalumeau à la main.

Verrerie scientifique pour l'Industrie et les laboratoires, viscométrie, densimétrie, aréométrie, thermométrie, soudure verre métal...)

Verrerie artistique (fileurs de verre, souffleurs d'objets de décoration)

51-5 N - Commerce de gros de verrerie

Ne relèvent du champ d'application que les entreprises du code 51-5 N dont l'activité principale est le commerce de gros de verrerie : commerce de gros de flaconnage et accessoires et en particulier préparation valorisation et distribution pour la pharmacie, la parfumerie, l'industrie, l'alimentaire

Égalité de traitement, reconnaissance des qualifications

Les salariés occupés dans ou pour une entreprise définie comme entrant dans le champ d'application de la présente convention, mais liés par leur contrat de travail à une autre entreprise ne relevant pas de celle-ci, bénéficient des garanties individuelles et collectives, conventionnelles et autres applicables l'entreprise à laquelle ils sont liés par leur contrat.

Toutefois, ils ne peuvent au titre de leur travail dans et pour l'entreprise des métiers du verre ci-dessus, se voir octroyer des avantages et garanties de toutes natures inférieures à ce qu'auraient les salariés de même qualification et ancienneté qui seraient liées à l'entreprise relevant de la présente convention et feraient le même travail.

Cette intervention de salariés d'entreprises extérieures est strictement limitée à des situations temporaires exceptionnelles, n'entrant pas dans le cadre de l'activité normale d'exploitation de l'entreprise.

Article 1er (nouveau)

Champ d'application

Mod. par Accord 19 avr. 2013, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSTITV ;

UCSMV.

Syndicat(s) de salariés

FNTVC CGT ;
FC CFDT ;
FEDECHIMIE ;
CFE CGC Chimie ;
CMTE Chimie.

La présente convention règle les rapports entre les employeurs et les salariés des industries de parachèvement, valorisation, transformation et commercialisation d'articles en verre quartz et cristal déterminées ci-après.

Le champ d'application de la présente convention s'étend à la France métropolitaine et aux départements d'outre-mer, sous réserve pour ces derniers des dispositions spécifiques et plus favorables.

Cette convention est conclue en application des dispositions du livre II du code du travail. Née du rapprochement des conventions des tailleurs, boucheurs, décorateurs, du commerce de flaconnage et de la verrerie à la main travaillée au chalumeau, cette convention collective concerne les entreprises et leurs dépendances (usines, sièges sociaux, services commerciaux et autres, dépôts-ventes...) qui effectuent l'une ou plusieurs des activités ci-dessous répertoriées. Les entreprises qui appliquent à ce jour l'une de ces conventions collectives précitées relèvent donc à présent de la présente Convention Collective Nationale de l'Union des Métiers du Verre. La disposition précitée vise à éviter, à l'avenir, que des groupes, sociétés, entreprises ou établissements relevant soit de la Convention Collective Nationale des Industries de Fabrication Mécanique du Verre, soit de celle du Verre à la Main, semi-automatique et Mixte ne fasse échapper l'une de leurs activités de l'application de l'une ou l'autre de ces conventions collectives dont ils/elles relèvent.

Conformément à l'esprit de la loi n° 82-957 du 13 novembre 1982 rappelée dans la circulaire DRT n° 15 du 25 octobre 1983, il s'agit de contribuer à ce que tout salarié ait une couverture conventionnelle, tout en évitant un émiettement excessif de celle-ci.

Dans le cas de fusion, cession, scission ou changement d'activité d'une entreprise relevant du présent champ d'application conventionnel, les employeurs seront tenus, le cas échéant, à l'application des deux derniers alinéas de l'article 59 de la présente convention et de l'article L. 2261-14 du code du travail.

Les activités des entreprises de la présente convention visent à ennoblir, sélectionner, transformer, façonner, stocker, distribuer et vendre les articles en verre creux, cristal ou tube de verre, elles n'élaborent pas la matière première.

S'y ajoutent les industries de fabrication de la verrerie travaillée mécaniquement au chalumeau (usines, sièges sociaux, centres de recherche, services commerciaux, dépôt vente et tous établissements dépendant directement des unités de production) dont l'activité économique et industrielle est mentionnée dans la nomenclature d'activités françaises (NAF).

Les activités visées se rapportent à la nomenclature de la NAF en application du décret n° 92-1129 du 2 octobre 1992 et sont énumérées ci-dessous.

26-1-E et/ou 74-8 K . (23.13Z et /ou 82.99Z - «services annexes à la production» et /ou 74.10Z - «activité spécialisée de design» / NAF 2008)

Activité de fabrication, transformation, façonnage d'articles en verre travaillé mécaniquement au chalumeau (Fabrication de verre creux, à partir du tube de verre : flacons ou flaconnettes pour les industries pharmaceutique, vétérinaire, et cosmétique et la parfumerie et les applications techniques) Activités de rechoix, de tri, de calibrage, de reconditionnement, d'embellissement, et en respectant les contraintes et les caractéristiques du verre, de traitement de surface des produits verriers.

- Physique : rodage, sablage, taille, polissage, tronçonnage, lavage, satinage, flottage, gravure, sabrage

Chimique : dépolissage, décapage, siliconage, collage, gravure, satinage

Physico-chimique : plastification, pulvérisation, enrobage, enduction, traitement thermique

Physico thermique : décalcomanie, marquage, marquage laser, sérigraphie, thermographie, tampographie, transfert à chaud, dorure)

26-1 J -. Fabrication et façonnage d'articles techniques en verre.

(23.19Z - Fabrication et façonnage d'autres articles en verre, y compris verre technique / NAF 2008)

Activité de fabrication, transformation, façonnage d'articles techniques ou artistiques en verre travaillé au chalumeau à la main.

Verrerie scientifique pour l'industrie et les laboratoires (viscosimétrie, densimétrie, aréométrie, thermométrie, soudure verre métal).

Verrerie artistique (fileurs de verre, souffleurs d'objets de décoration).

Activité de fabrication, transformation, façonnage d'articles en verre travaillé mécaniquement au chalumeau (Fabrication et façonnage d'articles techniques en verre, produits à partir du tube de verre : ampoules deux pointes, ampoules - bouteilles, flacons, capsules, tubes, pipettes, pour les industries pharmaceutique, vétérinaire, et cosmé-

tique, la parfumerie et les applications techniques).

51-5 N -. Commerce de gros de verrerie. (46.76Z - «commerce de gros (interentreprises) de produits intermédiaires»/NAF 2008)

Ne relèvent du champ d'application que les entreprises du code 51-5 N - dont l'activité principale est le commerce de gros de verrerie : commerce de gros de flaconnage et accessoires et en particulier préparation, valorisation et distribution pour la pharmacie, la parfumerie, l'industrie, l'alimentaire.

Égalité de traitement, reconnaissance des qualifications

Les salariés occupés dans/ou pour une entreprise définie comme entrant dans le champ d'application de la présente convention, mais liés par leur contrat de travail à une autre entreprise ne relevant pas de celle-ci, bénéficient des garanties individuelles et collectives, conventionnelles et autres applicables dans l'entreprise à laquelle ils sont liés par leur contrat.

Toutefois, ils ne peuvent au titre de leur travail dans/et pour l'entreprise des métiers du verre ci-dessus se voir octroyer des avantages et garanties de toute nature inférieurs à ce qu'auraient les salariés de même qualification et ancienneté qui seraient liés à l'entreprise relevant de la présente convention et feraient le même travail.

Cette intervention de salariés d'entreprises extérieures est strictement limitée à des situations temporaires exceptionnelles, n'entrant pas dans le cadre de l'activité normale d'exploitation de l'entreprise.

Article 2

Avantages acquis

La convention ne peut, en aucun cas, être l'occasion d'une atteinte quelconque aux avantages individuels ou collectifs, de quelque nature qu'ils soient, acquis antérieurement à sa signature.

Les clauses de la présente convention remplaceront les clauses correspondantes des contrats existants, y compris des contrats à durée déterminée, lorsque ces dernières seront moins avantageuses pour les salariés.

Article 3

Libre exercice du droit syndical et du droit de grève, liberté d'opinion, non-discrimination

Les parties signataires reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit, pour chacun, d'adhérer ou non à un syndicat professionnel de son choix.

— reconnaissent le droit, pour les salariés, de défendre librement par voie syndicale leurs intérêts.

— s'engagent à ne faire aucune discrimination dans le cadre des dispositions légales des articles L. 122-45 et L. 412-2 du code du travail selon l'âge, le sexe, les opinions ou appartenances ou activités syndicales, associatives, politiques, les considérations philosophiques, les croyances et pratiques religieuses, les situations et origines (ethniques, familiales, sociales, nationales...) les mœurs et la vie privée, la santé, l'exercice du droit d'expression et du droit de grève, afin d'arrêter leurs décisions en ce qui concerne entre autre, l'embauchage, la conduite et répartition du travail, la formation professionnelle, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline, de congédiement ou d'avancement...,

Les employeurs garantissent l'interdiction, en cas d'exercice du droit de grève, de tout abattement sur un élément quelconque de rémunération, prime, gratification ou autre avantage au-delà du prorata direct du temps de grève.

Article 4

Droit syndical - Section syndicale

(Voir aussi Accord du 19 avril 2013 pour les entreprises relevant de la branche de la verrerie travaillée mécaniquement au chalumeau)

Les dispositions suivantes sont acceptées par les employeurs :

1^o) — la garantie de la liberté collective de constitution de syndicats ou de sections syndicales dans l'entreprise à partir des organisations syndicales représentatives.

2^o) — la protection des délégués syndicaux sera assurée dans les conditions prévues à l'article L. 412-18 du Code du travail.

3^o) — Les prérogatives de l'organisation syndicale dans l'entreprise et des délégués syndicaux : ses missions sont celles du syndicat dans l'organisation sociale, notamment la discussion et la conclusion d'accords d'entreprise ou d'établissement, la possibilité de négocier par voie d'accord les règles concernant les conditions de rémunération (structure et montant des salaires, primes et gratifications, épargne salariale etc...)

4^o) — les moyens d'expression et d'activité de l'organisation syndicale et des délégués syndicaux :

a) Liberté de collecte des cotisations à l'intérieur de l'entreprise (pendant le temps de travail et hors temps de travail)

b) Liberté de diffusion de la presse syndicale et des tracts syndicaux dans l'entreprise

c) Libre affichage des communications syndicales dans les conditions permettant une information effective des travailleurs ;

d) Mise à disposition d'un local syndical ou de locaux syndicaux pour chaque syndicat ou section syndicale constitué(e) dans les conditions légales dans l'établissement.

* Les locaux seront normalement équipés à l'usage de bureau et dotés du matériel nécessaire au bon fonctionnement de l'organisation syndicale.

* les modalités de mise à disposition et d'équipement devront faire l'objet de discussions dans l'entreprise.

e) Des personnalités syndicales n'appartenant pas à l'entreprise, auront libre accès pour se rendre au local syndical, ainsi qu'aux salles de réunions éventuellement mises à disposition.

Les personnalités autres que syndicales invitées de l'organisation syndicale et n'appartenant pas à l'entreprise auront la même liberté d'accès pour se rendre au local syndical ainsi, qu'après autorisation de l'employeur, aux salles mises à disposition.

Article 5 Délégués syndicaux

(Voir aussi Accord du 19 avril 2013 pour les entreprises relevant de la branche de la verrerie travaillée mécaniquement au chalumeau)

Il est convenu, sous réserve des dispositions plus favorables d'origines législatives réglementaires ou autres, les mesures suivantes :

Dans une entreprise ou un établissement, chaque syndicat représentatif qui constitue une section syndicale, désigne, un ou plusieurs délégués syndicaux pour le représenter.

Effectif de l'entreprise calculé selon les dispositions du Code du Travail	Nombre de délégués syndicaux par syndicat ou section syndicale constituée au sein de l'établissement	Chaque délégué syndical dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions, ce temps est au moins égal à :
Jusqu'à 150 salariés	1 délégué syndical	10 heures par mois
de 151 à 500 salariés	1 délégué syndical	15 heures par mois
de 501 à 999 salariés	1 délégué syndical + 1 délégué supplémentaire selon les dispositions de l'article L. 412-11, du Code du Travail	20 heures par mois
Au-delà de 999	il y a lieu de se référer aux dispositions du Code du travail, celles-ci pouvant être améliorées par voie d'accord conformément à l'article L. 412-21 du Code du Travail.	

Ce temps peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles.

Les délégués syndicaux peuvent se répartir entre eux le temps dont ils disposent.

Délégués syndicaux centraux

Dans les entreprises de moins de deux mille salariés qui comportent au moins deux établissements de cinquante salariés chacun ou plus, chaque syndicat représentatif peut désigner l'un de ses délégués syndicaux d'établissement en vue d'exercer également les fonctions de délégué syndical central d'entreprise.

Les délégués syndicaux centraux disposent chacun de 20 heures qui s'ajoutent aux heures dont ils peuvent disposer à un autre titre et mandat.

Dans les entreprises de deux mille salariés et plus qui comportent au moins deux établissements de cinquante salariés chacun ou plus, chaque syndicat représentatif peut désigner un délégué syndical central d'entreprise, distinct des délégués syndicaux d'établissement.

Article 6 Réunion des membres du syndicat ou de la section syndicale et assemblées du personnel

Les réunions s'effectuent selon l'article L. 412-10 du Code du Travail.

Dans les entreprises ou établissements, chaque salarié dispose, par an, de 9 heures indemnisées sur la base du salaire effectif, pour lui permettre d'assister, soit aux réunions d'adhérents de la section syndicale, soit aux assemblées du personnel qui se tiendront en dehors du temps de travail.

Pour ces diverses réunions, un local existant, situé dans l'enceinte de l'établissement, sera mis à la disposition des

intéressés par l'employeur qui sera informé 48 heures à l'avance pour prendre toutes dispositions utiles.

Article 7

Congé conventionnel pour éducation et réunions syndicales - Congés de formation économique sociale et syndicale

a) - Chaque syndicat représentatif bénéficie d'un crédit de 12 jours ouvrables par an qui peut être utilisé pour un congé d'éducation ou des réunions syndicales.

Le ou les bénéficiaires sont désignés par l'organisation syndicale qui prévient la direction de l'entreprise ou de l'établissement au moins une semaine à l'avance, sauf cas d'urgence justifiée, pour permettre le remplacement du ou des intéressés.

Le crédit peut être fractionné à la convenance de l'organisation syndicale sans que ce fractionnement soit inférieur à une journée.

Les bénéficiaires recevront une indemnité égale à la perte de rémunération subie, calculée sur la base du manque à gagner, y compris les majorations des heures supplémentaires légales, mais à l'exclusion des indemnités ayant le caractère de remboursement de frais.

Ce temps sera considéré, comme temps de travail effectif pour la détermination des droits à congés payés ainsi que pour l'ensemble des autres droits ou avantages résultant pour l'intéressé de son contrat.

b) - D'autre part tout salarié à titre individuel peut demander à bénéficier d'un congé de formation économique sociale et syndicale conformément aux dispositions légales, article L. 451-1 du Code du Travail.

Ce congé est rémunéré et considéré comme temps de travail.

Article 8

Autorisation d'absence

(Voir aussi Accord du 19 avril 2013 pour les entreprises relevant de la branche de la verrerie travaillée mécaniquement au chalumeau)

a

Réunions statutaires syndicales

Les autorisations d'absence seront accordées aux salariés devant assister aux réunions statutaires des organisations syndicales sur présentation d'un document écrit émanant de celles-ci. Ces autorisations seront accordées après préavis d'au moins une semaine ; ce délai peut être réduit en cas d'urgence justifiée.

Les bénéficiaires recevront une indemnité égale à la perte de rémunération subie, calculée sur la base du manque à gagner, y compris les majorations des heures supplémentaires légales, mais à l'exclusion des indemnités ayant le caractère de remboursement de frais.

b

Commissions paritaires de la profession

Les autorisations d'absence seront accordées aux salariés qui participeront à des commissions paritaires nationales constituées d'un commun accord entre les organisations patronales et les organisations ouvrières. Le salarié convoqué devra prévenir son employeur dès qu'il aura eu connaissance de la convocation.

Dans ce cas, les frais de transports seront remboursés et le temps de travail perdu sera rémunéré par les employeurs comme temps de travail effectif, dans la limite du nombre des participants, déterminé par accord préalable entre les organisations d'employeurs et de salariés, en tenant compte des catégories professionnelles représentées.

De plus, les frais de séjour indispensables, fixés à l'article 56 et dans l'Annexe III de la présente Convention, seront remboursés soit par les employeurs, soit par les organisations syndicales patronales pour les sociétés adhérentes.

c

Commissions officielles constituées par les pouvoirs publics

Les autorisations d'absence seront accordées aux salariés membres des commissions officielles constituées par les pouvoirs publics ; dans ce cas le temps de travail perdu sera rémunéré par les employeurs comme temps de travail effectif, sous déduction des sommes versées par les pouvoirs publics en remboursement des salaires perdus.

Le salarié convoqué devra prévenir son employeur dès qu'il aura eu connaissance de la convocation.

d

Congés de formation économique, sociale et syndicale

Les salariés désireux de participer à des stages ou sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale organisés soit par des centres rattachés à des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives sur le plan national, soit par des instituts spécialisés, ont droit, sur leur demande, à un ou plusieurs congés. Ce

congé est attribué selon la législation et la réglementation en vigueur.

e

— d'autres absences seront autorisées aux salariés, conformément aux dispositions légales ou autres dont les salariés peuvent prévaloir avoir le bénéfice.

— congé annuel et autres avantages

Pour la détermination du droit au congé annuel, ainsi que pour l'ensemble des autres droits ou avantages résultant pour l'intéressé de son contrat, le temps des absences prévues aux paragraphes ci-dessus sera assimilé et rémunéré comme du temps de travail.

Article 9
Panneaux d'affichage syndicaux

Des panneaux d'affichage, en nombre suffisant, seront placés à l'intérieur de chaque établissement, en des endroits accessibles au personnel, en particulier aux portes d'entrée et de sortie.

Ils seront installés dans des conditions telles que les avis qui y seront apposés soient normalement protégés.

Ces panneaux, distincts de ceux réservés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise et CHSCT, seront réservés à chaque organisation syndicale représentative qui constitue un syndicat ou une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement, pour ses informations.

Article 10
Suspension du contrat de travail pour exercer une activité au sein d'une organisation syndicale

Tout salarié membre d'une organisation syndicale, désigné par celle-ci, peut obtenir la suspension de son contrat de travail sans rémunération (sauf accord plus favorable) pour exercer des fonctions dans ladite organisation syndicale.

Sous réserve de dispositions plus favorables :

— Dans les entreprises de moins de 50 salariés, cette suspension sera d'une durée d'un an

— Dans les entreprises de 50 salariés et plus, cette suspension sera d'une durée au moins égale à la durée d'exercice d'un mandat.

Lesdites périodes de suspension pourront être réduites, prolongées ou renouvelées par accord entre les parties selon les besoins du salarié et de son organisation.

Pendant la suspension de son contrat de travail au titre du présent chapitre, le salarié demeure inscrit à l'effectif de la société ou de son établissement.

Il reste électeur mais n'est cependant pas éligible aux élections professionnelles dans sa société ou l'établissement auquel il appartient.

Passée(s) cette ou ces période(s) de suspension, le salarié pourra soit réintégrer, soit décider de poursuivre ses activités dans son organisation syndicale où il a été détaché.

Dans cette seconde hypothèse, à défaut d'accord entre les parties, l'entreprise pourra procéder à la rupture du contrat de travail sous respect des dispositions légales et conventionnelles, le salarié conservant à l'issue de ses mandats dans l'organisation syndicale une priorité de réintégration.

Toute demande de réintégration devra être formulée six mois à l'avance, sauf accord tacite qui permettrait de raccourcir ce délai.

Cette demande fera l'objet d'une étude particulière avec le demandeur et son organisation syndicale.

La réintégration devra s'effectuer par priorité dans son établissement et son emploi d'origine ou au moins de qualification équivalente. Celle-ci donnera lieu selon besoins à une formation professionnelle adaptée pour tenir compte des évolutions techniques et technologiques.

La réintégration du bénéficiaire sera assortie d'une remise à niveau de son salaire et de sa classification, en fonction des évolutions dont auront bénéficié les titulaires de qualification et postes identiques au sien, son ancienneté continuant à courir pendant la durée du détachement.

En cas d'impossibilité de réintégration dans l'établissement ou la société d'origine (disparition par exemple de celle-ci) les parties conjugueront leurs efforts pour le reclassement de l'intéressé dans un cadre géographique et professionnel satisfaisant, ou toute autre solution appropriée et acceptée par l'intéressé.

Article 11
Conflits relatifs au droit syndical

Si une organisation syndicale représentative estime qu'une mesure a été prise en violation du droit syndical, tel qu'il est défini dans la présente convention et en particulier aux articles 3 à 10 le différend pourra être soumis à la commission nationale de conciliation prévue à l'article 58.

Article 12 **Délégués du personnel**

(Voir aussi Accord du 19 avril 2013 pour les entreprises relevant de la branche de la verrerie travaillée mécaniquement au chalumeau)

1 **Mise en place et renouvellement**

Conformément à la loi du 16 avril 1946 et la loi du 28 octobre 1982, les entreprises et établissements employant au moins 11 salariés doivent obligatoirement procéder à la mise en place et au renouvellement, par élection, de l'institution des délégués du personnel.

a) - Pour déterminer le seuil de onze salariés à partir duquel les délégués du personnel doivent être mis en place, le nombre d'élus que comportera l'institution, et la représentation pour les collèges électoraux, il est convenu également :

— que l'ensemble des contrats de travail à durée indéterminée, qu'ils soient à temps plein ou à temps partiel, sont comptabilisés, chacun pour un dans l'effectif.

— que les salariés en contrat à durée déterminée, les salariés mis à disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure y compris les travailleurs temporaires, sont comptabilisés dans l'effectif au prorata de leur temps de présence dans l'entreprise sur la période de référence prise pour la mise en place de l'institution et son renouvellement, sauf s'ils interviennent en remplacement d'un salarié déjà compté en situation d'absence.

2 **Nombre d'élus**

Sous réserve des dispositions plus favorables résultant d'accord dans les entreprises ou établissement, le nombre des élus est fixé conformément à l'article R. 423-1 du Code du Travail.

3 **Organisation des élections**

L'obligation d'organiser des élections incombe au chef d'entreprise.

a) - Le chef d'entreprise doit inviter les organisations syndicales, représentatives intéressées, à venir négocier l'accord préélectoral. Il ne comporte pas seulement les dispositions sur la répartition du personnel et des sièges, mais concerne aussi les modalités pratiques d'organisation et de déroulement des opérations électorales. Pour être réputé valable l'accord doit être signé par tous les syndicats représentatifs.

L'accord préélectoral est obligatoirement transmis à l'Inspection du Travail.

Dans le cas d'un renouvellement de l'institution, cette invitation doit être faite un mois avant l'expiration du mandat des délégués en exercice.

Le premier tour des élections doit avoir lieu dans la quinzaine qui précède l'expiration de ce mandat.

b) - l'organisation des opérations électorales fera l'objet du protocole d'accord prévu par l'article L. 423-13 du Code du Travail.

c) - La date des élections et la liste mise à jour des électeurs et éligibles seront portées à la connaissance du personnel au moins un mois à l'avance par un avis établi et affiché par la Direction de l'établissement. En outre, un exemplaire de ce document sera remis à chaque organisation syndicale.

Les réclamations et contestations devront être formulées à la Direction au moins six jours ouvrables avant la date de chacun des deux tours des élections.

d) - Le scrutin aura lieu pendant les heures de travail, le temps passé aux élections, ainsi que le temps utilisé par les salariés assurant les différentes opérations du scrutin sera considéré comme temps de travail effectif et payé comme tel.

L'élection a lieu au scrutin secret sous enveloppe.

Il est procédé à des votes séparés pour les membres titulaires et les membres suppléants dans chacune des catégories professionnelles formant des collèges distincts.

Le scrutin est de liste à deux tours avec représentation proportionnelle à plus forte moyenne.

e) - Les listes des candidats pourront comporter un nombre de candidats inférieur au nombre de sièges à pourvoir.

La date limite de dépôt des listes de candidats sera précisée par le protocole d'accord ci-dessus visé. Au premier tour de scrutin, seules les listes établies par les organisations syndicales représentatives des salariés peuvent figurer. Tout syndicat dans l'entreprise affilié à une organisation syndicale représentative au plan national est réputé représentatif pour les catégories de salariés que représente l'organisation syndicale nationale à laquelle il est affilié.

Un second tour de scrutin doit être organisé dans un délai de quinze jours, décompté de date à date, le point de

départ étant le jour du scrutin du premier tour

- 1) Si, au premier tour, le quorum n'a pas été atteint ;
- 2) En cas de carence des organisations syndicales au premier tour ;
- 3) ou encore s'il reste des sièges à pourvoir

Au premier tour de scrutin, le nombre de suffrages valablement exprimés (votants moins bulletins blancs et nuis) doit être au moins égal à la moitié des électeurs inscrits (quorum). Le quorum est calculé pour chaque collège et pour chaque type de candidature (titulaire, suppléant)

f) - Des emplacements spéciaux, en nombre suffisant, seront réservés pendant la période prévue pour les opérations électorales, à l'affichage des communications relatives aux élections.

g) - Le matériel nécessaire (enveloppes, urnes, etc.) sera fourni par l'employeur.

4

Électeurs

Sont électeurs les salariés des deux sexes âgés de seize ans accomplis à la date du scrutin, ayant travaillé au moins trois mois dans l'entreprise et n'ayant encouru aucune des condamnations prévues par les articles L. 5 et L. 6 du Code électoral.

Sont exclus de l'électorat, outre le chef d'entreprise lui-même, les salariés qui, de par leurs fonctions, représentent le chef d'entreprise auprès du personnel ou exercent effectivement ce rôle vis-à-vis de lui par délégation de l'employeur. Cette représentation doit exister ou subsister le jour prévu pour le vote, sinon le cadre concerné est électeur.

L'exclusion de l'électorat (et par voie de conséquence de l'éligibilité) suppose que le cadre dirigeant concerné exerce effectivement les fonctions de chef d'entreprise ou d'établissement notamment parce qu'il :

- préside les réunions mensuelles des délégués du personnel ou du CE,
- préside le CHSCT,
- représente l'employeur auprès des élus du personnel,
- possède un pouvoir de décision en matière d'embauche, de discipline et de licenciement,
- négocie habituellement le protocole d'accord préélectoral,
- représente la direction dans toutes les instances judiciaires

La délégation d'autorité doit être permanente. Une délégation occasionnelle ne retire pas le droit de vote.

5

Éligibles

Sont éligibles tous salariés, à l'exception des conjoints, ascendants, descendants, frères, sœurs ou alliés au même degré du chef d'entreprise sans interruption depuis un an au moins.

* Ne peuvent être désignés les salariés qui ont été condamnés pour indignité nationale ou qui ont été déchus de leurs fonctions syndicales en application des ordonnances des 27 juillet modifiée et 26 septembre 1944.

* Les salariés occupant un emploi à temps partiel simultanément dans plusieurs entreprises ne sont éligibles que dans l'une des entreprises ; ils choisissent celle où ils font acte de candidature.

6

Facilités de vote

Toutes dispositions utiles devront être prises pour permettre aux électeurs d'accomplir leur devoir électoral, notamment en cas de travail posté.

— Pourront voter par correspondance, les salariés qui répondant aux conditions d'électorat, sont momentanément détachés de l'établissement ou absents le jour des élections pour maladie, accident, congés ou autres motifs justifiés.

Dans les délais leur permettant de participer par correspondance au scrutin, la direction de l'établissement adressera aux salariés concernés les bulletins de vote et deux enveloppes réglementaires : une pour l'élection des titulaires et une pour l'élection des suppléants.

Des salariés désignés, à raison de un par organisation syndicale ayant présenté une liste, pourront contrôler le contenu et l'expédition de ces enveloppes.

L'électeur intéressé adressera par la poste ses bulletins de vote, sous double enveloppe, au président du bureau de vote.

L'électeur ne devra porter sur les enveloppes intérieures ni signe, ni inscription, l'enveloppe extérieure, fournie par l'employeur et affranchie par lui, devra porter le nom de l'expéditeur, sa signature et la mention du collège auquel se rapporte le vote.

Cet envoi devra parvenir au plus tard à l'heure de clôture du scrutin.

7

Bureau de vote

1) - La composition du bureau de vote est fixée par l'accord préélectoral ou à défaut, par le juge. Elle n'est pas fixée une fois pour toutes et peut varier à chaque élection. L'accord peut en désigner les membres notamment à l'avance en respectant le droit commun électoral selon lequel chaque liste de candidats a le droit de désigner un assesseur. Les assesseurs manquants sont désignés parmi les électeurs présents à l'ouverture du scrutin : le plus âgé, puis le plus jeune, puis le plus âgé, etc. (Art R. 44 du Code électoral). Le fait qu'un bureau de vote soit incomplètement composé ne suffit pas à annuler les élections si le dépouillement n'est pas contesté.

Le chef d'établissement et le chef du personnel ne peuvent pas siéger au bureau de vote, même en l'absence d'électeurs volontaires.

Le droit commun électoral n'interdit pas aux candidats d'être assesseurs et même président du bureau de vote.

Le président du bureau de vote est désigné par les membres du bureau. Ceux-ci ne sont pas tenus de choisir le plus âgé d'entre eux.

2) - Le bureau sera assisté dans toutes ces opérations notamment pour l'émargement des électeurs et le dépouillement du scrutin, d'un agent des services du personnel de l'établissement et sur la demande et au choix des candidats, d'un membre du personnel représentant chaque liste.

3) - Le procès-verbal des élections, rédigé et signé par les membres du bureau électoral, sera établi en nombre d'exemplaires suffisant pour être remis à la direction et à chacun des candidats.

Les détails des modalités des élections non prévus ci-dessus seront réglés par le protocole d'accord visé au paragraphe 3 du présent article.

8

Protection

Les salariés candidats ou ayant demandé la tenue des élections de délégués du personnel, bénéficient de la protection accordée aux élus du personnel durant 6 mois.

La protection des délégués du personnel est assurée conformément aux articles L. 425-1, L. 425-2 du Code du Travail.

9

Attribution et moyens

a) - Les attributions des délégués du personnel sont déterminées par les lois en vigueur et les dispositions de la présente convention.

Les délégués du personnel ont pour mission entre autre de présenter à l'employeur toutes réclamations individuelles ou collectives relatives aux salariés, à l'application du Code du Travail et autres dispositions législatives, réglementaires conventionnelles ou résultant d'accords collectifs de travail applicables à l'entreprise.

Les délégués du personnel peuvent saisir l'Inspection du travail pour toutes plaintes ou observations sur l'application des prescriptions ou règles entrant le champ du contrôle de celle-ci.

b) - La mission des délégués du personnel s'exerce pour tous les salariés occupés dans l'entreprise ou ses dépendances, ainsi que pour tous les stagiaires ou apprentis liés à elle par contrat.

c) - Les délégués du personnel disposent du temps nécessaire à l'exercice de leur fonction. Ce temps est au moins égal à 15 heures mensuelles ; il est porté à au moins 20 heures par mois lorsqu'ils auront à assurer les attributions du CE

Le temps alloué aux délégués du personnel peut, pour des raisons exceptionnelles, être dépassé

d) - Les délégués du personnel sont reçus au moins une fois par mois collectivement par le chef d'entreprise ou d'établissement ou son représentant.

Ils doivent aussi être reçus par l'un de ceux-ci, chaque fois qu'ils en formulent la demande en raison des questions qu'ils ont à traiter.

Les délégués du personnel peuvent sur leur demande se faire assister d'un représentant d'une organisation syndicale.

e) - Les délégués suppléants assistent de droit avec les délégués titulaires aux réunions avec l'employeur ou son représentant. Le temps utilisé par eux pour assister à ces réunions sera payé et considéré comme temps de travail effectif.

Pour faciliter le fonctionnement de l'institution, notamment lorsque l'activité est organisée en postes successifs, il est convenu que les délégués suppléants auront un crédit d'heures attribué correspondant au tiers de celui des délégués titulaires et la prise des heures de délégation par les suppléants ne sera pas limitée au seul cas du remplacement

du titulaire absent mais aussi pour l'assister selon nécessité. Les heures de délégation sont considérées et payées comme temps de travail effectif.

f) - Conformément à l'article L. 424-2 du Code du Travail, un local convenablement équipé pour leur permettre de remplir leurs missions et se réunir sera mis à leur disposition.

g) - Les délégués du personnel disposeront de panneaux d'affichage pour y porter leurs informations au personnel.

h) - Libres déplacements et exercices des mandats

Pour l'exercice de leurs fonctions, les représentants du personnel et syndicaux peuvent circuler librement dans l'entreprise, tant durant leurs heures de délégation qu'en dehors de celles-ci, pendant et en dehors de leur temps de travail.

Ils peuvent prendre les contacts qu'ils estiment nécessaire à l'accomplissement de leurs mandats, notamment auprès des salariés à leur poste de travail.

Ils peuvent, dans le cadre de leurs fonctions, se déplacer durant leurs heures de délégation hors de l'entreprise.

Article 13 **Comité d'entreprise ou d'établissement (CE)**

(Voir aussi Accord du 19 avril 2013 pour les entreprises relevant de la branche de la verrerie travaillée mécaniquement au chalumeau)

1 **Mise en place et renouvellement**

a) - Un Comité d'entreprise ou d'établissement (CE) doit être obligatoirement mis en place et renouvelé dans toute entreprise, établissement ou unité économique et sociale employant au moins 50 salariés ; la délégation du comité d'entreprise ou d'établissement ou unité économique et sociale étant dans ce cas distincte de celle des délégués du personnel.

b) - En l'absence de comité d'entreprise ou d'établissement à la suite d'une carence constatée dans les conditions de l'article L. 433-13 du code du travail, ce sont les délégués du personnel qui exercent collectivement les attributions économiques du CE, conformément à l'article L. 431-3 du code du travail.

c) - Dans les entreprises ou établissements employant moins de 50 salariés, un comité d'entreprise ou d'établissement peut être mis en place dans les mêmes conditions que ci-dessus, mais en l'absence de cette mise en place du CE, ce sont les délégués du personnel qui se verront attribuer les prérogatives et moyens de celui-ci.

d) - Pour déterminer le seuil des effectifs de l'entreprise ou établissement afin de mettre en place ou renouveler l'institution du CE, pour organiser les élections, il y a lieu de se référer entre autre aux dispositions contenues dans l'article précédent.

e) - Sous réserve des dispositions plus favorables aux salariés et à l'institution s'appliquant dans l'entreprise, le nombre de membres du comité d'entreprise ou d'établissement est fixé selon les dispositions de l'article R. 433-1 du Code du Travail.

Dans les entreprises ou établissements de moins de 50 salariés et dans lesquelles les délégués du personnel assurent les prérogatives du CE, le nombre de délégués de cette institution est augmenté d'une unité pour les titulaires et d'une unité pour les suppléants.

f) - L'article L. 431-1-1 du Code du Travail prévoit la faculté de mise en place d'une délégation du personnel au Comité d'Entreprise dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à 200 salariés.

2 **Missions et moyens du Comité d'Entreprise**

Sous réserve des droits, prérogatives et moyens des CE, autres que celles et ceux énumérés ci-après :

a) — Le CE a entre autre pour objet d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et l'évolution économique, sociale, financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques et orientations de production.

b) — Il doit être informé et consulté en vue de recueillir son avis et ses propositions, conformément aux dispositions du Code du Travail.

Il est rappelé que s'il appartient au CE de donner son avis, il ne revient pas à celui-ci la prérogative de signer des accords d'entreprise, cette dernière étant du seul ressort des organisations syndicales représentatives.

c) — Il peut entreprendre toutes études ou recherches nécessaires à sa mission, notamment pour avoir les informations détenues par les administrations publiques ou autres organismes agissant pour leur compte.

— Peut se faire assister d'un expert comptable de son choix pour l'examen annuel des comptes et des documents

mentionnés à l'article L. 432-4 du Code du Travail, ou encore pour satisfaire aux dispositions contenues dans l'article L. 432-5 du Code du Travail.

— Peut avoir recours à un expert afin de lui confier une mission d'expertise portant sur tous les éléments économiques, financiers ou sociaux, dès lors qu'une procédure de consultation est prévue pour licenciement économique ou autres mesures propres à affecter le volume, la structure ou la nature des emplois.

— Peut également avoir recours à une expertise à l'occasion de tout projet d'introduction de nouvelles technologies.

Dans les cas ci-dessus, les frais des expertises sont à la charge de l'entreprise. Les experts auront libres accès et déplacement dans l'entreprise et devront disposer de tous les éléments d'information nécessaires à leur mission, l'employeur étant tenu de leur communiquer eux dont ils feraient la demande.

d) — Le CE peut en outre faire appel à tout expert rémunéré par ses soins pour préparer ces travaux. Dans ce cas, l'expert aura à sa disposition pour remplir sa mission, accès à l'ensemble des documents que détient le CE ou que celui-ci peut se faire remettre par l'employeur pour satisfaire à ses prérogatives. L'expertise faite dans ce cadre sera rémunérée par le CE.

3

Local, matériel et subvention de fonctionnement

Dans chaque entreprise ou établissement, l'employeur met à disposition du CE un local convenablement aménagé et le matériel correspondant à ses besoins pour l'exercice de ses fonctions. En outre, il alloue à celui-ci une subvention annuelle de fonctionnement d'un montant d'au moins 0,2 % de la masse salariale brute ; cette subvention s'ajoutant à celle accordée et destinée aux activités sociales, culturelles, sportives et est gérée séparément par le CE.

4

Financement des activités sociales, culturelles ou sportives

Pour lui permettre de développer et gérer les activités sociales et culturelles, le montant annuel de la subvention patronale ne doit pas être inférieur à 0,25 % de la masse salariale brute de l'entreprise répartie entre les établissements au prorata de l'effectif de ceux-ci.

Cette subvention ne peut toutefois pas être inférieure au total le plus élevé des sommes affectées aux dépenses sociales de l'établissement au cours des 3 années précédant la prise en charge des activités sociales et culturelles par le CE, à l'exclusion des dépenses temporaires et lorsque les besoins correspondants ont disparu.

5

Formation économique des membres du CE

Les élus titulaires et suppléants ainsi que les représentants syndicaux au CE, ou à défaut les délégués du personnel investis des prérogatives et moyens du CE bénéficient de la formation économique et son renouvellement telle que définie à l'article L. 434-10 du Code du Travail. Le temps de cette formation est pris sur le temps de travail, est rémunéré comme tel, n'est pas déduit du temps alloué pour l'exercice des fonctions de membre ou de représentant syndical au CE. Il ne s'impute pas sur les formations prévues à l'article «Formation professionnelle, apprentissage, formation permanente» de la présente convention.

Le financement de la formation du présent article est à la charge du budget de fonctionnement et de formation du comité d'entreprise ou d'établissement sauf dispositions plus favorables où celle-ci serait prise en charge par l'entreprise.

6

Autres dispositions

Les membres titulaires du CE disposent du temps nécessaire à l'exercice de leur fonction. Ce temps est au moins égale à 20 heures par mois et peut être dépassé en cas de circonstance exceptionnelle. Pour les dispositions relatives aux membres suppléants ainsi qu'à la liberté de déplacement des élus et représentants au CE, il y a lieu de se référer aux dispositions contenues dans l'article précédent. La protection des membres et représentants syndicaux au CE est assurée conformément aux articles L. 436-1 et R. 436-1 et suivant du Code du Travail

7

Comité central d'entreprise

Conformément aux articles L. 435-1 et suivant, D. 435-1, D. 435-2 du Code du Travail, il sera mis en place un Comité Central d'Entreprise dès lors où il y a des établissements distincts.

Article 14

Embauche

1

Les employeurs informeront et consulteront le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, sur l'évolution de l'emploi et des qualifications dans l'entreprise au cours de l'année passé et sur les prévisions annuelles ou pluriannuelles, ainsi que sur les actions qui sont envisagées en matière de formation.

2

En cas d'embauche collective intéressant la marche générale de l'entreprise ou de modifications dans la structure de l'entreprise ou entraînant la création de services nouveaux, le comité d'entreprise et le CHSCT, ou à défaut les délégués du personnel, seront obligatoirement et préalablement consultés.

3

Au moment de l'embauche, l'employeur devra informer chaque salarié qu'il met à sa disposition la convention collective qui lui est applicable, les accords collectifs applicables dans l'entreprise et un exemplaire du règlement intérieur de l'entreprise en lui précisant où il peut les consulter librement.

Article 15

Droit au travail des personnes handicapées

Les entreprises sont tenues d'employer un pourcentage obligatoire de mutilés et handicapés. Ceux-ci bénéficient de conditions d'emploi particulières.

Tout employeur occupant au moins vingt salariés doit occuper, à temps plein ou à temps partiel, des mutilés de guerre et des handicapés dans la proportion de 6 % de l'effectif total de ses salariés.

Dans les entreprises à établissements multiples, cette obligation d'emploi s'applique établissement par établissement.

Il convient que les postes à pourvoir soient en adéquation avec l'aptitude physique des salariés handicapés.

Les employeurs ont également trois autres possibilités de s'acquitter de leur obligation légale :

- versement d'une contribution financière forfaitaire.
- conclusion de contrats avec des établissements de travail protégé.
- application d'un programme en faveur des handicapés.

Les employeurs peuvent s'acquitter de l'obligation d'emploi en faisant application d'un accord d'entreprise ou d'établissement prévoyant la mise en œuvre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés comportant deux au moins des actions suivantes :

- plan d'embauche en milieu ordinaire de travail,
- plan d'adaptation aux mutations technologiques,
- plan de maintien dans l'entreprise en cas de licenciement.

Les parties signataires considèrent qu'il convient de favoriser l'emploi, dans toute la mesure du possible, des personnes handicapées dans l'entreprise.

Article 16

Période d'essai

(Voir aussi Accord du 19 avril 2013 pour les entreprises relevant de la branche de la verrerie travaillée mécaniquement au chalumeau)

1

Le salarié à son embauche pourra demander ou se voir demander d'effectuer une période d'essai dont les modalités sont fixées ci-après.

Dans tous les cas, la période d'essai ne se présume pas du seul fait que des durées maximales soient fixées par la présente convention, elle devra être écrite dans les conditions d'engagement remises aux salariés obligatoirement à l'embauche.

La durée de la période d'essai, sous réserve de l'application de l'article L. 122-3-2 du code du travail en ce qui concerne les CDD, ne devra pas excéder les durées ci-après fixées en correspondance des niveaux de qualification :

Salarié spécialisé, salarié non qualifié : 2 semaines

Salarié qualifié et hautement qualifié : 4 semaines

Technicien, Agent de maîtrise : 6 semaines

Technicien Supérieur, Haute Maîtrise : 8 semaines

Ingénieur, Cadre : 12 semaines

À l'issue de la période d'essai, le fait de maintenir le salarié dans l'entreprise entraîne automatiquement son embauche définitive.

En cas de poursuite de relations salariales d'un intérimaire avec l'entreprise utilisatrice, la durée du (ou des) contrat(s) de mission(s) déjà effectué(s) dans celle-ci, est déduite de la durée de l'essai éventuellement prévu.

Pour l'ensemble des contrats à durée déterminée, il ne peut être imposé au salarié, à l'occasion soit d'un renouvellement de contrat, soit de la transformation de celui-ci en contrat à durée indéterminée, d'effectuer une nouvelle période d'essai, si l'emploi pour lequel il est embauché ne fait pas appel à une qualification supérieure à celle détenue par le salarié lors des contrats précédents.

Lorsqu'un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise se libère ou est créé, la pratique qui consisterait à prolonger la période d'essai par le recours dans cet emploi à des embauches en intérim ou à durée déterminée est abusive. Passée la durée de la période d'essai prévue par le présent article, tout salarié engagé dans un tel emploi sera embauché définitivement en contrat à durée indéterminée.

2

Pendant leur période d'essai, il est garanti aux salariés le salaire contractuel pratiqué dans l'entreprise dans leur catégorie

3

Pour des périodes d'essai d'une durée égale ou supérieure à 4 semaines : pendant la période d'essai, le salarié ou l'employeur, pour des causes réelles et sérieuses en rapport avec l'exécution du travail, peuvent rompre le contrat de travail sous réserve du préavis suivant :

1^{ère} moitié de l'essai : 1 jour par semaine d'essai faite ou commencée

2^{ème} moitié de l'essai : 3 jours par semaine d'essai faite ou commencée

Le préavis peut être donné jusqu'au dernier jour de la période d'essai. Ce préavis ne s'applique pas en cas de faute lourde ou de force majeure.

La partie qui ne respecte pas le préavis doit à l'autre une indemnité correspondant au montant du salaire qui serait versé au salarié durant la période du préavis qui n'a pas été effectuée.

Toutefois la durée du préavis peut être réduite par le commun accord des parties sans indemnité imposée au salarié pour la partie du préavis non effectuée.

Si le contrat de travail est rompu par l'employeur, le salarié est libre de quitter l'entreprise sans être obligé d'effectuer, en tout ou partie, le préavis prévu ; il n'aura aucune indemnité à verser pour inobservation du préavis s'il peut justifier d'avoir retrouvé une autre activité, ou à moins d'accord. Pendant la période du préavis, pour la recherche d'un emploi, le salarié pourra s'absenter à raison de 16 heures par semaine, choisies à la convenance du salarié sous réserve de prévenir le chef d'établissement ou son représentant. Ces heures ne donnent pas lieu à réduction de rémunération.

4

Lorsqu'un agent qui n'aura pas été engagé définitivement à l'expiration de la période d'essai aura, pendant cette période, effectué des travaux présentant un caractère de création originale, l'employeur ne pourra utiliser la création originale résultant de ces travaux sans l'accord écrit de l'intéressé.

Article 17 Visite médicale d'embauche

Tout salarié fait obligatoirement l'objet d'un examen médical avant l'embauche ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai. Pour les périodes d'essai supérieures à une semaine, il est convenu que cette visite s'effectuera au plus tard avant la fin de la première semaine d'essai.

S'il n'a pas été possible de connaître le résultat de la visite médicale d'embauche avant la fin de la période d'essai, l'employeur devra aviser le salarié au cas où cette visite conclurait à son inaptitude au travail, il ne pourrait être engagé définitivement.

En tout état de cause, le salarié soumis à une surveillance médicale spéciale, définie à l'article R. 241-50 du Code du Travail bénéficie obligatoirement de cet examen avant son embauche.

Il en va de même pour les surveillances médicales qui peuvent être imposées par la spécificité de certains travaux ou par la situation particulière du salarié.

Le CHSCT ou à défaut les DP détermineront, en lien avec le médecin du travail, les postes et situations de travail pour lesquels l'examen sera effectué avant l'embauche.

L'examen médical a pour but :

- de recherche si le salarié n'est pas atteint d'une affection dangereuse pour les autres salariés,
- de s'assurer qu'il est médicalement apte aux postes et travaux auxquels le chef d'établissement envisage de l'affecter,
- de proposer si besoin des adaptations au poste ou l'affectation à un autre poste pour préserver, garantir sa santé.

Lors de la visite médicale d'embauché, le médecin doit avoir connaissance des caractéristiques détaillées du poste de travail et des travaux confiés.

Cet examen réalisé par le médecin du travail peut être suivi d'examens complémentaires. Dans tous les cas, le temps nécessaire pour passer les examens médicaux est pris sur le temps de travail et est considéré et rémunéré comme tel.

Les frais de transport et ceux relatifs à ces examens sont à la charge de l'employeur. Celui-ci devra prendre toutes dispositions utiles pour assurer dans les délais ou dates prévus la participation du salarié à l'examen médical et faire en sorte que cela n'entraîne aucune gêne pour l'intéressé et les autres salariés. Il en est de même pour toutes les visites et examens annuels passés dans le cadre de la médecine du travail.

Article 18

Contrat de travail

Mod. par Avenant n° 3, 25 nov. 2004, étendu par arr. 26 juin 2007, JO 30 juin, applicable à sa date de conclusion (Avenant n° 3, 25 nov. 2004, étendu) L'engagement sera confirmé par une lettre signée par les deux parties, indiquant au salarié les conditions de son emploi, conformément au code du travail, «sous réserve de l'application des dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 122-3-1 du code du travail» telles que :

- la nature et la durée du contrat
- l'intitulé de l'emploi ou des emplois pour des salariés affectés à des travaux multiples, et sa classification
- la période d'essai
- la rémunération et ses modalités, les autres éléments de rémunération
- le lieu de travail
- l'horaire de travail

(Avenant n° 3, 25 nov. 2004, étendu) Cette lettre pourra comporter une clause prévoyant que l'intéressé pourra être appelé à exercer ses fonctions, ou évoluer vers d'autres fonctions, dans différents établissements précisés dans le contrat de travail ou selon différents régimes de travail «sous réserve de l'application des articles L. 122-1 et L. 122-1-1 du code du travail».

(Avenant n° 3, 25 nov. 2004, étendu) Les parties conviennent qu'en cas de modification des dispositions législatives ou réglementaires relatives aux contrats de travail, elles se rencontreront dans les meilleurs délais pour examiner les modifications qu'il conviendrait alors d'apporter au présent article.

Article 19

Égalité de traitement entre les salariés français et non français, notamment en matière d'emploi

Les travailleurs non français bénéficient de l'égalité de traitement avec les autres travailleurs.

Toute la réglementation du travail s'applique aux travailleurs français et non français.

Par ailleurs, le règlement intérieur ou autres mesures applicables à l'entreprise ne peuvent comporter de dispositions lésant les salariés dans leur emploi ou leur travail, et l'octroi de garanties et avantages en raison de leurs origines.

Article 20

Travaux multiples, remplacement et arrêt de travail

Mod. par Avenant n° 3, 25 nov. 2004, étendu par arr. 26 juin 2007, JO 30 juin, applicable à sa date de conclusion

1

Le salarié affecté dans divers emplois ou travaux faisant appel à différents niveaux de qualification, ne pourra avoir une classification qui soit inférieure à celle correspondant au niveau de qualification la plus élevée qu'il est appelé à mettre en oeuvre dans son travail. Au regard de sa valeur professionnelle, le niveau de qualification reconnu au salarié peut en revanche se situer au-delà de la qualification la plus élevée à laquelle il est fait appel dans ses différents emplois ou travaux.

Dans tous les cas, le salarié percevra le salaire correspondant au niveau de qualification qui lui est reconnu compte tenu des remarques précédentes et au regard des situations dans le travail.

2

Le salarié qui exécute exceptionnellement soit en renfort, soit pour des motifs d'urgence, des emplois ou travaux faisant appel à une qualification inférieure à celle qui lui est reconnue, conserve au moins sa classification et le coefficient y afférent ainsi que la garantie de rémunération habituelle.

Cette garantie vaut également pour les cas de remplacement provisoire se situant dans les mêmes conditions.

3

Le salarié qui temporairement sera affecté à des emplois ou travaux faisant appel à une qualification supérieure à la sienne, se verra attribué cette qualification supérieure et le salaire correspondant, dès lors que les périodes d'affectation dans ces emplois ou travaux auront été au total supérieures à :

- 12 mois pour les travaux ou emplois de salariés spécialisés,
- 12 mois pour les travaux ou emplois de salariés qualifiés,
- 18 mois pour les travaux ou emplois de salariés hautement qualifiés, technicien, agent de maîtrise,
- 18 mois pour les travaux ou emplois de technicien supérieur, ingénieur, cadre.

Ces périodes s'entendent hors période de remplacement pour congé, pour lesquelles les responsabilités et l'activité habituelle du poste ou de la fonction ne sont pas assurées en totalité.

Ces durées supérieures à celles des périodes d'essais sont destinées à tenir compte des éventuels aménagements ou discontinuités des affectations dans ces emplois ou travaux.

(Avenant n° 3, 25 nov. 2004, étendu) En tout état de cause, le salarié, et ce dès le premier jour, se verra garantir (sous réserve que cela représente des appointements supérieurs à ses appointements antérieurs), le salaire «pratiqué» garanti dans l'entreprise correspondant à la qualification à laquelle fait appel habituellement l'emploi ou les travaux de son affectation temporaire. Il va de soi que lorsque dans ces emplois ou travaux il y a des gratifications, primes ou autres avantages, il en aura également l'attribution.

Article 21 **Déplacement**

Pour les déplacements qui sont à charge de l'employeur, les voyages et frais de séjour seront remboursés sur justification.

L'employeur devra prendre toutes dispositions utiles pour que le salarié, dans toute la mesure du possible, n'ait pas à faire l'avance sur les frais en question.

Les conditions de déplacement et de séjour seront définies dans l'entreprise.

Article 22 **Prime de transport hors région parisienne**

Mod. par Avenant n° 3, 25 nov. 2004, étendu par arr. 26 juin 2007, JO 30 juin, applicable à sa date de conclusion (Avenant n° 3, 25 nov. 2004, étendu) Une prime de transport pourra être instituée en faveur des salariés des établissements sis en dehors de la région parisienne et pour lesquels n'est pas versée la prime légale prévue par «l'article 5 de la loi n° 82-634 du 4 août 1982 et le décret n° 82-835 du 30 septembre 1982» Les conditions d'institution, de fixation, d'attribution et d'actualisation de cette prime de transport seront arrêtées par des dispositions propres à chaque entreprise ou établissement.

Article 23 **Travaux pénibles, à risque, insalubres**

Les employeurs, en liaison avec le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, prendront toutes mesures nécessaires pour faire disparaître ou, dans le cas d'impossibilité, pour réduire au maximum les travaux pénibles, à risque ou insalubres.

Cette action sera entreprise prioritairement par la recherche de mesures de prévention et de protection et par la réduction du temps d'exposition, voire de la durée du travail.

Dans l'attente de solution définitive et satisfaisante, il sera attribué aux agents intéressés des indemnités spéciales pour tenir compte des conditions particulièrement pénibles d'exécution de certains travaux.

Les travaux donnant lieu à attribution de ces indemnités spéciales sont déterminés après consultation du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut de Comité, des délégués du personnel.

Ces indemnités seront établies dans le cadre de chaque établissement.

Les indemnités et les taux de ces indemnités devront être fixés sur proposition du CHSCT par accord entre la direction de l'établissement et les organisations syndicales, ou, à défaut, les représentants du personnel.

Ces indemnités seront réévaluées chaque fois que ce sera nécessaire pour ne pas être dépréciées.

Lorsque des modifications seront apportées aux conditions de travail, les indemnités seront révisées en conséquence selon les mêmes dispositions.

Article 24 **Arrêt de travail imputable à l'entreprise**

En cas d'arrêt de travail imputable à l'entreprise, sauf cas de force majeure, ou pour des raisons indépendantes des salariés concernés :

- a) — toute journée commencée sera payée intégralement.
- b) — tout salarié non prévenu de l'arrêt de travail, se présentant au travail et ne pouvant pas le prendre effectivement, ne subira pas d'abattement sur son salaire.

Les heures perdues de ce fait pourront donner lieu à récupération ou indemnisation au titre du chômage partiel.

Article 25 **Durée du travail**

La durée du travail est régie conformément à la législation et à la réglementation en vigueur.

La durée hebdomadaire du travail effectif et la répartition de celle-ci sont réglées conformément aux dispositions légales et réglementaires, ou aux accords de branche et d'entreprises.

Les heures supplémentaires s'entendent comme étant les heures effectuées au-delà de la durée légale hebdomadaire ou comme étant, selon les dispositions de l'accord professionnel, les heures effectuées au-delà de la durée moyenne hebdomadaire légale (ou inférieur affiché considéré comme un temps plein), fonction de l'organisation, du régime de travail, ou des conditions dans lesquelles il s'effectue.

Ces heures supplémentaires seront majorées au taux légalement en vigueur, sous réserve d'accord d'entreprise plus favorable.

Article 26 **Temps de pause**

Tout le personnel appelé à effectuer un poste de travail d'au moins 6 heures consécutives, bénéficiera d'un temps de pause de 30 minutes, rémunéré comme du temps de travail. Entrant, le cas échéant, dans le calcul des heures supplémentaires, ce temps sera effectivement pris. Dans la mesure du possible, il devra se situer vers la moitié de la durée du poste.

Article 27 **Jours fériés**

Mod. par Avenant n° 3, 25 nov. 2004, étendu par arr. 26 juin 2007, JO 30 juin, applicable à sa date de conclusion

Les salariés bénéficient, en plus de la journée du 1^{er} mai, des fêtes légales ci-dessous :

- 1^{er} janvier,
- lundi de Pâques
- 8 mai
- jeudi de l'Ascension
- lundi de Pentecôte
- 14 juillet
- 15 août
- 1^{er} novembre
- 11 novembre
- 25 décembre

Ces jours fériés sont chômés, indemnisés dans les conditions prévues par la loi en ce qui concerne le 1^{er} mai.

Le 1^{er} mai est un jour férié, chômé et indemnisé, pour lequel le repos est obligatoire (Avenant n° 3, 25 nov. 2004, étendu) «Sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 222-7 du code du travail,» si le jour férié est travaillé et ne fait pas l'objet d'un repos compensateur, et s'il tombe un dimanche il est indemnisé à 300 % (soit 100 % pour le travail normal, 100 % pour le jour férié et 100 % pour le dimanche).

Les salariés dont le jour de repos habituel coïncide avec un jour férié fixe dans la semaine hors dimanche (lundi de Pâques, lundi de Pentecôte, jeudi de l'Ascension) bénéficieront en compensation de cette coïncidence jour férié fixe - jour de repos habituel d'une journée de repos décalée déterminée en accord avec l'employeur

- Jours fériés chômés

Le chômage d'un jour férié légal ne pourra être une cause de réduction des appointements d'un agent. Pour les ser-

vices postés, le poste sera réputé avoir été travaillé un jour férié si l'agent concerné a commencé son travail un jour férié

- Repos compensateur pour travail des jours fériés :

En plus du paiement des jours fériés, l'agent posté bénéficiera d'un poste de repos compensateur pour chaque poste de jour férié travaillé.

a) — Pour les jours fériés travaillés, les repos compensateurs seront indemnisés au tarif normal (salaire garanti, prime de rendement ou assimilée, prime d'ancienneté) à l'exclusion des majorations pour travail de dimanche ou jours fériés et des indemnités pour travail de nuit qui auraient été éventuellement attribuées pour le poste non effectué. Seront également exclus les remboursements de frais.

b) — Ces repos compensateurs seront pris à des dates définies selon la programmation établie, ou pourront être indemnisés au tarif normal après accord entre la Direction et le personnel concerné.

Article 28 **Congés payés**

1 **Durée du congé**

Les salariés bénéficient d'un congé annuel payé d'une durée de cinq semaines pour douze mois de travail effectif au cours de la période de référence, soit deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif. Les dates de départ et de retour doivent être respectées, sauf autorisation préalable ou motif légitime dûment justifié.

Le congé de cinq semaines sera porté à :

- cinq semaines et un jour pour les salariés comptant au moins vingt ans d'ancienneté
- cinq semaines et deux jours pour les salariés comptant au moins vingt-cinq ans d'ancienneté
- cinq semaines et trois jours pour les salariés comptant au moins trente ans d'ancienneté

Les femmes, salariées ou apprenties, âgées de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente, bénéficient de deux jours de congé par enfant à charge.

Pour la détermination de la durée du congé, sont considérées comme périodes de travail effectif, outre les périodes considérées comme telles par la loi, les absences de courte durée autorisées en cours d'année, les absences résultant d'accident du travail ou de maladie professionnelles survenus dans l'entreprise.

Les salariés n'ayant pas un an de présence dans l'entreprise à la fin de la période de référence peuvent, sur leur demande, bénéficier d'un congé non payé jusqu'à concurrence de cinq semaines.

2 **Indemnité de congé payé**

Elle est calculée selon les règles fixées par l'article L. 223-11 du Code du Travail.

3 **Dispositions relatives à la période des congés**

Lorsqu'un salarié se trouvera, par suite de maladie ou d'accident, dans l'incapacité de prendre son congé à la date fixée, la période des vacances pourra être étendue pour lui jusqu'au 31 décembre. Si cette extension ne lui permet pas néanmoins de prendre son congé, l'indemnité compensatrice correspondant au nombre de jours de congé, calculé en fonction de son temps de travail effectif, lui sera alors versée.

Si un salarié en congé est exceptionnellement rappelé par son employeur, son congé est suspendu du moment du départ de son lieu de séjour à son retour au dit lieu. Cette suspension sera considérée comme temps de travail et rémunérée comme tel.

Les frais de voyage aller et retour et les dépenses supplémentaires résultant de ce rappel lui seront remboursés sur justification.

En cas de congé par roulement, il sera tenu compte, dans la mesure du possible, des désirs particuliers des intéressés, de leur situation de famille et de leur ancienneté. L'employeur s'efforcera de fixer à la même date les congés des membres d'une même famille vivant sous le même toit.

Au personnel dont les enfants fréquentent l'école, les congés seront donnés dans la mesure du possible au cours des vacances scolaires.

L'ordre des départs, établi par la Direction après consultation du Comité d'Entreprise ou, à défaut, des Délégués du Personnel, sera porté à la connaissance du personnel par affichage aussi tôt que possible et, en tout état de cause, un mois avant le départ des intéressés.

Article 29
Autorisation d'absence pour raisons personnelles

Mod. par Avenant n° 3, 25 nov. 2004, étendu par arr. 26 juin 2007, JO 30 juin, applicable à sa date de conclusion

1

Les autorisations d'absence suivantes, rémunérées comme si l'intéressé avait travaillé, seront accordées :

- a) — une semaine continue à l'occasion de son mariage
- b) — trois jours ouvrés au salarié en cas de décès du conjoint ou d'un enfant
- c) — deux jours ouvrés au salarié en cas du décès du père, de la mère, ou d'un beau-parent
- d) — un jour ouvré au salarié en cas de décès d'un grand-parent, d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère ou d'une belle-soeur en ligne directe, d'un gendre ou d'une bru, d'un petit-fils ou d'une petite-fille.
- e) — un jour ouvré pour le mariage d'un enfant

2

(Avenant n° 3, 25 nov. 2004, étendu) Les «salariés» bénéficient, à l'occasion de chaque naissance ou de l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, du congé de trois jours prévu par l'article L. 226-1 du Code du Travail.

3

Ces autorisations d'absence ne viendront pas en déduction de la durée des congés annuels et des jours fériés.

4

Les absences ci-dessus peuvent être dissociées en tout ou partie de l'événement, après accord du salarié et de son employeur.

5

Congé de paternité

La paternité ouvre droit à un congé pour une période de onze jours (dix-huit en cas de naissances multiples). Pendant la durée de ce congé qui ne peut être fractionné, le contrat est suspendu. Le salarié devra informer l'employeur au moins un mois à l'avance du point de départ du congé. Le salarié recevra des indemnités journalières selon les dispositions légales en vigueur.

Le congé de paternité s'ajoute aux trois jours de congé de naissance ou d'adoption auquel il n'est pas nécessairement accolé.

(Avenant n° 3, 25 nov. 2004, étendu) L'ensemble des dispositions du présent article s'appliquent également aux salariés ayant conclu un pacte civil de solidarité.

Article 30

Préparation à la défense et périodes militaires

— Tout salarié ou apprenti, âgé de seize à vingt-cinq ans, qui doit participer à l'appel de préparation à la défense, bénéficie d'une autorisation d'absence rémunérée exceptionnelle d'un jour.

— Pendant les périodes militaires de réserves obligatoires, les appointements seront maintenus. L'employeur pourra toutefois déduire la solde nette touchée par le salarié.

Article 31

Maladie grave ou accident d'un membre de la famille

Mod. par Avenant n° 3, 25 nov. 2004, étendu par arr. 26 juin 2007, JO 30 juin, applicable à sa date de conclusion

1

Il sera possible aux mères ou aux pères de famille, en accord avec l'employeur, de bénéficier de congés exceptionnels non payés, pour soigner un enfant malade ou victime d'un accident.

Sur la demande du salarié, en accord avec l'employeur, et pour les mêmes raisons, il pourra être recherché un aménagement du temps de travail, tel un temps partiel convenu.

2

(Avenant n° 3, 25 nov. 2004, étendu) Sous réserve de nécessité du service, l'agent pourra obtenir des congés exceptionnels non payés, pour soigner son conjoint «ou son concubin».

2

L'employeur pourra demander un certificat médical avant d'accorder ces congés qui ne viendront pas en déduction

de la durée des congés annuels.

4

Tout salarié dont un ascendant, descendant, ou une personne partageant son domicile, fait l'objet de soins palliatifs, a le droit de bénéficier d'un congé exceptionnel d'accompagnement d'une personne en fin de vie.

Les dispositions ci-dessus s'appliquent sans préjudice porté aux dispositions des articles L. 122-28-8, L. 122-28-9 et des articles L. 225-15 et suivants du code du travail.

(Avenant n° 3, 25 nov. 2004, étendu) L'ensemble des dispositions du présent article s'appliquent également aux salariés ayant conclu un pacte civil de solidarité.

Ces absences peuvent être rémunérées par décision de l'entreprise et sous certaines conditions ouvrir droit à une allocation de présence parentale sur demande déposée auprès de l'organisme débiteur des prestations familiales

Article 32 **Congé parental d'éducation**

Il est accordé à tous les ayants droit, femmes ou hommes, en faisant la demande un congé parental d'éducation régi selon les dispositions du Code du Travail.

Ce congé peut intervenir soit à la suite de la naissance d'un enfant, soit après l'adoption d'un enfant. La durée de ce congé est prise en compte en totalité comme temps de travail pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté. La ou le salarié(e) conserve en outre à son retour tous les avantages qu'elle ou qu'il avait acquis avant le début de ce congé.

À l'issue du congé parental d'éducation l'intéressé(e) retrouvera son emploi ou en cas de suppression ou de modification importante de celui-ci un emploi, dans son établissement d'origine, lui offrant au moins les mêmes conditions et garanties que celles qu'elle (ou il) avait dans l'emploi quitté. La durée de cette absence est d'un an, renouvelable deux fois, dans la limite du troisième anniversaire de la naissance ou de l'adoption de l'enfant.

Article 33 **Maternité**

Il est interdit à l'employeur de rechercher de quelle que manière que ce soit, toute information sur l'état de grossesse d'une salariée ou d'une candidate à l'embauche.

L'employeur ne peut prendre en compte l'état de grossesse d'une salariée pour arrêter à son encontre une mesure pouvant lui porter préjudice, cela notamment en ce qui concerne l'embauchage, les mutations d'emplois, la résiliation d'un contrat pendant la période d'essai, le licenciement...

Ces dispositions ne font pas obstacle à l'affectation temporaire dans un autre emploi de la salariée en état de grossesse, ni à l'aménagement de son propre emploi, ce dans l'intérêt de la mère et de l'enfant à naître.

L'aménagement d'un emploi, ou le changement d'affectation temporaire dans un autre emploi, ne peuvent en aucun cas entraîner une diminution de rémunération ou d'avantages acquis. Ils sont soumis à l'acceptation de l'intéressée et à la reconnaissance par le Médecin du Travail de l'aptitude de celle-ci à tenir les nouvelles conditions d'emploi.

Aucun employeur ne peut résilier le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté.

Dans les mêmes conditions l'employeur ne pourra résilier le contrat de travail d'une salariée ayant accouché pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat auxquelles elle a droit, qu'elle use ou non de ce droit, ainsi que pendant les six semaines qui suivent l'expiration de ces périodes. Le licenciement d'une salariée est annulé si dans un délai de quinze jours à compter de sa notification, l'intéressée envoie à l'employeur, par lettre recommandée avec avis de réception, soit un certificat médical justifiant qu'elle est en état de grossesse, soit une attestation justifiant l'arrivée à son foyer dans un délai de quinze jours d'un enfant placé en vue de son adoption

À partir du 3^{ème} mois de leur grossesse, les femmes enceintes sont autorisées à sortir cinq minutes avant l'heure normale de sortie du personnel.

Conformément à l'article L. 122-25-3, la salariée bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement.

Ces absences sont assimilées et payées comme temps de travail effectif.

En cas de maternité sans condition d'ancienneté dans l'entreprise au moment de la déclaration de grossesse à la Sécurité Sociale, l'intéressée bénéficie, pendant la durée effective de son absence au titre du congé de maternité, du maintien de sa rémunération, sous déduction des indemnités journalières prévues au titre de la Sécurité Sociale et des organismes de prévoyance dont les cotisations sont assurées, en partie par l'employeur. Les indemnités versées par un régime de prévoyance ne seront prises en compte que pour la seule quotité correspondant à la part des versements de l'employeur. À compter du jour de la naissance et pendant un an, les femmes qui allaitent leur enfant

disposent à cet effet d'une heure par jour durant les heures de travail. Ce temps est indépendant des temps de repos habituellement accordés et est rémunéré comme temps de travail.

Article 34 **Classification**

Les dispositions relatives aux classifications figurent dans l'Annexe I «Système de Classification des niveaux de qualification».

Article 35 **Salaires garantis et rémunération minimale annuelle garantie**

Les dispositions relatives aux salaires garantis et à la rémunération minimale annuelle garantie figurent dans l'Annexe II «Salaires garantis et rémunération minimale annuelle garantie».

Article 36 **Travail et rémunération des femmes**

Les conditions de travail des femmes faisant l'objet de dispositions légales, réglementaires et conventionnelles particulières, les emplois dans lesquelles elles seront embauchées devront y être à fait conformes.

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est garantie. Cette garantie ne fait ni obstacle, ni ne saurait être mise en opposition avec les dispositions légales et conventionnelles visant à accorder aux femmes des protections et garanties spécifiques ou supplémentaires.

Cette garantie à l'égalité s'applique notamment à l'accès à l'emploi, à la formation et la promotion professionnelle, à la reconnaissance de la qualification, à la rémunération.

À un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, diplôme, ou de capacité découlant de l'expérience acquise par pratique professionnelle ou formation, doit correspondre une égalité entre femme et homme de classement hiérarchique et de salaire.

Article 37 **Majoration pour certaines heures de travail**

(Voir aussi Accord du 19 avril 2013 pour les entreprises relevant de la branche de la verrerie travaillée mécaniquement au chalumeau)

1 **Travail le dimanche**

Hors déplacement d'heures, ou récupération, les heures de travail effectuées le dimanche, de jour comme de nuit, donnent lieu à une majoration de cent pour cent, ou à un repos compensateur équivalent si le salarié le souhaite.

2 **Travail de nuit**

— Dans les services travaillant habituellement de nuit, les agents intéressés reçoivent une prime de panier d'un montant égal à la valeur conventionnelle de référence.

— Dans le cas des services travaillant en équipes successives tournantes, et pour le poste considéré comme étant de nuit, les agents intéressés perçoivent en sus une majoration horaire de dix pour cent.

— Lorsque l'horaire habituel ne comporte pas de travail de nuit, chacune des heures comprises entre 21 heures et 7 heures donne lieu à une majoration qui ne pourra être inférieure à 25 % ; la période ci-dessus pourra être décalée par accord entre la direction et les syndicats représentatifs

— Les autres dispositions relatives au travail de nuit (décret du 3 mai 2002) figurent dans l'Annexe IV Aménagement et Réduction du temps de travail.

3

Les majorations prévues aux deux paragraphes ci-dessus s'ajouteront, le cas échéant, aux majorations pour heures supplémentaires et seront calculées sur les mêmes bases que celles-ci.

4 **Indemnité de rappel**

Une indemnité de rappel sera versée, en sus de sa rémunération, à tout agent rappelé pour besoins du service après avoir quitté l'établissement.

Cette indemnité sera égale à une fois le salaire horaire de l'intéressé, majoré éventuellement des indemnités liées à la période concernée (nuit, dimanche, jours fériés).

Article 38

Ancienneté

L'ensemble des périodes de travail, non rompues à l'initiative du salarié, effectuées dans l'entreprise, sont comptabilisées pour la détermination de l'ancienneté du salarié.

En cas de retour dans l'entreprise d'un salarié ayant préalablement rompu un ou plusieurs contrats antérieurs, l'ancienneté à prendre en compte sera négociée.

Sont pris en compte :

- le temps des périodes non travaillées mais assimilées à des périodes de travail par la loi
- le temps consacré à la formation continue
- le temps passé dans toute autre entreprise lorsque la mutation ou le déplacement est à l'initiative ou en accord avec l'employeur
- les absences pour périodes au service national obligatoire (l'appel de préparation à la défense, les périodes militaires...)
- les périodes de congés
- les périodes de suspension, ou absences autorisées par l'employeur à l'exception des congés sans solde pour convenance personnelle
- les interruptions pour accident du travail, de trajet et maladie professionnelle
- les absences résultant de l'exercice du droit syndical ou de représentation du personnel
- l'ensemble des périodes de repos maternité
- le congé parental pour la totalité
- les interruptions pour maladie ou accident

Article 39

Bulletin de paye

Les bulletins de paye seront établis conformément à l'article R. 143-2 du Code du Travail Les différents éléments suivants devront apparaître clairement, à savoir :

- la qualification professionnelle
- le coefficient hiérarchique de base
- le salaire horaire ou mensuel de base
- le nombre des heures de travail et, le cas échéant, le nombre des heures effectuées au delà de la durée légale du travail
- les primes diverses, les heures du dimanche, les heures de nuit exceptionnelles
- les acomptes.

Article 40

Promotion du personnel

Le recrutement ou la promotion de chaque salarié doit s'effectuer sur l'unique base de l'appréciation de la meilleure adéquation entre la qualification du salarié et celle requise par l'emploi qu'il postule. Si un emploi vacant ou créé est à pourvoir dans un établissement, la Direction fera connaître au personnel de cet établissement, et le cas échéant, à celui des autres établissements de l'entreprise, cette vacance ou cette création avant de faire appel à des éléments extérieurs.

Dans l'information communiquée à ce sujet par la Direction, devront être précisées les caractéristiques de l'emploi, notamment le niveau de qualification auquel il est fait appel, les horaires de travail, le niveau de rémunération.

Cette mesure de priorité doit contribuer à ce que chaque salarié déjà embauché puisse dans toute la mesure du possible occuper l'emploi correspondant à sa qualification, et prétendre à un déroulement de carrière en lien avec l'évolution de celle-ci.

Si l'emploi est considéré comme nécessitant une qualification supérieure à celles reconnues aux salariés postulants, ceux-ci pourront demander à subir une épreuve ou période probatoire leur donnant, avec si besoin l'aide de formations, la possibilité d'accéder à cet emploi et/ou à niveau de classification supérieur.

Les salariés qui n'auraient pu par ce biais accéder à l'emploi vacant, se voient garantir de retrouver leur emploi antérieur.

Article 41

Formation professionnelle, apprentissage, formation permanente, congé de formation

(Voir également l'accord du 22 mars 2006 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie)

1

Formation continue

Les parties signataires considèrent que le développement de la formation continue est l'une des conditions du maintien et du développement des métiers du verre.

Elles favoriseront l'emploi, ainsi que l'évolution de carrière de leurs salariés, et leur épanouissement. Elles soulignent de mettre en œuvre les dispositions réglementaires relatives au congé individuel de formation.

Elles feront en sorte de favoriser l'exercice de ce droit en assurant l'information souhaitable des agents concernés.

Les entreprises, conformément à la loi sont tenues de participer au financement de la formation professionnelle continue.

La formation par l'intermédiaire de l'entreprise se fait dans le cadre du plan de formation. Des congés particuliers sont également prévus.

2

Apprentissage

Les parties signataires soulignent l'intérêt qu'elles portent à l'apprentissage.

Par «apprentis» on entend les jeunes gens liés à un atelier par un contrat d'apprentissage écrit. Ce contrat devra contenir les dispositions prévues par la réglementation en vigueur et rappeler les clauses qui suivent.

Les signataires de la présente convention estiment que l'apprentissage doit comporter un enseignement technique, pratique et théorique, complété par une formation générale conforme à la réglementation en vigueur.

L'employeur fera bénéficier les apprentis des cantines, coopératives, maisons ou camps de vacances, etc. comme les autres membres du personnel

L'employeur doit présenter les apprentis aux épreuves des examens, notamment le CAP s'il existe, qui constitue la sanction de l'apprentissage.

Si l'apprenti échoue à un examen professionnel, il pourra, en cas d'accord avec les parties, prolonger son apprentissage afin de pouvoir se présenter à la session suivante.

3

Le congé de formation a pour objet de permettre à tout travailleur, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative, et à titre individuel, des actions de formation, indépendamment de sa participation aux stages compris dans le plan de formation de l'entreprise dans laquelle il exerce son activité.

Article 42

Inventions

Les employeurs se conformeront :

- pour les logiciels et leur documentation, à l'article L. 113-9 du Code la propriété industrielle,
- pour les brevets d'invention à l'article L. 611-7 du Code la propriété industrielle.

Article 43

Hygiène, sécurité et conditions de travail

Mod. par Avenant n° 3, 25 nov. 2004, étendu par arr. 26 juin 2007, JO 30 juin, applicable à sa date de conclusion

1

Dans le cadre de leurs attributions respectives, les parties contractantes affirment leur volonté de tout mettre en œuvre pour préserver la santé des personnes occupées dans les différentes entreprises et dépendances de celles-ci de quelque nature que ce soit.

Cet engagement à valeur non seulement pour les personnels inscrits à l'effectif de ces entreprises, mais également pour tous les intervenants.

Les parties s'emploient à respecter, faire respecter les dispositions légales ou conventionnelles, concernant l'hygiène, la sécurité, les conditions de travail ainsi qu'à ce que soient réalisées toutes études et mises en application des dispositions propres à garantir et améliorer constamment la sécurité, les conditions d'hygiène, de travail et de vie pour les salariés, stagiaires et apprentis.

2

Les comités d'entreprise, les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les délégués du personnel participeront, chacun en ce qui le concerne, à l'application des dispositions du présent article.

Article 3

Les employeurs s'entoureront de tous les avis qualifiés pour l'élaboration et l'application des consignes de sécurité.

4

Protection du salarié au travail

Les dispositifs de protection nécessaires sont fournis par l'employeur. Une attention particulière sera portée à la protection des salariés exposés aux travaux dangereux, pénibles ou insalubres.

Les effets de protection, individuels et collectifs, permettant d'éviter une détérioration prématurée des vêtements des salariés dans le cadre de leur situation de travail seront fournis par l'employeur.

Dans les deux cas, l'entretien et le renouvellement de ces dispositifs et effets de protection incombent et sont à la charge de l'employeur.

5

Droit d'alerte

Le salarié signale immédiatement à l'employeur, ou à son représentant, toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, ainsi que toutes déficiences qu'il constate dans les systèmes de protection.

6

Droit de retrait

Tout salarié ou groupe de salariés peut se retirer d'une situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour la vie ou pour la santé de chacun d'eux, sous réserve de ne pas créer pour autrui une nouvelle situation de risque grave ou imminent.

L'employeur ou son représentant ne peut demander au salarié de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave ou imminent, ne peut y affecter une autre personne. Aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un salarié ou groupe de salariés qui se sont retirés d'une situation de travail dont ils avaient un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave ou imminent pour leur vie ou leur santé

7

Surveillance médicale

Les services médicaux du travail sont organisés conformément à la législation en vigueur, notamment en ce qui concerne l'affiliation à un centre médical interentreprises lorsque l'établissement ne peut avoir son service propre. L'employeur veille à mettre à disposition du médecin du travail les moyens nécessaires au bon déroulement de sa mission.

(Avenant n° 3, 25 nov. 2004, étendu) Le médecin du travail est membre de droit du CHSCT. «et il assiste aux réunions à titre consultatif.»

Tout salarié doit obligatoirement bénéficier d'un examen médical au moins une fois par an en vue notamment de s'assurer du maintien de son aptitude dans la situation de travail occupée.

Le médecin est juge de la fréquence et de la nature des examens qui comporte cette surveillance. Le médecin du travail peut prescrire des examens complémentaires.

Le médecin exerce une surveillance particulière pour :

- Les salariés affectés à certains travaux comportant des exigences ou risques spéciaux,
- Les salariés qui viennent de changer de type d'activité ou de migrer.
- Les handicapés, femmes enceintes, mères d'un enfant de moins de deux ans, travailleurs de moins de 18 ans.

Outre la visite annuelle, les salariés doivent bénéficier d'un examen par le médecin du travail, après une absence pour cause de maladie professionnelle, après un congé de maternité, après une absence pour cause d'accident du travail, après une absence d'au moins 10 jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel et en cas d'absence répétée pour raison de santé.

Le médecin du travail doit être informé de tout accident du travail afin de pouvoir apprécier notamment l'opportunité d'un nouvel examen médical. Le médecin du travail peut faire des propositions d'adaptation de l'emploi ou d'affectations autres, ce dans l'intérêt du salarié, afin que soit préservée et garantie sa santé.

En cas de changement d'emploi ou d'aménagement de leur emploi pour des raisons de santé liées au poste de tra-

vail, les salariés concernés conservent au moins le niveau de leurs rémunération et classification antérieures et les avantages qui leur étaient octroyés.

Il est interdit de placer ou maintenir un salarié dans une situation de travail qui lui fasse courir des risques pour sa santé. Outre les dispositifs de protections nécessaires, les effectifs, l'organisation, la conduite et la répartition du travail doivent permettre d'éviter ces situations.

Lorsqu'un salarié aura été placé dans une situation particulièrement pénible ou insalubre, si le médecin du travail estime qu'un repos peut être nécessaire pour rétablir la santé de ce salarié et si le médecin traitant de l'intéressé certifie que ce repos est nécessaire, l'employeur versera, pendant une période maximum de 4 semaines, la différence entre les salaires ou appointements et les indemnités journalières versées par les organismes de Sécurité sociale.

Article 44

Mesures générales d'hygiène et de sécurité

1

Hygiène et sécurité des locaux de travail

Les locaux de travail et leurs annexes doivent être régulièrement entretenus et nettoyés et exempts de tout encombrement.

2

Restauration

Un local de restauration est obligatoire si au moins 25 personnes désirent prendre leur repas habituellement sur les lieux de travail. Le local de restauration doit être pourvu de sièges et de tables en nombre suffisant et comporter un robinet d'eau potable fraîche, être doté d'un moyen de conservation ou de réfrigération des aliments et des boissons et d'une installation permettant de réchauffer les plats. Dans les établissements où moins de 25 salariés désirent prendre leur repas sur les lieux de travail, l'employeur est tenu de mettre à leur disposition un local leur permettant de se restaurer dans de bonnes conditions d'hygiène et de sécurité.

Après chaque repas, l'employeur doit veiller au nettoyage du local de restauration ou de l'emplacement des équipements qui y sont installés.

Le système des titres-restaurant présente pour l'employeur un moyen de satisfaire à ses obligations légales.

3

Boissons

L'employeur doit mettre à disposition de l'eau potable et fraîche pour la boisson.

4

Installations sanitaires et vestiaires

Des vestiaires collectifs pourvus d'un nombre de sièges suffisant et d'armoires individuelles, ininflammables, munies d'une serrure ou d'un cadenas doivent être mis à disposition du personnel.

Il doit y avoir :

- un lavabo pour 10 personnes au plus, à eau potable et température réglable ;
- un cabinet d'aisance et un urinoir pour 20 hommes et deux cabinets d'aisance pour 20 femmes.

Dans les établissements comportant un personnel mixte, les cabinets d'aisance sont séparés pour les hommes et les femmes.

Les personnes handicapées physiques doivent pouvoir disposer d'installations sanitaires appropriées.

5

Douches

Elles sont obligatoires pour certains travaux insalubres et salissants ; la température de l'eau des douches doit être réglable.

Dans le cas des salariés pour lesquels la réglementation en vigueur, des accords ou usages, confèrent aux douches un caractère obligatoire, le temps passé effectivement à la douche est considéré et rémunéré comme temps de travail sur la base de vingt minutes, déshabillage et habillage compris.

Les dispositions relatives à cette question sont réglées dans les établissements.

Tous les salariés dans l'entreprise, non situés dans la situation ci-dessus, peuvent s'ils le désirent utiliser les douches de l'établissement. Dans ce cas, sauf accord, le temps passé à la douche n'est pas pris sur le temps de travail, ni rémunéré.

Article 45 **Les comités d'hygiène, sécurité et conditions de travail (CHSCT)**

1

Dans les entreprises ou établissements occupant au minimum 50 salariés, un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail doit être obligatoirement constitué et disposer des moyens pour fonctionner dans les conditions ci-après :

— Des CHSCT peuvent être créés en dessous de ce seuil dans les conditions prévues par la loi ou à la demande majoritaire des salariés ou de leurs représentants.

— Dans les entreprises où ne sont pas mis en place les CHSCT, ce sont les délégués du personnel qui sont investis des prérogatives et des moyens des CHSCT.

Le seuil de 50 salariés à partir duquel un CHSCT est constitué est déterminé en prenant en compte :

a) — Les effectifs ayant un contrat à durée indéterminée : chaque salarié entrant dans ce cadre, qu'il soit à temps complet ou partiel, compte pour un.

b) — Les effectifs ayant un contrat à durée déterminée : les salariés mis à disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure, y compris les travailleurs temporaires, les stagiaires ou apprentis sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise, au prorata de leur temps de présence dans celle-ci, au cours des 12 mois précédents.

2

Les missions du CHSCT sont, entre autres, celles résultant des dispositions légales comprises dans les articles L. 236-1, L. 236-2, L. 236-4, L. 236-9 du Code du travail.

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est notamment consulté obligatoirement et préalablement à toutes décisions pouvant modifier les conditions d'hygiène, de sécurité ou de travail, les cadences ou normes de production liées ou non à la rémunération du travail.

L'employeur est tenu de donner au CHSCT toutes les informations qui lui sont nécessaires.

Le CHSCT peut faire cesser immédiatement toute situation de travail dont il a un motif de penser qu'elle présente un danger grave ou imminent pour la vie ou la santé du salarié.

Les CHSCT exercent leurs compétences à l'égard des entreprises extérieures :

a) — Pour leurs interventions ou travaux effectués dans l'entreprise ou l'une de ses dépendances.

b) — Au regard des nuisances ou risques que celles-ci peuvent apporter aux salariés de l'entreprise du fait de leur voisinage.

3

Composition des CHSCT

Celle-ci se fait conformément aux dispositions des articles, L. 236-5 et L. 236-6 du Code du travail, sous réserves de dispositions plus favorables en vigueur dans les établissements.

4

Moyens pour le fonctionnement des CHSCT

Le chef d'établissement est tenu de laisser à chacun des représentants du personnel au CHSCT, le temps et les moyens nécessaires à l'exercice de leur fonction.

Ce temps est au moins égal à :

3 heures par mois dans les établissements occupant jusqu'à 99 salariés

5 heures par mois de 100 à 299 salariés

10 heures par mois de 300 à 499 salariés

15 heures par mois de 500 à 1 499 salariés

20 heures par mois à partir de 1 500 salariés

Lorsque dans un même établissement sont créés plusieurs CHSCT, les heures attribuées selon les modalités du précédent paragraphe, sont calculées en fonction de l'effectif relevant de chaque comité. Les représentants du personnel au CHSCT peuvent répartir entre eux le temps dont ils disposent mais doivent en informer leur chef d'établissement.

Ce temps est de plein droit considéré comme temps de travail et payé à échéance normale.

Le temps passé aux réunions du Comité, enquêtes menées après un accident de travail grave ou des incidents répétés ayant révélé des risques graves ou une maladie professionnelle, ou à la recherche de mesures préventives dans toute situation d'urgence n'est pas déduit du crédit d'heures et doit être payé comme temps de travail effectif.

L'Inspecteur du travail est prévenu de toutes les réunions du CHSCT et peut y assister.

Pour conduire ses missions, le CHSCT peut s'entourer de tous les avis qu'il estime nécessaires et demander le concours de toute personne qui lui paraîtrait qualifiée. Il peut en outre faire appel à un expert :

- en cas de constatation dans l'établissement d'un risque grave révélé ou non par un accident du travail ou une maladie à caractère professionnelle,
- en cas de projet important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail,
- à l'occasion d'un projet important d'introduction de nouvelles technologies.

Les frais d'expertise demandée par le CHSCT sont à la charge de l'employeur, celui-ci ne peut s'opposer à l'entrée de l'expert agréé dans l'établissement, ni à la réalisation de sa mission. Il doit lui fournir toutes informations nécessaires à l'exercice de cette dernière.

L'expert est tenu aux obligations de secret et de discrétion.

5

Formation des représentants du personnel au CHSCT

Dans les établissements occupant 300 salariés et plus, les représentants du personnel au CHSCT ont droit à un stage de formation d'une durée maximale de cinq jours ouvrables pris sur le temps de travail et rémunérés comme tels par l'employeur. Le congé de formation des membres du CHSCT ne s'impute pas sur le contingent des congés de formation économique, sociale et syndicale.

Dans les établissements de moins de 300 salariés, la durée du stage de formation initiale sera d'une durée maximale de cinq jours ouvrables, sachant que celle du stage d'actualisation sera de trois jours.

Le choix de l'organisme formateur agréé, habilité à dispenser cette formation, appartient au représentant salarié. Il ne peut en aucun cas être imposé par l'employeur de quelque manière que ce soit.

Cette formation est renouvelable lorsque les représentants du personnel au CHSCT ont exercé leur mandat quatre années, consécutives ou non.

Article 46

Absences pour maladies et accidents

Les absences résultant de maladies ou d'accidents et justifiées dans les 3 jours, sauf cas de force majeure, ne peuvent constituer une raison de rupture du contrat de travail

Si l'absence impose le remplacement effectif de l'intéressé, ce remplacement ne pourra être que provisoire aussi longtemps que le salarié en question continuera à percevoir des indemnités de la Sécurité Sociale et en tout état de cause durant au moins 18 mois.

Dans ce cas de remplacement provisoire prévu, le ou les remplaçant(s) sera ou seront informé(s) du caractère provisoire de l'affectation dans l'emploi et des conditions de rémunération, compte tenu des dispositions conventionnelles ou accord plus favorable en vigueur.

Toutes mesures doivent être recherchées, passé ce délai, pour éviter le congédiement du salarié, si l'employeur se trouvait dans l'obligation de pourvoir au remplacement définitif.

L'employeur s'engage à ne recourir au congédiement qu'en cas de nécessité absolue et s'il n'a pas la possibilité de recourir au remplacement provisoire ou à tout autre aménagement.

Le congédiement sera alors réputé comme étant à l'initiative de l'employeur, il sera notifié par lettre recommandée avec avis de réception. Il donnera lieu à versement de l'indemnité de préavis et de congédiement.

Le salarié dans cette situation bénéficiera d'une priorité de réembauchage, conformément à l'article 52 des clauses générales.

Les absences pour maladies professionnelles, accidents du travail ou de trajet ne peuvent que suspendre le contrat de travail.

Article 47

Indemnisation en cas de maladie ou d'accident

(Voir aussi Accord du 19 avril 2013 pour les entreprises relevant de la branche de la verrerie travaillée mécaniquement au chalumeau)

Sous réserve des dispositions légales ou autres plus favorables.

a

En cas d'absence résultant de maladie ou d'accident dûment constaté par certificat médical, le salarié reçoit, chaque année civile et pour une première période dont le nombre de jours est défini en fonction de l'ancienneté, la différence entre la rémunération actualisée perdue et les indemnités journalières versées par les organismes de Sécurité Sociales.

Les indemnités journalières, versées par un régime de prévoyance, sont également déduites de la rémunération, mais pour la seule quotité correspondant aux versements de l'employeur.

Pendant une seconde période, l'intéressé percevra la différence entre les trois quarts de sa rémunération et les prestations journalières sus-indiquées.

La durée de chacune des périodes d'indemnisation sur les bases définies ci-dessus est portée à :

Personnel non cadre et non assimilé cadre

Ancienneté	1 ^{ère} Période	2 ^{ème} Période
Après un an	45 jours	45 jours
Après cinq ans	60 jours	60 jours
Après dix ans	90 jours	90 jours
Après quinze ans	90 jours	120 jours

Personnel cadre et assimilé cadre

Ancienneté	1 ^{ère} Période	2 ^{ème} Période
Après un an	60 jours	90 jours
Après cinq ans	90 jours	120 jours
Après dix ans	120 jours	150 jours

Cette rémunération est calculée sur la moyenne des trois derniers mois de travail effectif précédant l'arrêt de travail.

Il est bien entendu que l'indemnisation maladie serait, pour la première période, à 100 % du salaire brut, et pour la seconde période à 75 % du salaire brut, et qu'en aucun cas, l'indemnité à charge de l'employeur versée en application des dispositions ci-dessus ne doit permettre à l'agent intéressé de percevoir davantage que la rémunération totale nette qu'il aurait reçue s'il avait travaillé.

b

Si plusieurs congés de maladie sont accordés à un salarié au cours d'une même année civile les périodes d'indemnisation ne peuvent excéder au total celles fixées au β a) ci-dessus.

Pour une même absence la durée totale d'indemnisation ne peut dépasser la durée à laquelle l'intéressé peut prétendre en application du β a) ci-dessus.

c

Dans le cas du décès d'un(e) salarié(e), sa veuve ou veuf vivant au foyer ou à défaut son ou ses enfants mineurs ont droit à une indemnité égale à la somme qui aurait été perçue par le salarié en application des dispositions précédentes, s'il n'était pas décédé.

Le montant de cette indemnité est réduit, le cas échéant, des sommes déjà versées par l'employeur en application des dispositions du présent article, si le salarié était absent pour maladie avant son décès. En cas d'absence pour maladie professionnelle ou accident du travail, aucune ancienneté n'est exigée pour l'indemnisation à 100 %, qui débutera dès le 1^{er} jour et durera aussi longtemps qu'il y aura une indemnité versée par la Sécurité Sociale à ce titre au salarié concerné.

d

Les modalités du présent article s'appliqueront compte tenu des mesures transitoires décrites dans l'Annexe V.

Article 48

Modifications du contrat de travail

Mod. par Avenant n° 3, 25 nov. 2004, étendu par arr. 26 juin 2007, JO 30 juin, applicable à sa date de conclusion (Avenant n° 3, 25 nov. 2004, étendu) Aucune mutation d'emploi, d'établissement ou autre modification d'un élément substantiel ou essentiel du contrat de travail ne peut intervenir à l'initiative de l'employeur sans justifications orga-

nisationnelles ou autres incontournables. «Le refus opposé par le salarié ne peut constituer par lui même une cause de licenciement.»

Elles sont dans tous les cas subordonnées à informations préalables écrites et motivées remises à l'intéressé et, en cas de mesures collectives ou concernant des salariés protégés aux membres du Comité d'Établissement ou, à défaut au(x) délégué(s) du personnel en vue de recueillir, après examen, les avis et contre-propositions éventuelles.

Toutes mesures devront être recherchées pour éviter les situations de déclassement. Entre autre, grâce à la formation professionnelle continue, les possibilités de répondre aux problèmes par des solutions valorisantes pour le salarié seront privilégiées.

Il va de soi que toute évolution positive devra être reconnue à sa valeur et qu'une recherche devra se poursuivre pour apporter au salarié toutes améliorations souhaitées.

En vue d'éviter un licenciement, il pourra de même être proposé à un employé en cas de nécessité économique ou de réduction d'activité, un emploi de qualification inférieure pouvant entraîner une baisse de rémunération.

En cas d'acceptation, l'intéressé reçoit un complément de ressources lui garantissant l'équivalent de la rémunération de son emploi précédent pendant une période dont la durée est au moins égale au préavis qui serait à respecter par l'employeur en cas de licenciement.

Au cas où les circonstances économiques le permettraient, et si le poste d'origine est à nouveau à pourvoir, le salarié retrouvera le coefficient, le salaire et le poste qu'il occupait précédemment.

Dans le cas où il est demandé à un agent posté, dont le régime de travail prévoit de façon continue et organisée la présence les dimanches et/ou jours fériés et/ou nuits et comptant au moins 12 ans d'ancienneté dans le régime de travail considéré, d'accepter une mutation dans un emploi ne prévoyant pas les dimanches et/ou jours fériés et/ou nuits, l'agent percevra un complément temporaire de ressources pendant une période au moins égale au préavis qui serait à respecter par l'employeur en cas de licenciement.

En cas de refus, s'il y a rupture du contrat de travail de ce fait, celle-ci sera considérée comme étant du fait de l'employeur. Elle donnera lieu aux préavis et indemnités de licenciement prévus dans la présente convention.

Le salarié dispose d'un délai d'un mois pour faire connaître son acceptation ou son refus.

Article 49 **Résiliation du contrat de travail**

— Préavis et absence durant le préavis

En cas de rupture du contrat de travail selon les dispositions légales réglementaires, sauf en cas de faute grave, la durée du préavis est fixée conformément aux modalités suivantes :

	Ancienneté	Démission	Licenciement
Non cadres K < 155	≤ 2 ans	1 semaine	1 mois
	2 > ans	2 semaines	2 mois
Non cadres K ≥ 155	≤ 2 ans	2 semaines	1 mois
	2 > ans	1 mois	2 mois
	15 > ans	2 mois	3 mois
Cadres		3 mois	3 mois

En cas de dispense d'exécution du préavis, lorsqu'il sera responsable de la rupture du contrat de travail, l'employeur devra verser au salarié une indemnité égale à la rémunération et avantages qu'aurait reçu le salarié par l'exécution de ce préavis.

Dans tous les cas, la durée du préavis peut être réduite par accord entre les intéressés.

Pendant la période du préavis, le salarié est autorisé à s'absenter à sa convenance pour rechercher un emploi, à raison de 16 heures par semaine en cas de licenciement, et 12 heures par semaine en cas de démission.

Ces absences ne donneront pas lieu à réduction des rémunérations.

Les heures d'absence pourront être bloquées en une ou plusieurs périodes si le salarié le demande.

Article 50 **Licenciement pour raisons économiques**

Mod. par Avenant n° 3, 25 nov. 2004, étendu par arr. 26 juin 2007, JO 30 juin applicable à sa date de conclusion

1 Ordre des licenciements

(Avenant n° 3, 25 nov. 2004, étendu) Si un licenciement collectif est mis en œuvre pour raisons économiques l'ordre des licenciements sera établi en tenant compte de l'ancienneté dans l'établissement ou l'entreprise, des qualités professionnelles et des charges de famille, sans que cet ordre soit préférentiel. «L'employeur devra également prendre en compte la situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile».

2 Situation durant le préavis

Le salarié licencié dans le cadre d'un licenciement économique et qui a trouvé un emploi en cours de préavis, pourra quitter l'entreprise sans avoir à payer l'indemnité de préavis correspondant à la partie non exécutée de son préavis et en conservant le bénéfice de son indemnité de licenciement.

3
En ce qui concerne les salariés ayant contracté auprès de leur employeur des emprunts pour l'accession à la propriété, l'entreprise s'efforcera de trouver une solution adaptée dans chaque cas aux conditions particulières des emprunteurs pour que les intéressés n'aient pas à en effectuer le remboursement anticipé au moment de la résiliation de leur contrat de travail.

4 Sécurité d'emploi

Les entreprises devront se référer à l'accord National Interprofessionnel du 10 février 1969 et son avenant du 21 novembre 1974 ainsi que l'accord National Interprofessionnel du 20 octobre 1986, et la loi du 2 août 1989 relative à la prévention du licenciement économique et au droit à la conversion.

5
L'entreprise s'efforcera de pourvoir au reclassement de l'employé par tous les moyens mis à sa disposition ; en particulier, elle devra informer l'Union des Chambres Syndicales des Métiers du Verre des licenciements, ainsi effectués, afin que cette dernière mette tout en œuvre pour réinsérer dans la profession le personnel licencié.
De plus, l'employeur informera l'employé ou les employés de cette démarche.

Article 51 Indemnités de congédiement

(Voir aussi Accord du 19 avril 2013 pour les entreprises relevant de la branche de la verrerie travaillée mécaniquement au chalumeau)

Mod. par Avenant n° 3, 25 nov. 2004, étendu par arr. 26 juin 2007, JO 30 juin applicable à sa date de conclusion

1
(Avenant n° 3, 25 nov. 2004, étendu) Sauf en cas de faute grave de sa part et sous réserve de l'application des articles et R. 122-2 du Code du Travail, (pour les anciennetés inférieures à un an), le salarié congédié a droit à une indemnité de congédiement distincte du préavis, et s'établissant comme suit :

	Ouvriers Employés			Techniciens Agents de Maîtrise		
Tranche d'ancienneté comprise entre	de 1 à 10	> 10 - 20	> 20	de 1 à 7	> 7 - 15	> 15
en dixième de mois par année de présence	2	3	4	2	3	4

	Cadres			
Tranche d'ancienneté comprise entre	de 1 à 5	> 5 - 10	> 10 - 15	> 15
en dixième de mois par de présence	3	4	6	8

(Avenant n° 3, 25 nov. 2004, étendu) Sous réserve des dispositions législatives, réglementaire ou autres plus favorables au salarié, et notamment en cas de licenciements économiques, des dispositions de l'article R. 122-2 du code

du travail

«en cas de licenciements économiques

Dans le tableau ouvrier-employé, s'agissant de l'indemnité de licenciement, pour un salarié ayant une ancienneté supérieure à 10 ans et inférieure ou égale à 20 ans, elle est portée à 4/10^{ème} de mois par année de présence, et l'indemnité de licenciement pour un salarié ayant une ancienneté supérieure à 20 ans est portée à 6/10^{ème} de mois par année de présence.

Dans le tableau Technicien et Agents de Maîtrise, s'agissant de l'indemnité de licenciement pour un salarié ayant une ancienneté supérieure à 7 ans et inférieure ou égale à 15 ans, elle est portée à 4/10^e de mois par année de présence, et l'indemnité de licenciement pour un salarié ayant une ancienneté supérieure à 15 ans, est portée à 6/10^{ème} de mois par année de présence.

Le tableau des cadres reste inchangé»

Interprétation

Par année de présence il faut entendre, l'ensemble des contrats passés au sein ou pour l'entreprise, sous déduction (sauf accords plus favorables) de ceux rompus par démission du salarié, et de ceux rompus par l'entreprise pour lesquels le salarié a déjà perçu une indemnité de licenciement calculée selon les dispositions ci-dessus.

Lorsque, le salarié a déjà été touché par une ou des mesure(s) de licenciement(s) dans une entreprise donnée, puis réembauché dans celle-ci et se trouve à nouveau en situation de rupture du contrat du fait de l'employeur, il percevra une indemnité de rupture calculée sur la totalité des années de contrats passés dans l'entreprise et selon les dispositions ci-avant définies, sous déduction des sommes déjà perçues au titre des indemnités de licenciement(s) antérieur(s).

Cette mesure ne peut toutefois conduire à ce que le salarié perçoive des indemnités de rupture qui soient inférieures au produit ci-après :

(salaire brut mensuel) fois (nombre de dixièmes de mois correspondant à son ancienneté) fois (nombre d'années du dernier contrat)

Par ancienneté du salarié il faut entendre ancienneté telle que définie à l'article 38 de la présente convention.

2

Les appointements servant de base au calcul de l'indemnité de congédiement de l'intéressé sont ceux du mois précédant son départ de l'entreprise, à l'exclusion des gratifications de caractère aléatoire ou temporaire et des sommes versées à titre de remboursement de frais.

Ces appointements ne sauraient être inférieurs à la moyenne des appointements des 12 mois précédant le licenciement ou des 3 derniers mois si cela s'avère plus favorable au salarié.

Les appointements à prendre en compte sont comme pour l'indemnité légale, les appointements bruts.

Ils comprennent toutes primes ou gratifications ayant un caractère obligatoire (prime d'ancienneté, contrepartie des nuisances...) telles qu'elles résultent d'usage, ou accords ou conventions ou autres dispositions opposables à l'entreprise.

3

L'indemnité de licenciement est versée à la date où le contrat est effectivement rompu.

Article 52

Priorité de réengagement

Si un emploi est à pourvoir dans un établissement ayant licencié précédemment du personnel pour raison économique, ce personnel aura une priorité de réengagement selon les termes précisés dans la lettre de licenciement, à condition que ses aptitudes professionnelles conviennent à l'emploi à pourvoir et que le licenciement ait eu lieu depuis moins de 18 mois. Cette réintégration pourra donner lieu à une formation adaptée, à la charge de l'employeur.

Cette priorité cesse à chaque offre si l'intéressé ne donne pas, dans les deux semaines, réponse définitive à la proposition.

Article 53

Certificat de travail

Tout salarié recevra à l'expiration de son contrat, un certificat de travail établi conformément à l'article L. 122-16 du Code du Travail.

Article 54

Indemnité de départ et de mise à la retraite

Mod. par Avenant n° 3, 25 nov. 2004, étendu par arr. 26 juin 2007, JO 30 juin, applicable à sa date de conclusion.

Départ volontaire à la retraite

Lorsqu'un salarié fera valoir son droit au départ à la retraite, il sera libre de partir après un préavis conforme à celui le concernant, prévu dans la présente convention en cas de démission.

Il recevra dans ce cas au moment de son départ en retraite, une indemnité calculée comme suit :

Non cadres		Cadres
0,5 mois	d'appointements après 5 ans d'ancienneté	1 mois
1 mois	d'appointements après 10 ans d'ancienneté	2 mois
1,5 mois	d'appointements après 15 ans d'ancienneté	2,5 mois
2 mois	d'appointements après 20 ans d'ancienneté	3 mois
3 mois	d'appointements après 25 ans d'ancienneté	3,5 mois
4 mois	d'appointements après 30 ans d'ancienneté	4 mois
5 mois	d'appointements après 35 ans d'ancienneté	5 mois

(Avenant n° 3, 25 nov. 2004, étendu) (Chaque année entamée en dessous de 5 ans d'ancienneté donnera lieu à une indemnité calculée, au prorata de l'ancienneté acquise par le salarié, sur la base prévue pour les salariés ayant une ancienneté de 5 ans)

Les appointements servant de base au calcul de cette indemnité sont définis comme en matière d'indemnité de congédiement.

Mise à la retraite par l'employeur

La mise à la retraite est la possibilité pour l'employeur de prendre l'initiative de la rupture du contrat de travail.

(Alinéa exclu de l'extension par arrêté du 9 février 2004, JO 18 février 2004) Cette mise à la retraite d'un salarié à l'initiative de l'employeur ne peut intervenir que si le salarié remplit les conditions lui permettant la liquidation à taux plein de ses droits à la retraite du régime général.

La mise à la retraite doit être justifiée par des mesures destinées à préserver ou/et à améliorer l'emploi, à permettre le renouvellement des effectifs des qualifications.

Dans le cadre de la mise à la retraite par l'employeur, le salarié se verra appliquer un préavis conforme à celui prévu à l'article 49 des clauses générales en cas de licenciement, sans toutefois bénéficier des mesures concernant la recherche d'emploi.

Il bénéficiera de l'indemnisation de mise à la retraite. Cette indemnité sera au moins égale à l'indemnité de départ à la retraite, majorée de dix pour cent, et sous réserve de dispositions légales plus favorables, ou de mesures plus favorables appliquées dans l'entreprise.

Le CE est informé et consulté sur toute mesure de mise à la retraite. Il en sera de même de l'Inspection du travail lorsque cette mesure entrera dans le cas de départs collectifs susceptibles d'affecter les emplois ou la marche de l'entreprise ou encore, de concerner des personnels ayant une protection particulière.

Article 55

Commission paritaire nationale de l'emploi

Mod. par Avenant n° 3, 25 nov. 2004, étendu par arr. 26 juin 2007, JO 30 juin, applicable à sa date de conclusion.

Dans le cadre des accords nationaux interprofessionnels sur la sécurité de l'emploi et des accords nationaux sur l'amélioration des conditions de travail, les parties signataires de la présente convention conviennent des points suivants :

En vue de contribuer à améliorer la situation de l'emploi, d'éviter que l'évolution technologique, technique, organisationnelle ou économique n'ait des conséquences dommageables pour les salariés, il est institué, au niveau national, une commission paritaire de l'emploi.

Cette commission, outre les attributions prévues dans le présent accord, à vocation, dans son domaine, d'une commission d'étude de la commission paritaire de négociation à laquelle elle ne saurait se substituer.

Elle a qualité pour soumettre à la commission paritaire de négociation toutes modifications ou compléments à appor-

ter à la Convention Collective propre à garantir et améliorer l'emploi dans la profession.

Composition de la Commission Nationale

La CPNE comprendra :

— Deux représentants salariés venant des entreprises, de la profession, pour chacune des Fédérations Syndicales des salariés représentatives dans celle-ci. Pourra s'y adjoindre un permanent par Fédération en question.

— Quatre représentants patronaux de l'Union des Chambres Syndicales des métiers du verre

* Chaque Fédération syndicale pourra avec sa délégation, organiser une réunion préparatoire.

Les réunions plénières et préparatoires de la CPNE sont prises en charge pour les participants dans les mêmes conditions que ce qui est prévu pour la participation aux réunions paritaires de négociations.

Fréquence des réunions

(Al. exclu de l'extension par arr. 9 févr. 2004, JO, 18 févr. 2004 et mod. par avenant n° 3, 25 nov. 2004, étendu)

La Commission paritaire de l'emploi se réunira «au moins une fois par semestre», sauf si des problèmes graves concernant l'emploi se présentent et pour lesquels une réunion exceptionnelle pourra se tenir à la demande de l'une des organisations signataires. Cette réunion exceptionnelle devra être convoquée dans les délais les plus courts.

Secrétariat

Les organisations syndicales représentatives dans le champ professionnel de la présente convention déterminent ensemble l'organisation du Secrétariat de la CPNE.

— les conditions de réunion, ordres du jour sont arrêtés d'un commun accord, compte tenu des demandes exprimées par les organisations syndicales des salariés représentées à la CPNE.

— seront également prises en compte le cas échéant, les demandes d'un syndicat ou d'une section syndicale, d'une institution représentative du personnel ou de celui-ci, adressées à la CPNE par l'intermédiaire d'une de ses composantes qui en aurait été, saisie.

La charge matérielle du secrétariat de la commission sera assurée par la délégation patronale.

Missions

La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi aura pour tâche :

— d'examiner les problèmes généraux de l'emploi ayant une incidence directe sur la situation de l'emploi des salariés occupés dans les entreprises de la profession.

— d'étudier la situation de l'emploi, son évolution au cours des mois précédents et son évolution prévisible

À cet effet, la Commission regroupera les informations et renseignements statistiques, qualitatifs et quantitatifs par, établissements et par catégories, sur l'évolution et les prévisions (à court, moyen et long terme) relatives à l'emploi et en établira annuellement le bilan.

(Un rapport écrit sur la situation de l'emploi et son évolution sera établi au moins une fois par an.)

— de chercher, étudier, proposer toutes mesures contribuant à garantir, améliorer et développer le niveau et la qualité de l'emploi.

Dès lors où dans la profession, une entreprise entrevoit une situation et envisage un licenciement collectif pour raison économique pouvant affecter gravement de quelque manière que ce soit les effectifs ou conditions d'emploi, elle se doit d'en informer la CPNE afin que celle-ci puisse remplir son rôle précisé.

Aucune mesure contre l'emploi ne peut être mise en œuvre sans que la CPNE n'ait été obligatoirement et préalablement saisie, pour la recherche de solutions, en disposant pour ce faire des informations et délais nécessaires.

— de concourir au reclassement des salariés dont il n'aura pas été possible d'éviter le licenciement et d'examiner et d'étudier en cas de licenciement collectif les conditions de mise en œuvre des moyens de reclassement et de réadaptation.

— de recevoir communication de la situation du personnel dans les cas où malgré toutes les mesures prises, des salariés seraient affectés par des mesures de licenciement collectif. Ces renseignements devront porter sur la classification professionnelle et la répartition par établissement ;

— de faire toute proposition en vue de mettre en œuvre sur le plan professionnel et interprofessionnel les moyens pour permettre le réemploi de salariés licenciés.

Les employeurs sont tenus de fournir à la commission tous les éléments pouvant lui permettre de mener cette tâche à bien.

La CPNE a une compétence générale de promotion de la politique de formation dans la branche

Sur les questions liées à la formation et à la reconnaissance des qualifications professionnelles la CPNE a pour rôle :

-
- d'intervenir dans la politique en matière de formation initiale ;
 - de participer à l'étude de moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, pour les différents niveaux de qualification et de rechercher avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés les moyens propres à assurer leur pleine utilisation, leur adaptation et leur développement et de formuler, à cet effet, toutes observations et propositions utiles ;
 - d'impulser et de maîtriser une politique de branche en matière de qualification professionnelle et de formation continue.
 - d'assurer le suivi des accords de branche sur les objectifs et les priorités à mettre en œuvre en matière de formation professionnelle.

Liaison avec les organismes extérieurs

La Commission paritaire nationale de l'emploi prendra toutes initiatives utiles pour établir les liaisons nécessaires avec les administrations, commissions et organismes agréés de formation ayant des attributions en matière d'emploi, et de formation.

Article 56

Commission paritaire de négociation

Afin de participer à la négociation se tenant dans le champ professionnel défini à l'article I de la présente convention,

Il est convenu entre les parties que les salariés de la profession appelés à participer à ces négociations pourront s'absenter à la fois pour participer à la réunion plénière de négociation, mais aussi à une réunion préparatoire qui se tiendra la veille, et qui pourra selon besoin être organisée par leur organisation syndicale propre.

Ce temps d'absence sera payé et considéré comme temps de travail effectif. Il n'amputera pas les heures de délégation syndicale et d'élus des institutions représentatives du personnel, pas plus que les droits à congés et repos des intéressés.

Ceux-ci devront dès qu'ils auront connaissance d'une convocation de leur organisation, prévenir l'employeur de leur participation à ces réunions de négociations et préparatoire le cas échéant.

De plus les frais de transports et de séjours seront pris en charge soit par les employeurs, soit par l'Union des Métiers du Verre pour les sociétés adhérentes, dans la limite maximum de 3 participants par organisation syndicale nationale représentative des salariés accompagnés ou non d'un représentant fédéral et par réunion plénière et préparatoire tenue.

Règles d'indemnisation

Les règles d'indemnisation seront précisées dans un avenant

- remboursement des frais de transport basés sur un Aller-Retour SNCF 2^{ème} classe avec suppléments éventuels compris

- remboursement des frais, véhicule personnel, parking, taxi, transports en commun pour les déplacements entre le domicile et la gare et la gare et le lieu de réunion.

- selon les situations particulières, en raison des facilités, éloignement, moyens de transports existants, il pourra être convenu d'un commun accord, la prise en charge d'autres modes de déplacement dans l'intérêt de la participation des salariés.

La prise en charge des frais de séjour s'entend :

3 repas + 1 nuit d'hôtel avec petit déjeuner pour les réunions précédées d'une préparatoire

2 repas + 1 nuit d'hôtel avec petit déjeuner pour les réunions plénières pour lesquelles l'éloignement et l'heure de réunion obligent le salarié à arriver la veille au soir ou repartir le lendemain

2 repas pour qui participe sur une journée entière

1 repas pour qui participe sur une demi-journée

La prise en charge des frais de séjour est définie par des barèmes annexés à la présente convention et faisant l'objet d'un examen et revalorisation annuelle tenant compte de l'évolution des prix dans le secteur concerné de la restauration et de l'hôtellerie où se tiennent les réunions.

Pour les réunions en commission mixte paritaire les règles précédentes de participation et prise en compte d'indemnisation des frais s'appliquent également.

Concernant les dates, fréquence, horaire et ordre du jour des commissions paritaires de négociation, ceci fait l'objet d'un commun accord entre les parties selon les besoins exprimés par les organisations syndicales des salariés, des règles légales et conventionnelles fixées par ailleurs.

Article 57
Commission nationale paritaire d'interprétation

Rôle de la Commission

Le rôle de la Commission Nationale Paritaire d'Interprétation est de donner un avis sur les difficultés d'interprétation de la présente convention et de ses annexes.

Composition

La Commission est composée de deux représentants de chacune des organisations syndicales des salariés signataires de la présente convention et de ses annexes et d'un nombre égal au total d'employeurs.

Les Commissaires seront choisis de préférence parmi les personnalités ayant participé à l'élaboration de la convention. Des commissaires suppléants pourront être prévus.

Les autres syndicats non-signataires de la présente convention pourront siéger à titre consultatif.

Procédure

L'Union des Chambres Syndicales Patronales signataire de la convention saisie d'un différend sur l'interprétation à donner au texte de la présente convention par une organisation syndicale patronale ou de salariés devra réunir la Commission Nationale dans le délai maximum de quinze jours.

La Commission Nationale d'Interprétation siège à Paris.

La Commission pourra, d'un commun accord entre ses membres et pour éclairer ses travaux, faire appel à un ou plusieurs experts.

Lorsque la Commission donnera un avis à l'unanimité des organisations signataires, le texte de cet avis, signé par les commissaires sera joint en annexe de la présente convention.

Article 58
Commission nationale de conciliation

Rôle de la commission

Le rôle de la Commission Nationale de Conciliation est de rechercher une solution aux différends relatifs à l'application de la présente convention et de ses annexes.

Composition

La commission est composée de deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la présente convention et d'un nombre égal total d'employeurs liés à celle-ci.

La Commission pourra, d'un commun accord entre ses membres et pour éclairer ses travaux, faire appel à un ou plusieurs techniciens appartenant à la branche d'industrie intéressée.

Procédure

L'Union des chambres syndicales patronales, dès qu'elle sera saisie d'un conflit par la partie la plus diligente, devra convoquer, dans le plus court délai, la commission de conciliation.

La Commission Nationale de Conciliation se réunira à Paris.

Les procès verbaux de conciliation ou de non-conciliation devront être établis par la commission dans un délai maximum de dix jours francs à compter de la date de la réunion de la Commission.

Si un litige individuel d'application de la présente convention survenait dans une entreprise, le syndicat dont se réclame le salarié aurait toujours la faculté d'en saisir, pour conciliation, l'organisation patronale intéressée.

En cas d'échec, le litige serait soumis à une commission de conciliation composée de deux représentants patronaux et de deux représentants de l'organisation syndicale dont se réclame le salarié. Le fait de saisir la commission de conciliation nationale ne saurait faire obstacle, pour le ou les intéressés, d'engager toutes actions et initiatives en vue d'obtenir satisfaction ; ceci entre autre auprès des instances juridiques compétentes en la matière.

Article 59
Durée, révision, dénonciation

1
Durée

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée à compter de la date de mise en application.

2
Révision

Des modifications aux textes de la convention pourront être examinées sans que celle-ci soit dénoncée. En cas de

révision, partielle ou totale, celle-ci devra être demandée par l'une des parties contractantes, au moins trois mois avant la date d'échéance annuelle.

La demande de révision sera adressée, par pli recommandé, avec avis de réception, à chacune des organisations contractantes et accompagnée d'un projet de modification.

Aucune demande de révision ne pourra être introduite dans les six mois suivant la mise en vigueur de la dernière révision, sauf accord des parties.

Les pourparlers commencent trois mois au plus tard après la demande de révision.

En tout état de cause les dispositions de la présente convention, visées par la révision resteront en vigueur jusqu'à la mise en application de celles qui leur seront substituées à la suite de la demande de révision.

Les dispositions du présent article ne sont pas applicables aux révisions relatives aux salaires, ni à la mise en conformité de la convention avec les dispositions légales ou autres qui s'avéreraient plus favorables aux salariés et s'imposant à la profession.

3

Dénunciation

— La dénonciation de la présente convention par l'une des parties contractantes devra être portée à la connaissance des autres parties par lettre recommandée avec avis de réception.

— Elle sera effectuée après un préavis de trois mois.

— Elle doit donner lieu à dépôt conformément à l'art. L. 132-8 et L. 132-10 du Code du travail.

Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, la convention continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention qui lui est substituée ou, à défaut pendant la durée d'un an, à compter de l'expiration du délai de préavis. Cette durée pouvant être d'un commun accord entre les parties prolongée au terme de cette durée de un an pour une année au plus.

Lorsque la convention a été dénoncée par la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, une nouvelle négociation doit s'engager à la demande d'une des parties intéressées dans les trois mois qui suivent la date de dénonciation.

Sous réserve des dispositions de l'article L. 134-2 du Code du Travail, lorsque la dénonciation est le fait d'une partie seulement des signataires employeurs ou des signataires salariés, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur de la convention entre les parties signataires. Dans ce cas, les dispositions de l'alinéa précédent s'appliquent également à l'égard des auteurs de la dénonciation.

Lorsque la convention qui a été dénoncée n'a pas été remplacée par une nouvelle convention dans les délais précisés aux alinéas ci-dessus, les salariés des entreprises concernées conservent les avantages individuels qu'ils ont acquis, en application de la convention à l'expiration de ces délais.

Lorsque l'application d'une convention ou d'un accord est mise en cause dans une entreprise déterminée en raison notamment d'une fusion, d'une cession, d'une scission ou d'un changement d'activité, ladite convention ou ledit accord continue de produire effet conformément aux troisième et sixième alinéas de l'article L. 132-8 du Code du Travail.

En outre une nouvelle négociation doit s'engager dans l'entreprise en cause, conformément au cinquième alinéa de l'article L. 132-8 du Code du Travail, soit pour l'adaptation aux dispositions conventionnelles nouvellement applicables, soit pour l'élaboration de nouvelles dispositions, selon le cas.

Article 60

Publicité

Un exemplaire de la présente convention sera remis par l'employeur aux membres du comité d'entreprise et, le cas échéant, aux membres au comité d'établissement, ainsi qu'aux délégués du personnel et aux délégués et représentants syndicaux.

En outre, l'employeur tiendra un exemplaire à la disposition du personnel dans chaque établissement et le lieu en sera précisé dans le contrat de travail.

Un avis sera affiché à ce sujet dans les lieux de travail aux emplacements réservés aux communications destinées au personnel.

Chaque année, l'employeur fournira aux membres du comité d'entreprise ou d'établissement, aux délégués et représentants syndicaux, aux délégués du personnel les modifications apportées à la présente convention collective ; cette information sera communiquée aux salariés.

Lorsqu'il démissionne de l'organisation signataire, l'employeur sera tenu d'en informer, sans délai les organisations syndicales, les institutions représentatives du personnel et le personnel.

Toutefois, la présente convention restera applicable dans l'entreprise si elle fait l'objet d'une mesure d'extension conformément à l'article L. 134-2 du Code du Travail.

Les textes de la présente convention, ses avenants et annexes font l'objet d'un dépôt conformément à l'article L. 132-10. Il en va de même pour toutes modifications.

Annexes

Annexe I - Système de classification des niveaux de qualification

Préambule

Les signataires de la présente annexe sur les qualifications considèrent que le développement de la formation continue et la possibilité de promotion sont deux conditions du maintien et du développement des métiers du verre et de la compétitivité des entreprises de la profession, conditions nécessaires à la défense de l'emploi.

Article 1

Formalité du système de classification

a) Le présent système de classification des niveaux de qualification est destiné, et cela dans chaque entreprise relevant du champ d'application de la présente convention, à assurer l'identification et la reconnaissance de la qualification détenue par chaque salarié(e) qu'elle (ou il) a la capacité de mettre en œuvre dans son travail.

Le système de classification doit ainsi permettre qu'en rapport à cette qualification, une position hiérarchique soit définie par un coefficient, avec en correspondance à cette position hiérarchique, un salaire garanti compte tenu de ce coefficient.

b) Le système de classification est également destiné à promouvoir une politique de l'emploi et de la formation professionnelle continue, permettant au mieux à chacun(e) de mettre en œuvre sa qualification acquise, dans son activité professionnelle, d'enrichir cette qualification et donc de contribuer à améliorer l'efficacité du travail.

Il doit ainsi offrir à chacun et à tous la possibilité, en rapport à l'élévation de la qualification, fruit de la formation et/ou de l'expérience, de bénéficier d'un réel déroulement de carrière avec promotion professionnelle et sociale.

Article 2

Description du système de classification

Le système de classification est constitué d'une grille unique et continue des niveaux de qualification allant de celui de salariés sans aucune qualification débutant dans la vie professionnelle, jusqu'à celui d'ingénieur et cadre dirigeant.

Pour identifier chacun des niveaux de qualification, voire des échelons hiérarchiques à l'intérieur de ces niveaux, la grille de classification indique, en correspondance à chacun d'eux un certain nombre de repères constituant autant de critères, objectifs d'appréciation des savoirs et savoir faire, capacité d'autonomie, de responsabilités, de compétences, acquis soit par formation, soit par expérience professionnelle ou autre, mais le plus souvent par la combinaison de ces modes d'acquisition de la qualification.

Les repères sont constitués :

(a) par le niveau de formation du salarié en rapport au niveau de formation de l'éducation nationale,

(b) par la détention d'un titre, d'un certificat ou diplôme reconnu par l'éducation nationale ou de compétences et connaissances validées comme étant de niveau équivalent,

(c) par un descriptif de capacité professionnelle du salarié prenant en compte l'ensemble de ces savoirs et savoir faire, des possibilités ou limites de compétences, d'autonomie, d'initiatives et de responsabilités qui en découlent et qu'il peut mettre en œuvre dans le travail.

Article 3

Le classement de l'ensemble des formations a été institué par une circulaire du 11 juillet 1967, en 6 niveaux

Niveau VI - Concerne tous les niveaux de formation inférieure ou égale à une sortie du 1^{er} cycle du second degré (4^{ème}) classique, de classe pré-professionnelle de niveau (CPPN), de classes préparatoires à l'apprentissage (CPA) et des 4 premières années de sections éducation spécialisée (SES).

Niveau V bis - Correspondant à un niveau de sortie de 3^e, ou 4^e et 3^e technologique, ou des classes de second cycle court avant la terminale, ou des 5^e et 6^e année de SES.

Niveau V - sortie avec diplôme CAP, BEP, sortie de l'année de terminale du second cycle court professionnel (niveau CAP/BEP) et abandon de la scolarité du second cycle long avant la terminale.

Niveau IV - sortie des classes terminales du second cycle long (sortie niveau BAC) et abandon de scolarisation post-baccalauréat avant d'atteindre le niveau III.

Niveau III - sortie avec un diplôme de niveau BAC + 2, diplôme universitaire de technologie DUT, brevet de Technicien Supérieur (BTS), diplôme d'étude universitaire générale (DEUG).

Niveaux II et I - sortie avec diplôme de 2^e et 3^e cycle universitaire, ou un diplôme de grandes écoles.

Article 4

Remarques de classement hiérarchique au regard des niveaux de classification

Chacun des repères précédemment indiqués comme critère de classement hiérarchique est un élément en soi de

l'appréciation de positionnement hiérarchique dans la grille de classification. Cependant, il n'est pas nécessaire pour que le salarié se retrouve positionné dans un niveau de la grille de classification, que celui-ci réponde à tous les repères figurant en face de ce niveau.

Ainsi, le fait par exemple que figure en face d'un niveau de salarié qualifié, un repère en terme de niveau de formation référencé «Éducation Nationale» (exemple niveau V) ou de diplôme (exemple CAP - certificat d'aptitude professionnelle) et un repère de capacité de connaissance, de compétence de travail, ne saurait faire en sorte qu'un salarié ne puisse être classé dans ce niveau, au principe qu'il n'a pas eu une formation initiale reconnue de niveau V, ou encore qu'il n'est pas détenteur d'un CAP, s'il peut se prévaloir de répondre aux critères de l'autre repère identifiant ce même niveau.

Il s'agit ainsi de ne pas mettre en opposition la qualification professionnelle acquise par formation initiale et continue (sanctionnée ou non le cas échéant, par un diplôme titre ou certificat d'aptitude ou de qualification professionnelle) avec la qualification considérée équivalente, fruit de l'expérience de pratiques professionnelles et autres.

Article 5

Procédure de concertations, négociations pour la mise en place du système de classification

La mise en œuvre des présentes dispositions dans l'entreprise devra faire l'objet d'une procédure de concertation à tous niveaux. Toutes les entreprises pourvues d'organisations syndicales de salariés représentatives devront négocier la mise en place des nouvelles classifications après consultation des institutions représentatives du personnel.

À défaut d'organisations syndicales dans l'entreprise, l'employeur consultera les institutions représentatives du personnel, lesquelles donneront leur avis selon, entre autre, les remarques recueillies auprès des salariés concernés.

En l'absence d'organisations syndicales et d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise, la mise en œuvre des nouvelles classifications se fera dans le cadre d'une démarche d'information et de concertation avec les personnels.

En tout état de cause, les modalités pratiques de mise en œuvre des nouvelles classifications devront respecter le canevas suivant :

1. Dans tous les cas, l'employeur devra faire une information générale du système. La présente annexe étant à cette fin affichée ou faisant l'objet d'une note de service indiquant où elle peut être consultée librement.
2. L'employeur, en lien avec la hiérarchie, mais également en fonction des éléments et remarques apportés par les délégués syndicaux et/ou du personnel, et/ou par les intéressés eux-mêmes, établira un premier positionnement (coefficient hiérarchique) à chacun(e) des salariés en s'appuyant sur les critères retenus dans la grille de classification des niveaux de qualification que le salarié a capacité de mettre en œuvre dans son travail.
3. Ce positionnement et les éléments ayant servi à sa détermination seront communiqués aux intéressés par une information personnalisée.
4. Dans les 15 jours, les salariés pourront soit directement, soit par l'intermédiaire de leurs représentants syndicaux ou du personnel, transmettre leurs remarques ou revendications relatives aux éléments qui leur auront été transmis. Une réunion de concertation, négociation et validation se tiendra alors à l'issue de ce délai, soit pour entériner les nouvelles classifications pour lesquelles il n'y aurait pas eu de contestation ou remarque, soit pour formuler de nouvelles réponses en rapport aux demandes formulées.
5. Communication sera faite en retour dans le mois suivant aux intéressés de la décision de classement en résultant. S'il subsistait des difficultés individuelles ou collectives de classement, les salariés disposent d'un délai d'un mois pour faire connaître leur position relative à leur nouveau classement, toute mesure devant être mise en œuvre pour en trouver le règlement par les discussions et la négociation au sein de l'entreprise.
6. Si néanmoins, malgré cela, celles-ci ne pouvaient trouver solution à l'entreprise, elles pourront donner lieu, conformément aux dispositions légales et conventionnelles, à la recherche d'un règlement par la saisine de la commission de conciliation ou d'interprétation prévue par la convention collective ou par tout autre moyen de recours, notamment auprès des tribunaux et conseils compétents.

Article 6

Délais de mise en place

La procédure de concertation et de négociation devra être engagée au plus tard dans les 3 mois suivants la date de l'arrêté d'extension publiée au Journal Officiel et relatif à ces dispositions. Les entreprises disposeront à compter de cette date d'extension, d'un délai de 18 mois maximum pour la mise en place effective des nouvelles classifications. Un bilan d'application sera fait au niveau de la branche professionnelle dans les six mois passé ce délai.

Article 7

Conséquence du nouveau classement

Il est entendu qu'il n'existe aucune correspondance entre anciens et nouveaux coefficients, ni entre les anciens et

le nouveau système de classification. Néanmoins, la mise en œuvre du nouveau système de classification ne peut être la cause d'un quelconque déclassement.

Exemple : un salarié reconnu comme ayant une qualification et un statut de cadre, ne peut se voir, du fait de la mise en place du nouveau système de classification, rétrogradé dans une catégorie inférieure (HM - TS - TAM...). La même remarque vaut également pour les autres positions.

Consécutivement à sa mise en application, le nouveau classement n'entraînera aucune remise en cause des différents éléments salariaux et de rémunération qui soit préjudiciable au salarié vis à vis de ses acquis antérieurs sur chacun d'eux.

L'application de cette nouvelle grille de classification ne doit pas entraîner de modification substantielle du contrat de travail.

Article 8

Suivi et application dans l'entreprise

Les problèmes généraux et particuliers d'application des nouvelles classifications et des dispositions qui s'y trouvent liées (salaire, déroulement de carrière, formations, etc..) ainsi que leur évolution, seront examinées avec :

Les délégués syndicaux dès l'ouverture des négociations portant sur leur mise en application, puis selon besoin et à l'occasion des négociations annuelles (article L. 132-27 du code du travail).

Les représentants des institutions représentatives du personnel, selon leurs prérogatives propres (CE, CHSCT, DP).

Dans un délai d'un an à compter de la date de parution de l'arrêté d'extension de la présente convention collective nationale, l'Union des Chambres syndicales des métiers du Verre et les organisations syndicales représentatives ouvriront des négociations portant sur un accord cadre de gestion prévisionnelle des emplois au développement des compétences des salariés de la profession ainsi qu'aux évolutions de leur emploi et de leur carrière.

Cet accord portera sur :

- Les emplois,
- L'égalité professionnelle,
- Les mesures de développement de carrière,
- L'organisation du travail,
- La formation : professionnelle - apprentissage, alternance, congé individuel de formation (CIF), transmission du savoir-faire, tutorat.

À compter de la date de parution de l'arrêté d'extension de la nouvelle convention collective, les bulletins de salaire porteront mention du nouvel intitulé de la nouvelle convention, tout en gardant les coefficients afférents à l'ancienne, en attendant la mise en place de la nouvelle grille de classification.

Article 9

Égalité de traitement, reconnaissance des qualifications

Les salariés occupés dans et pour une entreprise définie comme entrant dans le champ d'application de la présente convention, mais liés par leur contrat de travail à une autre entreprise (intérim...) bénéficient des garanties individuelles et collectives, conventionnelles et autres, applicables à l'entreprise à laquelle ils sont liés par leur contrat.

Toutefois, ils ne peuvent, au titre de leur travail dans et pour l'entreprise des métiers du verre ci-dessus, se voir octroyés des avantages et garanties de toute nature inférieure à ce qu'auraient les salariés de même qualification et ancienneté qui feraient le même travail et qui seraient liés à l'entreprise relevant de la présente convention.

Les références aux diplômes correspondent aux diplômes de la filière concernée et/ou à des compétences validées et mises en œuvre dans le travail.

Article 10

Durée, révision, dénonciation

La présente annexe est établie pour une durée indéterminée. Elle pourra faire l'objet d'une dénonciation ou révision, dans les conditions légales et conventionnelles, sans que pour autant la convention collective soit dénoncée en totalité.

Les parties se réunissent selon les besoins, et en tout cas, conformément aux dispositions légales au moins tous les cinq ans à compter de la date d'entrée en vigueur de la présente annexe, afin d'examiner s'il y a nécessité ou non d'y apporter des modifications.

Article 11

Dépôt et adhésion

Les conditions de dépôt et d'adhésion de la présente annexe sont réglées conformément à celles de la convention

collective nationale à laquelle elle est rattachée.

Classifications

Dénomination	Certificats, licences, titres, diplômes	Équivalence niveau de l'éducation nationale	Coefficient
Salarié non spécialisé		Bas du Niveau VI	105

Agent ayant moins de 3 mois d'ancienneté en entreprise sans expérience ou formation professionnelle de la branche et dont l'entreprise assure une formation élémentaire en interne correspondant à une information et formation aux conditions générales de travail en entreprise.

N'a de ce fait capacité à mettre en œuvre que des moyens simples familiers et donnés pour réaliser, des tâches ne nécessitant ni connaissance, ni adaptations préalable, dans le cadre strict de l'application dirigée de consignes élémentaires expliquées par voie orales et ou démonstrative.

Dénomination	Certificats, licences, titres, diplômes	Équivalence niveau éducation nationale	Coefficient
Salarié non spécialisé		Niveau VI	115

Agent ayant moins de 6 mois d'ancienneté en entreprise ayant reçu au plus auparavant une formation d'adaptation élémentaire aux conditions générales de travail en entreprise, et dont la société assure une formation pratique sommaire n'excédant pas une semaine, consistant en une mise au courant et en un apprentissage de tâches simples habituelles et de leur enchaînement précis.

N'a de ce fait capacité à mettre en œuvre que des moyens simples habituels et donnés pour reproduire, des tâches simples ordonnées et définies, dans le cadre de l'application suivie de consignes précises expliquées par voie orale et ou démonstrative.

Dénomination	Certificats, licences, titres, diplômes	Équivalence niveau éducation nationale	Coefficient
Salarié spécialisé		Niveau VI à V bis	125

Agent ayant le cas échéant reçu une formation pratique assurée dans le cadre de l'entreprise, lui permettant l'exécution de travaux spécialisés correspondants à un ensemble de tâches analogues ou répétitives nécessitant une adaptation de deux à trois semaines.

N'a de ce fait capacité à mettre en œuvre que des moyens connus et habituels, pour réaliser des tâches précisées et ordonnées ou répétitives et permanentes dans l'exécution d'un travail courant, dans le cadre de l'application contrôlée de consignes simples définies et expliquées par voie démonstrative, écrite ou orale.

Dénomination	Certificats, licences, titres, diplômes	Équivalence niveau éducation nationale	Coefficient
Salarié spécialisé	Équivalence au brevet des collèges	Niveau VI à V bis	135

Agent ayant une expérience pratique ou reçu une formation pratique assurée le cas échéant par l'entreprise, lui permettant d'exécuter ou de participer à des travaux spécialisés où sans connaissance générale du métier, il peut être amené à faire des choix simples dans l'exécution de son travail courant. À de ce fait capacité à mettre en œuvre des moyens connus et habituels dans le cadre de consignes permanentes ou précises, données par voie démonstrative, écrite ou orale.

Dénomination	Certificats, licences, titres, diplômes	Équivalence niveau éducation nationale	Coefficient
Salarié qualifié	équivalence niveau CAP	Niveau V bis	145

Agent, qui sans avoir suivi un véritable apprentissage ou reçu un enseignement professionnel complet, a acquis par formations et expériences pratiques, des savoir et savoir faire, lui permettant d'exécuter des travaux spécialisés correspondant à des tâches simples diverses et variées pouvant exiger une part d'initiative au niveau du choix des moyens et solutions connues et usuelles, ou encore de participer à des travaux faisant appel à des connaissances élémentaires d'un métier.

A capacité de mettre en œuvre des moyens connus et habituels dans une utilisation variée et dans le cadre de consignes précises et détaillées fixant des modes opératoires donnés par voie démonstrative, écrite ou orale.

Dénomination	Certificats, licences, titres, diplômes	Équivalence niveau éducation nationale	Coefficient
Salarié qualifié	CAP ou équivalent	Niveau V	155

Agent ayant acquis des connaissances du métier, soit par formation professionnelle initiale ou continue pouvant être sanctionnée par un certificat d'aptitude professionnelle ou un certificat de qualification professionnelle équivalent, soit par une expérience pratique équivalente.

A capacité, à mettre en œuvre des moyens connus habituels et variés impliquant un certain degré d'initiative dans le cadre d'instructions précises et détaillées pouvant être appuyées par voie d'explications orales ou écrites, par des schémas ou dessins indiquant les actions à accomplir et les procédés à appliquer et de contrôler les résultats, les opérations accomplies.

Dénomination	Certificats, licences, titres, diplômes	Équivalence niveau éducation nationale	Coefficient
Salarié qualifié	CAP et équivalence Équivalence niveau BEP	Niveau V	165

Salariés ayant des connaissances acquises et confirmées du métier soit par formation professionnelle initiale ou continue, soit par expérience pratique équivalente et correspondant à un certificat d'aptitude professionnel ou brevet d'enseignement professionnel, ou autre certificat ou titre équivalent.

A capacité de mettre en œuvre les divers moyens de son métier ou sa spécialité dans des applications pouvant être diversifiées, entrant dans le cadre d'instructions générales permanentes ou précises, appuyées éventuellement d'explications orales ou écrites, au moyen de schémas, dessins ou croquis indiquant les actions à accomplir.

Il demande la prise d'initiative dans le cadre d'instructions précises et détaillées, écrites ou orales.

Dénomination	Certificats, licences, titres, diplômes	Équivalence niveau éducation nationale	Coefficient
Salarié hautement qualifié et chef d'équipe 1 ^{er} échelon	Niveau BEP ou équivalent	Niveau V	175

Agent ayant acquis des connaissances affirmées d'un métier soit par formation professionnelle initiale ou continue, soit par expérience pratique équivalente et correspondant à un certificat d'aptitude professionnelle ou brevet d'enseignement professionnel (BEP) ou autre certificat ou titre équivalent.

A capacité à mettre en œuvre des moyens connus et très diversifiés de son métier ou de sa spécialité avec une assez large initiative quant aux modes opératoires et moyens d'exécution et de contrôle des résultats des opérations, qu'il effectue dans le cadre d'instructions générales de travail complétée d'explications, schémas, croquis, plans indiquant l'objectif à atteindre.

Ou a capacité de surveiller et d'intervenir sur l'exécution du travail d'une petite équipe de salariés dont certains peuvent être qualifiés, travaillant avec lui et comptant moins de douze salariés, dans le cadre du suivi de consignes et de modes opératoires établis.

Prend des initiatives pour adapter aux instructions les moyens d'exécution habituels et de contrôle.

Dénomination	Certificats, licences, titres, diplômes	Équivalence, niveau éducation nationale	Coefficient
Salarié hautement qualifié Chef d'équipe 2 ^e échelon	BEP ou équivalent Équivalence au niveau BP	Niveau V et IV	190

Agent qui, par formation ou expérience pratique équivalente a acquis des connaissances professionnelles affirmées correspondant au moins à un niveau V de l'éducation nationale et possédant également quelques notions techniques et ou technologiques enseignées au niveau de la préparation d'un Brevet Professionnel, Brevet ou BAC technique ou technologique.

A de ce fait capacité à mettre en œuvre des moyens connus et adaptés dans des applications variées, impliquant une large initiative dans le choix, des opérations, des aménagements dans les moyens techniques d'exécution et du contrôle des résultats.

Ou a de ce fait capacité de surveiller, de contrôler et d'intervenir pour, le bon déroulement du travail d'une équipe comptant plus de 12 salariés dont certains peuvent être qualifiés. Il n'a pas la responsabilité de la gestion des effectifs, ni de la définition de la conduite, répartition du travail et de son organisation mais seulement de sa réalisation et coordination entre les membres de son équipe, selon les prescriptions qui lui sont fixées.

Dénomination	Certificats, licences, titres, diplômes	Équivalence, niveau éducation nationale	Coefficient
Ouvriers très hautement qualifiés Agents de maîtrise Techniciens	Brevet professionnel BAC général BAC Professionnel ou technologique équivalence	Niveau IV	205 à 230

— agent qui, de par sa formation et ou expérience professionnelle, a capacité de réaliser des travaux nécessitant une haute valeur professionnelle et de bonnes connaissances des techniques et ou technologies employées couramment ayant capacité pour adapter aux instructions les modes opératoires et aménager les moyens d'exécution, contrôler le résultat des opérations et apporter les corrections nécessaires pour aboutir au travail demandé.

Ou agent hautement qualifié ayant acquis une grande maîtrise de son métier ou possédant des connaissances importantes dans plusieurs domaines professionnels lui donnant capacité à exécuter ou encadrer la réalisation de travaux nécessitant des décisions d'adaptation quant aux moyens à mettre en œuvre. Dans l'exécution de sa fonction le salarié a normalement la possibilité de faire appel à un Agent d'encadrement d'un niveau supérieur, effectivement présent et compétent pour prendre ou confirmer les décisions.

Ou agent dont la fonction exige des connaissances générales techniques ou technologiques équivalentes à celles d'un Brevet ou BAC technique ou technologique acquise soit par formations spécifiques, soit par perfectionnement ou expériences,

A capacité de prendre des décisions pour adapter ses interventions en fonction de chaque cas particulier. Peut être appelé dans sa spécialité à conseiller ou former d'autres agents et exercer un contrôle technique sur leur travaux et conditions d'intervention.

A capacité à mettre en œuvre des méthodes, procédés et moyens en vue de la réalisation de programmes définis avec des techniques connues et maîtrisées. Par ailleurs, reçoit des instructions générales sur les méthodes dans lesquelles il choisit et décide des moyens et de la succession des étapes.

Dénomination	Certificats, licences, titres, diplômes	Équivalence niveau éducation nationale	Coefficient
Agent de Haute Maîtrise Technicien supérieur	BT ou BAC + 2 ans d'expérience BTS, DUT, DEUG Licence de l'enseignement supérieur ou équivalence	Niveau IV (secondaire) Niveau IV (supérieur) Niveau III	250 à 295

Agent de haute maîtrise professionnelle, possède des connaissances générales et professionnelles et techniques d'un métier, acquises soit par formation, soit par expérience ou encore par la combinaison de formations initiales ou continues et d'expérience. A capacité de réaliser les opérations les plus complexes de sa spécialité ou métier en adaptant pour ce faire les moyens adéquats lui permettant d'assurer un excellent résultat final. Les salariés détenteurs

du diplôme «un des Meilleurs Ouvriers de France» entrent dans ce niveau.

Agent ayant acquis une haute maîtrise lui permettant de concevoir, répartir et coordonner le travail entre une ou plusieurs équipes, pouvant comprendre des salariés spécialisés qualifiés et hautement qualifiés, à une connaissance de technique et des moyens à employer correspondant à un niveau de conduite de travaux pour lesquels l'obtention des résultats fait appel à des solutions diversifiées et nécessitant d'importantes prises d'initiatives, réalise un programme d'ensemble sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique lui donnant des directives définissant les objectifs.

Ou/ Agent ayant atteint le niveau de Technicien supérieur dans un domaine particulier (production, maintenance, comptabilité commerciale, recherche) ou approfondi dans une des disciplines suivantes (scientifique, technique, juridique, économique, financière, commerciale, sociale...) ou possédant des connaissances techniques complémentaires relevant de plusieurs domaines, lui permettant de conseiller, orienter des techniciens dans leurs fonctions.

Dénomination	Certificats, licences, titres, diplômes	Équivalence, niveau éducation nationale	Coefficient
Technicien supérieur assimilé Cadre Cadre débutant	BTS, DUT, DEUG avec expérience BAC + 3 Maîtrise, Diplôme d'Ingénieur ou équivalent pour cadres débutant	Niveau IV supérieur Et Niveau III	315 à 330

Agent ayant des connaissances générales, techniques, technologiques scientifiques, correspondant à celle de diplômes universitaires ou de l'enseignement supérieur, d'un niveau IV supérieur ou III ou acquis par formation et expérience à un niveau équivalent, ayant acquis des savoirs, savoir faire ou compétences pour adapter ses interventions en fonction de l'interprétation, de l'analyse et la synthèse de situations qu'il est à même de rencontrer. Il a capacité à proposer des éléments de résolutions, et de modification le cas échéant des méthodes ou procédures existantes. Il peut être dans sa spécialité appelé à conseiller des salariés qualifiés ou hautement qualifié, des techniciens et agents de Maîtrise dans les cas inhabituels ou difficiles de leurs fonctions.

Ou Agent dans un domaine d'application ou d'intervention donné, susceptible d'assurer l'encadrement de collectif de travail, comprenant des salariés de qualification diverses, dans des niveaux inférieurs au sien. Il exerce ces compétences techniques et de management en participant à la détermination d'organisation, de conduites et de répartitions du travail pouvant mettre en œuvre des solutions inhabituelles, placé sous la responsabilité hiérarchique d'un cadre, il est à même d'apprécier les compétences du personnel et des moyens mis en œuvre sous sa responsabilité et de transmettre en ces domaines les besoins nécessaires.

Ou Cadre débutant ingénieur ou d'un niveau équivalent, ayant une expérience de moins d'un an (coefficient 315) ou d'une expérience de plus d'un an mais inférieure à 2 ans (coefficient 330).

Dénomination	Certificats, licences, titres, diplômes	Équivalence, niveau éducation nationale	Coefficient
- Ingénieur Cadre débutant - Assimilé cadre - Ingénieur Cadre confirmé	BTS + expérience ou formation, Maîtrise Diplôme d'ingénieurs ou équivalence	Niveau III à II	345 à 380

Cette catégorie regroupe les personnels assimilés cadres ayant une expérience pratique d'au moins 2 ans ainsi que les cadres et ingénieurs entrant dans leurs fonctions en raison de leur niveau de formation initiale ou continue ou capacités équivalentes reconnues et ayant 2 années d'expérience dans l'entreprise ou dans une entreprise de la profession (correspond au coefficient 345).

Agent ayant acquis par des études, ou formations et expériences pratiques personnelles, des connaissances générales et techniques appuyées, souvent sanctionnées par des diplômes et qui leur permettent notamment de se mettre rapidement au courant des questions de fabrication, d'étude, d'essais, d'achat ou vente etc... et qu'ils peuvent mettre en œuvre dans un ensemble de travaux nécessitant une maîtrise de la situation dans laquelle la marche à suivre est laissée à leur initiative.

Ces salariés, cadres ou ingénieurs répondant à leur hiérarchie de l'ensemble de leur secteur d'activité.

Dénomination	Certificats, licences, titres, diplômes	Équivalence, niveau éducation nationale	Coefficient
Ingénieurs et cadres	Diplôme d'ingénieur ou diplôme et titre sanctionnant une formation de 2 ^e ou 3 ^{ème} cycle universitaire ou en grande école ou équivalence	Niveau II Niveau I	440 à 550

Cadres administratifs, techniques, commerciaux etc... généralement placés sous la responsabilité directe de l'employeur ou d'un autre cadre ayant délégation de pouvoir de celui-ci en leurs domaines ou pour des responsabilités plus larges, ayant à diriger, coordonner, définir les travaux d'ouvriers, employés, techniciens ou/et agent de maîtrise ou cadres de niveaux hiérarchiques moins élevés et placés sous son autorité ou qui en un ou des domaines particuliers définit des programmes d'étude ou recherche, de réalisation et peuvent à ce titre participer à définir les programmes, proposer des objectifs et moyens à mettre en œuvre.

Ils possèdent de grandes compétences techniques, économiques et disposent d'une large autonomie de jugement et d'initiative, détiennent une large responsabilité de gestion.

Compte tenu de l'extrême diversité de nature, de structure, de niveau technique et d'importance des entreprises ou d'établissement, le classement des fonctions d'ingénieurs ou cadres dans les coefficients 440 à 550 sera établi selon :

- l'importance des compétences
- les difficultés de mise en œuvre de celles-ci
- l'autonomie d'action

Annexe II - Salaires garantis et rémunération minimale annuelle garantie

(Voir également «Salaires»)

À la date de conclusion de la présente convention, les parties signataires ont convenu, compte tenu de la situation des salaires réels pratiqués dans les entreprises et compte tenu de ce qu'étaient les garanties conventionnelles antérieures, du principe de départ établissant une grille salariale selon 3 pentes :

— Il est convenu que cette situation de grilles selon 3 pentes constitue une disposition provisoire de reconstruction de la grille, appelée à évoluer pour arriver à une hiérarchisation des salaires garantis à partir des coefficients et d'une valeur de point commun à toutes les catégories, cela du coefficient 100 au coefficient maximum de la grille.

— Les parties considèrent que la grille des salaires conventionnels garantis fera l'objet de négociations annuelles, pour que ceux-ci demeurent hiérarchisés et applicables et constituent un élément fort des politiques salariales pour les entreprises de la profession.

— Elles veilleront notamment dans ces négociations, à garantir à ce qu'aucun coefficient hiérarchique ne se retrouve avec un salaire mensuel et horaire garanti inférieur au SMIC.

Pour éviter le tassement entre coefficients, la délégation patronale s'engage au niveau des futures négociations de salaires mini, à intégrer dans leur réflexion le maintien d'une hiérarchie des salaires nécessaire au bon fonctionnement des entreprises.

Article 1 Garanties salariales

1-1

La grille de départ établie avec 3 pente, comporte 4 points donc 4 coefficients de référence :

- Point A coefficient 125
- Point B coefficient 190
- Point C coefficient 295
- Point D coefficient 660

1-2

Aucun salarié ne sera embauché au coefficient 100, l'embauche se faisant au minimum au coefficient 105 et dans les positions au-delà en rapport à la qualification selon les repères du système de classification.

Les positions des coefficients 105 et 115 prévoient à partir de l'embauche, une progression en fonction de l'ancienneté passée par le salarié dans celles-ci :

- Après un maximum de 3 mois dans le coefficient 105, le salarié doit passer au moins au coefficient 115,
- Après un maximum de 3 mois dans le coefficient 115, le salarié doit passer au moins au coefficient 125.
- Il va de soi que l'embauche et le maintien de ces positions, outre la remarque précédente impliquant une progression automatique, ne peut concerner que les salariés dont la qualification correspond aux niveaux tels que définis dans chacune d'elles par le système de classification.
- Les salaires horaires et mensuels garantis dans les positions 105 et 115 ne sera pas inférieur à celui fixé au coefficient 125.

1-3

À compter de la date d'application de la présente annexe.

Le salaire minima garanti mensuel est porté à :

(point A) : 1154,27 euros au coefficient 125

(point B) : 1227,00 euros au coefficient 190

(point C) : 1695,00 euros au coefficient 295

(point D) : 4517,00 euros au coefficient 660

La valeur du point complémentaire sera donc de :

Sur la première pente : $AB = 1,1189$

Sur la seconde pente : $BC = 4,4571$

Sur la troisième pente : $CD = 7,7315$

Tableau en euro avec points de repères intermédiaires et RMAG		Coef.	Salaires minima garantis mensuels	Taux	RMAG
Ouvriers et Employés	Agents non spécialisés	100	1154.27	6.83	
		105	1154.27	6.83	
		115	1154.27	6.83	
	Agents spécialisés	125	1154.27	6.83	14 128.00
		135	1165.45	6.90	14 265.22
	Agents qualifiés	145	1176.65	6.96	14 402.18
		155	1187.84	7.03	14 539.13
	Agents hautement qualifiés	165	1199.03	7.09	14 676.09
		175	1210.22	7.16	14 813.05
		190	1227.00	7.26	15 018.00
Techniciens et Agents de maîtrise		205	1293.86	7.66	15 836.81
		215	1338.43	7.92	16 382.37
		230	1405.29	8.32	17 200.70
Maîtres Ouvriers		250	1494.43	8.84	18 291.81
		265	1561.29	9.24	19 110.14
		295	1695.00	10.0 3	20 747.00
Techniciens supérieurs et Cadres	Techniciens supérieurs Et cadres débutants	315	1849.63		22 972.41
		330	1965.60		24 412.79
		345	2081.58		25 853.17
	Cadres Confirmés	380	2352.18		29 214.05
		440	2816.07		34 975.57
		550	3666.53		45 538.36
	Cadres dirigeants	660	4517.00		56 101.00

1-4

Les salaires minima garantis mensuels s'entendent, au niveau de la Convention Collective Nationale, à l'exclusion de toutes primes, majorations, gratifications, de quelque nature que ce soit, ainsi que des indemnités ayant un caractère de remboursement de frais.

Ces salaires minima garantis mensuels incluent la compensation pour réduction de la durée du travail au titre de la loi du 19 janvier 2000 (celle-ci ayant pu faire l'objet d'une ligne dite de compensation différentielle, sur le bulletin de paie).

Ils s'entendent pour un horaire légal mensuel de 151 h 66 ou tout autre horaire inférieur pratiqué équivalent à un contrat à temps plein dans l'entreprise ou la situation de travail considérée.

La grille ci-dessus comporte une colonne taux, il s'agit des taux représentant la colonne salaire minima garanti mensuel divisé par 169.

En dehors de la configuration où le salaire est établi sous la forme de deux lignes, la détermination du taux horaire garanti d'un salarié se fait alors en divisant son salaire mensuel garanti par l'horaire légal mensuel ou l'horaire inférieur pratiqué considéré comme un temps plein.

Article 2 Rémunération minima annuelle garantie

Compte tenu des différences constatées entre les entreprises dans le champ d'application de la présente convention, sur certains des éléments de rémunération garantie pratiqués et versés à périodicité mensuelle ou non mensuelle

(prime de vacances, prime de fin d'année, 13^e mois...) et des difficultés réelles pour le moment de définir à partir de là une base conventionnelle sur ces garanties, il est décidé au niveau de la profession, en plus de la garantie salariale sur les salaires minima mensuels garantis, de mettre en place une RMAG (rémunération minimum annuelles garantie).

2-1

La rémunération minimale annuelle garantie, n'a pas pour finalité de se substituer, y compris à l'occasion de la mise en place d'aménagement du temps de travail sur tout ou partie de l'année, au salaire minima mensuel défini dans la profession qui reste avec le salaire horaire qui en découle, la garantie minimale pour les salariés mensuels ou mensualisés ou encore payés à l'heure (salariés en contrats temporaires).

2-2

Il est convenu que le montant de la RMAG est hiérarchisé et dans tous les cas qu'il sera supérieur à 12 fois le salaire mensuel garanti de chaque catégorie.

2-3

En cas d'entrée et de sortie du personnel en cours d'année, la RMAG sera calculée sur la base du prorata temporis de présence à l'effectif de l'entreprise.

2-4

En cas de changement de catégorie en cours d'année, la RMAG sera calculée proportionnellement au temps passé dans chacune des catégories, toutefois, s'il résulte de ce changement une augmentation d'un élément de rémunération à périodicité non mensuelle, lié au statut, celle-ci devra s'ajouter à la RMAG moyenne obtenue.

2-5

Pour toute période d'absence pour laquelle le salarié n'a pas le maintien de sa rémunération intégrale ou une indemnisation couvrant à 100 % la rémunération qu'il aurait dû percevoir s'il n'avait pas été absent durant cette période, pour vérifier la RMAG il convient d'effectuer un calcul au prorata temporis excluant cette période d'absence, mais de rajouter à la RMAG les rémunérations maintenues ou indemnités versées au titre de l'absence.

Pour toute période d'absence pour laquelle il y a maintien de la rémunération intégrale ou indemnisation à 100 %. Cette période est prise en compte comme un mois travaillé et le complément versé par l'employeur pour assurer le maintien de la rémunération ou l'indemnisation de 100 % est pris en compte pour vérifier la RMAG.

2-6

La rémunération minimale annuelle garantie s'applique à l'ensemble des salariés à temps plein et au prorata pour les salaires à temps partiel :

- Salaire de base, y compris l'indemnisation en cas d'accident, de maladie, de maternité :
 - Prime de vacances,
 - Prime de fin d'année,
 - Prime d'objectif, de rendement, de production, de productivité existante,
 - Gratifications collectives ayant un caractère obligatoire ou répétitif,
 - Rémunération en nature,
 - Les compensations pour réduction de la durée du travail au titre de la loi du 19 janvier 2000.

N'entre de ce fait pas en compte, entre autres, les éléments suivants :

- Indemnités liées aux conditions particulières des postes de travail,
- Primes exceptionnelles et individuelles à caractère non répétitif,
- Le remboursement des frais,
- Les heures supplémentaires ou complémentaires,
- Les primes de transport,
- Intéressement et participation,
- Prime d'ancienneté.

Article 3 Prime d'ancienneté

Mod. par Avenant n° 3, 25 nov. 2004, étendu par arr. 26 juin 2007, JO 30 juin, applicable à sa date de conclusion
Sans préjudice des éventuelles améliorations qui pourraient leur être apportées dans le cadre des négociations

d'entreprises ou d'établissements, il est décidé les dispositions ci-après :

3-1

Il est défini une nouvelle règle de détermination et d'évolution de la prime d'ancienneté conventionnelle.

Cette règle est opposable à toutes les entreprises de la profession entrant dans le champ d'application de la convention collective de l'union des métiers du verre, et cela dès l'arrêté d'extension de cette convention collective et de ses annexes.

3-2

Il est cependant garanti que, dans les entreprises où étaient, antérieurement à la conclusion de la présente disposition, appliquées d'autres règles collectives de détermination et d'évolution dans le temps de la prime d'ancienneté, qui seraient plus favorables aux salariés de l'entreprise que ce qui résulterait de la présente règle conventionnelle, celles-ci continueront à s'appliquer.

(Avenant n° 3, 25 nov. 2004, étendu) Il en est de même lorsque ces règles plus favorables pour le salarié sont tirées de son contrat de travail.

3-3

Dans le respect des dispositions particulières précisées au paragraphe 3-2 du présent article, il est au moins versé au salarié, mensuellement et par 12^e, une prime d'ancienneté, correspondant à la base forfaitaire annuelle établie ci-après :

3-4

La base annuelle forfaitaire de prime d'ancienneté est calculée selon trois niveaux regroupant) plusieurs coefficients hiérarchiques :

- Niveau 1 - coefficient 125 à 175
- Niveau 2 - coefficient 190 à 295
- Niveau 3 - coefficient 315 à 345

3-5

Le niveau 1 sert de référence pour établir les montants des niveaux 2 et 3,

Le niveau 2 est calculé en multipliant le niveau 1 par 2,

Le niveau 3 est calculé en multipliant le niveau 1 par 3.

3-6

Les niveaux sont calculés sur la base de :

- 3 % pour 3 ans
- 6 % pour 6 ans
- 9 % pour 9 ans
- 12 % pour 12 ans
- 15 % pour 15 ans
- 18 % pour 18 ans

3-7

À compter du 1^{er} février 2005

Mod. par Résultant de : Avenant n° 4 du 8 février 2005, étendu par arr. 15 mars 2007, JO 27 mars, applicable sans dérogation possible

La base de calcul de la prime d'ancienneté des salariés est revalorisée d'au moins 3,76 % à compter du 1^{er} février. À la même date, la base annuelle forfaitaire de prime d'ancienneté définie à l'article 3 de l'annexe II de la convention collective sera calculée à partir du montant de 2 428

Cela donnant les forfaits ci-après :

Coefficient	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans	18 ans
125 à 175	72,84	145,68	218,52	291,36	364,2	437,04

Coefficient	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans	18 ans
190 à 295	145,68	291,36	437,04	582,72	728,4	874,08
315 à 345	218,52	437,04	655,56	874,08	1 092,6	1 311,12

3-8

Le montant en question sera renégocié chaque année, à l'occasion des négociations sur les salaires minima garantis mensuels et sur la rémunération minima annuelle garantie (RMAG).

3-9

Sous réserve de dispositions plus favorables résultant d'accords ou d'usages d'entreprise, la base forfaitaire s'arrête au coefficient 345 par analogie aux dispositions figurant dans certaines conventions collectives antérieures regroupées dans l'union des métiers du verre.

Il est cependant décidé qu'à l'occasion du passage dans une position hiérarchique supérieure au 345, le salarié ne pourra pas bénéficier d'une rémunération garantie inférieure à celle qu'il détenait auparavant, prime d'ancienneté acquise comprise.

Article 4 Prime de panier

La valeur conventionnelle de référence à partir de laquelle est établie la prime de panier dont il est fait mention à l'article 37, paragraphe 2 des clauses générales de la convention collective de l'union des métiers du verre, est fixée à ce jour à 4,37 euros. Elle sera revalorisée chaque année selon besoin et correspondra au moins à 1,5 fois le minimum garanti légal fixé chaque année par l'administration et publié au journal officiel.

Article 5 Négociations

5-1

Les parties devront se réunir pour négocier sur les salaires, la RMAG et la prime d'ancienneté, selon besoin et en tout état de cause au moins une fois l'an, conformément aux dispositions légales.

5-2

Les entreprises relevant du champ d'application devront faire parvenir toutes informations nécessaires aux parties, pour qu'elles puissent conduire ces négociations en connaissance de cause.

Un rapport de branche sera ainsi établi et remis aux organisations syndicales de salariés, concernées, au moins 15 jours avant le début des négociations salariales prochaines.

Les parties détermineront la nature des informations permettant d'établir et d'étoffer au mieux ce rapport, à l'occasion des réunions de négociations salariales prochaines.

Annexe III - Remboursement des frais de déplacement et de séjour des délégués syndicaux

En référence aux articles 8 et 56 des Clauses Générales, les salariés relevant de la présente Convention seront remboursés de leurs frais de déplacement et de séjour.

à raison de :

— repas : 18,29 euros

— chambre : 53,36 euros

(petit déjeuner inclus)

Annexe IV - Durées et aménagements du temps de travail

Les dispositions de la présente annexe découlent entre autre des diverses dispositions des accords conclus sur ce sujet dans les branches professionnelles relevant de la convention collective de l'union des métiers du verre. Elles prennent en compte également les dispositions légales, réglementaires ou résultant d'accords interprofessionnels nationaux intervenus antérieurement à sa conclusion.

Dans la mesure où des dispositions plus favorables aux salariés viendraient à être établies dans un champ professionnel et géographique plus large et incluant de fait le champ conventionnel auquel est rattachée cette annexe, ces nouvelles dispositions s'appliqueront de plein droit. Des négociations s'ouvriront alors à l'initiative de la partie la plus diligente, afin d'examiner les possibilités d'adapter la présente annexe à la situation nouvelle ainsi créée.

Article 1 Application

Les dispositions de la présente annexe s'appliquent à toutes les entreprises et leurs dépendances qui relèvent du champ d'application de la convention collective nationale de l'union des métiers du verre et ce pour tous les salariés qu'elles occupent.

La durée du travail et son organisation s'effectueront de manières différentes dans l'entreprise selon que celle-ci concerne un travail en discontinu en horaires de jour, à un recours à un régime de travail posté selon des horaires essentiellement de jour, ou encore selon un régime de travail posté semi-continu.

Cette annexe encadre les conditions de leurs mise en œuvre elle renferme à ce titre également les dispositions relatives au recours au travail de nuit et aux garanties qui lui sont attachées.

Article 2 Temps de travail effectif

Le temps de travail effectif s'entend le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

D'autres périodes, bien que le salarié ne soit pas à la disposition de l'employeur et à devoir se conformer à ses directives, sont de plein droit considérées comme temps de travail effectif, compte tenu des dispositions légales, conventionnelles qui les assimilent à un temps de travail effectif.

Exemples : heures de délégations syndicales ou des institutions représentatives du personnel ; participation aux réunions syndicales, d'expression, réunions des dites institutions qui se déroulent avec l'employeur ou un de ses représentant ; commissions paritaires et réunions préparatoires de celles-ci ; formations économiques, sociales et syndicales, telles que définies dans la présente convention ; temps consacré aux élections professionnelles, visites médicales du travail.

Article 3 Conditions de travail et pauses

3-1 Conditions de travail

Dans le respect des dispositions de l'accord cadre interprofessionnel du 17 mars 1975 modifié par avenants et concernant l'amélioration des conditions de travail, il est souligné que, concernant l'organisation du travail, la charge de travail et les conditions dans lesquelles le travail est exécuté, doivent être compatibles avec les exigences de santé physique, mentale et morale des salariés. Le respect de ces exigences étant une condition nécessaire au développement des personnalités et des qualifications des salariés.

Les normes de travail ne doivent pas conduire à un rythme de travail, une intensité et durée d'efforts musculaires ou/et intellectuels, à une tension nerveuse, imposant une fatigue excessive.

Toutes mesures appropriées devront être prises en consultation des institutions représentatives du personnel (CE, CHSCT, DP) et des syndicats, pour le respect de ces principes, notamment en ce qui concerne la question des effectifs (nombre et qualification), celle de la conduite, répartition et organisation du travail, et du temps et des horaires, pendant lesquels il est effectué (volume, nature, cadences, rythmes, séquences, durées..).

Il s'agit de rester dans un cadre normal d'efforts, de conditions et ambiance de travail, tout en concourant à développer en faveur du salarié et de l'entreprise, à un enrichissement du contenu du travail et à sa valorisation.

Les dispositions de la présente annexe s'inscrivent dans la perspective du développement de l'emploi et de l'amélioration des conditions de vie personnelle et professionnelle des salariés les signataires s'accordent à considérer que les heures dégagées par la réduction du temps de travail serviront à maintenir et à développer l'emploi.

3-2 Temps de pauses

Les temps de repos ou de pauses participent de cette démarche. Ils correspondent pour les salariés à des exigences, de préservation, de reconstitution et de développement de leur force de travail et de leur santé.

Ils contribuent entre autre, à des besoins de récupération ou d'acquisition de capacités physiques, intellectuelles, morales qui leur permettent dans et hors travail, de s'épanouir et d'évoluer socialement.

Dans tous les cas où le travail est effectué à des cadences ou à un rythme imposés, collectivement ou individuellement, les gammes ou plannings de travail doivent prévoir des temps de pause non récupérables et les mesures prises dans ce cadre ne doivent pas entraîner une diminution du salaire ou autres éléments de rémunération des intéressés.

Les temps de pauses sont précisés au niveau de chaque entreprise. Ils devront respecter les dispositions légales réglementaires et conventionnelles en vigueur. Ils ne font pas obstacle toutefois aux dispositions plus favorables aux salariés qui ont été accordées ou viendraient à l'être dans l'entreprise par suite d'usages ou accords propres à celle-ci, en rapport à des spécificités de travail ou autres.

Article 4 Travail en discontinu et selon un horaire de jour

Mod. par Avenant n° 3, 25 nov. 2004, étendu par arr. 26 juin 2007, JO 30 juin, applicable à sa date de conclusion.

4-1 Définition

Le travail en discontinu en horaire de jour, s'entend comme étant une organisation quotidienne du travail selon le principe de deux demi-journées séparées par un temps de déjeuner le midi. Ce temps de déjeuner doit être suffisant pour pouvoir prendre son repas dans de bonnes conditions.

4-2 Durée du travail

Il est rappelé qu'à compter du premier jour du mois civil suivant la parution de l'arrêté d'extension des accords relatifs à la réduction et l'aménagement du temps de travail conclus dans les branches composant l'union des métiers du verre, la durée hebdomadaire de travail ou la durée moyenne hebdomadaire de travail selon les dispositions ci-après et contenues dans les dits accords ceci sous réserve de l'application des articles L. 212-1 et L. 212-1-1 du code du travail, a été abaissée à 35 heures.

Les réductions d'horaires intervenant dans le cadre du passage aux 35 heures pouvant revêtir une ou plusieurs des formes suivantes :

- réduction de la durée journalière
- réduction de la durée hebdomadaire
- réduction du nombre de jours travaillés dans l'année par l'octroi de jours de repos pris de façon individuelle ou collective.
- mise en œuvre d'un dispositif de modulation des horaires sur tout ou partie de l'année pour répondre aux variations de la charge de travail et ceci sous réserve de l'application de l'article L. 212-8 du code du travail

4-2-1 Réduction du temps de travail sous forme de jour de repos

La réduction du temps de travail sous la forme de jour de repos peut être organisée selon les modalités déterminées au niveau de chaque entreprise ou établissements par la voie de la négociation et d'accords collectifs de travail conclu après avis s'il existe du CE, du CHSCT, ou à défaut des délégués du personnel.

Les modalités de prise des jours de repos correspondant à tout ou partie de la réduction du temps de travail définies dans ce cadre pourront être les suivantes :

- Les jours de repos pourront être accordés chaque semaine ou quinzaine, ou encore par cycle. L'horaire de travail étant réparti, par dérogation conventionnelle en application de l'article L. 212-2 alinéa 3 du code du travail, sur quatre jours et demi ou sur quatre jours ou autre répartition sur certaines ou toutes les semaines dans le respect des dispositions légales.
- Les jours de repos pourront être accordés selon un calendrier fixé à l'avance privilégiant les périodes de vacances scolaires en tenant compte des souhaits exprimés par les salariés.

Ces derniers pourront en déterminer au moins la moitié si cela est compatible avec l'organisation de l'atelier ou service et ceci sous réserve de l'application de l'article L. 212-9 (paragraphe II) du code du travail, qui souligne que : «les délais maxima de prise des jours de repos RTT et les modalités des droits à rémunération devront être fixés

par accord d'entreprise».

— en tout état de cause la prise d'une partie des jours de repos devra demeurer au choix du salarié

Le choix de l'une ou l'autre de ces modalités et de leurs combinaisons pourra être différent selon les services.

4-2-2

Organisation du temps de travail dans le cadre d'une modulation

En égard aux fluctuations des charges de travail qu'impliquent les spécificités de la branche, les entreprises relevant de la convention de l'union des métiers du verre pourront recourir par accord d'entreprise à une modulation du temps de travail sur tout ou partie de l'année dans le respect des dispositions légales et celles définies ci-après :

L'accord d'entreprise instituant la modulation doit obligatoirement comporter :

— La motivation justifiant le recours à une organisation modulée du temps de travail

— La programmation indicative prévisionnelle de la modulation dans l'année civile

— Les services, ateliers et personnels concernés par cette mesure

— L'amplitude donnée à la modulation et les modalités d'organisation du temps de travail journalier et hebdomadaire durant cette modulation

— Les conditions du recours au chômage partiel

(Avenant n° 3, 25 nov. 2004, étendu) Le droit à repos compensateur des travailleurs n'ayant pas travaillé pendant la totalité de la période de modulation.

Toute modification de cette programmation affectant les horaires prévus affichés donnera lieu à consultation du comité d'établissement ou comité d'entreprise et du CHSCT ou à défaut des délégués du personnel.

Elle sera portée à la connaissance du personnel par voie d'affichage dans un délai défini par l'accord d'entreprise ou d'établissement, ce délai ne pourra être inférieur à sept jours ouvrés.

Amplitude de la modulation

L'horaire hebdomadaire de travail des salariés pourra varier en référence à l'horaire moyen hebdomadaire de 35 heures, de telle sorte que les heures effectuées au-delà et en deçà de celui-ci se compensent arithmétiquement dans le cadre de la période de modulation adoptée.

L'aménagement de la durée du travail ne devra pas avoir pour effet d'entraîner des horaires hebdomadaires de travail inférieurs à 24 heures ou supérieurs à 44 heures.

Dans ce cadre, les limites hautes et basses de la modulation feront l'objet de négociations au niveau de l'entreprise en vue d'accords plus favorables aux salariés en fonction de l'organisation du travail.

Heures supplémentaires

Les heures effectuées au delà de la limite hebdomadaire supérieure de la modulation sont considérées comme heures supplémentaires. Elles seront payées avec le salaire du mois ou du mois suivant (dans lequel est prise en compte la semaine de travail où elles ont été effectuées) et ceci sous réserve de l'application de l'article L. 212-8-5 (2^{ème} alinéa) du code du travail.

— Elles donnent lieu aux majorations légales et conventionnelles.

— Elles s'imputent sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

— Elles donnent lieu au repos compensateur prévu à l'article L. 212-5-1 du code du travail.

(Avenant n° 3, 25 nov. 2004, étendu) Dans la mesure où le salarié est embauché à temps plein, le respect des obligations contractuelles imposent que sa rémunération corresponde à un temps plein. Les déficits d'heure du fait des sous charges d'activité doivent donc rester à la charge de l'entreprise sous réserve de l'application du régime de chômage partiel

Les heures non travaillées résultant d'une absence du salarié ne seront décomptées que dans la mesure où celles-ci peuvent, en vertu des dispositions de l'alinéa 11 de l'article L. 212-8 du code du travail, faire l'objet d'une récupération et n'auront pas été récupérées du fait du salarié.

Dans le cas où sur la période de modulation, l'horaire moyen hebdomadaire de 35 heures a été dépassé, les heures effectuées au-delà de cet horaire hebdomadaire ont la nature d'heures supplémentaires.

Ces heures ouvrent droit aux majorations de salaires conventionnelles, elles s'imputent sur le contingent annuel d'heures supplémentaires, devront le cas échéant donner lieu à l'attribution du repos compensateur obligatoire.

Les heures effectuées au-delà ou en deçà de l'horaire moyen de 35 heures sur la période de décompte feront l'objet d'une régularisation en fin de période de modulation.

Le paiement de ces heures excédentaires et des majorations y afférent peut être remplacé en totalité ou en partie par un repos équivalent en accord avec les intéressés.

Dans le cadre de toutes mesures concourant à une annualisation du temps de travail, notamment dans le cadre des dispositions de modulations abordées à ce chapitre, la durée annuelle de travail correspondant à la moyenne de 35 heures hebdomadaire est calculée selon la règle ci-après :

Il convient de partir du nombre de jours de l'année civile en question (365 ou 366) puis de retrancher de ce nombre :

- a) le nombre de repos dominicaux compris dans cette année
- b) le nombre de jours ouvrables de congés payés légaux annuels
- c) le nombre de jours fériés chômés ou ayant donné lieu à un repos compensateur
- d) les congés payés supplémentaires accordés en raison de dispositions conventionnelles.

Le résultat ainsi obtenu est ensuite divisé par 6 (nombre maximum de jours ouvrables dans une semaine), puis multiplié par 35 heures.

La durée annuelle ainsi obtenue ne pourra toutefois pas être supérieure à 1600 heures.

Les heures effectuées au-delà de la durée annuelle telle que définie ci-dessus ont également le caractère d'heures supplémentaires ouvrant droit à majoration et au repos compensateur obligatoire.

Rémunération et régularisation

Dans le respect du statut des salariés mensuels ou mensualisés, la rémunération des salariés en modulation est lissée indépendamment de l'horaire réellement accompli dans le mois et compte tenu des règles ci-avant énoncées.

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période de modulation du fait de son entrée ou départ de l'entreprise en cours de cette période de décompte de l'horaire, sa rémunération sera régularisée sur la base de son temps réel de travail au cours de sa période de travail, par rapport à l'horaire hebdomadaire moyen de 35 heures.

Toutefois, le salarié touché par un licenciement ou toute autre mesure prise à l'initiative de l'employeur ne lui permettant pas d'accomplir la totalité de la période de modulation conservera le supplément éventuel de rémunération qu'il a perçu par rapport à son temps de travail réel. Cette disposition s'appliquera en cas de départ en retraite ou de mesure de cessation anticipée d'activité qui viendrait à être mise en place dans l'entreprise et le concernant.

(Avenant n° 3, 25 nov. 2004, étendu) Pour toute régularisation concernant la rémunération du salarié qui impliquerait une ou des retenues sur celle-ci, l'employeur devra respecter les dispositions qui limitent la fraction saisissable de la rémunération.

Personnel sous contrat à durée déterminée

Les salariés sous contrat à durée déterminée et les salariés intérimaires ne sont pas visés par le présent dispositif de modulation. Ils suivront toutefois l'horaire du poste de travail où ils sont affectés et leur rémunération sera réglée au cas par cas dans l'entreprise et ceci sous réserve de l'application des articles L. 143-2, L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du code du travail.

4-3

Durée maximale de travail et obligation de repos

- La durée maximale journalière du travail est de dix heures
- La durée maximale hebdomadaire du travail est de quarante six heures
- La durée moyenne hebdomadaire du travail calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives ne pourra pas dépasser quarante quatre heures
- Le repos quotidien doit avoir une durée minimale de onze heures consécutives
- Le repos hebdomadaire doit avoir une durée minimale de vingt-quatre heures consécutives auxquelles s'ajoutent les onze heures consécutives minimales de repos quotidien
- Le repos hebdomadaire est en principe de deux jours consécutifs comprenant le dimanche

Heures supplémentaires

Sous réserve des dispositions relatives à la modulation, les heures effectuées au-delà de la durée légale de travail ou de la durée inférieure considérée comme équivalente, sont des heures supplémentaires. Elles ouvrent droit à une majoration qui ne pourra être inférieur à :

- 25 % du salaire horaire réel du salarié, pour les huit premières heures supplémentaires
- 50 % de ce salaire, pour les heures supplémentaires au-delà de la huitième heure supplémentaire

Le décompte des heures supplémentaires se fait sur la base de la semaine civile sans préjudice des dispositions de l'article 8 du décret du 13 février 1937 relatif au décompte des heures supplémentaires effectuées dans le cadre des dispositions dérogatoires fixées à l'article 6 du dit décret concernant les professions du verre.

Article 5

Travail posté semi-continu

5-1

Le recours à une telle organisation est dans tous les cas soumise aux dispositions prévues dans le cadre de la loi n° 2001-339 du 9 mai 2002 et du décret n° 2002-792 du 3 mai 2002 et de la présente annexe.

Les salariés dans un régime de travail posté en semi-continu bénéficient de leur réduction du temps de travail, de manière hebdomadaire, ou sous forme de jours de repos programmés notamment à l'occasion de ponts. Ils pourront également se voir accorder une diminution du temps de travail sur le dernier poste de travail de nuit de la semaine ou à la reprise du premier poste du lundi matin.

Le travail pourra également être établi selon un cycle défini dans le cadre d'un accord d'entreprise. Le travail posté semi-continu s'entend toute organisation du travail, en équipes successives, fonctionnant de jour et de nuit, mais pour laquelle il y a l'obligation d'un repos hebdomadaire de fin de semaine comprenant au moins deux jours consécutifs dont le dimanche.

5-2

La durée hebdomadaire de travail, ou hebdomadaire moyenne de travail calculée sur un cycle, et sur l'année est dans le cadre d'un régime de travail en semi-continu, conventionnellement fixé à 33 h 60/100.

5-3

Dans tous les cas la durée maximale de travail effectif ou assimilée à du travail effectif ne peut dépasser 44 h sur une semaine.

5-4

La durée maximale de travail quotidienne et pour chaque poste est fixée à 8 h. Elle peut de manière très exceptionnelle être portée à 10 h dans les cas suivants :

5-4-1

Travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour prévenir des accidents imminents, organiser des mesures de sauvetage, ou réparer des accidents survenus au matériel, aux installations ou bâtiments de l'établissement et requérant obligatoirement la contribution des salariés en question.

5-4-2

Maintien au poste pour assurer la continuité du service au moment du changement d'équipe, en cas d'absence imprévisible d'un ou plusieurs salariés, préjudiciable à la sécurité des installations, personnes et productions en cours.

Cette faculté n'étant ouverte que si l'employeur ne dispose pas d'autres moyens pour répondre à cette situation exceptionnelle et d'urgence. Il devra prendre toutes dispositions pour régler dans les limites ainsi fixées le problème afin de limiter le maintien du salarié dans son poste au-delà de l'horaire normal de celui-ci et prendre toutes mesures pour éviter et lever tout problème que cela pourrait occasionner au salarié concerné (transports, obligation personnelle, prévenance du conjoint ou du tiers, etc.).

5-4-3

Des décrets prévoient également la possibilité de prolonger la durée du travail effectif à titre temporaire au-delà des 8 h, pour des travaux exécutés dans l'intérêt de la sûreté et de la défense nationale ou d'un service public, sur ordre du gouvernement constatant la nécessité de la dérogation.

Les limites sont dans ce cadre fixées pour chaque cas, de concert entre le Ministre du travail et le ministre qui ordonne les travaux.

5-5

Heures supplémentaires

Dans tous les cas de dérogation ci-avant fixées, les heures effectuées dans ce cadre au-delà des 8 h quotidiennes sont de plein droit considérées comme étant des heures supplémentaires.

En dehors de ce cadre, les heures supplémentaires se décomptent sur la semaine ou sur le cycle établi dans le cas où ce type d'organisation en cycles a été mise en place ; Les huit premières heures supplémentaires sont majorées à 25 % et les heures supplémentaires effectuées au-delà de la huitième heure sont majorées à 50 %. Les heures supplémentaires et leurs majorations sont applicables au calcul de la prime d'ancienneté versée au salarié selon son horaire de travail effectué.

La durée du travail hebdomadaire pourra atteindre la moyenne de 40 h sur une période ne dépassant pas quatre

semaines consécutives à la condition que le personnel soit employé selon une organisation dans laquelle la durée du travail quotidien ne soit en aucun cas supérieur à 8 h et que la durée du repos compris entre deux postes consécutifs d'une même équipe ne soit pas inférieure à 16 h.

5-6

Le repos consécutif entre deux postes d'une même équipe pourra dans les cas des dérogations exceptionnelles telles que fixées au paragraphe 5-4 du présent article, être ramené à douze heures minimum au lieu des seize heures.

Le repos hebdomadaire continu ne peut en aucun cas être inférieur aux 24 h du dimanche, auxquels s'ajoutent les 16 h de repos quotidiennement prévus entre deux postes consécutifs d'une même équipe. Il est en principe, au moins égal à 48 h consécutifs le week-end, dans lesquelles impérativement est compris l'ensemble des heures du dimanche. Sous réserve des dispositions plus favorables, les salariés postés en semi-continu, bénéficient de la pause telle que fixée à l'article 26 de la convention collective de l'union des métiers du verre. Il appartient également à l'employeur de respecter les obligations légales et réglementaires fixant les limites au-delà desquelles aucun salarié selon le travail qu'il effectue, ne peut être employé de manière continue, ainsi que les temps de pause, repos qui s'imposent au moins à lui de ce fait.

5-7

En cas d'organisation du travail en équipes successives, la composition de chaque équipe sera indiquée nominativement avec les horaires précis établis et pratiqués pour chacune d'elle soit sur la semaine, soit dans le cadre d'un cycle et durant l'année civile.

Ces informations signées de l'employeur ou de son représentant font d'une part l'objet d'un affichage en caractères lisibles et apposé de façon permanente dans chacun des lieux de travail auxquels ces organisations s'appliquent.

Elles sont d'autre part portées également dans un registre spécial tenu constamment à jour et mis à la disposition des services de l'inspection du travail. Elles y sont consultables à tout moment par les délégués ou membres des institutions représentatives du personnel et les délégués syndicaux de l'entreprise, ainsi que le cas échéant et selon besoins, par le(s) représentant(s) légalement mandaté(s) pour assister le ou les salariés.

Article 6

Travail posté en horaires de jour

Mod. par Avenant n° 3, 25 nov. 2004, étendu par arr. 26 juin 2007, JO 30 juin, applicable à sa date de conclusion.

6-1

(Avenant n° 3, 25 nov. 2004, étendu) Ce régime de travail concerne les organisations en un poste ou deux postes se succédant en horaires de jour essentiellement et ne faisant pas entrer les personnels qui s'y trouvent affectés, dans la catégorie des salariés ayant un statut de salariés de nuit «en application notamment des dispositions de l'article 7, § 7-2 de la présente annexe».

Ils peuvent cependant sur certains de leurs postes, avoir une ou deux heures maximum de ceux-ci se situant soit au début, soit à la fin de la plage des horaires de nuit telle définie conformément à l'article de la présente annexe. Les salariés dans ce régime de travail posté bénéficient de leur réduction du temps de travail, soit sur chacun de leur poste, soit sur la semaine, soit sous la forme de postes de repos programmés sur l'année notamment à l'occasion de ponts ou encore dans le cadre d'un cycle défini par accord d'entreprise.

6-2

La durée hebdomadaire du travail ou hebdomadaire moyenne de travail calculée sur le cycle et sur l'année est fixée à 35 h.

6-3

Dans tous les cas, la durée maximale de travail effectif ou assimilé à du travail effectif, ne peut dépasser 44 h sur une semaine.

La durée maximale de travail quotidienne et pour chaque poste est fixée à 8 h, sauf situation très exceptionnelle dans les conditions décrites aux articles précédents (5-4-1 / 5-4-2 / 5-4-3), celle-ci peut être portée à 10 h.

Conformément au décret relatif aux verreries du 13 février 1937, la durée de travail pourra être prolongée dans la limite de 75 heures par an, pour les travaux urgents et exceptionnels, en cas de surcroît extraordinaire de travail, sans que la durée du travail puisse être prolongée de plus d'une heure par jour, vis à vis de l'horaire normal et habituel du poste, et excéder 9 h dans celui-ci.

S'agissant des heures supplémentaires, des pauses, des repos quotidiens et hebdomadaires, ou encore des informations relatives à la composition des équipes et horaires établis, il y a lieu de se référer aux dispositions correspondantes prévues à l'article 5 (5-5 / 5-6/ 5-7) de la présente annexe.

Article 7

Travail de nuit

Mod. par Avenant n° 3, 25 nov. 2004, étendu par arr. 26 juin 2007, JO 30 juin, applicable à sa date de conclusion.

Préambule

Conscientes des impératifs techniques, économiques et sociaux qui peuvent avoir pour conséquence le recours au travail posté et au travail de nuit, les parties signataires du présent accord s'associent pour considérer que l'on doit s'efforcer de ne pas en développer l'usage, mais bien au contraire, à tendre à le restreindre, voire à le supprimer autant que faire se peut compte tenu des contraintes qu'il impose aux salariés, à leur vie familiale et sociale, pour leur santé.

Conformément à la loi 2001-397 du 9 mai 2001 et au décret 2002-792 du 3 mai 2002, le recours au travail de nuit doit être exceptionnel et limité strictement aux situations justifiées au niveau de l'entreprise par la nécessité d'assurer la mise en sécurité du site, la continuité de l'activité économique et des services d'utilité sociale.

Il doit prendre en compte les impératifs de protection de la sécurité et de santé des travailleurs ainsi que leurs contraintes familiales et sociales.

7-1

Horaires de nuit

Est considéré comme travail exécuté en horaires de nuit, tout temps de travail effectif ou assimilé à du travail effectif, accompli à l'intérieur de la plage horaire allant de 21 heures à 7 heures.

7-2

Travailleur de nuit

Est considéré comme travailleur de nuit, pour l'application du présent accord, tout salarié qui :

- soit accomplit selon son horaire habituel, au moins deux fois, sur les semaines travaillées, au moins trois heures de travail effectif, au cours de la plage horaire définie au paragraphe précédent du présent accord,
- soit effectue sur une année calendaire, ou sur une période quelconque de 12 mois consécutifs, au moins 270 heures de travail effectif au cours de cette même plage horaire,

7-3

Organisation du travail de nuit

7-3-1

Dans le cas de la mise en place du travail de nuit, dans une entreprise ou un établissement, il leur appartiendra d'apporter les justifications du recours à celui-ci.

7-3-2

La durée quotidienne du travail effectuée par un travailleur de nuit ne peut excéder 8 heures. Elle peut toutefois être portée dans les cas de dérogation exceptionnels ci-après, à 10 heures maximum.

Par dérogations exceptionnelles il faut entendre :

- Travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour prévenir des accidents imminents, organiser des mesures de sauvetage ou réparer des accidents survenus au matériel, aux installations ou bâtiments de l'établissement et requérant obligatoirement la contribution des salariés en question.
- Maintien dans le poste rendu nécessaire pour assurer la continuité du service au moment du changement d'équipe, en cas d'absence imprévisible d'un ou plusieurs salariés de l'équipe suivante, préjudiciable à la sécurité des installations, personnes et production en cours.

Cette faculté n'étant ouverte que si l'employeur ne dispose pas d'autres moyens pour répondre à cette situation exceptionnelle et d'urgence. Il devra prendre toutes les dispositions pour régler dans les limites ainsi fixées, le problème, et afin de limiter le maintien du salarié dans son poste au-delà de l'horaire normal de celui-ci.

L'employeur devra prendre toutes mesures pour éviter ou lever tout problème que cela pourrait occasionner au salarié concerné (transport, prévenance d'un tiers ou conjoint, obligations personnelles,...)

Dans tous les cas de dérogation ci avant fixés, les heures effectuées dans ce cadre au-delà de huit heures quotidiennes sont de plein droit considérées comme étant des heures supplémentaires. En dehors de ce cadre, les heures supplémentaires se décomptant sur la semaine ou sur le cycle établi, selon le régime de travail adopté.

(Avenant n° 3, 25 nov. 2004, étendu) Les heures effectuées dans ce cas, au delà des 8 heures quotidiennes, donneront lieu à un repos d'une durée équivalente au nombre d'heures en question effectuées.

7-3-3

La durée hebdomadaire de travail des travailleurs de nuit ne doit pas dépasser 40 heures.

7-3-4

Pour tout poste ou intervention d'une durée d'au moins 6 heures consécutives, le salarié bénéficie d'une pause minimum de 30 minutes rémunérée comme temps de travail et entrant, s'il y a lieu, dans le calcul des heures supplémentaires.

7-3-5

L'entreprise veillera à la répartition des horaires des travailleurs de nuit. Celle-ci doit avoir pour objectif l'articulation de leurs activités nocturnes avec l'exercice de leurs responsabilités familiales et sociales.

Elle s'assurera que, lors de son affectation au poste de nuit, le travailleur de nuit dispose bien d'un moyen de transport entre son domicile et son lieu de travail.

7-4

Contrepartie pour les travailleurs effectuant des heures de nuit

7-4-1

Repos compensateur

Les salariés appelés à intervenir en horaires de nuit, bénéficient pour chaque quantum de 8 heures effectué en horaire de nuit (tel que défini selon le paragraphe 7-1- du présent article) d'un repos compensateur pour heure de nuit (RCN) de 4 minutes.

Ce repos sera pris sous la forme de journées ou demi-journées et selon les modalités définies au niveau de l'entreprise.

Les repos compensateurs pour heures de nuit sont rémunérés comme temps de travail et considérées comme temps de travail effectif pour la détermination des droits à congés et autres avantages que le salarié tire de son contrat de travail. Il sera indiqué avec chaque bulletin de paie le détail des temps de repos compensateurs de nuit acquis et restant à prendre par les salariés concernés.

7-4-2

Contrepartie financière

En cas d'intervention, dans les heures de nuit, le travailleur n'ayant pas le statut de salarié de nuit, bénéficiera de la majoration du paiement de ses heures de nuit dans les conditions définies à l'article 37 des clauses générales de la Convention.

Les salariés travaillant de nuit bénéficient du versement de la prime de panier définie à ce même article 37 des clauses générales.

7-5

Conciliation entre vie familiale et vie professionnelle

7-5-1

Un travailleur de nuit peut demander son affectation sur un poste de jour s'il justifie d'obligations familiales impérieuses telles que la garde d'un enfant, la prise en charge d'une personne dépendante, incompatibles avec un travail de nuit.

7-5-2

De même, un salarié peut refuser le passage au travail de nuit sans s'exposer à une sanction ou à un licenciement s'il justifie d'obligations familiales impérieuses, telles que la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, incompatibles avec le travail de nuit.

7-5-3

Femme enceinte ou ayant accouché

La salariée en état de grossesse médicalement constaté ou ayant accouché, travaillant dans les conditions fixées à l'article L. 213-2, est affectée à un poste de jour sur sa demande pendant la durée de sa grossesse et pendant la période du congé légal post-natal prévu à l'article L. 122-26. Elle est également affectée à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse lorsque le médecin du travail constate, par écrit, que le poste de nuit est incompatible avec son état. Cette période peut être prolongée lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état pour une durée n'excédant pas un mois.

Ce changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de la rémunération. L'affectation dans un autre éta-

blissement est subordonnée à l'accord de la salariée. Si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi, il fait connaître par écrit à la salariée et au médecin du travail les motifs qui s'opposent au reclassement. Le contrat de travail de la salariée est alors suspendu jusqu'à la date du début du congé légal de maternité et éventuellement durant la période complémentaire qui suit la fin de ce congé en application du premier alinéa. La salariée bénéficie d'une garantie de rémunération composée d'une allocation journalière versée par la sécurité sociale et d'un complément de rémunération à la charge de l'employeur. Ce complément assurant à l'intéressée le maintien total de sa rémunération antérieure.

7-5-4

Inaptitudes reconnues

Lorsque son état de santé, constaté par le médecin du travail, l'exige, un travailleur de nuit doit être transféré, à titre définitif ou temporaire sur un poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé.

L'employeur ne peut prononcer la rupture du contrat de travail du travailleur de nuit du fait de son inaptitude au poste comportant le travail de nuit au sens des articles L. 213-1-1 et L. 213-2 à moins qu'il ne justifie par écrit soit de l'impossibilité dans laquelle il se trouve de proposer un poste dans les conditions fixées à l'alinéa précédant soit du refus du salarié d'accepter le poste dans ces conditions. En cas d'absence de poste ou d'emploi répondant aux conditions du premier alinéa, l'employeur devra rechercher et proposer toutes autres conditions d'aptitude et de qualification et permettant d'éviter le licenciement.

Toutes ces dispositions s'appliquent sans préjudice des articles L. 122-24-4, L. 122-32-5, L. 241-10-1.

7-5-5

Dispositions relatives aux jeunes travailleurs

Le travail de nuit est interdit pour les jeunes travailleurs âgés de moins de dix-huit ans occupés dans les établissements des professions de l'Union des Métiers du Verre. Il est également interdit pour les jeunes de moins de dix-huit ans qui accomplissent des stages d'initiation ou d'application en milieu professionnel dans le cadre d'un enseignement alterné.

7-6

Formation professionnelle du travailleur de nuit

Les travailleurs de nuit doivent pouvoir bénéficier comme les autres salariés des actions prévues au plan de formation de l'entreprise, y compris celle relative au congé individuel de formation.

7-7

Mandats et Activités des institutions représentatives du personnel

Toutes facilités doivent être prises pour que les salariés exerçant un mandat syndical ou dans une institution représentative du personnel, puissent exercer leur fonction dans de bonnes conditions. Lorsqu'ils travaillent de nuit, et doivent assister aux réunions avec l'employeur ou effectuer leur mandat de jour, ils devront bénéficier sur le poste de nuit précédent ou suivant, d'aménagements de leurs horaires, ou de changement de poste, pour pouvoir remplir dans des conditions satisfaisantes leur mandat, dans le respect de leur temps de repos quotidien et d'une durée normale du travail.

Ces dispositions ne devront pas pénaliser le salarié concerné au niveau de sa rémunération et des autres avantages et droits.

7-8

Application

Ces mesures entreront en vigueur à la date de l'arrêté d'extension de la présente convention avec effet rétro actif au 1^{er} mai 2002.

Article 8

Remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos compensateur

Mod. par Avenant n° 3, 25 nov. 2004, étendu par arr. 26 juin 2007, JO 30 juin, applicable à sa date de conclusion.

Le paiement des heures supplémentaires ouvrant droit aux majorations légales prévues par l'article L. 212-5 du code du travail pourra être remplacé par l'octroi d'un repos compensateur. Ce choix sera négocié au niveau de l'entreprise. La compensation des heures supplémentaires et des majorations y afférent en repos pourra être totale ou partielle. Le remplacement des heures supplémentaires par un repos ne modifie pas le droit au repos compensateur légal qui s'ajoute donc au repos compensateur conventionnel.

(Avenant n° 3, 25 nov. 2004, étendu) Les heures supplémentaires «et leurs majorations» dont le paiement aura été «intégralement» remplacé par un repos compensateur ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplé-

mentaires applicable aux entreprises.

Article 9 **Contingent annuel d'heures supplémentaires**

Une fois la durée légale du travail abaissée à 35 heures, le paiement des heures supplémentaires s'effectuera au-delà de la 35^e heure ou de la durée inférieure considérée comme équivalente, hors modulation annuelle.

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé selon la législation en vigueur. Il sera reconsidéré dans le cadre d'un accord de branche en cas de modifications législatives.

Dans les entreprises pratiquant la modulation, le contingent annuel d'heures supplémentaires est ramené à 90 heures.

Article 10 **Temps partiel convenu**

Mod. par Avenant n° 3, 25 nov. 2004, étendu par arr. 26 juin 2007, JO 30 juin, applicable à sa date de conclusion. (Avenant n° 3, 25 nov. 2004, étendu)

Sont considérés comme salariés à temps partiel, les salariés dont la durée du travail est inférieure à la durée légale du travail ou inférieure à la durée du travail fixée conventionnellement pour une branche ou l'entreprise ou aux durées applicables dans l'établissement si elles sont inférieures à la durée légale.

Le travail à temps partiel convenu est un moyen privilégié pour répondre aux aspirations des salariés à temps choisi. Il peut s'inscrire également parmi les actions propres à maintenir et à développer l'emploi. Ces dispositions s'appliquent au travail à temps partiel convenu à la demande du salarié. Elles ne s'appliquent pas aux cas où l'employeur pourrait avoir recours au travail à temps partiel par suite de contraintes économiques ou organisationnelles et ceci sous réserve de l'application des articles L. 212-4-2 et suivants du code du travail.

10-1 **Définition et initiative du travail à temps partiel**

Sont considérés comme travaillant à temps partiel les salariés dont l'horaire de travail hebdomadaire, mensuel ou annuel, selon les dispositions réglementaires, est inférieur à la durée légale du temps de travail.

La demande de travail à temps partiel doit faire l'objet d'une demande écrite de la part du salarié. Toute demande reçue d'un salarié doit, dans un délai de deux mois après réception de la demande, faire l'objet d'une réponse écrite et motivée de l'employeur qui aura examiné les possibilités d'emploi. En tout état de cause, l'acceptation de cette demande est subordonnée à l'accord des deux parties. Le comité d'établissement ou d'entreprise sera informé de l'évolution du travail à temps partiel convenu et des difficultés éventuelles d'application.

À défaut de dispositions plus favorables dans le cadre d'un accord d'entreprise ou d'établissement, les salariés employés à temps partiels bénéficient des dispositions suivantes :

10-2 **Période expérimentale**

Avant toute transformation définitive d'un emploi à temps complet en emploi à temps partiel, une période expérimentale d'une durée maximale de 3 mois doit être accomplie.

Au cours de cette période et au plus tard 15 jours avant son terme, chacune des parties peut mettre un terme à la transformation du contrat, avec un délai de prévenance de 15 jours.

10-3 **Droits conventionnels et légaux**

Les salariés employés à temps partiels bénéficient des droits et avantages accordés aux salariés occupés à temps complet, le cas échéant au prorata de leur temps de travail. Ils bénéficient notamment de l'égalité d'accès aux possibilités de promotion, d'évolution de carrière, de formation et d'accès au logement dans le cadre de la participation des employeurs à l'effort de construction, tout ceci compte tenu des adaptations éventuelles prévues par les accords d'entreprise ou d'établissement ou l'avenant au contrat de travail.

10-4 **Priorité d'emploi**

Les salariés à temps partiels qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet doivent formuler leur demande par écrit. L'employeur accuse réception de la demande dans un délai maximum de un mois et porte alors à la connaissance de ces salariés, la liste des emplois disponibles correspondant à leur qualification professionnelle, ou équivalents.

Les salariés concernés bénéficient d'une priorité d'attribution de ces emplois dans l'ordre d'enregistrement des demandes. Les employeurs doivent plus particulièrement examiner les demandes des salariés dans les cas suivants :

- Décès du conjoint ou d'un enfant,
- Invalidité définitive du conjoint ou d'un enfant,
- Divorce,
- Perte substantielle de revenu du ménage,
- Chômage du conjoint d'une durée supérieure à 6 mois.

Salaires

Accord du 30 octobre 2014

[Étendu par arr. 5 mai 2015, JO 9 juin, applicable à compter du 1^{er} oct. 2014 pour les entreprises qui adhèrent à l'UMV et à la CSTITV]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union des Chambres Syndicales des Métiers du Verre ;
Chambre Syndicale de la Transformation industrielle du Tube de Verre.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNTVC CGT ;
FCE CFDT ;
CMTE CFTC ;
Fédération Chimie CFE CGC.
Il est décidé les dispositions ci-après.

Article I

Salaires Minima Garantis Mensuels

À compter du 1^{er} octobre 2014, le salaire minimum garanti mensuel, pour 151,67 heures, est porté à :

- Point A : 1 449 euros au coefficient 125
- Point B : 1 508 euros au coefficient 190
- Point C : 1 984 euros au coefficient 295
- Point D : 5 330 euros au coefficient 660

Les coefficients 125, 190 et 295 ont été fixés ainsi que les coefficients 380 à 660. Sur les segments des pentes AB, BC et CD (jusqu'au coefficient 345), les formules de calcul conventionnel définies à l'annexe II de la convention collective s'appliquent. Le coefficient 380 est majoré de 1,05 % par rapport à l'accord du 15 novembre 2013 afin les respecter les dispositions de l'article VII du dit accord. Les 440, 550 et 660 correspondent aux valeurs de l'accord du 15 novembre 2013 majorés d'environ 0.30 %.

La valeur de point complémentaire sera de :

- Sur la première pente AB (135-175) : 0,7
- Sur la deuxième pente BC (205-265) : 4,5
- Sur la troisième pente CD (315-345) : 9,1

Cela donne les valeurs ci-après

Coeff.	SMG Mensuel UMV	SMG Mensuel CS- TITV (Termes ex- clus de l'extension par arr. 5 mai 2015, JO 9 juin)		RMAG UMV	RMAG CSTITV (Termes exclus de l'extension par arr. 5 mai 2015, JO 9 juin)
100	1 445,38		aucun salarié	17 402,38	
105	1 445,38		non spécialisés - 3 mois	17 402,38	
115	1 445,38		non spécialisés - 6 mois	17 402,38	
125	1 449,00		Salariés spécialisés	17 445,96	
135	1 456,00			17 530,24	
145	1 463,00			17 614,52	

Coeff.	SMG Mensuel UMV	SMG Mensuel CS- TITV (Termes ex- clus de l'extension par arr. 5 mai 2015, JO 9 juin)		RMAG UMV	RMAG CSTITV (Termes exclus de l'extension par arr. 5 mai 2015, JO 9 juin)
155	1 470,00		Salariés qualifiés	17 698,80	
165	1 477,00			17 783,08	
175	1 484,00		Salariés haut. Qualifiés	17 867,36	
190	1 508,00			18 156,32	
205	1 575,50		Maître-ouvriers Agents de maîtrise Techniciens	18 969,02	
215	1 620,50			19 510,82	
230	1 688,00			20 323,52	
250	1 778,00			21 407,12	
265	1 845,50			22 219,82	
295	1 984,00			23 887,36	
315	2 166,00		Techniciens supérieurs	26 078,64	
330	2 302,50			27 722,10	
345	2 439,00		Cadres débutants	29 365,56	
380	2 880,00	3 031,00 (Terme exclu de l'exten- sion par arr. 5 mai 2015, JO 9 juin)	Cadres confirmés	34 675,20	36 493,24 (Terme exclu de l'exten- sion par arr. 5 mai 2015, JO 9 juin)
440	3 300,00			39 732,00	
550	4 320,00			52 012,80	
660	5 330,00		Cadres dirigeants	64 173,20	

Article II Prime de panier

La valeur de la prime de panier, pour les travailleurs de nuit comme spécifié dans l'article 37 de la CCN de l'UMV est fixée à 1,5 fois le Minimum Garanti légal (3.51 euros en 2014), soit 5,27 euros.

Article III Égalité salariale

Les parties signataires rappellent les dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail, qui précise que «tout employeur assure, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes» et indiquent qu'il appartient aux entreprises de la branche de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes à emploi de valeur égale sans raisons objectives pouvant les justifier.

Pour ce faire, les parties signataires rappellent que la négociation collective d'entreprise (pour les entreprises soumises à cette obligation) en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes fait l'objet de deux catégories de dispositions légales :

— Négociation annuelle :

— objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (art. L. 2242-5 et L. 2242-6 du Code du travail) (conformément aux dispositions de l'article L. 2242-5, la périodicité de cette négociation est portée à 3 ans lorsqu'un accord est signé) ;

— suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes (art. L. 2242-7 et L. 2242-10 du code du travail)

— Négociation triennale (conditionnelle) : objectif d'égalité professionnelle entre les femmes les hommes (art. L. 2242-5 et L. 2242-6 du code du travail)

En dernier lieu, les parties au présent accord réaffirment leur volonté d'aboutir à la signature d'un accord de branche

sur l'égalité professionnelle dès le début de l'année 2015. Cet accord fera suite aux négociations engagées sur ce thème depuis le début de l'année 2014.

Article IV **Dispositions particulières**

Les parties réaffirment leur volonté commune d'élaborer une grille unique des salaires et notamment de se donner les moyens de rapprocher les valeurs du coefficient 380.

Dès le début de l'année 2015, les parties conviennent de se réunir pour prendre en compte les conséquences d'une éventuelle augmentation du SMIC sur la grille conventionnelle définie à l'article I du présent accord.

Article V **Sécurisation**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il ne peut être dérogé, dans un sens défavorable au salarié, à l'une des présentes dispositions.

Le présent accord entrera en vigueur à partir du 1^{er} octobre 2014 pour les entreprises qui adhèrent à l'UMV et à la CSTITV.

Néanmoins, les présentes dispositions ne seront applicables qu'à compter de la publication au Journal Officiel de l'arrêté portant son extension, pour les entreprises non adhérentes à l'Union des Métiers du Verre.

Article VII **Dépôt**

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires à la Direction Générale du Travail au service des relations et conditions de travail, conformément aux dispositions des articles L. 2231-5 et D. 2231-2 du Nouveau Code du Travail.

Un exemplaire sera remis au Secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes de Paris.

Un exemplaire sera remis aux organisations syndicales concernées.

Accord du 30 novembre 2018

[Étendu par arr. 30 juill. 2019, JO 8 août, applicable à compter du 1^{er} janv. 2019]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des Cristalleries, Verreries à la Main et Mixtes.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNTVC CGT ;

Fédération CMTE CFTC ;

Fédéchimie CGT FO ;

Fédération Chimie CFE CGC ;

FCE CFDT.

Préambule

Le présent accord, établi concomitamment à l'accord de branche portant sur la concordance des coefficients signé le même jour dans le cadre de la branche IDCC 1821, s'applique uniquement aux entreprises relevant de l'annexe A de la convention collective telle que définie par l'accord du 30 juin 2017 relatif à la fusion des branches professionnelles de la fabrication du verre à la main semi-automatique et mixte, de l'union des chambres syndicales des métiers du verre, de la verrerie travaillée mécaniquement au chalumeau et de l'industrie du vitrail.

Il porte donc exclusivement sur les salaires applicables dans les entreprises relevant du champ intitulé, avant la fusion, «Union des Chambres syndicales des Métiers du Verre.»

Précisions sur les dénominations utilisées dans le présent accord :

— Les salariés couverts, jusqu'au 1^{er} janvier 2022, par les dispositions conventionnelles de l'union des chambres syndicales des métiers du verre (IDCC 2306) et de la verrerie travaillée mécaniquement au chalumeau (IDCC 161) sont désignés dans le présent accord comme «les salariés issus de l'UMV-CSTITV».

— Les salariés qui relevaient, jusqu'au 1^{er} janvier 2018, d'entreprises appliquant la convention collective de la Fabrication du verre à la main, semi-automatique et mixte (IDCC 1821), aujourd'hui renommée, sont désignés dans le présent accord comme «les salariés issus du verre à la main.»

— La grille des coefficients communs applicables au 1^{er} janvier 2022 est désignée sous le terme «nouvelle grille» dans le présent accord.

— La grille des coefficients applicables aux salariés issus du verre à la main est désignée sous le terme «grille du verre à la main» dans le présent accord.

— La grille des coefficients applicables aux salariés issus de l'UMV-CSTITV est désignée sous le terme «grille de l'UMV-CSTITV» dans le présent accord.

Article 1

Salaire minimum garanti

a

Formule générale de calcul

Afin de déterminer la valeur d'un coefficient, est calculée la différence entre la valeur de ce coefficient en vigueur dans l'annexe A de la convention collective et celle en vigueur dans la grille de destination définies dans l'accord sur la concordance des coefficients, c'est-à-dire dans la grille du verre à la main. Cette différence donne lieu à un montant. Ce montant, divisé par trois, est additionné à la valeur du coefficient donné de la grille de l'UMV-CSTITV. Le chiffre trois correspond au nombre d'exercice séparant le 1^{er} janvier 2019 et le 1^{er} janvier 2022. En conséquence, ce montant sera divisé par 2 en 2020 et la différence constatée en 2021 sera compensée pour atteindre l'équivalence visée.

Les valeurs de référence dans la grille de l'UMV-CSTITV sont celles définies par accord étendu du 30 octobre 2014 étant souligné que la valeur retenue pour les coefficients 100 à 175 ne peut être inférieure au SMIC.

Les valeurs de référence dans la grille du verre à la main sont celles définies par accord, non étendu à ce jour, du 16 mars 2018.

Exemple :

La valeur du K190 dans grille de l'UMV-CSTITV est de 1 508 €

La valeur du K190 dans la grille du verre à la main est de 1 634,69 €

Valeur du K190 de l'annexe A au 1^{er} janvier 2019 = $[(1\ 634,69 - 1\ 508) / 3] + 1\ 508 = 1\ 550,23$ €

b

Cas particuliers

Le K155 n'existant pas dans la grille du verre à la main, la valeur référence de destination est calculée à partir d'une valeur de point complémentaire fixé à 1,405 (valeur du K165 – valeur du K145 / 20).

Compte tenu des dispositions de l'article 3-j de l'accord de branche portant sur la concordance des coefficients, les valeurs de destinations dans la présente grille du K550 et du K660 sont d'une part la valeur médiane des K550 et K660 du verre à la main et d'autre part la valeur médiane des K770 et K880 du verre à la main.

Les salaires minima garantis (en euros) sont ainsi revalorisés comme définis dans la grille ci-dessous :

	Coefficients de l'annexe A de la CCN	SMG mensuel
Niveau de référence	100	1498,50 ¹
Salariés non spécialisés	105 et 115	1498,50
Salariés spécialisés	125	1498,50
Salariés spécialisés	135	1509,54
Salariés qualifiés	145	1515,79
	155	1520,47
	165	1525,16
Salariés hautement qualifiés et chef d'équipe 1 ^{er} échelon	175	1534,61
Salariés hautement qualifiés et chef d'équipe 2 ^{ème} échelon	190	1550,23
Ouvriers très hautement qualifiés Agents de maîtrise Techniciens	205	1605,15
	215	1644,53
	230	1695,78

	Coefficients de l'annexe A de la CCN	SMG mensuel
Agent de haute maîtrise Techniciens supérieurs	250	1798,66
	265	1888,76
	295	2026,20
Technicien supérieur assimilé Cadre Cadre débutant	315	2267,82
	330	2445,65
Ingénieur cadre débutant Assimilé cadre Ingénieur cadre confirmé	345	2684,08
	380	3000,26
Ingénieurs et cadres	440	3352,69
	550	4290,80
	660	5465,84

¹ Valeur du SMIC connue à la date de signature du présent accord

Article 2 Prime d'ancienneté

La base de calcul de la prime d'ancienneté annuelle de l'UMV est revalorisée de 5 %.

À partir de la date de conclusion du présent avenant, le calcul du premier niveau se fait à partir du montant de 2 728 €. Ce calcul est effectué selon les dispositions de l'article 3-7 de l'annexe II de la convention collective IDCC 2306.

Coefficient	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans	18 ans
125 à 175	82 €	164 €	246 €	327 €	409 €	491 €
190 à 295	164 €	327 €	491 €	655 €	818 €	982 €
315 à 345	246 €	491 €	737 €	982 €	1228 €	1473 €

Article 3 Égalité salariale

Il est rappelé que les partenaires sociaux sont convenus, à l'article 2-5 de l'accord de fusion des branches du 30 juin 2017, de mener des négociations sur l'égalité professionnelle. Ces négociations seront engagées courant du 2nd semestre 2018 sur la base d'un panorama social en cours d'élaboration, lequel comporte des indicateurs permettant d'identifier les éventuels écarts de rémunération entre les hommes et les femmes.

Il en résultera un accord qui réaffirmera l'obligation pour les employeurs d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

Par ailleurs, les parties s'y engageront à respecter un ensemble de mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes étant entendu que le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois dans les entreprises.

Cet accord s'appliquera à l'ensemble des entreprises relevant du champ conventionnel IDCC 1821 quelles que soient leurs conventions collectives d'origine ante-fusion.

Article 4 Situation des entreprises de moins de 50 salariés

Le présent accord porte sur la valorisation de valeurs d'application générale qui s'imposent aux parties quelle que soit la taille des entreprises.

Article 5 Durée du présent accord

(Art. exclu de l'extension par arr. 30 juill. 2019, JO 8 août)

Les présentes dispositions entreront en vigueur le 1^{er} janvier 2019.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 6

Force obligatoire des dispositions du présent accord

Il ne peut être dérogé, dans un sens défavorable au salarié, à une quelconque des dispositions du présent accord.

Article 7

Publication/Extension

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les dispositions réglementaires visées à l'article L. 2231-6 du Code du travail. Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension.

Article 8

Dénonciation/révision

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-10 et suivants du Code du travail.

Il peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 dudit Code.

Textes complémentaires

Formation professionnelle tout au long de la vie

Accord du 22 mars 2006

[Étendu par arr. 7 déc. 2006, JO 19 déc.]

Préambule

La formation des salariés tout au long de leur vie professionnelle est un objectif majeur qui s'est traduit par la signature de l'accord interprofessionnel du 20 septembre 2003 et de son avenant du 5 décembre 2003. Cet accord, repris par la loi du 4 Mai 2004 vise à assurer le développement des hommes, des emplois et des métiers ;

Dans ce contexte, le présent accord a pour finalité de poursuivre ou décliner au sein des branches représentées par l'Union des Métiers du Verre l'ensemble de ces dispositifs en vue de les mettre en œuvre, de les adapter ou de les compléter le cas échéant aux spécificités, besoins et contraintes de nos métiers, de nos secteurs d'activité et de nos salariés ;

La formation professionnelle constitue à la fois un atout et un investissement, tant pour les salariés pour la réalisation de leur projet professionnel tout au long de leur vie, que pour les entreprises en contribuant à accroître leur efficacité et leurs compétences ;

La présente démarche en faveur de la formation professionnelle doit s'inscrire dans un cadre où la remise en cause, l'actualisation régulière et l'enrichissement des compétences des savoirs et savoir faire par les salariés sont gage d'adaptabilité et de développement économique et social.

Dès lors, l'ensemble des dispositifs refondus ou introduits par la loi précitée et leurs déclinaisons au sein du présent accord pour nos métiers doivent, de la commune volonté des parties signataires être autant d'outils pratiques et pragmatiques à court et moyen termes permettant aux entreprises comme aux salariés de s'adapter à l'évolution de nos professions. Ils doivent dès lors se traduire par :

- une meilleure intégration et qualification des salariés rejoignant nos professions
- une attractivité et une fidélisation renforcées pour nos métiers et une meilleure reconnaissance professionnelle et des qualifications.
- Une plus grande prise en compte de certains publics, à commencer par les jeunes.
- Une meilleure prise en compte de l'égalité homme/femme.
- Une plus forte responsabilisation des salariés pour leurs parcours professionnels et perspectives professionnelles.

Enfin par la mise en œuvre d'un observatoire des métiers et des qualifications au sein de l'Union des Métiers du Verre, les parties signataires souhaitent réaffirmer leur volonté de valoriser et faire reconnaître nos métiers verriers spécifiques qui concentrent, par la compétence, le savoir, et le savoir faire mis en œuvre dans nos activités, une part importante de la valeur ajoutée du produit final.

Chapitre Préliminaire

Objectifs et publics visés

Article Préliminaire **Objectifs**

Afin que la formation professionnelle concoure à l'activité et à l'emploi dans la branche et qu'elle assure le développement professionnel et personnel du salarié, les parties signataires définissent les objectifs de formation prioritaires :

- Développer et favoriser des actions de formation spécifiques pour permettre aux salariés et notamment pour les moins qualifiés, d'accéder à un niveau de qualification supérieur ;
- Assurer les formations permettant aux salariés de maîtriser les évolutions techniques, technologiques ou organisationnelles ;
- Promouvoir le développement des connaissances, compétences et qualifications des salariés nécessaires à la maîtrise des métiers du verre ainsi qu'à leur évolution ;
- Favoriser les actions de formation permettant l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification ou plus généralement d'une qualification reconnue par les classifications de la convention collective de la profession, voire dans d'autres secteurs professionnels où celle-ci peut aussi être mise en œuvre ;
- Favoriser prioritairement l'insertion professionnelle des jeunes, des demandeurs d'emploi, des personnes handicapées et renforcer l'égalité professionnelle et de traitement entre les salariés quel que soit leur sexe et origine sans discriminations ;
- Développer la validation des acquis de l'expérience visant à l'acquisition d'un diplôme, d'un titre ou certification et d'une qualification reconnue ;
- Améliorer la connaissance des principes et outils d'encadrement, conduite du travail, pour les salariés ayant ou appelés à avoir des responsabilités hiérarchiques ;
- Développer les qualités pédagogiques des salariés exerçant ou appelés à exercer des responsabilités de tutorat.

Article préliminaire 2 **Publics**

Reconnaissant que l'ensemble des salariés de la branche doit pleinement bénéficier de la formation professionnelle tout au long de la vie, les parties signataires recommandent aux entreprises une attention particulière pour les besoins de formation des publics suivants :

- Les salariés rencontrant une difficulté d'insertion professionnelle et les salariés rencontrant des problèmes d'adaptation à leur emploi ;
- Les salariés dont la qualification est insuffisante au regard des évolutions prévisibles des techniques, technologies, contenus et organisations du travail ;
- Les salariés handicapés, et ceux déclarés inaptes à leur emploi par la médecine du travail ou ayant des restrictions médicales demandant un changement ou aménagement d'emploi ;
- Les salariés ayant interrompu ou aménagé leur activité professionnelle notamment à la suite d'un congé parental, d'un congé de maternité ou d'une longue maladie ou encore de l'exercice d'un mandat syndical ou électif, d'une suspension de contrat pour congé sabbatique ou création d'entreprise ou réengagé à la suite d'une rupture ;
- Les salariés sans qualification reconnue par un diplôme, un titre ou une certification.

Chapitre II

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Article 4 **Principe**

Les parties signataires rappellent que, dans son article 7-6, l'Accord National Interprofessionnel (A.N.I.) demande aux branches professionnelles de confier à leur commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE) le soin d'examiner périodiquement l'évolution qualitative des emplois et des qualifications de leur champ professionnel en tenant compte notamment des travaux réalisés par l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications (OPMQ). Les résultats de cet examen et les conclusions qu'en tire la CPNE en matière de priorités de formation professionnelle sont mis à la disposition des chefs d'entreprise, des institutions représentatives du personnel et des organismes compétents en matière de formation professionnelle du secteur concerné.

Le présent accord définit le rôle, les missions et les modalités de fonctionnement de l'OPMQ de la branche.

Article 5

Missions

Les parties signataires insistent sur le fait que L'Observatoire doit s'inscrire dans une logique d'analyse, d'adaptation et éventuellement de réactualisation des cartographies concernant les métiers ainsi que les spécifications requises pour ces métiers, afin de constituer un outils de pilotage en matière de formation professionnelle et de valorisation des compétences.

L'Observatoire doit ainsi permettre aux différents acteurs de la branche d'acquérir une meilleure visibilité tant quantitative que qualitative sur l'évolution des emplois et des métiers des différentes activités de la branche au niveau national. Il doit également leur permettre de disposer d'éclairages spécifiques sur les besoins de compétence, de formation pour certains métiers et certaines populations ainsi que sur les conditions, facilités et égalité d'accès à la formation professionnelle.

Pour ce faire l'Observatoire a pour missions de :

- recueillir les informations existantes sur la formation et la typologie d'emploi dans la branche ;
- proposer des thèmes de réflexion et des travaux d'observation auxquels la profession doit s'attacher
- réaliser ou faire réaliser des études et des tableaux de bord sur les métiers de la branche ;
- diffuser les travaux réalisés auprès des entreprises et des fédérations syndicales d'employeurs et de salariés concernés ;
- Préconiser les publics et les priorités de formation, ainsi que la liste de diplômes, titres et certificats de qualification professionnelle en fonction des différentes branches adhérentes à l'Union, pour l'ensemble des dispositifs prévus par le présent accord.

Article 6

Fonctionnement

La CPNE fixe les orientations de l'Observatoire, un programme, un calendrier de réalisations, élabore le cahier des charges des attentes annuelles de la profession, valide les travaux dans le cadre des cahiers des charges définis par la CPNE, et décide de la diffusion des études et des travaux réalisés par l'Observatoire. Les travaux demandés à l'Observatoire pourront être réalisés par des organismes extérieurs avec l'appui de l'organisme collecteur retenu par la CPNE, sous le contrôle d'un Comité Paritaire de Pilotage (CPP).

Ce comité se réunit au moins une fois par semestre et est composé de la façon suivante :

- un collège salarié comprenant un représentant de chacune des organisations syndicales représentatives de salariés accompagné, éventuellement, d'un représentant fédéral ;
- un collège employeur composé du même nombre total de participants représentant les Chambres Syndicales adhérentes à l'Union.

Pour des raisons pratiques d'organisation et d'efficacité, et dans la mesure du possible, les réunions du CPP seront organisées concomitamment à celles de la CPNE (aux mêmes dates). Le CPP définira, à partir de ses ressources et de ses moyens financiers, les arbitrages à opérer sur les modalités de mise en œuvre des travaux de réflexion de l'OPMQ.

Article 7

Financement

Les signataires du présent accord rappellent que le financement et les frais de fonctionnement de l'Observatoire seront pris en charge sur les contributions de 0,5 % versées par les entreprises d'au moins 10 salariés, de 0,15 % ainsi que les fonds collectés au titre du plan de formation pour les entreprises de moins de 10 salariés, ces contributions étant versées à l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé désigné par la Branche.

L'OPCA désigné par les partenaires sociaux pour la collecte de ces sommes est l'AGEFOS PME.

Les entreprises relevant du champ du présent accord sont donc tenues de verser leurs contributions formation au titre des contrats et périodes de professionnalisation à AGEFOS PME.

Chapitre III

Contrats de professionnalisation

Article 8

Principe et publics visés

La loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social crée le

contrat de professionnalisation. Ce contrat constitue un outil privilégié dans la branche pour l'insertion de jeunes de 16 à 25 ans révolus, quel que soit leur niveau de formation initiale, et pour la réinsertion des demandeurs d'emploi. Le contrat de professionnalisation doit permettre de concilier la vie professionnelle et les études. Les signataires du présent accord confirment leur souhait de poursuivre les actions de formation, de qualification et de professionnalisation à l'attention des jeunes et demandeurs d'emploi qui souhaitent évoluer dans le secteur de l'Union des Métiers du Verre.

Le contrat de professionnalisation s'adresse ainsi :

- aux jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus (avant leur 26^e anniversaire) sans qualification professionnelle,
- aux jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus qui veulent compléter leur formation initiale quel qu'en soit le niveau,
- aux demandeurs d'emploi de 26 ans et plus.

Il doit leur permettre d'acquérir une formation professionnelle théorique et pratique favorisant ainsi leur insertion ou réinsertion professionnelle.

Article 9 **Modalités de mise en œuvre**

Il peut être conclu indifféremment pour une durée déterminée ou indéterminée.

Lorsqu'il est conclu pour une durée indéterminée, il doit obligatoirement prévoir une période de formation en alternance appelée action de professionnalisation d'une durée de 6 à 12 mois. Cette action de professionnalisation doit être entreprise en début de contrat.

Lorsqu'il est conclu pour une durée déterminée, sa durée correspond à celle de l'action de professionnalisation envisagée par le salarié qui doit être comprise dans une fourchette de 6 à 12 mois.

Ces durées peuvent être portées jusqu'à 24 mois dans les cas suivants :

- lorsque le contrat concerne des jeunes de 16 à 25 ans révolus sortis du système éducatif sans qualification professionnelle ou sans qualification professionnelle reconnue,
- lorsque le contrat vise un diplôme dont la formation dure 2 ans,
- lorsque le contrat a pour objet une action de formation qualifiante ou diplômante, à fort contenu technique ou théorique ou pratique,
- lorsque le contrat concerne des demandeurs d'emploi de plus de 26 ans rencontrant des difficultés particulières d'accès ou de retour à l'emploi pour des formations sur des métiers reconnus par la branche,
- lorsque le contrat concerne des personnes handicapées.

Par ailleurs, le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé une fois si le salarié n'a pu obtenir la qualification envisagée pour cause d'échec aux épreuves, de maladie, d'accident du travail, de maternité ou de défaillance de l'organisme de formation.

Établi par écrit, ce contrat devra être déposé auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

Le temps consacré aux enseignements généraux, professionnels et technologiques, doit être compris entre 15 et 35 % de la durée totale du contrat - ou de l'action de professionnalisation lorsqu'il s'agit d'un CDI - sans toutefois être inférieur à 150 heures.

Article 10 **Financement**

L'organisme Agefos PME, désigné comme OPCA de branche, prend en charge les dépenses d'évaluation, d'accompagnement, de formation, les dépenses de tutorat et les dépenses de formation des tuteurs dans la limite des montants fixés par les dispositions légales et réglementaires.

Les frais annexes, la rémunération et les charges sociales sont imputables sur le plan de formation.

Chapitre IV **Périodes de professionnalisation**

La période de professionnalisation permet à certaines catégories de salariés d'acquérir une qualification ou de participer à une action de professionnalisation par une formation en alternance. Elle est destinée à favoriser le maintien dans l'emploi.

Les principes sur la base desquels sera mis en œuvre le dispositif de période de professionnalisation sont comparables à ceux régissant le contrat de professionnalisation : alternance de périodes de formation et de périodes en entreprise, personnalisation des parcours de formation, évaluation des connaissances, compétences et aptitudes pro-

fessionnelles acquises.

Article 11 **Principes et publics visés**

La période de professionnalisation s'adresse aux salariés déjà inscrits dans l'effectif de l'entreprise. Elle a pour but de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi ou le développement de compétences des salariés en CDI.

Sont ainsi visées les catégories suivantes :

- salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail,
- salariés souhaitant consolider la seconde partie de leur carrière professionnelle : salariés ayant 15 ans d'activité ou âgés de plus de 45 ans et avec au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise,
- salariés envisageant la création ou la reprise d'une entreprise,
- femmes reprenant leur activité professionnelle après un congé maternité ou après un congé parental, de même s'agissant des hommes,
- travailleurs handicapés et assimilés,
- salariés reprenant une activité professionnelle après une absence de longue durée pour cause de maladie ou d'accident,
- les salariés de tous les niveaux accédant à des fonctions nouvelles.

Un principe de plafonnement conduit à limiter à 2 % de l'effectif salarié de l'entreprise ou de l'établissement, le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de la période de professionnalisation. Ce plafond peut cependant être dépassé en cas d'accord de l'employeur.

Par ailleurs, dans les entreprises ou les établissements de moins de 50 salariés, le bénéfice de la période de professionnalisation peut être différé lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée d'au moins deux salariés.

Article 12 **Modalités de mise en œuvre**

La formation peut se dérouler pendant le temps de travail, auquel cas la rémunération est maintenue. Elle peut aussi être réalisée en tout ou partie hors temps de travail :

- à l'initiative du salarié, dans le cadre du DIF. Par accord écrit entre le salarié et l'employeur, les heures de formation effectuées hors temps de travail peuvent excéder le montant des droits ouverts au titre du DIF dans la limite de 80 heures sur une même année civile.
- à l'initiative de l'employeur, après accord écrit du salarié, dans le cadre du plan de formation.

Dans les deux cas, l'employeur doit définir avec le salarié avant son départ en formation la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

La formation hors du temps de travail donne lieu au versement de l'allocation de formation.

Pendant la durée de ces formations, le salarié bénéficie de la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

Article 13 **Financement**

Les périodes de professionnalisation sont financées par l'organisme Agefos PME, désigné comme OPCA de branche, dans le cadre de la contribution destinée au financement de la professionnalisation (0,5 %).

Chapitre V **Droit Individuel à la formation**

Élaboré par les partenaires sociaux dans le cadre de l'Accord National Interprofessionnel du 5 décembre 2003 et repris par la loi du 4 mai 2004, le droit individuel à la formation professionnelle (DIF) s'inscrit dans la logique du principe de formation tout au long de la vie professionnelle.

La recherche d'une simplification de la gestion et du suivi du DIF pour les employeurs ainsi que la volonté de favoriser et mieux garantir ce droit pour les salariés motivent les modalités figurant au présent chapitre.

Article 14 **Constitution d'un crédit d'heures de formation**

Le Droit Individuel à la Formation permet au salarié de se constituer un capital de temps de formation de 20 heures

minimum par an, cumulable sur six ans. Les parties signataires conviennent de laisser la possibilité aux entreprises relevant du présent accord d'accorder plus de 20 heures par an dans le cadre d'un accord d'entreprise. Au terme de cette durée et à défaut de son utilisation en tout ou partie, le DIF reste plafonné à 120 heures. Le crédit d'heures est proratisé pour les salariés à temps partiel et pour les salariés embauchés en contrat à durée déterminée.

Article 15 **Salariés concernés**

Le Droit Individuel à la Formation est ouvert à tous les salariés, qu'ils soient en contrat à durée indéterminée ou en contrat à durée déterminée.

Pour les salariés en contrat à durée indéterminée, l'ancienneté requise est de un an. L'ancienneté se calcule à partir de la date d'entrée dans l'entreprise. Pour les salariés à durée déterminée, l'ancienneté dans l'entreprise requise est de quatre mois, consécutifs ou non, au cours des douze derniers mois. *Il est nécessaire que l'ancienneté ait été acquise au cours d'un seul contrat. (Phrase exclue de l'extension par arr. 7 déc. 2006, JO 19 déc.).*

Les salariés sous contrat d'apprentissage ou sous contrat de formation en alternance (qualification, orientation, adaptation et futur contrat de professionnalisation), ainsi que les stagiaires, sont exclus du DIF.

Article 16 **Modalités de mise en œuvre**

Le DIF est un droit exercé à l'initiative du salarié en accord avec l'employeur.

Chaque salarié est informé par son employeur par écrit annuellement du total des droits acquis au titre du dispositif du DIF. Dans la mesure où la capitalisation dans le cadre du DIF s'effectue «à terme échu», les salariés entrés dans l'entreprise avant la date d'entrée en vigueur de la loi sur la formation tout au long de la vie professionnelle devraient bénéficier de ce nouveau droit pour la première fois à compter du 7 mai 2005. Néanmoins, afin de simplifier par la suite la gestion du DIF, les parties signataires conviennent que le décompte des droits ouverts ainsi que l'appréciation de l'ancienneté requise au titre de ce nouveau droit se fait sur la base de l'année civile, au 1^{er} janvier de chaque année.

Les salariés embauchés au-delà du 1^{er} janvier d'une année civile donnée bénéficient au 1^{er} janvier de l'année civile suivante des droits acquis au prorata temporis de leur présence dans l'entreprise au cours de la première année civile donnée, calculés en heures.

Pour les salariés à temps partiel, le DIF se calculera sur la base de la proportionnalité existant entre la durée de leur temps partiel et un temps plein. Toutefois, lorsque ce temps partiel correspond à une mesure temporaire d'un temps partiel thérapeutique le DIF restera calculé sur la base d'un temps plein. Il en sera de même lorsque le temps partiel sera au moins égal à 80 % d'un temps plein.

Pour initialiser ce droit, les parties signataires du présent accord conviennent de porter un crédit de 20 heures au 1^{er} janvier 2005 au compte du Droit Individuel à la Formation de chaque salarié ayant au moins un an d'ancienneté à cette date et titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Par ailleurs, pour pouvoir utiliser son crédit d'heures de DIF, le salarié fera une demande à son employeur par lettre recommandée ou remise en main propre qui devra comporter les mentions suivantes : nature de l'action de formation, intitulé de l'action, modalités du déroulement de l'action, durée de l'action, dates de début et de fin de l'action, le coût ainsi que la dénomination du prestataire de formation présentée. L'employeur disposera d'un mois pour notifier sa réponse. L'absence de réponse vaudra acceptation du choix de la formation.

Lorsque, durant deux exercices civils consécutifs, le salarié et l'entreprise sont en désaccord sur le choix de l'action de formation au titre du droit individuel à la formation, l'organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation dont relève l'entreprise assure par priorité la prise en charge financière de l'action dans le cadre d'un congé individuel de formation sous réserve que cette action corresponde aux priorités et aux critères définis par ledit organisme.

Les actions de formation liées au DIF se déroulent en dehors du temps de travail selon les dispositions légales. Cependant, les signataires du présent accord prévoient que le salarié et son employeur puissent examiner ensemble, si besoin, la possibilité de réaliser les heures de formation liées à l'utilisation du DIF pendant le temps de travail ou en partie.

L'accord de Branche prévoit qu'un salarié peut présenter, en accord avec l'entreprise, une demande de DIF excédant ses droits acquis au titre du DIF, anticipant ainsi ses droits ouverts au titre du DIF, lorsque son projet porte sur une action inscrite au plan de formation. Cet excédent pourra être imputé sur les futurs droits au DIF du salarié.

Le choix de l'action de formation est arrêté par accord écrit entre le salarié et l'employeur. Ce choix tiendra compte le cas échéant des conclusions de l'entretien professionnel mené avec le salarié concerné. Les signataires insistent sur l'importance du dialogue et de la concertation entre l'employeur et le salarié pour la mise en œuvre du DIF.

Article 17

Rémunération et frais

Selon que le DIF est effectué pendant ou hors temps de travail, les modalités changent :

- Hors du temps de travail : le salarié perçoit une allocation de formation correspondant à 50 % de sa rémunération nette de référence, hors charges sociales,
- Pendant le temps de travail : les heures de formation au titre du DIF réalisées donnent lieu au maintien de la rémunération.

Selon la taille de l'entreprise, le paiement de l'allocation de formation ou salaires et charges pourra être imputé sur le 0,9 % ou le 0,4 %. D'autre part, le salarié bénéficie pendant la durée de la formation de la législation de la Sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

S'il s'agit d'un DIF non prioritaire, les frais de formation ainsi que les éventuels frais de transports, d'hébergement et de repas correspondant aux droits ouverts au titre du DIF, sont à la charge de l'entreprise, et donc imputables sur le 0,9 % dans la limite de la législation en vigueur et conformément aux dispositions de l'entreprise («notamment pour les frais d'hébergement, restauration...»). Sinon, s'il est reconnu prioritaire, les coûts pédagogiques seront imputables sur le 0,5 % versé à l'organisme collecteur.

Article 18

Nature des actions de formation éligibles au titre du DIF

Les actions de formation éligibles au titre du DIF sont les actions de promotion ou d'acquisition, d'entretien et de perfectionnement des connaissances, ou des actions de qualification prévues à l'article L. 900-3 du Code du travail.

Les organisations signataires décident de retenir comme actions prioritaires les actions de formation pouvant favoriser l'évolution professionnelle du salarié au sein du monde verrier, sa polyvalence et sa qualification. Il s'agit :

- d'actions de formation technique ou professionnelle en lien avec les métiers ou emplois existants dans le secteur ;
- d'actions de formation permettant au salarié de découvrir ou maîtriser les nouvelles technologies, ou d'approfondir les techniques connexes du métier ou des métiers exercés.
- d'actions de formation correspondant à une reconnaissance professionnelle ou à un diplôme et permettant l'accès à un nouveau métier.
- d'actions de bilan de compétences et les actions de validation des acquis de l'expérience (VAE) répondant aux critères ci-dessus.

Article 19

Rupture du contrat de travail

En cas de licenciement, sauf faute grave ou lourde, le salarié peut demander, avant la fin du préavis, à utiliser ses droits au DIF pour suivre une action de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis (VAE).

Sauf faute grave ou lourde, l'employeur doit mentionner dans la lettre de licenciement les droits acquis par le salarié au titre du DIF et la possibilité pour l'intéressé de demander, pendant son préavis, à bénéficier d'une action de formation.

Si le salarié ne présente aucune demande pour bénéficier du DIF, le montant correspondant n'est pas dû par l'employeur.

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son DIF. Pendant la durée de cette formation, le lien contractuel étant rompu, la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles est inapplicable. L'action de formation à savoir bilan de compétences, validation des acquis de l'expérience ou de formation doit être engagée avant le terme du préavis.

En cas de départ en retraite, de mise à la retraite, de préretraite ou de cessation d'activité, le salarié perd ses droits au DIF.

En cas de mobilité du salarié au sein d'un groupe, il est prévu que les salariés conservent, dans leur nouvelle entreprise, leurs droits acquis et non utilisés au titre du DIF.

Chapitre VI

Dispositions particulières

Article 20

Dispositions relatives au plan de formation

Le plan de formation regroupe l'ensemble des formations réalisées à l'initiative de l'employeur. Il doit distinguer trois catégories d'actions de formation :

-
- les actions d'adaptation au poste de travail
 - les actions liées à l'évolution de l'emploi ou au maintien dans l'emploi
 - les actions de développement des compétences

Les actions d'adaptation au poste de travail sont celles qui ont pour objectif d'apporter au salarié des compétences qui sont directement utilisables dans le cadre des fonctions qu'il occupe. Ces actions se déroulent pendant le temps de travail et donnent lieu durant leur réalisation au maintien de la rémunération par l'entreprise.

Les actions liées à l'évolution de l'emploi ou au maintien dans l'emploi sont les actions qui visent à apporter des compétences correspondant soit à une évolution prévue du poste de travail, soit à une modification des fonctions du salarié, dans le cadre de son contrat de travail. Ces actions sont mises en œuvre pendant le temps de travail et donnent lieu durant leur réalisation au maintien de la rémunération par l'entreprise. En cas de dépassement de l'horaire de référence, dans la limite de 50 heures par année civile et par salarié, et sous réserve de l'application des dispositions du code du travail relatives aux temps de repos, les heures correspondant à ce dépassement ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires ou le quota d'heures complémentaires et ne donnent lieu ni à repos compensateur ni à majoration. Pour les personnes au forfait, défini en jours ou en heures sur l'année, ce temps de formation ne s'impute pas sur leur forfait dans la limite de 4 % de celui-ci.

Les actions de développement des compétences sont celles qui visent à faire acquérir au salarié des compétences qui vont au-delà de sa qualification professionnelle et qui nécessitent, pour être utilisées, un changement de qualification. Ce sont donc des formations qui ont pour objet une évolution de la qualification professionnelle. Ces actions de formation peuvent se dérouler pendant le temps de travail ou, avec l'accord du salarié, en dehors du temps de travail dans la limite de 80 heures par an et par salarié ou, pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, dans la limite de 5 % de leur forfait. Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié. Enfin, l'entreprise doit définir avec le salarié, avant son départ en formation hors temps de travail, la nature des engagements auxquels elle souscrit si l'intéressé suit la formation avec assiduité et satisfait aux évaluations. Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité dans un délai d'un an à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Ces engagements portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

Les actions de formation à mettre en œuvre sous ces 3 catégories doivent être classées suivant les besoins de l'entreprise et des salariés. Ce classement nécessite donc une réflexion préalable sur les postes occupés, l'évolution des emplois et des compétences dans l'entreprise.

Article 21

Le financement de la formation

Toute entreprise, quel que soit son effectif, doit concourir au développement de la formation professionnelle tout au long de la vie en participant chaque année au financement d'actions de formation, en application du principe général posé à l'article L. 950-1 du Code du travail.

Les versements aux organismes collecteurs doivent être effectués avant le 1 mars de l'année suivant celle au titre de laquelle la participation financière est due.

Pour les entreprises de 10 salariés et plus, la contribution financière minimale au titre de la formation continue est portée à 1,6 % de la masse salariale brute, s'agissant des salaires versés à compter du 1^{er} janvier 2004.

Pour les entreprises de moins de 10 salariés, la contribution financière minimale au titre de la formation continue est portée successivement aux quotas suivants :

- 0,40 % de la masse salariale brute, s'agissant des salaires versés à compter du 1^{er} janvier 2004
- puis, 0,55 % de la masse salariale, s'agissant des salaires versés à compter du 1^{er} janvier 2005.

Article 22

Le rôle de l'encadrement dans le développement de la formation professionnelle

Les parties signataires rappellent le rôle essentiel que doit jouer le personnel d'encadrement dans l'information, l'accompagnement et la formation des salariés de l'entreprise et dans l'élaboration de leurs projets professionnels.

Les entreprises sont invitées à favoriser la formation de l'encadrement à la conduite des entretiens professionnels, en particulier ceux ayant trait aux techniques d'entretien, à la connaissance des dispositifs de formation et à la détection des besoins de formation.

Article 23

Le tutorat

Les parties du présent accord considèrent que l'exercice du tutorat doit être renforcé pour contribuer à la réussite des contrats et périodes de professionnalisation, et de manière plus générale, au développement de la transmission des compétences au sein de l'entreprise.

Les entreprises devront prendre en compte l'organisation de la charge de travail du tuteur et les actions de formation spécifiques dont ils peuvent bénéficier pour exercer leur mission.

Afin de favoriser la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle interne, l'entreprise porte une attention toute particulière au choix du tuteur. Il est choisi par l'employeur, sur la base du volontariat, parmi les salariés qualifiés de l'entreprise, en tenant compte de son niveau de qualification, de son expérience, de son emploi et de l'objectif de formation à atteindre.

Dans les petites entreprises, le tuteur peut être l'employeur lui-même.

La fonction tutorale a pour objet :

- D'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel, et de l'action de formation dont il est bénéficiaire,
- De former sur le poste de travail les salariés de l'entreprise qui participent à des actions de formation, dans le cadre des contrats ou des périodes de professionnalisation,
- De contribuer à la transmission des savoirs faire du Métier pour le salarié concerné, au travers d'actions de formation en situation professionnelle,

Il appartiendra à l'employeur d'accompagner l'incitation et la valorisation du tutorat sous des formes qu'il lui appartiendra de définir et dans la mesure du possible, de faciliter la disponibilité du tuteur dans ses missions d'accompagnement et de formation.

Article 24

L'entretien professionnel

Tout salarié ayant au moins 2 ans d'ancienneté bénéficie, tous les 2 ans d'un entretien professionnel réalisé par son manager. Celui-ci doit être formé à cet exercice.

Il en est de même à l'issue d'une action de formation qualifiante. La finalité de cet entretien est de permettre à chaque salarié de déterminer son projet professionnel en fonction des perspectives d'évolution dans l'entreprise.

Dans ses premiers travaux, la CPNE élaborera une matrice de support pour la tenue de l'entretien professionnel. Elle sera proposée aux entreprises de la branche en terme de recommandation.

Les entreprises de la branche verront à pouvoir faire un point périodiquement sur la mise en œuvre de ces entretiens et leur réalisation auprès de la représentation élue du personnel.

Article 25

La VAE

La VAE est la prise en compte des compétences acquises dans le cadre d'une activité professionnelle ou non, pour l'acquisition d'un diplôme de l'Éducation Nationale ou d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification professionnelle, enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles. La procédure de VAE peut s'effectuer dans le cadre :

- du plan de formation de l'entreprise
- d'un congé de validation des acquis de l'expérience pouvant être pris en charge par un CIF
- d'un DIF
- d'une période de professionnalisation
- ou à titre personnel par le salarié en dehors de son temps de travail

La procédure de VAE est ouverte à tout salarié sous réserve qu'il ait préalablement exercé une activité, professionnelle ou non, en rapport avec le titre ou le diplôme recherché pendant une durée d'au moins trois ans, continue ou non.

Le congé de validation des acquis de l'expérience permet à un salarié de préparer une validation des acquis de l'expérience et de se soumettre aux épreuves de validation.

Cette autorisation d'absence est ouverte à tout salarié, sans condition d'ancienneté, une fois par an. Elle est limitée à vingt quatre heures de temps de travail consécutives ou non.

Le salarié qui a bénéficié d'un congé de VAE doit attendre au moins un an avant de pouvoir faire une nouvelle demande dans la même entreprise.

Parce que tout salarié est en droit de faire valider les acquis de son expérience, notamment professionnelle, en vue

de l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, les parties signataires du présent accord conviennent de mieux faire connaître les démarches de VAE et invitent les entreprises à accompagner leurs salariés dans cette démarche.

Article 26 **Le bilan de compétences**

Le bilan de compétence a pour objet de permettre aux salariés d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que les aptitudes leur permettant, éventuellement, d'évoluer dans une autre filière professionnelle. Ce bilan s'inscrit dans une démarche individuelle d'évaluation des compétences et de construction d'un projet professionnel.

Tout salarié ayant au moins cinq ans d'ancienneté dont douze mois dans son entreprise peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences financé par le dispositif du CIF. Cette possibilité est renouvelable tous les cinq ans.

Après quinze ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son quarante-cinquième anniversaire, tout salarié peut bénéficier, à son initiative et sous réserve d'une ancienneté d'un an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétence mis en œuvre en dehors ou pendant le temps de travail après acceptation de l'entreprise. Dans ce cas la prise en charge financière du bilan de compétences est assurée soit par le CIF, soit par le DIF, soit par le plan de formation.

Les parties signataires encouragent les entreprises de la branche à développer l'information des salariés sur le bilan de compétence ainsi que sur les prestataires labellisés.

Le nombre de bilan de compétence réalisés sera communiqué, chaque année, aux instances représentatives du personnel à l'occasion de la consultation obligatoire sur le plan de formation.

Article 27 **Le passeport formation**

Afin de favoriser sa mobilité interne ou externe et son parcours professionnel, chaque salarié peut répertorier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, acquises par le biais de la formation initiale ou continue, ou par ses expériences professionnelles et/ou extra professionnelles.

Dans cette perspective, chaque salarié peut, à son initiative, établir un passeport formation qui reste sa propriété et dont il garde la pleine responsabilité d'utilisation.

Le passeport formation recense notamment :

- les diplômes et les titres obtenus au cours du cursus de formation initiale ;
- les connaissances acquises lors des périodes de formation continue ;
- les expériences professionnelles acquises à l'occasion des périodes de stage ou de formation en entreprise ;
- les certifications à finalité professionnelle délivrées sous forme de diplôme, de titre ou de certificat de qualification, obtenus dans le cadre de la formation continue ou de la VAE ;
- la nature et la durée des actions de formation suivies au titre de la formation professionnelle, y compris celles suivies en période de suspension du contrat de travail.

Il peut également comporter des éléments issus d'expériences extraprofessionnelles (ex : activités associatives).

La CPNE peut formuler des recommandations sur les éléments pouvant figurer dans le passeport formation.

Article 28 **Égalité entre hommes et femmes dans l'accès à la formation**

Les parties signataires considèrent que l'accès des femmes à la formation professionnelle est un élément déterminant pour leur assurer une réelle égalité de traitement dans leur déroulement de carrière et dans l'évolution des qualifications.

Chapitre VII **Modalités d'application**

Article 29 **Dépôt et publicité**

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Paris en 5 exemplaires et sera remis au Secrétariat-Greffier du Conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par l'article L. 132-10 et L. 132-1 du Code du travail.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord au Ministère de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion Sociale dans les conditions fixées par les articles L. 133-8 et suivants du Code du travail.

Article 30
Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 31
Dénonciation, suivi et révision

Afin de faire un point sur la mise en œuvre du présent accord, les parties signataires conviennent de se revoir à l'issue d'un délai de 3 ans.

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Le présent accord pourra être dénoncé en respectant un préavis de 3 mois et à défaut de la conclusion d'un nouvel accord, il cessera de produire ses effets après le délai d'un an à compter de la fin du préavis.

Article 32
Valeur normative du présent accord

Aucun accord d'entreprise ne pourra déroger aux clauses du présent accord de branche dans un sens moins favorable aux salariés.

Article 33
Entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur à partir du jour suivant le dépôt légal, conformément à l'article L. 132-10 du Code du travail.

Adhésion de la branche de la verrerie travaillée mécaniquement au chalumeau à la convention collective de l'union des métiers du verre

Accord du 19 avril 2013

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSTITV ;

UCSMV.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNTVC CGT ;

FCE CFDT ;

FEDECHIMIE ;

CFE-CGC CHIMIE ;

CMTE CHIMIE.

Préambule

Disposant d'une Convention Collective Nationale qui n'a pas été étendue, la Chambre Syndicale de la Transformation Industrielle du Tube de Verre, a convenu d'ouvrir des négociations collectives avec les organisations syndicales représentatives de salariés de la branche, afin de rejoindre le champ d'application de la Convention Collective Nationale étendue de l'Union des Métiers du Verre n° 3310 (IDCC 2306).

Dans ce cadre, il a été décidé, que les entreprises de branche de la verrerie travaillée mécaniquement au chalumeau, appliquerait les dispositions de la Convention Collective Nationale de l'Union des Métiers du Verre (UMV), ses annexes, avenants et accords, au terme d'un processus de négociations visant à apporter sur certains points limités des aménagements et garanties spécifiques à ce seul secteur d'activité de la verrerie travaillée mécaniquement au chalumeau. Un accord de méthode a, en ce sens, été conclu en date du 9 novembre 2011, fixant les dits points au nombre de cinq et le calendrier des négociations dont cet accord témoigne de leur aboutissement.

Les cinq points arrêtés sont :

- Droit syndical,*
- Indemnités de licenciement,*
- Travail de nuit,*

- Maladie,
- Période d'essai.

Il a été convenu d'un commun accord des parties que les mesures spécifiques applicables aux activités de la verrerie travaillée mécaniquement au chalumeau, feront l'objet d'un accord, destiné à être inséré dans une annexe particulière de la Convention Collective de l'Union des Métiers du Verre (Annexe VI), sur le modèle de ce qui avait été fait lorsqu'à été conclu l'Annexe V de la dite convention collective pour les secteurs du tri, rechoix et du décor en verrerie.

Il est convenu ce qui suit

Article 1

Application conventionnelle hiérarchique des normes

Les parties signataires conviennent du rattachement de la Chambre Syndicale de la Transformation Industrielle du Tube de Verre au champ d'application de la Convention Collective Nationale étendue de l'Union des Métiers du Verre.

Ce rattachement se faisant dans le cadre des dispositions négociées ci-après.

Les dispositions de la Convention Collective Nationale de l'Union des Métiers du Verre, ses annexes, avenants, ainsi que les accords de cette branche (y compris s'agissant des aménagements présentement apportés) se substitueront aux dispositions de même objet et de même nature comprise dans la Convention Collective Nationale de la Verrerie Travaillée Mécaniquement au Chalumeau, chaque fois qu'elles seront plus favorables aux salariés que les dispositions de cette dernière.

En présence de dispositions visant un même objet et de même nature, il est rappelé qu'elles n'ont pas, sauf accord express conclu en ce sens, vocation à se cumuler, c'est la garantie la plus favorable au salarié qui s'applique.

Il est ainsi convenu que lorsqu'en présence de plusieurs normes portant sur un même objet et de même nature, se situant soit à un même niveau, soit à des niveaux différents, la norme appliquée est la plus favorable au salarié.

Les normes fixées dans la Convention Collective de l'Union des Métiers du Verre, qui ne figuraient pas dans celle de la Verrerie Travaillée Mécaniquement au Chalumeau, deviennent opposables aux entreprises entrant dans le champ d'activité de cette dernière, sous réserve des aménagements qui ont été expressément apportés par le présent accord.

Les dispositions de la Convention de l'Union des Métiers du Verre, ses annexes et avenants ou autres accords de cette branche s'imposent aux rapports nés des contrats individuels ou collectifs des Travaillateurs de la Verrerie Travaillée Mécaniquement au Chalumeau, sauf si les clauses de ces contrats sont plus favorables aux salariés que celles de la Convention et des textes précités.

Les mesures du présent accord seront annexées à la Convention Collective de l'Union des Métiers du Verre (Annexe VI). Elles ne sont opposables qu'aux seules entreprises relevant de l'activité de la Transformation Industrielle du Tube de Verre et de la Convention Collective Nationale de la Verrerie Travaillée Mécaniquement au Chalumeau. Elles ne sont pas opposables aux autres secteurs d'activité entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale de l'Union des Métiers du Verre.

Il a été convenu entre les parties, de ne pas nécessairement réécrire entièrement dans le présent accord les articles sur lesquels des aménagements ont été apportés à leur rédaction actuelle, mais de spécifier uniquement et strictement les modifications qui y sont apportées.

Il va de soi que les articles et les parties des articles de la Convention Collective de l'Union des Métiers du Verre, ne faisant pas l'objet d'aménagements expressément réécrits demeurent en conséquence inchangées par rapport à leur rédaction actuelle.

Article 2

Intégration de la verrerie travaillée mécaniquement au chalumeau dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'union des métiers du verre

Rappels

À l'origine, le champ d'application de la Convention Collective Nationale de la Verrerie Travaillée Mécaniquement au Chalumeau, s'entendait sur le territoire métropolitain régler les rapports de travail entre employeurs et salariés des deux sexes et de toutes catégories des industries du verre déterminées ci-après :

Industries de fabrication de la Verrerie Travaillée Mécaniquement au Chalumeau (ateliers, sièges sociaux, services commerciaux, dépôt vente et tous établissements dépendant directement des ateliers de fabrication) mentionnées dans la nomenclature des activités économiques, en application du décret n° 59-534 du 9 avril 1959 et énumérées ci-dessous :

302-1 Transformation du verre par soufflage au chalumeau

302-11 Fabrication mécanique d'ampoules et emballage tubulaires de verrerie de chimie et pharmacie : tubes à essais, comptes gouttes, etc.

Puis, résultant de l'avenant du 4 octobre 1996, s'agissant de ce champ d'application, il avait été précisé, que :

1 - La présente convention a pour objet de régler les rapports entre employeurs et salariés dans les établissements des industries de la transformation du verre dont l'activité relève de la fabrication de la verrerie travaillée mécaniquement au chalumeau et adhérant aux organisations patronales signataires de la présente convention.

La convention est conclue en application de la loi du 11 février 1950 modifiée par la loi du 13 novembre 1982.

En sont exclus les VRP remplissant les conditions du statut légal des VRP aménagées par l'article L. 751-1 du code du travail. Cette exclusion ne vise pas les dispositions relatives au droit syndical et à la représentation du personnel.

Le champ d'application territorial de la présente convention s'entend à la France métropolitaine

2 - Elle s'applique aux industries de fabrication de la verrerie travaillée mécaniquement au chalumeau (usines, sièges sociaux, centres de recherche, services commerciaux, dépôt vente et tous établissements dépendant directement des unités de production) dont l'activité économique et industrielle est mentionnée dans la nomenclature d'activités françaises (NAF), approuvée par le décret n° 92-1129 du 2 octobre 1992 (paru au JO du 11 octobre 1992) sous les mentions suivantes.

26. 1E - Fabrication de verre creux, à partir du tube de verre : flacons ou flaconnettes pour les industries pharmaceutiques, vétérinaire, et cosmétique et la parfumerie et les applications techniques

26.1 J - Fabrication et façonnage d'articles techniques en verre, produits à partir du tube de verre : ampoules deux pointes, ampoules-bouteilles, flacons, capsules, tubes, pipettes, pour les industries pharmaceutique, vétérinaire, et cosmétique, la parfumerie et les applications techniques

Il est décidé qu'à partir de la date d'extension du présent accord, conformément à l'article L. 2261-5 du code du travail les entreprises entrant dans ce champ d'application seront désormais couvertes par la convention collective de l'Union des Métiers du Verre n° 3310 (IDCC 2306), conclue le 18 décembre 2002 et étendue le 9 février 2004.

Afin d'accueillir en son sein, la branche de la Verrerie Travaillée Mécaniquement au Chalumeau, le champ d'application de la CCN de l'Union des Métiers du Verre devenant :

La présente convention règle les rapports entre les employeurs et les salariés des industries de parachèvement, valorisation, transformation et commercialisation d'articles en verre quartz et cristal déterminées ci-après.

Le champ d'application de la présente convention s'étend à la France métropolitaine et aux départements d'outre-mer, sous réserve pour ces derniers des dispositions spécifiques et plus favorables.

Cette convention est conclue en application des dispositions du livre II du code du travail.

Née du rapprochement des conventions des tailleurs, boucheurs, décorateurs, du commerce de flaconnage et de la verrerie à la main travaillée au chalumeau, cette convention collective concerne les entreprises et leurs dépendances (usines, sièges sociaux, services commerciaux et autres, dépôts-ventes...) qui effectuent l'une ou plusieurs des activités ci-dessous répertoriées.

Les entreprises qui appliquent à ce jour l'une de ces conventions collectives précitées relèvent donc à présent de la présente Convention Collective Nationale de l'Union des Métiers du Verre.

La disposition précitée vise à éviter, à l'avenir, que des groupes, sociétés, entreprises ou établissements relevant soit de la Convention Collective Nationale des Industries de Fabrication Mécanique du Verre, soit de celle du Verre à la Main, semi-automatique et Mixte ne fasse échapper l'une de leurs activités de l'application de l'une ou l'autre de ces conventions collectives dont ils/elles relèvent.

Conformément à l'esprit de la loi n° 82-957 du 13 novembre 1982 rappelée dans la circulaire DRT n° 15 du 25 octobre 1983, il s'agit de contribuer à ce que tout salarié ait une couverture conventionnelle, tout en évitant un émiettement excessif de celle-ci.

Dans le cas de fusion, cession, scission ou changement d'activité d'une entreprise relevant du présent champ d'application conventionnel, les employeurs seront tenus, le cas échéant, à l'application des deux derniers alinéas de l'article 59 de la présente convention et de l'article L. 2261-14 du code du travail.

Les activités des entreprises de la présente convention visent à ennoblir, sélectionner, transformer, façonner, stocker, distribuer et vendre les articles en verre creux, cristal ou tube de verre, elles n'élaborent pas la matière première.

S'y ajoutent les industries de fabrication de la verrerie travaillée mécaniquement au chalumeau (usines, sièges sociaux, centres de recherche, services commerciaux, dépôt vente et tous établissements dépendant directement des unités de production) dont l'activité économique et industrielle est mentionnée dans la nomenclature d'activités françaises (NAF).

Les activités visées se rapportent à la nomenclature de la NAF en application du décret n° 92-1129 du 2 octobre 1992 et sont énumérées ci-dessous.

26-1-E et/ou 74-8 K (23.13Z et/ou 82.99Z - «services annexes à la production» et /ou 74.10Z - «activité spécialisée de design» / NAF 2008)

Activité de fabrication, transformation, façonnage d'articles en verre travaillé mécaniquement au chalumeau (Fabrication de verre creux, à partir du tube de verre : flacons ou flaconnettes pour les industries pharmaceutique, vétérinaire, et cosmétique et la parfumerie et les applications techniques) Activités de rechoix, de tri, de calibrage, de reconditionnement, d'embellissement, et en respectant les contraintes et les caractéristiques du verre, de traitement de surface des produits verriers.

- Physique : rodage, sablage, taille, polissage, tronçonnage, lavage, satinage, flottage, gravure, sabrage

- Chimique : dépolissage, décapage, siliconage, collage, gravure, satinage

- Physico-chimique : plastification, pulvérisation, enrobage, enduction, traitement thermique

- Physico thermique : décalcomanie, marquage, marquage laser, sérigraphie, thermographie, tampographie, transfert à chaud, dorure

26-1J . - Fabrication et façonnage d'articles techniques en verre.

(23.19Z - Fabrication et façonnage d'autres articles en verre, y compris verre technique / NAF 2008)

Activité de fabrication, transformation, façonnage d'articles techniques ou artistiques en verre travaillé au chalumeau à la main.

Verrerie scientifique pour l'industrie et les laboratoires (viscosimétrie, densimétrie, aréométrie, thermométrie, soudure verre métal).

Verrerie artistique (fileurs de verre, souffleurs d'objets de décoration).

Activité de fabrication, transformation, façonnage d'articles en verre travaillé mécaniquement au chalumeau (Fabrication et façonnage d'articles techniques en verre, produits à partir du tube de verre : ampoules deux pointes, ampoules - bouteilles, flacons, capsules, tubes, pipettes, pour les industries pharmaceutique, vétérinaire, et cosmétique, la parfumerie et les applications techniques).

51-5N . - Commerce de gros de verrerie. (46.76Z - «commerce de gros (interentreprises) de produits intermédiaires» / NAF 2008)

Ne relèvent du champ d'application que les entreprises du code 51-5 N dont l'activité principale est le commerce de gros de verrerie : commerce de gros de flaconnage et accessoires et en particulier préparation, valorisation et distribution pour la pharmacie, la parfumerie, l'industrie, l'alimentaire.

Égalité de traitement, reconnaissance des qualifications

Les salariés occupés dans/ou pour une entreprise définie comme entrant dans le champ d'application de la présente convention, mais liés par leur contrat de travail à une autre entreprise ne relevant pas de celle-ci, bénéficient des garanties individuelles et collectives, conventionnelles et autres applicables dans l'entreprise à laquelle ils sont liés par leur contrat.

Toutefois, ils ne peuvent au titre de leur travail dans/et pour l'entreprise des métiers du verre ci-dessus se voir octroyer des avantages et garanties de toute nature inférieurs à ce qu'auraient les salariés de même qualification et ancienneté qui seraient liés à l'entreprise relevant de la présente convention et feraient le même travail.

Cette intervention de salariés d'entreprises extérieures est strictement limitée à des situations temporaires exceptionnelles, n'entrant pas dans le cadre de l'activité normale d'exploitation de l'entreprise.

Article 3

Modifications apportées aux droits syndicaux

Les dispositions des articles relatifs aux droits syndicaux contenus dans la Convention Collective Nationale de l'Union des Métiers du Verre, sont acceptées des employeurs de la CSTITV, sous réserve des aménagements décrits ci après ne s'appliquant qu'aux seules entreprises de la Verrerie Travaillée Mécaniquement au Chalumeau.

Sur l'Article 4 de la CCN de L'UMV : Droit syndical - Section syndicale

Concernant le paragraphe d) Premier alinéa.

Les employeurs de la Verrerie Travaillée Mécaniquement au Chalumeau souhaitent ne pas être obligés d'attribuer dans les entreprises de moins de 200 salariés, un local syndical spécifique à chaque organisation syndicale.

Les parties ont convenu des dispositions qui suivent, et sous réserve de dispositions légales ou autres plus favorables.

Les entreprises de la Verrerie Travaillée Mécaniquement au Chalumeau ayant un effectif inférieur à 200 salariés peuvent déroger aux dispositions relatives aux locaux syndicaux prévues par la Convention Collective de l'Union

des Métiers du Verre.

Il est décidé par les parties que dans les entreprises de la verrerie travaillée mécaniquement au chalumeau de moins de 200 salariés, les employeurs mettent également à disposition des organisations syndicales représentatives qui y sont implantées, le local devant être attribué obligatoirement aux délégués du personnel.

Ce local commun aux DP et aux organisations syndicales représentatives doit satisfaire à l'activité des instances appelées à en avoir l'usage, il est aménagé en conséquence pour pouvoir remplir cette fonction.

Le 2^e alinéa reste inchangé.

Sur l'Article 5 de la CCN de L'UMV : Délégués syndicaux

Les dispositions de cet article sont acceptées des employeurs de la Verrerie Travaillée

Mécaniquement au Chalumeau, sous réserve d'une modification du tableau faisant apparaître les entreprises de moins de 50 salariés et les entreprises entre 50 et 150 salariés, les employeurs soulignant qu'en dessous de 50 salariés une organisation syndicale peut désigner un délégué syndical pris parmi ses délégués du personnel. Pour prendre en compte cette remarque, le tableau a donc été modifié comme suit :

Dans une entreprise ou un établissement, chaque organisation syndicale représentative qui constitue, un syndicat ou une section syndicale, désigne un ou plusieurs délégués syndicaux pour la représenter.

Effectif de l'entreprise : Calculé selon les dispositions du code du travail	Nombre de délégués syndicaux par syndicat ou section syndicale représentative constituées au sein de l'entreprise ou de l'établissement	Chaque délégué syndical dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions, ce temps est au moins égal à :
Moins de 50 salariés	1 délégué syndical	10 heures par mois
	Ce délégué syndical peut être désigné parmi les délégués du personnel	Les parties s'accordent sur l'ajout de 10 h par mois du mandat du DP
50 à 150 salariés	1 délégué syndical	10 heures par mois
De 151 à 500 salariés	1 délégué syndical	15 heures par mois
De 501 à 999 salariés	1 délégué syndical + 1 délégué supplémentaire (selon les dispositions de l'article L. 2143-4 du Code du travail, ancien article L. 412-11 du Code du travail)	20 heures par mois
Au-delà de 999	Il y a lieu de se référer aux dispositions du code du travail, celles-ci pouvant être améliorées par voie d'accord conformément à l'article L. 2141-10 du Code du travail, ancien article L. 412-21 du Code du travail.	

Sur l'Article 8 de la CCN de L'UMV : Autorisation d'absence

Les employeurs de la Chambre syndicale de la Transformation Industrielle du Tube de verre concernant cet article souhaitent modifier son alinéa a), afin de limiter le nombre de journées statutaires donnant lieu au maintien de la rémunération.

Il est décidé d'apporter sur ce point pour les entreprises de la Verrerie Travaillée Mécaniquement au Chalumeau la rédaction suivante.

a) Réunions statutaires syndicales

Les autorisations d'absence sont accordées aux salariés devant assister aux réunions statutaires des organisations syndicales sur présentation d'un document écrit émanant de celles-ci. Ces autorisations sont accordées après préavis d'au moins 1 semaine ; ce délai peut-être réduit en cas d'urgence justifiée.

Les bénéficiaires auront dans la limite de 10 jours par an et par organisation le maintien de la rémunération, y compris les majorations des heures supplémentaires légales, mais à l'exclusion des indemnités ayant le caractère de remboursement de frais.

b) Réunions paritaires de la profession

Les représentants des employeurs de la Chambre syndicale de la Transformation Industrielle du Tube de Verre, donnent leur accord pour que le nombre de délégués participant aux réunions paritaires de la profession dans le cadre du rattachement à l'Union des Métiers du Verre soit augmenté de deux délégués venant d'entreprises du secteur professionnel de la Verrerie Travaillée Mécaniquement au Chalumeau.

Sur l'article 12 de la CCN de L'UMV - Délégués du personnel

Au paragraphe 9 - c)

*Il est convenu que la rédaction est pour les entreprises de la verrerie travaillée mécaniquement au chalumeau :
Les délégués du personnel disposent du temps nécessaire à l'exercice de leur fonction. Ce temps est au moins égal à 10 heures par mois pour les entreprises de moins de 50 salariés. Ce temps est au moins égal à 15 heures par mois pour les entreprises d'au moins 50 salariés ; il est porté à au moins 20 heures par mois lorsqu'ils assurent les attributions du CE et/ou du CHSCT.*

Au paragraphe 9 - e)

Il est convenu que la rédaction du deuxième alinéa est pour les entreprises de la Verrerie Travaillée Mécaniquement au Chalumeau.

Pour faciliter le fonctionnement de l'institution, notamment lorsque l'activité est organisée en postes successifs, il est convenu que les délégués suppléants ont un crédit d'heures attribué correspondant au 1/3 de celui des délégués titulaires. La prise des heures de délégation par les suppléants ne sera pas limitée au seul cas du remplacement du titulaire absent mais aussi pour l'assister selon nécessité. Ces heures de délégation sont prises sur le temps de travail.

Sur l'article 13 de la CCN de L'UMV - Comité d'entreprise ou d'établissement

Au paragraphe 1 - e)

Les employeurs soulignant que par ailleurs les élus titulaires DP bénéficient déjà dans ce cas d'un crédit d'heures de délégation porté à 20 heures, ils ne souhaitent pas que le nombre des délégués du personnel soit augmenté.

Il est convenu par les parties que la disposition du deuxième alinéa n'est pas appliquée aux entreprises de la Verrerie Travaillée Mécaniquement au Chalumeau.

Au paragraphe 6. Autres dispositions

Il est convenu, que s'agissant de la liberté de déplacement des élus et représentant du C.E, il y a lieu de se référer aux dispositions contenues dans l'article 12 de la CCN de l'Union des Métiers du Verre.

Il est décidé que les suppléants CE bénéficient des dispositions du premier alinéa du paragraphe 9 e) de l'article 12. En revanche, les dispositions du second alinéa de ce paragraphe précité, ne s'appliquent, dans les entreprises de moins de 200 salariés, que par rapport au crédit d'heure du titulaire de la délégation unique (20 heures), mais pas au suppléant du CE lorsque les délégations des DP et du CE y sont séparées.

Le troisième alinéa reste inchangé.

Article 4

Modifications apportées aux indemnités de licenciement

Sur l'article 51 de la CCN de L'UMV - Indemnités de congédiement

Les dispositions des articles relatifs aux indemnités de licenciement contenus dans la convention collective nationale de l'Union des Métiers du Verre, sont acceptées des employeurs de la CSTITV, sous réserve des aménagements décrits ci après, ne s'appliquant qu'aux seules entreprises de la Verrerie Travaillée Mécaniquement au Chalumeau.

Il est convenu que la branche de la Verrerie Travaillée Mécaniquement au Chalumeau calcule l'indemnité à partir du nombre de 10^e de mois correspondant à la tranche d'ancienneté et l'applique aux seules années comprises dans cette tranche, faisant ensuite un cumul des tranches.

Exemple :

- pour la tranche d'ancienneté comprise entre 0 et 5 ans : 3/10^e de mois par année à compter de la date d'entrée dans l'entreprise,

- pour la tranche d'ancienneté comprise entre 5 et 10 ans : 4/10^e de mois par année au-delà de 5 ans,

- pour la tranche d'ancienneté comprise entre 10 et 15 ans : 6/10^e de mois par année au-delà de 10 ans.

Il est convenu que la branche de la Verrerie Travaillée Mécaniquement au Chalumeau procède à une harmonisation des garanties des ouvriers employés sur celles des techniciens et agents de maîtrise.

Ces dispositions figurent sur les tableaux ci-dessous.

Il résulte la garantie suivante :

1 - Sauf en cas de faute grave de sa part et sous réserve de l'application de l'article R. 122.2 du Code du travail (pour les anciennetés inférieures à 1 an), le salarié congédié a droit à une indemnité de congédiement distincte du préavis, et s'établissant comme suit :

	Ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise		
Tranche d'ancienneté comprise entre...	≤ 7 ans	> 7-15 ans	> 15 ans
En 1/10 ^e de mois par année de présence	2 Depuis l'entrée dans l'entreprise	3 Pour les années au-delà de 7 ans	4 Pour les années au-delà de 15 ans

	Cadres			
Tranche d'ancienneté comprise entre...	≤ 5 ans	> 5-10 ans	> 10-15 ans	> 15 ans
En 1/10 ^e de mois par année de présence	3 Depuis l'entrée dans l'entreprise	4 Pour les années au-delà de 5 ans	6 Pour les années au-delà de 10 ans	8 Pour les années au-delà de 15 ans

En cas de licenciement économique, le salarié congédié a droit, sous réserve de dispositions plus favorables, à une indemnité de congédiement distincte du préavis, et s'établissant comme suit :

	Ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise		
Tranche d'ancienneté comprise entre...	≤ 7 ans	> 7-15 ans	> 15 ans
En 1/10 ^e de mois par année de présence	2 Depuis l'entrée dans l'entreprise	4 Pour les années au-delà de 7 ans	6 Pour les années au-delà de 15 ans

	Cadres			
Tranche d'ancienneté comprise entre...	≤ 5 ans	> 5-10 ans	> 10-15 ans	> 15 ans
En 1/10 ^e de mois par année de présence	3 Depuis l'entrée dans l'entreprise	4 Pour les années au-delà de 5 ans	6 Pour les années au-delà de 10 ans	8 Pour les années au-delà de 15 ans

2 - Lorsque, le salarié a déjà été touché par une ou des mesures de licenciements) dans une entreprise donnée, puis réembauché dans celle-ci et se trouve à nouveau en situation de rupture du contrat du fait de l'employeur, il percevra une indemnité de rupture calculée sur la totalité des années de contrats passés dans l'entreprise et selon les dispositions ci-avant définies, sous déduction des sommes déjà perçues au titre des indemnités de licenciement(s) antérieur(s).

Cette mesure ne peut toutefois conduire à ce que le salarié perçoive des indemnités de rupture qui soient inférieures au produit ci-après : salaire brut mensuel × nombre de dixièmes de mois correspondant à son ancienneté × nombre d'années du dernier contrat. Par ancienneté du salarié il faut entendre ancienneté telle que définie à l'article 38 de la présente convention.

Il est souligné, qu'en cas de licenciement pour inaptitude médicale d'origine professionnelle reconnue par le médecin du travail, l'indemnité de licenciement légale due est doublée, elle ne pourra être inférieure aux garanties relatives à un licenciement économique.

3 - Les appointements servant de base au calcul de l'indemnité de congédiement de l'intéressé sont ceux du mois précédant son départ de l'entreprise, à l'exclusion des gratifications de caractère aléatoire ou temporaire et des sommes versées frais. Ces appointements ne sauraient être inférieurs à la moyenne des appointements des 12 mois précédant le licenciement ou des 3 derniers mois, si cela s'avère plus favorable au salarié. Les appointements à prendre en compte sont comme pour l'indemnité légale, les appointements bruts. Ils comprennent toutes primes ou gratifications ayant un caractère obligatoire (prime d'ancienneté, contrepartie des nuisances...), telles qu'elles résultent d'usages, ou accords ou conventions ou autres dispositions opposables à l'entreprise.

4 - L'indemnité de licenciement est versée à la date où le contrat est effectivement rompu.

Article 5 **Modifications apportées aux garanties relatives au travail de nuit**

Sur l'article 37 de la CCN de L'UMV - Travail de nuit

Les dispositions des articles relatifs au travail de nuit contenues dans la convention collective nationale de l'Union des Métiers du Verre, sont acceptées des employeurs de la CSTITV, sous réserve des aménagements décrits ci après ne s'appliquant qu'aux seules entreprises de la verrerie travaillée mécaniquement au chalumeau.

2 - Travail de nuit

- dans les services travaillant habituellement de nuit, les agents intéressés reçoivent, sous réserve de dispositions plus favorables, une prime de panier d'un montant égal à la valeur conventionnelle de référence.

- dans le cas des services travaillant en équipes successives tournantes, et pour le poste considéré comme étant de nuit, les agents intéressés perçoivent en sus une majoration horaire de 10 %.

- lorsque l'horaire habituel ne comporte pas de travail de nuit, chacune des heures comprises entre 22 heures et 5 heures donne lieu à une majoration qui ne pourra être inférieure à 50 % ; la période de 7 heures ci-dessus pourra être décalée par accord d'entreprise.

Les majorations ci-dessus s'ajouteront aux majorations éventuelles pour heures supplémentaires prévues par la loi.

Il est convenu de ne pas toucher aux dispositions de l'annexe IV sur le temps de travail, toutefois s'agissant du travail de nuit, les parties s'accordent : pour retirer la disposition de 2^e paragraphe du 7.3.5. S'agissant du repos compensateur de 4 minutes par quantum de 8 heures de travail de nuit, prévu au paragraphe 7.4.1, il peut être décidé de le remplacer, par la voie d'un accord d'entreprise, par une contrepartie financière équivalente.

Article 6 **Modifications apportées à la période d'essai**

Sur l'article 16 de la CCN de L'UMV - Périodes d'essai

Les parties signataires conviennent que les dispositions suivantes seront applicables aux salariés relevant de l'activité de la Verrerie Travaillée Mécaniquement au Chalumeau. Ces modifications prennent en compte les évolutions légales intervenues sur les périodes maximales d'essai et préavis de rupture durant cette période d'essai. Elles conviennent des durées initiales maximum de périodes d'essai raisonnables en rapport aux niveaux de qualification, tout en prévoyant exceptionnellement et d'un commun accord des parties la possibilité de renouveler une fois cette période d'essai.

La durée de la période d'essai, sous réserve de l'application de l'article L. 1242-10 du code du travail en ce qui concerne les CDD, ne devra pas excéder les durées ci-après fixées en correspondance des niveaux de qualification :	
Durée initiale maximum 2 semaines renouvelable 1 fois	Ouvrier, employé non qualifié
Durée initiale maximum 4 semaines renouvelable 1 fois	Ouvrier, employé qualifié
Durée initiale maximum 8 semaines renouvelable 1 fois	Technicien, agent de maîtrise
Durée initiale maximum 12 semaines renouvelable 1 fois	Technicien supérieur, haute maîtrise
Durée initiale maximum 16 semaines renouvelable 1 fois	Ingénieur, cadre
Le renouvellement de la période d'essai ne peut se faire que pour une durée n'excédant pas la durée initiale maximum d'essai fixée au contrat et sous réserve de la durée maximum conventionnelle fixée compte tenu du niveau de qualification de l'intéressé.	

Dans tous les cas, la période d'essai ne se présume pas du seul fait que des durées maximales soient fixées par la présente convention, elle résulte obligatoirement du commun accord des parties et devra être écrite dans les conditions d'engagement remises au salarié obligatoirement à l'embauche. Il en sera de même de leur éventuel renouvellement.

Périodes de préavis pendant la période d'essai. (§ 3)

La période de préavis en cas de rupture du fait de l'employeur ne pourra être inférieure à :

24 heures pour une période de présence dans l'entreprise inférieure à une semaine ;

48 heures pour une période de présence dans l'entreprise entre une et deux semaines ;

72 heures pour une période de présence dans l'entreprise entre deux semaines et un mois ;

Deux semaines pour une période de présence dans l'entreprise entre un mois et trois mois ;

Un mois pour une période de présence dans l'entreprise après 3 mois ;

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut pas être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance. Si la rupture de la période d'essai intervient sans que le salarié n'ait pu être prévenu de celle-ci dans le délai de préavis ci-devant fixé compte tenu de son temps de présence, alors la rupture s'interprète alors comme étant un licenciement et elle doit respecter les règles établies en la matière.

La période de préavis en cas de rupture du fait du salarié ne peut être inférieure à :

24 heures pour une période de présence dans l'entreprise inférieure à huit jours ;

48 heures pour une période de présence dans l'entreprise supérieure à huit jours ;

(Les autres passages de l'article 16 demeurent inchangés par rapport aux dispositions de la CCN de l'Union des Métiers du Verre)

Article 7

Modifications apportées à l'indemnisation maladie et accident

Sur l'article 47 de la CCN de L'UMV - Indemnisation en cas de maladie ou d'accident

Les parties conviennent que les dispositions suivantes sont applicables aux salariés relevant de l'activité de la Verrerie Travaillée Mécaniquement au Chalumeau. Les parties décident que les dispositions de l'article 47 de la CCN de l'UMV s'appliquent dès la conclusion du présent accord sous réserve de ce qui suit.

La loi n° 78-49 du 19 janvier 1978, faisant suite à l'accord national interprofessionnel de mensualisation du 10 décembre 1977 déterminant, en son article 7, les indemnités maladies et accidents pour les ouvriers ayant 3 ans d'ancienneté, avait fixé un délai de carence de onze jours. La loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail a ramené celui-ci à sept jours maximum après une ancienneté de 1 an.

Cependant la branche de la Verrerie Travaillée Mécaniquement au Chalumeau dès 1976, soulignait sa volonté de mettre en œuvre la mensualisation ayant pour objet d'harmoniser le statut des ouvriers sur le statut mensuel des autres catégories de salariés, et indiquant, entre autre, que les ouvriers seraient tous mensualisés à partir du 1^{er} janvier 1977, dès lors où ils auront acquis une ancienneté de 1 an dans l'entreprise.

Pour les catégories des ouvriers, la durée des jours carence maladie et accident applicable au versement des indemnités complémentaires (hors accident du travail, de trajet ou de maladie professionnelle) et sauf dispositions plus favorables, devient trois jours maximum dès l'application du présent accord.

Pour les autres catégories (employés, technicien, agents de maîtrise, ingénieurs, cadres) il est spécifié qu'aucune période de carence ne s'applique, ceci résultant déjà des dispositions conventionnelles antérieures en vigueur dans la convention collective nationale de la verrerie travaillée mécaniquement au chalumeau. Étant entendu qu'une telle période de carence est également absente des dispositions de l'article 47 de la CCN de l'Union des Métiers du Verre. Sous réserve des remarques qui précèdent, et sauf dispositions plus favorable aux salariés concernés, l'ensemble des dispositions de l'article 47 de la CCN de l'Union des Métiers du Verre seront appliquées à l'ensemble des travailleurs de la branche de la verrerie travaillée mécaniquement au chalumeau à compter de la date de conclusion du présent accord.

Article 8

Accord salarial

Les parties conviennent que les dispositions relatives à l'accord sur les salaires du 17 Janvier 2012 applicables aux salariés relevant de l'activité de la Verrerie Travaillée Mécaniquement au Chalumeau sera joint aux dispositions de la présente annexe à la Convention Collective de l'Union des Métiers du Verre.

Elles rappellent que, conformément à l'article 3, § 3-2 de l'annexe II de la Convention Collective de l'Union des Métiers du Verre, la formule conventionnelle de calcul et de la prime d'ancienneté, telle qu'elle était en vigueur dans la Verrerie Travaillée Mécaniquement au Chalumeau, n'y est pas remise en cause⁽¹⁾

(1) NDLR : Prime d'ancienneté de l'ancienne Convention «Verrerie au chalumeau : travail mécanique» :

- Pour les ouvriers :

art. 12. - L'ancienneté définie à l'article 28 des clauses générales donne droit à une prime calculée sur le salaire minimum de la catégorie à laquelle appartient l'ouvrier, proportionnellement au nombre d'heures effectuées de travail.

Les taux de la prime d'ancienneté sont les suivants :

- 3 % après 3 ans d'ancienneté ;
- 6 % après 6 ans d'ancienneté ;
- 9 % après 9 ans d'ancienneté ;
- 12 % après 12 ans d'ancienneté ;
- 15 % après 15 ans d'ancienneté.

- Pour les collaborateurs :

Art. 10. - 1 - L'ancienneté définie à l'article 28 des clauses générales donne droit à une prime calculée sur les appointements minimaux de l'emploi dans lequel est classé le collaborateur, proportionnellement à son horaire de travail.

2 - Le montant de la prime d'ancienneté s'ajoute aux appointements réels.

3 - Les taux de la prime sont les suivants :

-
- 3 % après 3 ans d'ancienneté,
 - 6 % après 6 ans d'ancienneté,
 - 9 % après 9 ans d'ancienneté,
 - 12 % après 12 ans d'ancienneté,
 - 15 % après 15 ans d'ancienneté.
- .

Article 9 **Application**

Sous réserve de dispositions législatives réglementaires ou autres plus favorables aux salariés, les dispositions de la convention collective nationale de l'Union des métiers du verre, compte-tenu des aménagements convenus dans les articles précédents, entreront en vigueur, à partir de la date d'extension du présent accord et au plus tard au 1^{er} Janvier 2013⁽²⁾

(2) NDLR : Signalons, toutefois, que selon l'Union des métiers du verre (UMV), les entreprises adhérentes de la chambre syndicale de la transformation industrielle du tube de verre (CSTITV) appliquent, en pratique, l'accord d'adhésion depuis le 1^{er} janvier 2013.

.

Article 10 **Sécurisation**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il peut être révisé, d'un commun accord entre les signataires, selon les dispositions contenues dans la convention collective de l'Union des métiers du verre.

Il ne peut être dérogé, dans un sens défavorable au salarié, à l'une des présentes dispositions.

Article 11 **Dépôt**

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires à la Direction générale du travail, au service des relations et conditions de travail, conformément aux dispositions des articles L. 2231-5 et D. 2231-2 du Nouveau Code du travail.

Un exemplaire sera remis au Secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes de Paris.

Un exemplaire sera remis aux organisations syndicales concernées.

Ancienne convention collective verrerie au Chalumeau (travail mécanique) **Convention collective nationale du 13 décembre 1955**

[Non étendue]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Syndicat des transformateurs mécaniques du tube de verre.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNTV - CGT ;

FUC - CFDT ;

CGT - FO ;

FNIC - CFTC ;

CFE - CGC.

Clauses générales

Champ d'application

Article 1 (d'origine)

La présente convention règle, sur le territoire métropolitain, les rapports entre les employeurs et les salariés des deux sexes et de toutes catégories des industries du verre déterminées à l'article 2. La convention est conclue en application de la loi du 11 février 1950 (section II du chapitre IV bis du titre II du livre 1 du code du travail).

Article 2 (d'origine)

Elle s'applique aux industries de la fabrication de la verrerie travaillée mécaniquement au chalumeau (ateliers, sièges sociaux, services commerciaux, dépôts de vente et tous établissements dépendant directement des ateliers de

fabrication) mentionnés dans la nomenclature des activités économiques, en application du décret n° 59-534 du 9 avril 1959 et énumérées ci-dessous :

302-1 Transformation du verre par soufflage au chalumeau.

302-11 Fabrication mécanique d'ampoules et emballages tubulaires, de verrerie de chimie et de pharmacie : tubes à essais, compte-gouttes, etc.

Article 1 et article 2

(Résultant de l'avenant du 4 octobre 1996, applicable à la date de publication de l'arrêté d'extension le concernant)

Article 1

La présente convention a pour objet de régler les rapports entre les employeurs et les salariés dans les établissements des industries de transformation du verre dont l'activité relève de la fabrication de la verrerie travaillée mécaniquement au chalumeau et adhérant aux organisations patronales signataires de la présente convention.

La convention est conclue en application de la loi du 11 février 1950 modifiée par la loi du 13 novembre 1982.

En sont exclus, les VRP remplissant les conditions du statut légal des VRP aménagées par l'article L. 751-1 du code du travail.

Cette exclusion ne vise pas les dispositions relatives au droit syndical et à la représentation du personnel.

Le champ d'application territorial de la présente convention s'étend à la France métropolitaine.

Article 2

- Elle s'applique aux industries de la fabrication de la verrerie travaillée mécaniquement au chalumeau (usines, sièges sociaux, centres de recherche, services commerciaux, dépôts de vente et tous établissements dépendant directement des unités de production), dont l'activité économique et industrielle est mentionnée dans la nomenclature d'activités françaises (NAF), approuvée par le décret n° 92-1129 du 2 octobre 1992 (paru au JO du 11 octobre 1992), sous les mentions suivantes :

26.1 E - Fabrication de verre creux, à partir du tube de verre : flacons ou flaconnettes pour les industries pharmaceutique, vétérinaire et cosmétique, la parfumerie et les applications techniques.

26.1 J - Fabrication et façonnage d'articles techniques en verre, produits à partir du tube de verre : ampoules deux pointes, ampoules-bouteilles, flacons, capsules, tubes, pipettes, pour les industries pharmaceutique, vétérinaire et cosmétique, la parfumerie et les applications techniques.

Article 3

Ouvriers ne relevant pas de l'industrie du verre

a

Les ouvriers de métier dont la spécialité ne relève pas des industries du verre, mais employés constamment dans des entreprises classées dans les rubriques reprises à l'article 2 bénéficieront de la présente convention. Toutefois, leur rémunération ne pourra être inférieure à celle que leur assureraient les conventions collectives des industries dont relève leur métier.

b

Les salariés occupés temporairement dans l'entreprise pour des travaux n'entrant pas dans le cadre normal de l'exploitation de l'établissement conserveront les garanties individuelles que leur confère leur convention collective d'origine.

Article 4

Conventions régionales ou locales

À la demande de l'une des organisations syndicales signataires, des discussions devront s'engager en vue de la conclusion de conventions régionales ou locales, conformément à l'article 31 du Livre 1 du code du travail, et ce, dans un délai d'un mois à dater de la réception de la demande.

Article 5

Durée

La présente convention est conclue pour une durée d'un an à compter du jour de sa mise en application. Elle se continuera par tacite reconduction pour une période indéterminée et pourra alors être dénoncée par l'une ou l'autre des parties à une époque quelconque ; la dénonciation prenant effet deux mois après que notification en aura été faite aux autres parties par pli recommandé avec accusé de réception.

Toutefois, des modifications au texte de la convention pourront être examinées sans que celle-ci soit dénoncée. Sauf

accord mutuel, aucune demande de révision ne pourra être introduite dans les six mois suivant la mise en vigueur d'un précédent accord.

Ces dispositions (paragraphes 1 et 2) ne s'appliquent pas aux questions de salaires.

La partie dénonçant la convention, ou demandant une modification, devra accompagner la lettre de dénonciation ou la demande de modification d'un projet sur les points de révision afin que les pourparlers puissent s'engager dès la notification de la dénonciation.

Les textes dénoncés, ou pour lesquels une modification aura été demandée, resteront en vigueur, jusqu'à la date d'application des nouvelles dispositions.

Article 6 **Avantages acquis**

La convention ne peut, en aucun cas, être l'occasion d'une atteinte quelconque aux avantages individuels ou collectifs, de quelque nature qu'ils soient, acquis antérieurement à sa signature. Les clauses de la présente convention remplaceront les clauses correspondantes des contrats existants, y compris les contrats à durée déterminée, lorsque ces dernières seront moins avantageuses pour les salariés.

Article 7 **Libre exercice du droit syndicat et liberté d'opinion**

Les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit, pour chacun, d'adhérer ou non à un syndicat professionnel de son choix. L'adhésion ou la non adhésion à un syndicat professionnel ne peut, en aucun cas, être une cause de conflit.

Les employeurs reconnaissent le droit, pour les salariés, de défendre librement par voie syndicale, leurs intérêts professionnels.

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération l'origine, l'appartenance politique ou religieuse, ou le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat pour arrêter leurs décisions concernant, notamment, l'embauchage, l'avancement ou la promotion, la conduite ou la répartition du travail, les mesures disciplinaires ou de congédiement.

Autorisations d'absence

Article 8

Des autorisations d'absence seront accordées aux salariés devant assister aux réunions statutaires des organisations syndicales sur présentation d'un document écrit émanant de celles-ci. Les organisations de salariés s'engagent à n'user de cette faculté que dans la mesure où les réunions ne pourraient avoir lieu en dehors des heures de travail.

Des autorisations d'absence seront accordées aux salariés qui participeront à des commissions paritaires nationales constituées d'un commun accord entre les organisations patronales et les organisations ouvrières ; dans ce cas, les frais de transport seront remboursés et le temps de travail perdu sera rémunéré par les employeurs, comme temps de travail effectif, dans la limite du nombre des participants déterminé par accord préalable entre les organisations d'employeurs et de salariés, en tenant compte des catégories professionnelles représentées.

De plus, les frais de séjour indispensables, fixés d'un commun accord, seront remboursés soit par les employeurs, soit par les organisations syndicales patronales.

Les conventions collectives régionales ou locales détermineront le régime qui sera appliqué aux délégués participant aux réunions paritaires régionales ou locales.

Des autorisations d'absence seront accordées aux salariés membres des commissions officielles constituées par les Pouvoirs Publics ; dans ce cas, le temps de travail perdu sera rémunéré par les employeurs comme temps de travail effectif, sous déduction des sommes versées par les Pouvoirs Publics, en remboursement des salaires perdus.

Les autorisations prévues dans les différents paragraphes ci-dessus seront accordées après préavis d'au moins une semaine, sauf en cas d'urgence justifiée, pour les convocations à des réunions statutaires des organisations syndicales ; pour tous les autres cas, le salarié convoqué devra prévenir son employeur dès qu'il aura eu connaissance de la convocation.

Pour la détermination de la prime d'assiduité et du droit au congé annuel, le temps de travail perdu pendant ces absences sera considéré comme temps de travail effectif ; d'autre part, ces absences ne seront pas déduites de la durée du congé annuel.

Article 9

Dans l'hypothèse où un salarié, ayant plus d'un an de présence dans son entreprise, a été appelé à quitter celle-ci pour remplir une fonction de permanent syndical, il jouira, pendant un an, d'une priorité d'embauchage s'il en

fait la demande par pli recommandé avec accusé de réception, pendant le mois qui suit l'expiration de son mandat. Cette priorité s'exercera dans l'établissement, s'il y existe un emploi vacant de sa catégorie correspondant à ses aptitudes professionnelles. De plus, pendant la même période d'un an, il pourra bénéficier d'une priorité de réembauchage dans un emploi d'une autre catégorie existant dans l'établissement et correspondant à ses aptitudes professionnelles. À sa réintégration, ce salarié reprendra l'ancienneté acquise au départ de l'entreprise pour remplir la fonction syndicale à laquelle il avait été appelé.

À défaut de réembauchage, les organisations patronales et ouvrières conjugueront leurs efforts pour le reclasser dans le cadre local.

À titre exceptionnel, en cas d'impossibilité de réembauchage dans le délai prévu d'un an, ce permanent aura alors droit à une indemnité égale à deux mois du salaire de base de sa catégorie professionnelle.

Article 10 **Panneaux d'affichage**

Des panneaux d'affichage, en nombre suffisant, seront placés à l'intérieur de chaque établissement, en des endroits accessibles au personnel, en particulier aux portes d'entrée et de sortie.

Ils seront installés dans des conditions telles que les avis qui y seront apposés soient normalement protégés.

Ces panneaux, distincts de ceux réservés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise, seront réservés à chaque organisation syndicale pour ses informations professionnelles et syndicales.

Aucun document ne pourra être affiché en dehors des panneaux d'affichage. Une copie du texte à afficher sera remise à la direction avant l'affichage.

Les informations affichées, qui devront être signées nominativement, ne pourront prendre une forme injurieuse, un caractère de polémique ou être de nature à apporter une perturbation dans la marche de l'entreprise.

Article 11 **Conflits relatifs au droit syndical**

Si une organisation syndicale signataire estime qu'une mesure a été prise en violation du droit syndical, tel qu'il est défini dans la présente convention et en particulier aux articles 7, 8, 9 et 10, le différend pourra être soumis à la commission régionale de conciliation prévue ci-après.

Les parties intéressées pourront demander au directeur départemental du travail et de la main d'œuvre de convoquer cette commission et de présider ses travaux.

Cette commission comprendra :

- pour les salariés : quatre représentants désignés par les organisations syndicales signataires dont se réclament le ou les intéressés en cause ;*

- pour les employeurs : quatre représentants désignés par l'organisation ou les organisations signataires.*

Elle devra se réunir dans un délai maximum de sept jours à dater de celui où elle aura été saisie du différend par la partie la plus diligente.

Ses conclusions feront l'objet d'un procès-verbal dont un exemplaire sera remis à chacune des parties intéressées et au président de la commission.

La commission pourra proposer toute mesure destinée à régler le différend en cause.

Ces dispositions ne font pas obstacle, en cas de non conciliation, au droit, pour le salarié et son organisation syndicale, d'obtenir judiciairement réparation du préjudice que l'un ou l'autre estime avoir subi.

Article 12 **Délégués du personnel**

Conformément à la loi du 16 avril 1946 modifiée, il est institué des délégués du personnel dans chaque établissement où sont occupés habituellement plus de dix salariés.

Les délégués suppléants, lorsqu'ils assisteront avec les délégués titulaires aux réunions avec les employeurs seront rémunérés à leur salaire effectif pour le temps passé à ces réunions.

Article 12 bis **Déplacements des délégués du personnel**

Dans la limite du nombre d'heures prévu par la loi du 16 avril 1946 modifiée, et après demande à leur employeur, les délégués du personnel pourront se rendre auprès des organismes suivants : inspection du travail, syndicats professionnels, conseil de prud'hommes, où leur fonction peut les appeler.

Article 13 **Comité d'entreprise**

Conformément à l'ordonnance du 22 février 1945, modifiée, il est institué un comité d'entreprise dans chaque établissement où sont occupés habituellement au moins cinquante salariés.

Les membres suppléants, lorsqu'ils assisteront avec les membres titulaires aux réunions du comité d'entreprise, seront rémunérés à leur salaire effectif pour le temps passé à ces réunions.

Embauchage et période d'essai

Article 14

Conformément aux dispositions légales en vigueur, les employeurs devront notifier aux services départementaux de la main d'œuvre, au bureau local de ces services ou, à défaut, au maire de leur commune, les places vacantes de leur établissement.

Sous réserve des dispositions ci-dessus, les employeurs pourront pourvoir à leurs besoins en main-d'œuvre soit en s'adressant aux organisations syndicales d'employeurs et de salariés constituées conformément au livre III du code du travail et signataires de la présente convention, soit en procédant à l'embauchage direct.

En cas d'embauchage collectif intéressant la marche générale de l'entreprise ou de modification dans la structure de l'entreprise entraînant la création de services nouveaux, le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, seront obligatoirement consultés.

Article 15

Avant tout embauchage définitif, le salarié accomplira une période d'essai dont la durée est fixée dans chacune des annexes à la présente convention (voir annexes catégorielles).

Pendant la période d'essai, il est garanti aux salariés le taux minimum du salaire pratiqué dans leur catégorie.

Article 16

Tout salarié fera obligatoirement l'objet d'un examen médical avant l'embauchage ou, au plus tard avant l'expiration de la période d'essai, et aux frais de l'établissement.

Toutefois, le chef d'établissement déterminera en accord avec le Comité d'Hygiène et de Sécurité, ou à défaut avec les délégués du personnel et le médecin du travail, les emplois pour lesquels l'examen médical de l'intéressé sera obligatoirement effectué avant l'embauchage, dans le but d'éviter des risques éventuels de contagion du fait de conditions particulières de travail.

Article 17

L'engagement définitif sera confirmé par une note signée de l'employeur et du salarié, indiquant à ce dernier les conditions de son emploi, en particulier :

- définition de la fonction,*
- classification professionnelle et coefficient hiérarchique,*
- salaire horaire ou appointements mensuels (base 40 heures),*
- autres éléments de rémunération et, s'il y a lieu, avantages en nature.*

Tout changement intervenant dans la classification de l'intéressé fera l'objet d'une nouvelle notification de l'employeur.

Article 18

Si un emploi est à pourvoir dans un établissement ayant licencié précédemment du personnel pour manque de travail, ce personnel aura une priorité pour l'engagement, à condition que ses aptitudes professionnelles conviennent à l'emploi à pourvoir et que le licenciement ait eu lieu depuis moins de dix-huit mois.

Le personnel ainsi réintégré conserve le bénéfice des avantages acquis au moment de son licenciement, en particulier, le temps de présence dans l'entreprise comptera pour l'ancienneté.

Résiliation du contrat de travail

Article 19

En cas de rupture du contrat de travail, sauf en cas de faute grave ou de force majeure, la durée du préavis réciproque est fixée aux annexes concernant les différentes catégories de salariés.

Le congédiement sera toujours donné par écrit.

Aucun licenciement individuel ne pourra être effectué sans que l'employeur ou son représentant ait entendu l'intéressé en particulier. Celui-ci pourra se faire accompagner d'un délégué du personnel s'il le juge utile.

Article 20

En cas d'inobservation du délai-congé, la partie qui aura pris l'initiative de la rupture devra à l'autre une indemnité égale à la rémunération qu'aurait perçue le salarié pendant la durée du préavis restant à courir.

Dans tous les cas, la durée du préavis peut être réduite par accord entre les intéressés.

Article 21

Pendant la période du préavis, le salarié est autorisé à s'absenter en moyenne deux heures par jour, pour rechercher un emploi.

Les heures où l'absence aura lieu seront déterminées par entente entre les intéressés, et éventuellement bloquées en une ou plusieurs périodes.

Si l'entente ne peut se faire, chaque partie choisira à tour de rôle, les heures où l'absence aura lieu. Dans ce cas de rupture de contrat par la volonté de l'employeur, ces absences devront être rémunérées comme temps de travail effectif.

Article 22

Réduction d'activité

Si la direction prévoit une diminution importante de l'activité de l'entreprise, réduction pouvant entraîner la nécessité ultérieure de licencier du personnel, elle devra en aviser le comité d'entreprise (ou à défaut les délégués du personnel) et le consulter sur les mesures à prendre : reclassement, réduction de l'horaire de travail, repos par roulement, arrêt provisoire, ou licenciements collectifs, fermeture ou toutes autres mesures appropriées.

Si des licenciements collectifs sont imposés par les circonstances, l'ordre des licenciements sera établi en tenant compte de l'ancienneté dans l'établissement, des qualités professionnelles, des charges de famille, sans que cet ordre soit préférentiel.

Dans tous les cas, les organisations syndicales patronales et ouvrières, signataires de la présente convention s'efforceront de prendre les mesures nécessaires pour assurer si possible, le reclassement du personnel licencié sur le plan local et régional.

Le personnel licencié, en application des paragraphes précédents, bénéficiera d'une priorité pour l'engagement dans les conditions prévues à l'article 18.

Article 23

Travail des femmes - Maternité

Il demeure entendu que toutes les clauses de la présente convention s'appliquent indistinctement et en toute égalité aux salariés des deux sexes.

Les jeunes filles et les femmes auront accès aux cours d'apprentissage, de rééducation professionnelle et de perfectionnement au même titre que les jeunes gens et les hommes, et pourront accéder à tous les emplois.

Les employeurs tiendront compte de l'état des femmes enceintes en ce qui concerne les conditions de travail.

Ils s'engagent à ne pas licencier les salariées à l'occasion de leur état de grossesse constaté par certificat médical, ou de leur accouchement.

À partir du cinquième mois de leur grossesse, les femmes enceintes seront autorisées, sur leur demande, à sortir cinq minutes avant le reste du personnel.

En cas de changement d'emploi demandé par le médecin de l'établissement du fait d'un état de grossesse constaté, l'intéressée conserve dans son nouveau poste la garantie du salaire minimum de la catégorie ou de l'emploi dans lequel elle était classée avant sa mutation.

Le temps passé par les intéressées aux consultations prénatales obligatoires auxquelles elles ne peuvent assister en dehors des heures de travail, sera payé à leur salaire réel.

Les salariées auront droit à un repos d'une durée de quatorze semaines dont, en principe, six semaines avant et huit semaines après l'accouchement.

Après un an de présence dans l'entreprise, l'intéressée peut, si elle en fait la demande, à l'expiration des deux mois qui suivent la date d'accouchement, obtenir un congé sans solde d'un an pour élever son enfant.

À l'expiration de ce congé, si elle en fait la demande, elle sera réintégrée avec les mêmes avantages dont elle bénéficiait au moment de son absence.

Pendant un an à dater de l'accouchement, les femmes travaillant à l'usine et allaitant leur enfant disposeront, à cet effet, d'une demi-heure le matin et d'une demi-heure l'après-midi.

Ce temps d'allaitement sera payé comme temps de travail au salaire réel.

Article 24 **Jeunes salariés**

Si de jeunes salariés exécutent des travaux habituellement confiés à des adultes, leur rémunération est établie en fonction du travail fourni par le jeune salarié par rapport au travail fourni par les adultes.

Entrent dans cette catégorie les jeunes travailleurs des deux sexes, âgés de moins de dix-huit ans, qui ne sont pas liés par un contrat d'apprentissage.

Sous réserve des dispositions ci-dessus, les salaires minimaux des jeunes salariés âgés de moins de dix-huit ans ne peuvent subir, par rapport aux salaires minimaux des salariés adultes, un abattement supérieur à :

10 % de 16 à 17 ans.

Cet abattement est réduit de moitié ou supprimé lorsque le jeune salarié a quatre mois de présence dans l'établissement.

Article 25 **Apprentissage et formation professionnelle**

Les parties contractantes affirment tout l'intérêt qu'elles portent à l'apprentissage et à la formation professionnelle. Les employeurs s'efforceront de les faciliter dans toute la mesure du possible et conformément aux dispositions légales.

Par «apprentis» on entend les jeunes gens (ou jeunes filles) liés à une entreprise par un contrat d'apprentissage écrit. Ce contrat écrit devra contenir les dispositions prévues par la réglementation en vigueur et rappeler les clauses qui suivent :

Les jeunes apprentis ne peuvent être engagés qu'après avoir subi un examen médical approfondi, notamment par le médecin du travail ; il devront, conformément à la réglementation en vigueur, présenter un certificat délivré par le Secrétariat d'Orientation Professionnelle, constatant que le candidat a été examiné par un centre public ou privé.

Les signataires de la présente convention estiment que l'apprentissage doit comporter obligatoirement un enseignement technique, pratique et théorique complété, dans la mesure du possible, par une formation générale conforme à la réglementation en vigueur.

L'apprenti doit être occupé à des travaux formatifs ; sa formation sera méthodique et complète et le préparera à un des examens sanctionnant l'apprentissage - tels que les CAP - lorsqu'ils sont organisés dans la région. Lorsque les cours d'enseignement théorique ou général seront organisés dans l'entreprise, ils devront être professés par des personnes compétentes, tant au point de vue technique, qu'au point de vue pédagogique.

L'apprenti sera occupé à des travaux en rapport avec ses forces ; toutes les précautions nécessaires seront prises au point de vue de l'hygiène et de la sécurité.

Sa surveillance médicale sera exercée conformément aux dispositions légales. Le temps passé à cet effet sera rémunéré comme temps de travail.

L'assistance aux cours professionnels et aux séances de culture physique obligatoire sera traitée, en matière de rémunération, comme les séances de travail à l'atelier. Il en sera de même du temps passé aux examens officiels (CAP ou autres). Les frais de déplacement et les fournitures scolaires seront à la charge de l'employeur.

L'employeur fera bénéficier les apprentis des cantines, coopératives, maisons ou camps de vacances, etc. comme les autres membres du personnel.

L'employeur doit présenter les apprentis aux épreuves des examens, notamment le CAP qui constituent la sanction de l'apprentissage.

Lorsqu'un apprenti formé au sein de l'entreprise a passé avec succès un CAP et est maintenu dans l'entreprise, il percevra - après une période d'adaptation de six mois et sous réserve que ce stage soit satisfaisant - le salaire de la catégorie correspondante.

Si l'apprenti échoue à un examen professionnel (tel que le CAP) il pourra, en cas d'accord entre les parties, prolonger son apprentissage, afin de pouvoir se présenter à la session de l'année suivante. Le comité d'entreprise peut constituer une commission d'apprentissage comprenant des membres qualifiés du personnel.

Article 26 **Bulletin de paie**

Les bulletins de paie sont établis conformément à l'article 44 a du livre 1^{er} du code du travail, modifié.

Article 27 **Certificat de travail**

Tout salarié recevra, lors de son départ de l'entreprise, un certificat de travail établi conformément à l'article 24

du livre 1^{er} du code du travail.

Article 28 **Ancienneté**

Le temps constant pour le calcul de l'ancienneté est celui des services ininterrompus du salarié dans l'entreprise, étant entendu qu'on tient compte non seulement de la présence continue au titre du contrat de travail en cours, mais également de la durée des contrats antérieurs, à l'exclusion toutefois de ceux qui auraient été rompus pour faute grave.

Article 29 **Durée du travail - Heures supplémentaires**

(Voir aussi : «Réduction et aménagement du temps de travail»)

Dans le cadre de la législation en vigueur, les heures supplémentaires, effectuées au-delà d'une durée normale de travail de quarante heures par semaine ou de la durée considérée comme équivalente, donnent lieu à une majoration qui ne pourra être inférieure à :

- 25 % du salaire horaire pour les huit premières heures supplémentaires,*
- 50 % de ce salaire horaire pour les heures supplémentaires au-delà de la huitième heure supplémentaire.*

Article 30 **Travail du dimanche et des jours de fête**

Une majoration de salaire de 60 % sera appliquée aux trois équipes de huit heures qui commencent leur travail le dimanche ou un jour de fête.

Cette majoration joue sur les heures effectives faites entre le début du travail de la première équipe (4, 5 ou 6 heures le dimanche ou le jour de fête) et la fin du travail de la troisième équipe (4, 5 ou 6 heures le lundi ou le lendemain du jour de fête).

Une majoration de 60 % pour inconvénient sera également payée sur les heures effectuées le dimanche ou un jour de fête, par du personnel ne travaillant pas en équipe.

Les majorations ci-dessus s'ajoutent aux majorations éventuelles pour heures supplémentaires prévues par la loi.

Article 31 **Travail de nuit**

Dans les services travaillant en continu et pour le poste considéré comme étant de nuit, les salariés intéressés recevront une prime de panier d'un montant égal à une fois et demie le salaire minimum horaire garanti du manœuvre, applicable à l'établissement.

Lorsque l'horaire habituel ne comportera pas de travail de nuit, les heures de travail effectuées entre 22 heures et 5 heures seront majorées de 50 %.

La majoration ci-dessus s'ajoutera aux majorations éventuelles pour heures supplémentaires prévues par la loi.

Article 32 **Jours fériés**

Après trois mois de présence dans l'établissement, les salariés bénéficient, en plus du paiement de la journée du 1^{er} mai, du paiement des fêtes légales ci-dessous énumérées :

- 1^{er} janvier,*
- lundi de Pâques,*
- jeudi de l'Ascension,*
- lundi de Pentecôte,*
- 14 juillet,*
- 15 août,*
- 1^{er} novembre,*
- 11 novembre,*
- 25 décembre.*

Ces jours fériés sont chômés, indemnisés et éventuellement récupérés, dans les conditions prévues par la loi en ce qui concerne le 1^{er} mai.

L'intéressé ne peut bénéficier de l'indemnité de jour férié que s'il a travaillé, ou s'il s'est trouvé en situation d'absence autorisée, le jour de travail précédant et le jour de travail suivant le jour férié indemnisé.

Article 33 **Autorisation d'absence pour raisons personnelles**

Des autorisations d'absence rémunérée comme si l'intéressé avait effectivement travaillé, seront accordées pour les cas prévus ci-dessous :

- mariage du salarié : deux jours au salarié ayant au moins un an de présence ;
- décès du conjoint ou d'un enfant : deux jours,
- décès du père, de la mère ou d'un beau-parent : un jour,
- salarié passant devant le Conseil de révision : un jour, à condition que le salarié ait travaillé ou se soit trouvé en absence autorisée, le jour de travail précédant et le jour de travail suivant le jour du Conseil de révision.

Pour les cas de décès, aucune condition d'ancienneté ne sera exigée.

Pour la détermination des congés annuels, ces jours de congé exceptionnels seront assimilés à des jours de travail effectif.

Article 34 **Congés payés**

1 **Durée du congé**

Les salariés bénéficient d'un congé annuel payé d'une durée de quatre semaines pour douze mois de travail effectif au cours de la période de référence, soit deux jours ouvrables par mois de travail effectif. Ce mode de calcul n'est applicable qu'à la condition que les dates de départ et de retour soient respectées sauf autorisation préalable ou motif légitime dûment justifié ⁽¹⁾

(1) La loi du 16 mai 1969, généralisant les quatre semaines de congé payé, a rendu caduque la disposition conventionnelle qui exigeait 6 mois d'ancienneté pour bénéficier de quatre semaines de congé.

Pour la détermination de la durée du congé, sont considérées comme périodes de travail effectif, outre les périodes considérées comme telles par la loi : les absences de courte durée autorisées en cours d'année, les absences résultant d'accident du travail et de maladie professionnelle survenus dans l'entreprise, les absences pour maladie dans les limites prévues aux annexes 'Ouvriers, Collaborateurs et Cadres'.

La durée totale du congé ainsi fixé inclut tous les suppléments de congés légaux et conventionnels, existant avant la signature du présent accord, notamment les congés supplémentaires accordés pour ancienneté et le congé supplémentaire prévu pour les mères de famille.

Il est institué un supplément de congé au titre de l'ancienneté dans les conditions ci-après :

- un jour ouvrable après 20 ans d'ancienneté,
- deux jours ouvrables après 25 ans d'ancienneté,
- trois jours ouvrables après 30 ans d'ancienneté.

Dans le cas où l'application des règles légales ou des dispositions du contrat individuel de travail ouvre droit à un congé total plus long que celui résultant des dispositions du présent article, l'intéressé bénéficie du régime de congé le plus avantageux.

Les salariés n'ayant pas un an de présence dans l'entreprise à la fin de la période de référence peuvent, sur leur demande, bénéficier d'un congé non payé jusqu'à concurrence de quatre semaines.

Lorsque la durée du congé calculée conformément aux dispositions du présent article est supérieure à celle des congés légaux, l'employeur a la possibilité, à titre exceptionnel et si les nécessités du service l'exigent, d'attribuer, en dehors de la période des congés, la fraction du congé dépassant la durée du congé légal.

2 **Indemnité de congé payé**

L'indemnité de congé principal est égale au douzième de la rémunération totale perçue par l'intéressé au cours de la période de référence, les périodes assimilées au temps de travail effectif étant considérées comme ayant donné lieu à rémunération en fonction de l'horaire de l'établissement. L'indemnité de congé de l'année précédente est incluse dans la rémunération totale susvisée.

Toutefois, le montant de l'indemnité de congé ne pourra être inférieur au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si l'intéressé avait continué à travailler, cette rémunération étant calculée d'après le salaire gagné pendant la période précédant le congé et la durée du travail effectif de l'établissement.

Chaque jour de congé supplémentaire accordé au titre de l'ancienneté donne lieu à l'attribution d'une indemnité égale au quotient de l'indemnité afférente au congé principal par le nombre de jours ouvrables compris dans ce

congé.

3

Dispositions relatives à la période des congés

Lorsqu'un salarié se trouvera, à la suite de maladie ou d'accident, dans l'incapacité de prendre son congé à la date fixée, la période des vacances pourra être étendue pour lui jusqu'au 31 décembre.

Si cette extension ne lui permettait pas néanmoins de prendre son congé, l'indemnité compensatrice correspondant au nombre de jours de congé, calculée en fonction de son temps de travail effectif, lui serait alors versée.

Si un salarié en congé est exceptionnellement rappelé par son employeur, son congé est suspendu du moment du départ de son lieu de séjour à son retour audit lieu. Cette suspension sera considérée comme temps de travail et rémunérée comme tel.

Les frais de voyage aller et retour et dépenses supplémentaires résultant de ce rappel lui seront remboursés sur justification.

En cas de congé par roulement, il sera tenu compte, dans la mesure du possible, des désirs particuliers des intéressés, de leur situation de famille et de leur ancienneté. L'employeur s'efforcera de fixer à la même date les congés des membres d'une même famille vivant sous le même toit.

Au personnel dont les enfants fréquentent l'école, les congés seront donnés dans la mesure du possible, au cours des vacances scolaires.

L'ordre des départs, établi d'un commun accord entre la direction et le comité d'entreprise, ou à défaut, les délégués du personnel, sera porté à la connaissance du personnel par affichage aussitôt que possible et, en tout état de cause, un mois avant le départ des intéressés.

4

Salariés originaires des territoires d'Outre-Mer

Les salariés originaires de territoires situés Outre-Mer pourront, sur leur demande et sous réserve de nécessités techniques, bénéficier d'un nombre de jours supplémentaires de congé non payés, représentant le temps du voyage aller et retour de leur lieu de travail à leur pays d'origine ; ils devront fournir, pour bénéficier de cette disposition, toutes pièces justificatives de leur déplacement effectif.

En accord avec leur employeur, ils pourront, après avis donné par l'Inspecteur du travail, bloquer leur congé de deux années sur la deuxième année.

Au moment du départ des salariés, il leur sera remis une attestation d'emploi destinée à faciliter leur retour, avec certitude de reprendre leur place, si ce retour a lieu dans les délais convenus.

Article 35

(Abrogé le 25 novembre 1963)

Article 36

Congé de naissance

Les chefs de famille bénéficieront, à l'occasion de chaque naissance, du congé de trois jours institué par la loi du 18 mai 1946.

Article 37

Hygiène et sécurité

Les parties contractantes affirment leur volonté de tout mettre en œuvre pour préserver la santé des salariés occupés dans les différentes entreprises.

Les comités d'entreprise, les comités d'hygiène et de sécurité, les délégués du personnel, en accord avec le médecin du travail, veilleront à l'application des dispositions légales et participeront à l'application des dispositions du présent article.

Les employeurs s'entoureront de tous les avis qualifiés pour l'élaboration et l'application des consignes de sécurité. Des douches seront mises à la disposition du personnel.

Les dispositifs de protection nécessaires à l'exécution des travaux dangereux seront fournis par l'employeur. Il en sera de même pour les effets de protection nécessaires à l'exécution de certains travaux exposant les vêtements des ouvriers à une détérioration prématurée. Dans les deux cas, l'entretien des dispositifs ou des effets de protection est assuré par l'employeur qui en conserve la propriété.

Les salariés travaillant à des postes comportant des risques de maladies professionnelles seront l'objet d'une surveillance spéciale. Il en sera de même pour les femmes enceintes, les jeunes ouvriers, les apprentis.

Après une absence de plus de dix jours, due à une maladie ou à un accident, le salarié devra obligatoirement subir,

lors de la reprise du travail, la visite médicale prévue par la loi.

Le médecin du travail de l'entreprise sera obligatoirement consulté pour l'élaboration de toute nouvelle technique de production.

Lorsqu'un salarié aura été occupé six mois consécutifs à des travaux particulièrement insalubres, il pourra, sur sa demande, après avis du médecin du travail, être muté à un autre emploi de sa compétence, s'il en existe un de disponible. Il en sera de même si le médecin du travail de l'entreprise juge cette mutation nécessaire pour la sauvegarde de la santé de l'intéressé.

Dans le cas où aucun emploi ne peut être offert à l'intéressé, le contrat de travail sera exceptionnellement considéré comme rompu du fait de l'employeur.

Si le médecin du travail estime qu'un repos est nécessaire pour rétablir la santé de ce salarié et si le médecin traitant de l'intéressé le certifie, il pourra lui être accordé un repos. Pendant deux semaines, le salarié percevra son salaire complet, sous déduction des indemnités journalières versées par la Sécurité sociale.

Des réfectoires convenables seront mis à la dispositions du personnel qui serait dans l'obligation de prendre ses repas dans l'établissement.

Les réfectoires devront être munis d'installations permettant de réchauffer les aliments. Ils seront tenus dans un état constant de propreté. Les installations d'hygiène seront conformes à la réglementation en vigueur.

Toutefois, dans les établissements occupant moins de cinquante salariés, un réfectoire sera aménagé dans les conditions prévues à l'alinéa ci-dessus, chaque fois que cela sera possible. Les organisations syndicales patronales et de salariés signataires se tiendront en étroite relation pour l'étude et la mise en application de toutes dispositions propres à augmenter la sécurité des travailleurs et à améliorer leurs conditions d'hygiène du travail.

Commission nationale paritaire d'interprétation

Article 38

Rôle de la Commission

Le rôle de la Commission nationale paritaire d'interprétation est de donner un avis sur les difficultés d'interprétation de la présente convention et de ses annexes.

Composition

La Commission est composée de deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés signataires de la présente convention et d'un nombre égal total d'employeurs.

Les commissaires seront choisis de préférence parmi les personnalités ayant participé à l'élaboration de la convention. Des commissaires suppléants pourront être prévus.

Pour l'interprétation des annexes de la présente convention, les commissaires représentant les salariés devront appartenir aux organisations syndicales signataires de ces annexes. Les autres syndicats signataires de la présente convention pourront siéger à titre consultatif.

Procédure

La Chambre syndicale patronale signataire de la convention, saisie d'un différend sur l'interprétation à donner au texte de la présente convention par une organisation syndicale patronale ou de salariés signataire, devra réunir la Commission nationale dans le délai maximum de quinze jours.

La Commission nationale d'interprétation siège à Paris.

La Commission pourra, d'un commun accord entre ses membres et pour éclairer ses travaux, faire appel à un ou plusieurs experts.

Lorsque la Commission donnera un avis à l'unanimité des organisations représentées, le texte de cet avis, signé par les commissaires, aura la même valeur contractuelle que les clauses de la présente convention.

Commission nationale de conciliation

Article 39

Rôle de la Commission

Le rôle de la Commission nationale de conciliation est de rechercher une solution aux différends relatifs à l'application de la présente convention et de ses annexes.

Composition

La Commission est composée de deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés signataires

de la présente convention et d'un nombre égal total d'employeurs.

Les commissaires devront être de nationalité française.

Si le conflit ne concerne qu'une seule catégorie de salariés, les commissaires représentant les salariés devront appartenir aux organisations syndicales représentatives de ladite catégorie et signataires de l'annexe, les autres organisations syndicales pouvant siéger à titre consultatif. La Commission pourra, d'un commun accord entre ses membres et pour éclairer ses travaux, faire appel à un ou plusieurs techniciens appartenant à la branche d'industrie intéressée.

Procédure

La Chambre syndicale patronale, dès qu'elle sera saisie d'un conflit par la partie la plus diligente, devra convoquer, dans le plus court délai, la Commission de conciliation.

La Commission nationale de conciliation se réunira à Paris.

Les procès-verbaux de conciliation ou de non conciliation devront être établis par la Commission dans un délai maximum de dix jours francs à dater du jour où la Chambre syndicale patronale aura été saisie par pli recommandé.

Pour autant qu'il s'agisse de difficultés relatives à l'application de la présente convention, aucune mesure de cessation concertée du travail ne pourra intervenir avant l'expiration d'un délai de trois jours ouvrables, permettant la recherche d'une solution de conciliation. Ce délai est compté à partir du jour de réception, par la Chambre syndicale patronale, de la lettre recommandée demandant la convocation de la Commission de conciliation.

Si un litige individuel d'application de la présente convention survenait dans une entreprise, le syndicat dont se réclame le salarié aurait toujours la faculté d'en saisir, pour conciliation, l'organisation patronale intéressée. En cas d'échec, le litige serait soumis à une Commission de conciliation composée de deux représentants patronaux et de deux représentants de l'organisation syndicale dont se réclame le salarié.

Annexe classification des emplois et des salaires

Accord national du 10 octobre 1985

[Étendu par arrêté du 16 avril 1986, JO 25 avril 1986, et modifié par accord du 3 décembre 1991 étendu par arrêté du 11 février 1992, JO 23 février 1992]

Préambule

Les organisations signataires, conscientes de l'évolution des emplois, ont élaboré un nouveau système de classification.

Celui-ci permet de regrouper, sur une grille unique de coefficients l'ensemble des catégories de salariés en un nombre réduit de niveaux et d'échelons.

Le niveau et l'échelon d'un emploi déterminé prend en considération des critères tels que : type d'activité, compétence requise, autonomie, responsabilité et formation.

Des correspondances simples et logiques entre les fonctions exercées par les différentes catégories professionnelles sur l'échelle unique de coefficients facilitent le déroulement de carrière.

L'application de la nouvelle classification doit conduire à une remise en ordre des classements actuels et introduire une nouvelle relativité des fonctions les unes par rapport aux autres, sans pour autant entraîner une diminution des rémunérations effectives.

Le présent accord détermine une nouvelle valeur du point appelée SMP qui servira au calcul de la prime d'ancienneté.

Un salaire minimum garanti est institué pour les salariés dont le coefficient hiérarchique est inférieur au coefficient 205.

Article 1 Champ d'application

(Complété par l'annexe à l'accord du 10 octobre 1985, étendue par arrêté du 16 avril 1986, JO 25 avril 1986)

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs et cadres des entreprises visées par l'article premier des clauses générales de la convention collective nationale de la verrerie travaillée mécaniquement au chalumeau.

En sont exclus : les voyageurs représentants et placiers remplissant les conditions du statut légal des VRP aménagées par l'article L. 751-1 du code du travail.

Elle s'applique aux industries de la fabrication de la verrerie travaillée mécaniquement au chalumeau (ateliers, sièges

sociaux, services commerciaux, dépôts de vente et tous établissements dépendant directement des ateliers de fabrication) mentionnés dans la nomenclature des activités économiques, en application du décret n° 59-534 du 9 avril 1959 et énumérées ci-dessous :

302-1 Transformation du verre par soufflage au chalumeau ;

302-11 Fabrication mécanique d'ampoules et emballages tubulaires, de verrerie de chimie et de pharmacie : tubes à essais, compte-gouttes, etc.

Article 2

Objet

Le présent accord a pour objet de substituer aux annexes 'Ouvriers, Collaborateurs et Cadres' un système nouveau de classement permettant de regrouper l'ensemble des salariés sur une grille unique de coefficients.

Celle-ci comprend neuf niveaux et vingt-et-un échelons (voir annexe I).

Le niveau I est le niveau de base : il est affecté du coefficient 100. Il n'y a aucun poste à cet échelon.

Article 3

Intégration de la grille de classification dans les annexes de la convention

L'annexe I 'Ouvriers' recouvre les niveaux 2, 3 et 4 du coefficient 115 au coefficient 175 inclusivement.

L'annexe II 'Collaborateurs' recouvre les niveaux 2 à 7 inclus : les "Employés" étant classés dans les niveaux 2, 3 et 4 du coefficient 115 au coefficient 175 inclusivement, tandis que les techniciens et agents de maîtrise sont classés dans les niveaux 5, 6 et 7.

L'annexe III 'Cadres' recouvre les niveaux 7 à 9 inclus.

Le niveau 7 est donc commun aux techniciens, agents de maîtrise et cadres.

Article 4

Diplômes professionnels et seuils d'accueil

Le titulaire d'un des diplômes professionnels visés à l'annexe III peut accéder à un emploi vacant d'un échelon déterminé à l'issue de la période d'essai.

Cette garantie de classement s'applique au titulaire de l'un de ces diplômes, obtenu soit dans le cadre de la formation professionnelle initiale soit dans le cadre de la formation professionnelle continue (voir annexe III).

Article 5

Mise en place du nouveau système dans les entreprises

Le présent accord prendra effet six mois après la date de signature.

Les entreprises disposeront de ce délai de six mois pour mettre en place le nouveau système de classification.

Cette mise en place se fera dans les entreprises après un examen conjoint avec les organisations syndicales représentatives ou, à défaut, avec les instances représentatives du personnel.

À cet effet, figurent à l'annexe I des illustrations de classement de certaines filières professionnelles.

Article 6

Dispositions transitoires relatives au classement individuel

À la mise en place de la nouvelle classification dans les entreprises, chaque salarié concerné se verra notifier par écrit le niveau, l'échelon et le coefficient qui lui seront appliqués conformément aux définitions précisées dans l'annexe I.

En aucun cas, la mise en place de la nouvelle classification ne pourra avoir pour conséquence une réduction de la rémunération ou de la qualification effective du salarié.

Si, exceptionnellement, l'application des nouveaux critères de classification conduisait à l'attribution d'un coefficient inférieur à celui dont bénéficiait jusqu'alors le salarié, l'intéressé se verrait garantir à titre personnel le coefficient correspondant à son ancienne appellation.

Article 7

Pratique des langues étrangères

Lorsque les emplois prévus à la présente classification exigeront la connaissance d'une ou plusieurs langues suffisante pour assurer habituellement soit la traduction (version), soit la rédaction (thème) d'un texte, les salariés chargés normalement de ce travail recevront, en plus des minima fixés pour leur échelon, un supplément calculé comme suit :

— traducteur (par langue) : 20 points ;

— rédacteur (par langue) : 35 points.

Pour une même langue, les suppléments prévus pour traducteur ou rédacteur ne peuvent s'additionner, mais le cumul des majorations est possible lorsqu'il s'agit de rédaction en une ou plusieurs langues et traduction seule en une ou plusieurs langues.

Article 8 **Salaire minimum professionnel**

(Modifié par avenant du 3 décembre 1991, étendu par arrêté du 11 février 1992, JO 23 février 1992 et par avenant «Salaires» n° 6 du 7 novembre 1995, étendu par arrêté du 7 octobre 1996, JO 17 octobre 1996, et en dernier lieu par avenant «Salaires» n° 8 du 1^{er} juillet 2002 non étendu)

Pour déterminer les salaires minima des différentes catégories professionnelles, il est fixé un salaire minimum professionnel (SMP) correspondant au coefficient 100 de l'échelle hiérarchique.

À la date de la signature du présent accord, ce SMP est fixé à 15,85 F de l'heure, soit pour 169 heures : 2.678,65 F par mois (au 1^{er} janvier 1996, le SMP est porté à 18,54 F par heure, soit, pour 169 heures, à 3.133,26 F par mois au 1^{er} juillet 2002, le SMP est porté à 2,90 par heure soit, pour 169 heures ou tout autre horaire mensuel inférieur correspondant à un temps plein à 490,10 par mois).

Il sera actualisé à la date de mise en place des classifications dans les entreprises, soit au 1^{er} avril 1986. Par la suite, il sera révisé au moins une fois par an.

Le salaire minimum professionnel de chaque catégorie s'entend comme étant une base de calcul de la prime d'ancienneté.

Le salaire mensuel de chaque catégorie professionnelle sera déterminé, pour un horaire hebdomadaire de 39 heures, en multipliant par 169 heures la valeur horaire du coefficient 100 et en l'affectant du coefficient de la catégorie professionnelle de l'intéressé, le tout étant divisé par 100.

Article 9 **Modalités de calcul de la prime d'ancienneté**

La prime d'ancienneté est calculée sur le salaire minimum professionnel (article 8 ci-dessus) de la catégorie dans laquelle est classé le salarié.

Les modalités restent celles de l'article 12 de la convention annexe «Ouvriers» et celle de l'article 10 de la convention annexe «Collaborateurs».

Le barème des primes d'ancienneté est donné à l'annexe II du présent accord.

Article 10 **Salaire minimum garanti**

(Modifié par avenant du 3 décembre 1991, étendu par arrêté du 11 février 1992, JO 23 février 1992 et par avenant «Salaires» n° 6 du 7 novembre 1995, étendu par arrêté du 7 octobre 1996, JO 17 octobre 1996 et en dernier lieu par avenant «Salaires» n° 8 du 1^{er} juillet 2002 non étendu)

Le salaire minimum garanti comprend le salaire brut, les avantages en nature et les primes mensuelles à caractère fixe et constant et exclut tout le reste.

Pour vérifier que le salaire réel est bien conforme au SMG, il conviendra d'appliquer les mêmes règles que celles en vigueur pour le SMIC.

Le SMG recouvre toute la grille depuis le coefficient 115 jusqu'au coefficient 880. Il se détermine par quatre points de référence et trois segments de droite :

- point A = K 115 ;
- point B = K 145 ;
- point C = K 190 ;
- point D = K 880.

Les valeurs de ces quatre points seront négociées au moins une fois par an.

Pour obtenir la valeur des coefficients intermédiaires, il faut déterminer la valeur du point complémentaire pour chacun des segments de droite AB, BC et CD.

Ainsi la valeur du point complémentaire entre A et B est déterminée par la formule :

$K\ 145 - K\ 115 / 30\ \text{points}$

La valeur du point complémentaire entre B et C est déterminée par la formule :

$K\ 190 - K\ 145 / 45\ \text{points}$

La valeur du point complémentaire entre C et D est déterminée par la formule :

$K\ 880 - K\ 190 / 690\ \text{points}$

On multiplie ensuite la valeur du point complémentaire ainsi obtenue par la différence de points existant entre le coefficient considéré du salarié et le coefficient du point de base A, B ou C.

À compter du 1^{er} janvier 1996, les valeurs données à chaque point A, B, C et D sont les suivantes :

Point A : K 115 = 36,98 F par heure ;

Point B : K 145 = 37,42 F par heure ;

Point C : K 190 = 41,15 F par heure ;

Point D : K 880 = 163,16 F par heure.

À compter du 1^{er} juillet 2002 les valeurs données à chaque point A, B, C et D sont les suivantes :

Point A : K 115 = 6,67 euros/heure

Pont B : K 145 = 6,80 euros/heure

Point C : K 190 = 7,10 euros/heure

Point D : K 880 = 25,91 euros/heure

1. Détermination de la valeur du point complémentaire entre A et B :

$K\ 145 - K\ 115 / 30\ points = 37,42 - 36,98 / 30 = 0,0147\ F$

Point A :

— K 115 = 36,98 F par heure ;

— K 125 $(0,0147 \times 10) + 36,98 = 37,13\ F$ par heures ;

— K 135 $(0,0147 \times 20) + 36,98 = 37,27\ F$ par heures.

$K\ 145 - K\ 115 / 30\ points = 6,80 - 6,67 / 30 = 0,00433\ euro$

Point A - K 115 = 6,67 euro/h

- K 125 $(0,00433 \times 10) + 6,67 = 6,71\ euro/h$

- K 135 $(0,00433 \times 20) + 6,67 = 6,76\ euro/h$

2. Détermination de la valeur du point complémentaire entre B et C :

$K\ 190 - K\ 145 / 45\ points = 41,15 - 37,42 / 45 = 0,0829\ F$

Point B :

— K 145 = 37,42 F par heure ;

— K 155 : $(0,0829 \times 10) + 37,42 = 38,25\ F$ par heure ;

— K 165 : $(0,0829 \times 20) + 37,42 = 39,08\ F$ par heure ;

— K 175 : $(0,0829 \times 30) + 37,42 = 39,91\ F$ par heure.

$K\ 190 - K\ 145 / 45\ points = 7,10 - 6,80 / 45 = 0,00667\ euro$

Point B - K 145 = 6,80 euro/h

- K 155 $(0,00667 \times 10) + 6,80 = 6,87\ euro/h$

- K 165 $(0,00667 \times 20) + 6,80 = 6,93\ euro/h$

- K 175 $(0,00667 \times 30) + 6,80 = 7,00\ euro/h$

3. Détermination de la valeur du point complémentaire entre C et D :

$K\ 880 - K\ 190 / 690 = 163,16 - 41,15 / 690 = 0,1768\ F$

Point C :

— K 190 = 41,15 F par heure ;

— K 205 : $(0,1768 \times 15) + 41,15 = 43,80\ F$ par heure ;

— K 215 : $(0,1768 \times 25) + 41,15 = 45,57\ F$ par heure ;

— K 230 : $(0,1768 \times 40) + 41,15 = 48,22\ F$ par heure ;

— K 250 : $(0,1768 \times 60) + 41,15 = 51,76\ F$ par heure ;

— K 265 : $(0,1768 \times 75) + 41,15 = 54,41\ F$ par heure ;

— K 295 : $(0,1768 \times 105) + 41,15 = 59,72\ F$ par heure ;

— K 315 : $(0,1768 \times 125) + 41,15 = 63,25\ F$ par heure ;

— K 330 : $(0,1768 \times 140) + 41,15 = 65,91\ F$ par heure ;

— K 345 : $(0,1768 \times 155) + 41,15 = 68,56\ F$ par heure ;

— K 380 : $(0,1768 \times 190) + 41,15 = 74,75\ F$ par heure ;

— K 440 : $(0,1768 \times 250) + 41,15 = 85,36$ F par heure ;
 — K 550 : $(0,1768 \times 360) + 41,15 = 104,81$ F par heure ;
 — K 660 : $(0,1768 \times 470) + 41,15 = 124,26$ F par heure.

Point D :

— K 880 = 163,16 F par heure.

K 880 – K 190 / 690 points = $25,91 - 7,10 / 690 = 0,02726$

Point C – K 190 = 7,10 euro/h

- K 205 $(0,02726 \times 15) + 7,10 = 7,51$ euro/h

- K 215 $(0,02726 \times 25) + 7,10 = 7,78$ euro/h

- K 230 $(0,02726 \times 40) + 7,10 = 8,19$ euro/h

- K 250 $(0,02726 \times 60) + 7,10 = 8,74$ euro/h

- K 265 $(0,02726 \times 75) + 7,10 = 9,14$ euro/h

- K 295 $(0,02726 \times 105) + 7,10 = 9,96$ euro/h

- K 315 $(0,02726 \times 125) + 7,10 = 10,51$ euro/h

- K 330 $(0,02726 \times 140) + 7,10 = 10,92$ euro/h

- K 345 $(0,02726 \times 155) + 7,10 = 11,33$ euro/h

- K 380 $(0,02726 \times 190) + 7,10 = 12,28$ euro/h

K 440 $(0,02726 \times 250) + 7,10 = 13,92$ euro/h

- K 550 $(0,02726 \times 360) + 7,10 = 16,91$ euro/h

- K 660 $(0,02726 \times 470) + 7,10 = 19,91$ euro/h

Point D : K 880 = 25,91 euro/h

Article 11

Bilan de l'application de l'accord

Les signataires se réuniront un an après la date de mise en place effective de cet accord pour faire le bilan de son application.

Article 12

Date d'application

Le présent accord prendra effet à la date du 1^{er} octobre 1985.

Annexe I

Classifications professionnelles

(Modifié par avenant du 3 décembre 1991, étendu par arrêté du 11 février 1992, JO 23 février 1992)

Article 1

La présente classification comporte neuf niveaux et vingt-et-un échelons.

Le niveau I étant le niveau de référence dont l'échelon comprend le coefficient 100 qui est l'indice 100 du calcul du salaire minimum professionnel.

Il n'y a pas de poste à cet échelon.

Article 2

Les différents niveaux comportent les échelons et les coefficients suivants :

Niveaux	Échelons	Coefficients
I	Niveau de référence	100
II	2 a	115
III	3 a	125
III	3 b	135
III	3 c	145

Niveaux	Échelons	Coefficients
IV	4 a	155
IV	4 b	165
IV	4 c	175
IV	4 d	190
V	5 a	205
V	5 b	215
V	5 c	230
VI	6 a	250
VI	6 b	265
VI	6 c	295
VII	7 a	315
VII	7 b	330
VII	7 c	345
VII	7 d	380
VIII	8 a	440
VIII	8 b	550
VIII	8 c	660
IX	9	880

Article 3

La grille unique recouvre les trois annexes de la convention collective, à savoir :

Annexe I Ouvriers.

Annexe II Collaborateurs (employés, techniciens, agents de maîtrise et assimilés).

Annexe III Cadres.

Article 4

Un certain nombre d'emplois repères seront groupés dans chaque échelon sous les filières suivantes :

- a) production (fabrication, conditionnement, réglage, contrôle, manutention, magasinage, transports et livraisons) ;
- b) services techniques (entretien et bureau de dessin) ;
- c) services commerciaux, administratifs et comptables.

Article 5

Pour déterminer le classement d'un emploi à un niveau et un échelon déterminés il faut prendre en considération les critères contenus dans la définition de l'échelon et du niveau auquel il appartient : type d'activité, compétence requise, autonomie, responsabilité et formation.

Grille de classifications

Indice de base : niveau 1 ; coefficient 100.

Ouvriers et employés (annexe I de la convention)

Niveau	Échelon	Coeff.
2	2 a	115
3	3 a	125
3	3 b	135

Niveau	Échelon	Coeff.
3	3 c	145
4	4 a	155
4	4 b	165
4	4 c	175
4	4 d	190

Techniciens et agents de maîtrise (annexe II de la convention)

Niveau	Échelon	Coeff.
5	5 a	205
5	5 b	215
5	5 c	230
6	6 a	250
6	6 b	265
6	6 c	295
7	7 a	315
7	7 b	330
7	7 c	345
7	7 d	380

Cadres (annexe III de la convention)

Cadres débutants

Niveau	Échelon	Coeff.
7	7 a	315
7	7 b	330
7	7 c	345
7	7 d	380

Cadres confirmés

Niveau	Échelon	Coeff.
8	8 a	440
8	8 b	550
8	8 c	660

Cadres sup.

Niveau	Échelon	Coeff.
9	9	880

Définition des postes

Agents sans spécialité - Niveau 2

Échelon	Coeff.	Définition des postes
2 a	115	Tâches élémentaires ne nécessitant ni connaissance ni adaptation préalable. Production : - agent de production 1 ^{er} degré ; - manutentionnaire 1 ^{er} degré. Services techniques : - agent de service.

Agents spécialisés - Niveau 3

Échelon	Coeff.	Définition des postes
		Emploi correspondant à l'exécution de tâches simples, analogues ou répétitives nécessitant des connaissances élémentaires et une adaptation préalable.
3 a	125	Travaux ne nécessitant qu'une mise au courant sommaire et une formation pratique très courte. Mise en œuvre de moyens connus et habituels entrant dans le cadre de consignes simples expliquées par voie démonstrative ou orale. Production : - agent de production 2 ^e degré ; - manutentionnaire 2 ^e degré ; - aide-régleur 1 ^{er} degré ; - aide-magasinier. Services commerciaux, administratifs et comptables : - agent administratif 1 ^{er} degré.
3 b	135	Travaux nécessitant une formation pratique courte, sans connaissances générales du métier. Mise en œuvre de moyens connus et habituels dans le cadre de consignes permanentes ou précises écrites ou orales. Production : - agent de production 3 ^e degré ; - aide-régleur 2 ^e degré ; - aide-magasinier cariste ; - chauffeur-livreur ≤ 3,5 tonnes. Services techniques : - agent d'entretien 1 ^{er} degré.
3 c	145	Travaux ne nécessitant pas un enseignement professionnel particulier mais pouvant exiger une part d'initiative au niveau du choix entre les solutions connues et usuelles. Mise en œuvre des moyens connus et habituels pouvant être variés, dans le cadre de consignes précises et détaillées fixant les modes opératoires donnés par voie orale ou écrite. Production : - contrôleur général 1 ^{er} degré. Services commerciaux, administratifs et comptables : - agent administratif 2 ^e degré.

Agents qualifiés - Niveau 4

Échelon	Coeff.	Définition des postes
		Emploi consistant en l'exécution d'une ensemble d'opérations variées et complexes dont les modes opératoires sont indiqués. Il s'agit d'un travail qualifié nécessitant des connaissances professionnelles satisfaisant aux exigences de l'emploi concerné et acquises soit par un diplôme professionnel soit par l'expérience pratique du métier.
4 a	155	Opérations classiques d'une spécialisation ou d'un métier. Mise en œuvre d'équipements connus, habituels et variés. Les connaissances mises en œuvre dans l'exercice de ces emplois sont acquises par une expérience pratique du métier ou correspondent à celles sanctionnées par un certificat d'aptitude professionnelle (CAP) ou un brevet d'études professionnelles (BEP). Production : - régleur 1 ^{er} degré ; - contrôleur général 2 ^o degré ; - chauffeur-livreur PL ≥ 19 tonnes ; - magasinier. Services techniques : - agent d'entretien 2 ^e degré ; - dessinateur 1 ^{er} degré.
4 b	165	Ces emplois nécessitent une pratique confirmée du métier. Ils demandent la mise en œuvre de moyens diversifiés. Ils exigent des initiatives permettant d'adapter des instructions et des consignes générales permanentes et requièrent des interventions appropriées. Production : - régleur 2 ^e degré ; - chauffeur-livreur PL ≥ 19 tonnes.
4 c	175	Ces emplois nécessitent des connaissances professionnelles confirmées acquises par une longue pratique du métier. Dans le cadre de consignes générales du travail, ils exigent, des initiatives au niveau des modes opératoires, des moyens d'exécution et du contrôle des résultats. Les connaissances mises en œuvre dans l'exercice des emplois correspondent normalement à celles sanctionnées par un brevet professionnel (BP). Production : - régleur 3 ^e degré. Services techniques : - agent d'entretien 3 ^e degré ; - dessinateur 2 ^e degré. Services commerciaux, administratifs et comptable : - agent administratif 3 ^e degré.
4 d	190	Ces emplois nécessitent de grandes connaissances professionnelles confirmées par une très large pratique du métier. Ces emplois exigent des initiatives au niveau des modes opératoires dans le cadre de consignes générales données par la maîtrise : - production : régleur 4 ^e degré ; - services techniques : agents d'entretien 4 ^e degré, dessinateur 3 ^e degré ; - services commerciaux, administratifs et comptables : agent administratif 4 ^o degré.

Collaborateurs - Niveaux 5 et 6

Échelon	Coeff.	Définition des postes
		Niveau 5 : Mise en œuvre de méthodes, procédés et moyens en vue de la réalisation de programmes définis. Technique connue et maîtrisée. Par ailleurs, reçoit des instructions générales sur des méthodes connues dans lesquelles il choisit les moyens et la succession des étapes. Le niveau de connaissances requis est le BT, le BTN ou un niveau équivalent acquis par la pratique professionnelle.
5 a	205	Initiative sur le choix des méthodes et des moyens de l'entreprise.

Échelon	Coeff.	Définition des postes
5 b	215	Adaptation du choix des méthodes selon les contraintes. Proposition de solutions.
5 c	230	Modification des méthodes ou moyens en vue du résultat à atteindre.
		Niveau 6 : Travaux complexes comportant une part d'innovation. Conçoit et coordonne le travail. Connaît plusieurs techniques complémentaires. Il réalise des programmes d'ensemble, sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique qui donne des directives définissant l'objectif. La formation exigée est le BTS-DUT ou un niveau équivalent acquis par une pratique professionnelle.
6 a	250	Recherche des solutions pour atteindre l'objectif initialement défini.
6 b	265	Propose des modifications à apporter à l'objectif initialement défini.
6 c	295	Élabore et met en œuvre des solutions pour améliorer les résultats demandés.

Collaborateurs et cadres débutants - Niveau 7

Échelon	Coeff.	Définition des postes
		Participe à la définition des programmes. Formule des instructions. Assure la réalisation des objectifs de son secteur. Encadre des groupes de niveaux différents et coordonne des activités différentes. Est placé sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique (éventuellement le chef d'entreprise). À une responsabilité partielle de gestion. Il apprécie les compétences du personnel. La formation exigée correspond au BTS ou DUT à niveau équivalent pour les collaborateurs et aux diplômes d'ingénieurs ou de cadres pour les cadres débutants.
7 a	315	Collaborateur Responsable de travaux diversifiés. Cadre débutant Fonction permettant l'acquisition pratique d'une spécialité. Expérience inférieure à un an.
7 b	330	Collaborateur Intervient dans l'organisation et la coordination des activités. Cadre débutant Expérience pratique égale ou supérieure à un an.
7 c	345	Collaborateur Coordonne l'activité de groupes et met en œuvre des techniques stabilisées. Cadre débutant Expérience pratique de deux ans.
7 d	380	Collaborateur Cadre débutant Expérience pratique de trois ans.

Cadres confirmés - Niveau 8

Échelon	Coeff.	Définition des postes
		Définit les programmes, propose des objectifs et les moyens à mettre en œuvre. Possède de grandes compétences techniques et économiques. Dispose d'une large autonomie de jugement et d'initiative. Détient une large responsabilité de gestion. Possède un diplôme d'ingénieur ou un diplôme équivalent ou bien il a un niveau équivalent acquis par la pratique professionnelle.
8 a	440	Ingénieur et cadre diplômé ou cadre non diplômé ayant acquis par une longue expérience les connaissances lui permettant de remplir les fonctions de niveau cadre.
8 b	550	Expérience confirmée dans une spécialité.
8 c	660	Expérience confirmée dans plusieurs spécialités ou large délégation.

Cadres supérieurs - Niveau 9

Échelon	Coeff.	Définition des postes
9	880	Définition de la politique de l'entreprise. Décisions sur les moyens à mettre en œuvre pour conduire cette politique. Très larges compétences. Autonomie totale. Niveau décisionnel. Très larges responsabilités de gestion (niveau entreprise). Même formation qu'au niveau VIII.

Tous les trois ans, chaque salarié pourra vérifier avec son employeur que les qualifications réelles qu'il met en œuvre à son poste de travail correspondent bien à celles définies au coefficient qui lui est attribué.

Si nécessaire, il sera procédé à la réévaluation de ce dernier.

Annexe 1 :

Classification des postes par filière

Niveaux 2 à 4

Niv.	Éch.	Coeff.	Filière Production	Filière Services techniques	Filière Services commerciaux, administratifs, comptables, informatiques
2	2a	115	(o) Agent de production 1 ^{er} degré (o) Manutentionnaire 1 ^{er} degré	(o) Agent de service	
3	3a	125	(o) Agent de production 2 ^e degré (o) Manutentionnaire 2 ^e degré (o) Aide-régleur 1 ^{er} degré (o) Aide-magasinier		(c) Agent administratif 1 ^{er} degré
3	3b	135	(o) Agent de production 3 ^e degré (o) Aide-régleur 2 ^e degré (o) Aide-magasinier cariste (o) Chauffeur-livreur < 3,5 t	(o) Agent d'entretien 1 ^{er} degré	
3	3c	145	(o) Contrôleur général 1 ^{er} degré		(c) Agent administratif 2 ^e degré

Niv.	Éch.	Coeff.	Filière Production	Filière Services techniques	Filière Services commerciaux, ad- ministratifs, comptables, informatiques
4	4a	155	(o) Régleur 1 ^{er} degré (o) Contrôleur général 2 ^e degré (c) Chauffeur-livreur PL < 19 t (c) Magasinier	(o) Agent d'entretien 2 ^e degré (o) Dessinateur 1 ^{er} degré	
4	4b	165	(o) Régleur 2 ^e degré (c) Chauffeur-livreur PL > 19 t		
4	4c	175	(c) Régleur 3 ^e degré	(o) Agent d'entretien 3 ^e degré (c) Dessinateur 2 ^e degré	(c) Agent administratif 3 ^e degré
4	4d	190	(c) Régleur 4 ^e degré	(o) Agent d'entretien 4 ^e degré (c) Dessinateur 3 ^e degré	(c) Agent administratif 4 ^e degré
(o) Ouvrier (c) Cadre					

Niveaux 5 à 9

Niv.	Éch.	Coeff.	Filière Production	Filière Services techniques	Filière Services commerciaux, ad- ministratifs, comptables, informatiques
5	5a	205	(c) Chef d'équipe 1 ^{er} degré	(c) Chef d'équipe 1 ^{er} degré	(c) Comptable 1 ^{er} échelon
5	5b	215	(c) Chef d'équipe 2 ^e degré	(c) Chef d'équipe 2 ^e degré	
5	5c	230	(c) Chef d'équipe 3 ^e degré	(c) Chef d'équipe 3 ^e degré	(c) Comptable 2 ^e échelon B
6	6a	250	(c) Chef de groupe 1 ^{er} degré	(c) Chef de groupe 1 ^{er} degré	
6	6b	265	(c) Chef de groupe 2 ^e degré	(c) Chef de groupe 2 ^e degré	
6	6c	295	(c) Chef de groupe 3 ^e degré	(c) Chef de groupe 3 ^e degré	
7	7a	315	(c) Chef d'atelier 1 ^{er} degré		
7	7b	330	(c) Chef d'atelier 2 ^e degré		
7	7c	345	(c) Chef d'atelier 3 ^e degré		
7	7d	390	(c) Chef d'atelier 4 ^e degré		
8	8a	440			
8	8b	550			
8	8c	660			
9	9	880			
(c) Cadre					

Annexe II

Barèmes des primes d'ancienneté

Avenant «Salaires» n° 6 du 7 novembre 1995

[Étendu par arrêté du 7 octobre 1996, JO 17 octobre 1996]

Au 1^{er} janvier 1996

Valeur du point 100 = 18,54 F/h.

Coeff. K.	Base horaire (en francs)	Base mensuelle (169 heures) (en francs)	Après 3 ans 3 %	Après 6 ans 6 %	Après 9 ans 9 %
100	18,54	3 133,26	Néant	Néant	Néant
115	21,32	3 603,25	108,10	216,19	324,29
125	23,18	3 916,58	117,50	234,99	352,49
135	25,03	4 229,90	126,90	253,79	380,69
145	26,88	4 543,23	136,30	272,59	408,89
155	28,74	4 856,55	145,70	291,39	437,09
165	30,59	5 169,88	155,10	310,19	465,29
175	32,45	5 483,21	164,50	328,99	493,49
190	35,23	5 953,19	178,60	357,19	535,79
205	38,01	6 423,18	192,70	385,39	578,09
215	39,86	6 736,51	202,10	404,19	606,29
230	42,64	7 206,50	216,19	432,39	648,58
250	46,35	7 833,15	234,99	469,99	704, 98
265	49,13	8 303,14	249,09	498,19	747,28
295	54,69	9 243,12	277,29	554,59	831,88
315	58,40	9 869,77	296,09	592,19	888,28
330	61,18	10 339,76	310,19	620,39	930,58
345	63,96	10 809,75	324,29	648,58	972,88
380	70,45	11 906,39	357,19	714,38	1 071,57

Au 1^{er} janvier 1996

Valeur du point 100 = 18,54 F/h.

Coeff. K	Base horaire (en francs)	Base mensuelle (169 heures) (en francs)	Après 12 ans 12 %	Après 15 ans 15 %
100	18,54	3 133,26	Néant	Néant
115	21,32	3 603,25	432,39	540,49
125	23,18	3 916,58	469,99	587,49
135	25,03	4 229,90	507,59	634,49
145	26,88	4 543,23	545,19	681,48
155	28,74	4 856,55	582,79	728,48

Coeff. K	Base horaire (en francs)	Base mensuelle (169 heures) (en francs)	Après 12 ans 12 %	Après 15 ans 15 %
165	30,59	5 169,88	620,39	775,48
175	32,45	5 483,21	657,98	822,48
190	35,23	5 953,19	714,38	892,98
205	38,01	6 423,18	770,78	963,48
215	39,86	6 736,51	808,38	1 010,48
230	42,64	7 206,50	864,78	1 080,97
250	46,35	7 833,15	939,98	1 174,97
265	49,13	8 303,14	996,38	1 245,47
295	54,69	9 243,12	1 109,17	1 386,47
315	58,40	9 869,77	1 184,37	1 480,47
330	61,18	10 339,76	1 240,77	1 550,96
345	63,96	10 809,75	1 297,17	1 621,46
380	70,45	11 906,39	1 428,77	1 785,96

Annexe III

Seuils d'accueil des diplômés professionnels

Niveau 4, échelon 4 a, coefficient 155 : CAP - BEP.

Niveau 4, échelon 4 c, coefficient 175 : BP.

Niveau 5, échelon 5 a, coefficient 205 : BT - BTn.

Niveau 6, échelon 6 a, coefficient 250 : BTS - DUT.

Annexe IV

Seuils d'accès à la convention collective nationale du 14 mars 1947

Compte tenu du glissement des coefficients par rapport aux coefficients Parodi qui s'appliquaient jusque-là, les partenaires estiment souhaitable de modifier comme suit les seuils d'accès à la convention collective nationale des cadres du 14 mars 1947 :

— affiliation à l'article 4 : 315 ;

— affiliation à l'article 4 bis : 315.

Annexe V

Salaires

Avenant n° 6 du 7 novembre 1995

[Étendu par arrêté du 7 octobre 1996, JO 17 octobre 1996]

Salaire minimum garanti au 1^{er} janvier 1996

Coefficient	Salaire minimum garanti	
	Horaire (en francs)	Mensuel (169 heures) (en francs)
Point A		
K 115	36,98	6 249,62
K 125	37,13	6 274,41
K 135	37,27	6 299,19
Point B		
K 145	37,42	6 323,98
K 155	38,25	6 464,06
K 165	39,08	6 604,14
K 175	39,91	6 744,23
Point C		
K 190	41,15	6 954,35
K 205	43,80	7 402,60
K 215	45,57	7 701,44
K 230	48,22	8 149,69
K 250	51,76	8 747,37
K 265	54,41	9 195,62
K 295	59,72	10 092,13
K 315	63,25	10 689,80
K 330	65,91	11 138,06
K 345	68,56	11 586,31
K 380	74,75	12 632,24
K 440	85,36	14 425,25
K 550	104,81	17 712,45
K 660	124,26	20 999,65
Point D		
K 880	163,16	27 574,04

Avenant n° 8 du 1^{er} juillet 2002

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Chambre syndicale de la transformation industrielle du tube de verre.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CGT-FOC ;

CFTC ;

CFE-CGC.

Salaire minimum garanti au 1^{er} juillet 2002

<i>K</i>	<i>Salaires mois euros</i>
<i>115</i>	<i>1127,23</i>
<i>125</i>	<i>1134,69</i>
<i>135</i>	<i>1142,16</i>
<i>145</i>	<i>1149,62</i>
<i>155</i>	<i>1160,82</i>
<i>165</i>	<i>1172,01</i>
<i>175</i>	<i>1183,21</i>
<i>190</i>	<i>1200,00</i>
<i>205</i>	<i>1269,12</i>
<i>215</i>	<i>1315,20</i>
<i>230</i>	<i>1384,32</i>
<i>250</i>	<i>1476,48</i>
<i>265</i>	<i>1545,60</i>
<i>295</i>	<i>1683,84</i>
<i>315</i>	<i>1776,00</i>
<i>330</i>	<i>1845,12</i>
<i>345</i>	<i>1914,24</i>
<i>380</i>	<i>2075,52</i>
<i>440</i>	<i>2352,00</i>
<i>550</i>	<i>2858,88</i>
<i>660</i>	<i>3365,76</i>
<i>880</i>	<i>4379,52</i>

Accord du 17 janvier 2012

[Non étendu et non agréé]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSTITV.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNTVC CGT ;

FCE FEDECHIMIE ;

CFE CGC CHIMIE ;

Article I
Salaires Minima Garantis Mensuels

À compter du 1^{er} février 2012, le salaire minima garanti mensuel, pour 151,67 heures, est porté à :

Point A : 1 407,50 au coefficient 125

Point B : 1 481,73 au coefficient 190

Point C : 1 936,03 au coefficient 295

Point D : 5 294,03 au coefficient 660

Au coefficient 125, la valeur est fixée à 9.28/h soit 1 407,50 pour 151,67 h. Puis la formule s'applique jusqu'au 190.

Du coefficient 205 au coefficient 295, la formule s'applique sur la base du K190 = 1 477.18

Le montant du coefficient 380 est fixé arbitrairement à 3 031 pour 151,67 h.

La valeur de point complémentaire reste donc de

Sur la première pente K190-K135 : AB 1,1420

Sur la deuxième pente K295-K190 : BC 4,3700

Sur la troisième pente K660-K295 : CD 9,2000

Cela donne les valeurs ci-après

Coefficient	SMG MENSUEL	Taux horaire	
100	1 398,37	9,22	aucun salarié
105	1 398,37	9,22	aucun salarié
115	1 398,37	9,22	non spécialisés
125	1 407,50	9,28	Salariés spécialisés
135	1 418,92	9,36	Salariés qualifiés
145	1 430,34	9,43	
155	1 441,76	9,51	
165	1 453,18	9,58	
175	1 464,60	9,66	
190	1 481,73	9,77	Salariés haut. Qualifiés
205	1 542,73	10,17	Agents de maîtrise Techniciens
215	1 586,43	10,46	
230	1 651,98	10,89	
250	1 739,38	11,47	
265	1 804,93	11,90	
295	1 936,03	12,76	
315	2 120,03	13,98	Cadre débutant
330	2 258,03	14,89	
345	2 396,03	15,80	Cadre confirmé
380	3 031,00	19,98	
440	3 270,03	21,56	Cadres dirigeants
550	4 282,03	28,23	
660	5 294,03	34,90	
880	NC	NC	

Article II

Prime d'ancienneté

Les valeurs ci-dessous sont annuelles versées mensuellement, calculées sur la base de 151,67 h par mois pour un SMP de 2,90.

	3 %	6 %	9 %	12 %	15 %
125	197,93	395,86	593,79	791,72	989,65
135	213,76	427,53	641,29	855,05	1 068,82
145	229,60	459,20	688,79	918,39	1 147,99
155	245,43	490,86	736,30	981,73	1 227,16
165	261,27	522,53	783,80	1 045,07	1 306,33

	3 %	6 %	9 %	12 %	15 %
175	277,10	554,20	831,30	1 108,40	1 385,51
190	300,85	601,71	902,56	1 203,41	1 504,26
205	324,60	649,21	973,81	1 298,42	1 623,02
215	340,44	680,88	1 021,32	1 361,75	1 702,19
230	364,19	728,38	1 092,57	1 456,76	1 820,95
250	395,86	791,72	1 187,58	1 583,43	1 979,29
265	419,61	839,22	1 258,83	1 678,44	2 098,05
295	467,11	934,23	1 401,34	1 868,45	2 335,57

Exemple de calcul :

$K125 - 3 \text{ ans d'ancienneté} = 2,90 \times 1,25 \times 151,67 \times 3 \% \times 12 = 197,93$

Article III **Prime de panier**

La valeur de la prime de panier est fixée à 1,5 fois le Minimum Garanti légal, soit 5,16.

Article IV **Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

Les partenaires sociaux au niveau de la branche réaffirment qu'il ne doit pas exister d'écarts de rémunération entre les Femmes et les Hommes, à situation égale. Un début de négociation dans l'optique de la signature d'un accord de branche sera prévu au cours de l'année 2012.

Article IV **Prévoyance collective complémentaire**

Les signataires s'engagent à négocier au cours de l'année 2012 sur la mise en place d'une prévoyance capital décès et Invalidité avec participation de l'employeur sur la base d'un plancher minimum.

Article V **Sécurisation**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il ne peut être dérogé, dans un sens défavorable au salarié, à l'une des présentes dispositions.

Le présent accord entrera en vigueur à partir du 1^{er} février 2012 pour les entreprises adhérentes à la Chambre Syndicale de la Transformation Industrielle du Tube de Verre.

Néanmoins, les présentes dispositions seront applicables à compter de la publication au Journal Officiel de l'arrêté portant son extension, pour les entreprises non adhérentes à la Chambre Syndicale de la Transformation Industrielle du Tube de Verre. Les parties signataires demandent l'extension en urgence auprès du ministère du travail en référence à la circulaire Fillon relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises (JO du 24 mai 2011).

Le présent accord pourra être dénoncé conformément aux dispositions légales. Un préavis de trois mois devra être respecté. La dénonciation sera notifiée par son auteur aux autres parties signataires et donnera lieu à dépôt conformément à l'article L. 2231 du Code du Travail. À défaut de la conclusion d'un nouvel accord collectif, les dispositions du présent texte resteront applicables pendant une durée de douze mois à compter de la fin du préavis.

Article VI **Dépôt**

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires à la Direction Générale du Travail au service des relations et conditions de travail, conformément aux dispositions des articles L. 2231-5 et D. 2231-2 du Nouveau Code du Travail.

Un exemplaire sera remis au Secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes de Paris. Un exemplaire sera remis aux organisations syndicales concernées.

Accord du 30 octobre 2014

(Voir l'ancienne convention collective «Verre (métiers du)», rubrique «Salaires»)

Textes complémentaires

Formation professionnelle

(Voir l'accord du 22 mars 2006 dans l'ancienne convention collective «Verre (métiers du)»)

Adhésion de la branche de la verrerie travaillée mécaniquement au chalumeau à la convention collective de l'union des métiers du verre

(Voir l'accord du 19 avril 2013 dans l'ancienne convention collective «Verre (métiers du)»)

Réduction et aménagement du temps de travail

Accord du 29 mai 2001

[Étendu par arrêté du 19 décembre 2001, JO 29 décembre 2001, applicable à compter du 1^{er} janvier 2002, 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension au JO]

Préambule

Ayant pris acte des dispositions relatives à la réduction de la durée légale du travail contenues dans la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail et la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail, les partenaires sociaux signataires de la convention collective nationale de la verrerie travaillée mécaniquement au chalumeau reconnaissent la nécessité de définir par un accord de branche les dispositions conventionnelles adaptées aux spécificités de la profession (poids particulièrement élevé du coût de la main d'œuvre dans les coûts de production), de nature à permettre dans les entreprises la mise en œuvre d'une réduction du temps de travail effectif au sens de l'article L. 212-4 du Code du travail et plus précisément défini au paragraphe suivant.

Définition du temps de travail effectif

Les entreprises pourront appliquer les dispositions ci-après à tous les salariés relevant de la convention collective nationale de la verrerie travaillée mécaniquement au chalumeau, pour ramener la durée du travail à 35 heures hebdomadaires.

Le temps de travail effectif s'entend lorsque le travailleur est à la disposition de l'employeur *et dans l'exercice de son activité ou de ses fonctions (termes exclus de l'extension par arrêté du 19 décembre 2001, JO 29 décembre 2001)*, selon la législation en vigueur.

Le temps de pause s'entend comme un temps d'inactivité durant lequel le salarié conserve la maîtrise de son temps. Ce temps de pause doit être réel et délimité dans le temps.

Le salarié, qu'il soit remplacé ou non, ne doit pas garder la responsabilité et le contrôle de l'outil de travail.

Le temps de travail effectif et les temps de pause seront précisés dans le cadre de négociations, au niveau de chaque entreprise.

Clause de suivi et de sauvegarde

Compte tenu des dispositions prévues dans le présent accord, les parties signataires conviennent de mettre en place une commission paritaire nationale de suivi.

Composée de deux membres par organisation syndicale et d'au moins deux membres de la chambre patronale, cette commission se réunira dans un délai de 6 mois à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord, pour procéder à un premier bilan de l'application de ce dernier. Elle se réunira ensuite autant que de besoin, dès lors qu'une organisation signataire en fait la demande.

En cas de modification des dispositions législatives ou réglementaires, notamment en matière de durée ou d'aménagement du temps de travail qui rendrait inapplicable l'une quelconque des dispositions du présent accord, des négociations s'ouvriraient à l'initiative de la partie la plus diligente afin d'examiner les possibilités d'adapter le présent accord à la situation nouvelle ainsi créée.

Article I Champ d'application

Les dispositions du présent accord concernent les entreprises rentrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la verrerie travaillée mécaniquement au chalumeau, tel que défini à l'article 1 des clauses générales de ladite convention.

Le calcul de l'effectif à prendre en compte sera établi selon l'article L. 421-2 alinéa 2 du Code du travail.

À la signature de cet accord, les entreprises concernées sont invitées à entamer les négociations avec les partenaires sociaux en vue de la mise en œuvre de la réduction du temps de travail.

Article II

Salariés concernés

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés des entreprises définies à l'article I.

Article III

Mise en œuvre de la réduction de la durée du temps de travail

À compter du premier jour du mois civil suivant la parution de son arrêté d'extension, le présent accord permet aux entreprises relevant de la convention collective nationale de la verrerie travaillée mécaniquement au chalumeau, d'adopter la durée moyenne légale de travail de 35 heures, selon les dispositions du présent accord et ceci sous réserve de l'application des articles L. 212-1 et L. 212-1-1 du Code du travail.

La mise en œuvre de la réduction du temps de travail s'effectuera différemment selon que l'entreprise a recours au travail semi-continu ou discontinu.

travail semi - continu

Le travail en semi-continu suppose un arrêt hebdomadaire minimum de 36 heures consécutives, comprenant le dimanche. Les salariés de ce régime pourront bénéficier d'une réduction hebdomadaire, de jours de repos supplémentaires, notamment à l'occasion d'un pont. Ils pourront de même se voir accorder une diminution du temps de dernier poste de travail dans le cycle de nuit ou à la reprise du premier poste du lundi matin.

travail discontinu

Les réductions d'horaires qui interviendront pour adapter l'horaire de travail effectif aux dispositions du paragraphe 1 du présent article pourront revêtir une ou plusieurs des formes suivantes :

- réduction de la durée journalière
- réduction de l'horaire hebdomadaire de travail
- réduction du nombre de jours travaillés dans l'année par l'octroi de jours de repos pris de façon individuelle ou collective
- mise en œuvre d'une modulation des horaires, en tout ou partie, sur l'année pour répondre aux variations de la charge de travail, conformément à l'article L. 212-2-1 du Code du travail, et ceci sous réserve de l'application de (termes exclus de l'extension par arrêté du 19 décembre 2001, JO 29 décembre 2001) l'article L. 212-8 du Code du travail.

Article IV

Réduction du temps de travail sous forme de jours de repos⁽¹⁾

(1) Arrêté du 19 décembre 2001, JO 29 décembre 2001 = Le deuxième alinéa ainsi que le deuxième tiret du troisième alinéa de l'article IV sont étendus sous réserve de l'application de l'article L. 212-9 (paragraphe II) du code du travail, en tant que la réduction du temps de travail sous forme de jours de repos sur l'année devra être mise en place par voie d'accord d'entreprise comportant les clauses légalement exigées, en particulier celles relatives aux délais maxima de prise des jours de repos et à la répartition dans le temps des droits à rémunération.

La réduction du temps de travail pourra être organisée, en tout ou partie, sous forme de jours de repos. Les modalités de prise de jours de repos correspondant à tout ou partie de la réduction du temps de travail seront déterminées au niveau de chaque entreprise ou établissement après négociation collective et avis, s'il existe, du comité d'entreprise, du CHSCT, ou à défaut des délégués du personnel.

Ces modalités pourront être les suivantes :

- les jours de repos pourront être accordés chaque semaine ou par quinzaine, et par cycle l'horaire de travail étant réparti, par dérogation conventionnelle en application de l'article L. 212-2 alinéa 3 du Code du travail, sur 4 jours 1/2 ou 4 jours ou autre répartition sur certaines ou sur toutes les semaines, sous réserve des dispositions légales.
- les jours de repos pourront être accordés selon un calendrier fixé à l'avance, privilégiant les périodes de vacances scolaires en tenant compte des souhaits exprimés par les salariés ; ces derniers pourront en déterminer jusqu'à la moitié en nombre, si cela est compatible avec l'organisation de l'atelier ou du service, et ceci sous réserve de l'application de l'article L. 212-9 (paragraphe II) du Code du travail, en tant que :
 - les délais maxima de prise des jours de repos et les modalités de répartition dans le temps des droits à rémunération devront être fixés au niveau de l'entreprise.
 - la prise d'une partie des jours de repos devra, en tout état de cause, demeurer au choix du salarié.

Le choix de l'une ou l'autre des ces modalités et leur combinaison pourront être différents selon les services.

La durée maximale journalière du travail est de dix heures.

La durée maximale hebdomadaire du travail est de quarante-six heures.

La durée moyenne hebdomadaire du travail calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives ne pourra pas dépasser quarante-quatre heures.

Le repos hebdomadaire doit avoir une durée minimale de vingt-quatre heures consécutives, auxquelles s'ajoutent les onze heures consécutives minimales de repos quotidien.

Annualisation et durée annuelle du travail⁽²⁾

(2) Arrêté du 19 décembre 2001, JO 29 décembre 2001 = Le premier alinéa du paragraphe annualisation et durée annuelle du travail est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-8 (1^{er} alinéa) du code du travail, en tant que la durée annuelle de travail correspondant à la moyenne hebdomadaire de 35 heures, calculée selon les règles légales, sera, certaines années, inférieure à 1 600 heures.

Dans le cadre de l'application de la loi sur les 35 heures, la durée annuelle du temps de travail effectif sera de 1.600 heures, sous réserve de dispositions plus favorables.

Les modalités d'application de l'annualisation sont décrites dans l'article VI du présent accord.

Article V **Compte épargne temps**

Un compte-épargne temps, ainsi qu'un compte-épargne temps en fin de carrière pourront être mis en place et faire l'objet d'un accord d'entreprise.

Article VI **Organisation du temps de travail dans le cadre de la modulation (annualisation)**

1) - Eu égard aux fluctuations des charges de travail qu'impliquent les spécificités de la branche, les entreprises relevant de la convention collective nationale de la verrerie travaillée mécaniquement au chalumeau pourront recourir par accord d'entreprise à une modulation du temps de travail sur tout ou partie de l'année dans le respect des dispositions légales et celles définies ci-après :

L'accord d'entreprise instituant la modulation doit obligatoirement comporter :

- la motivation justifiant le recours à une organisation modulée du temps de travail.
- La programmation indicative prévisionnelle de la modulation dans l'année civile.
- les services, ateliers et personnels, concernés par cette mesure.
- l'amplitude donnée à la modulation et les modalités d'organisation du temps de travail journalier et hebdomadaire durant cette modulation.
- les conditions du recours au chômage partiel.

2) - Toute modification de cette programmation affectant les horaires prévus affichés donneront lieu à consultation du comité d'établissement ou du comité d'entreprise et du CHSCT ou à défaut des délégués du personnel.

Elle sera portée à la connaissance du personnel par voie d'affichage, dans un délai défini par l'accord d'entreprise ; ce délai ne pourra être inférieur à sept jours ouvrés.

3) - Amplitude de la modulation

L'horaire hebdomadaire de travail des salariés pourra varier en référence à l'horaire moyen hebdomadaire de 35 heures, de telle sorte que les heures effectuées au-delà et en deçà de celui-ci se compensent arithmétiquement dans le cadre de la période de modulation adoptée.

- L'aménagement de la durée de travail ne devra pas avoir pour effet d'entraîner des horaires hebdomadaires de travail inférieurs à 24 heures ou supérieurs à 44 heures.
- Au cours d'une même semaine, la durée du travail ne pourra dépasser 46 heures.
- La durée moyenne hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives ne pourra dépasser 44 heures.
- Les limites hautes et basses de la modulation feront l'objet de négociations au niveau de l'entreprise en vue d'accords plus favorables, et en fonction de l'organisation du travail.
- La durée maximale journalière de travail est de dix heures.

4) - Les éventuelles dérogations à cette limite maximale supérieure seront appliquées sous condition d'un accord d'entreprise, après consultation des institutions représentatives du personnel, CE et CHSCT ou à défaut des délégués du personnel.

5) - Heures supplémentaires⁽³⁾

(3) Arrêté du 19 décembre 2001, JO 29 décembre 2001 = Le dernier alinéa du paragraphe 5 de l'article VI est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-8 (4^e alinéa) du code du travail, en tant que les heures supplémentaires devront donner lieu, le cas échéant, à l'attribution du repos compensateur obligatoire.

Les heures effectuées au-delà de la limite hebdomadaire supérieure de la modulation sont considérées comme heures supplémentaires. Elles seront payées avec le salaire du mois ou du mois suivant, et ceci sous réserve de l'application

de l'article L. 212-8-5 (2^{ème} alinéa) du Code du travail.

- Elles donnent lieu aux majorations légales
- Elles s'imputent sur le contingent annuel d'heures supplémentaires
- Elles donnent lieu au repos compensateur prévu à l'article L. 212-5-1 du Code du travail.

Dans le cas où, sur la période de modulation, l'horaire moyen hebdomadaire de 35 heures a été dépassé, les heures effectuées au-delà de cet horaire hebdomadaire ont la nature d'heures supplémentaires. Ces heures ouvrent droit à une majoration de salaire, conformément à l'article L. 212-5 du Code du travail et s'imputent sur le contingent.

Les heures effectuées au-delà ou en deçà de l'horaire moyen sur la période de décompte feront l'objet d'une régularisation en fin de période de modulation.

Le paiement de ces heures excédentaires et des majorations y afférent peut être remplacé en totalité ou en partie par un repos équivalent.

Les cinquième et sixième alinéas de ce paragraphe tiendront compte dans leur application des obligations de l'article L. 212-8 du Code du travail en tant que :

- les heures excédant 1 600 heures sur l'année sont aussi des heures supplémentaires,
- les heures supplémentaires doivent donner lieu, le cas échéant, à l'attribution du repos compensateur de remplacement.

6) - Rémunération et régulation⁽⁴⁾

(4) Arrêté du 19 décembre 2001, JO 29 décembre 2001 = Les deuxième et troisième alinéas du paragraphe 6 de l'article VI sont étendus sous réserve de l'application de l'article L. 212-8 (5^e alinéa) du code du travail, en tant que le droit à repos compensateur des salariés concernés devra être fixé dans l'accord d'entreprise.

Dans le respect du statut des salariés mensuels ou mensualisés, la rémunération des salariés en modulation est lissée indépendamment de l'horaire réellement accompli dans le mois et compte tenu des règles ci-avant énoncées.

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période de modulation du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise en cours de période de décompte de l'horaire, sa rémunération sera régularisée sur la base de son temps réel de travail au cours de sa période de travail, par rapport à l'horaire hebdomadaire moyen de 35 heures.

Le salarié touché par un licenciement (*sauf faute grave ou lourde ; termes exclus de l'extension par arrêté du 19 décembre 2001, JO 29 décembre 2001*) ou toute autre mesure prise à l'initiative de l'employeur ne lui permettant pas d'accomplir la totalité de la période de modulation conservera le supplément éventuel de rémunération qu'il a perçu par rapport à son temps de travail réel. Cette disposition s'appliquera également en cas de départ en retraite y compris ARPE.

7) - Personnel sous contrat à durée déterminée

Les salariés sous contrat à durée déterminée et les salariés intérimaires ne sont pas visés par le présent dispositif de modulation. Ils suivront toutefois l'horaire du poste de travail où ils sont affectés et leur rémunération sera réglée au cas par cas dans les entreprises et ceci sous réserve de l'application des articles L. 143-2, L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du Code du travail.

Article VII

Remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos compensateur

Le paiement des heures supplémentaires ouvrant droit aux majorations légales prévues par l'article L. 212-5 du Code du travail pourra être remplacé par l'octroi d'un repos compensateur. Ce choix sera négocié au niveau de l'entreprise.

La compensation des heures supplémentaires et des majorations y afférent en repos pourra être totale ou partielle.

Le remplacement des heures supplémentaires par un repos ne modifie pas le droit au repos compensateur légal qui s'ajoute donc au repos compensateur conventionnel.

Les heures supplémentaires dont le paiement aura été remplacé par un repos compensateur ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires applicable aux entreprises.

Article VIII

Contingent annuel d'heures supplémentaires

Une fois la durée légale du travail abaissée à 35 heures, le paiement des heures supplémentaires s'effectuera au-delà de la 35^{ème} heure, hors modulation annuelle.

Les temps de pause et d'inactivité seront évalués selon les dispositions du 3^{ème} alinéa du paragraphe - Définition du temps de travail effectif - du Préambule.

Le contingent annuel d'heures supplémentaires sera fixé à 130 heures pendant 2 années à compter de la mise en place de la loi Aubry dans les entreprises. Il sera reconsidéré à la fin de cette période dans le cadre d'un accord de branche.

Dans les entreprises pratiquant la modulation, le contingent annuel d'heures supplémentaires est ramené à 90 heures.

Article IX

Temps partiel convenu

Le travail à temps partiel convenu est un moyen privilégié pour répondre aux aspirations des salariés à temps choisi. Il peut s'inscrire également parmi les actions propres à maintenir et à développer l'emploi. Ces dispositions s'appliquent au travail à temps partiel convenu à la demande du salarié. Elles ne s'appliquent pas aux cas où l'employeur pourrait avoir recours au travail à temps partiel par suite de contraintes économiques ou organisationnelles et ceci sous réserve de l'application des articles L. 212-4-2 et suivants du Code du travail.

IX-1

Définition et initiative du travail à temps partiel

Sont considérés comme travaillant à temps partiel, les salariés dont l'horaire de travail hebdomadaire, mensuel ou annuel, selon les dispositions réglementaires, est inférieur à la durée légale du temps de travail.

La demande de travail à temps partiel doit faire l'objet d'une demande écrite de la part du salarié. Toute demande reçue d'un salarié doit, dans un délai de deux mois après réception de la demande, faire l'objet d'une réponse écrite et motivée de l'employeur qui aura examiné les possibilités d'emploi. En tout état de cause, l'acceptation de cette demande est subordonnée à l'accord des deux parties. Le comité d'établissement ou d'entreprise sera informé de l'évolution du travail à temps partiel convenu et des difficultés éventuelles d'application.

À défaut de dispositions plus favorables dans le cadre d'un accord d'entreprise ou d'établissement, les salariés employés à temps partiel bénéficient des dispositions suivantes :

IX-2

Période expérimentale

Avant toute transformation définitive d'un emploi à temps complet en emploi à temps partiel, une période expérimentale d'une durée maximale de 3 mois doit être accomplie.

Au cours de cette période et au plus tard 15 jours avant son terme, chacune des parties peut mettre un terme à la transformation du contrat, avec un délai de prévenance de 15 jours.

IX-3

Droits conventionnels et légaux

Les salariés employés à temps partiel bénéficient des droits et avantages accordés aux salariés occupés à temps complet, le cas échéant au prorata de leur temps de travail.

Ils bénéficient notamment de l'égalité d'accès aux possibilités de promotion, d'évolution de carrière, de formation et d'accès au logement dans le cadre de la participation des employeurs à l'effort de construction, tout ceci compte tenu des adaptations éventuelles prévues par les accords d'entreprise ou d'établissement ou l'avenant au contrat de travail.

IX-4

Priorité d'emploi

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet doivent formuler leur demande par écrit.

L'employeur accuse réception de la demande dans un délai maximum de un mois et porte alors à la connaissance de ces salariés, la liste des emplois disponibles correspondant à leur qualification professionnelle, ou équivalents.

Les salariés concernés bénéficient d'une priorité d'attribution de ces emplois dans l'ordre d'enregistrement des demandes.

Les employeurs doivent plus particulièrement examiner les demandes des salariés dans les cas suivants :

- décès du conjoint ou d'un enfant
- invalidité définitive du conjoint ou d'un enfant
- divorce
- perte substantielle de revenus du ménage
- chômage du conjoint d'une durée supérieure à 6 mois.

Article X

Rémunération

Les parties signataires considèrent qu'il est souhaitable de maintenir le pouvoir d'achat.

La part maintenue, au-delà des 35 heures, pourra prendre la forme d'une indemnité différentielle et ceci sous réserve

de l'application de l'article 32 (paragraphe I et II) de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000.

Article XI Mandatement⁽⁵⁾

(5) Arrêté du 19 décembre 2001, JO 29 décembre 2001: L'article XI est étendu sous réserve de l'application de l'article 3 (paragraphe III) de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998, en tant que la conclusion, dans les entreprises jusqu'à 20 salariés, d'un accord avec des salariés mandatés dans le cadre des dispositions légales, précitées, qui ne peut viser qu'à l'obtention de l'aide incitative à la réduction du temps de travail, ne sera plus possible à partir du 1^{er} janvier 2002.

Afin de favoriser la négociation au sein des entreprises dépourvues de délégué syndical ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical, les parties signataires conviennent que le mandatement s'exercera selon les conditions légales et notamment selon les dispositions de l'article 3.3 de la loi d'incitation et de réduction du temps de travail du 13 juin 1998 et de l'article 19 - article VI de la loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail.

Article XII Extension

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord, conformément aux dispositions des articles L. 133-1 et suivants du Code du travail.

Article XIII Dépôt

Le présent accord sera déposé en cinq exemplaires à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris, conformément aux dispositions des articles L. 132-10 et R. 132-1 du Code du travail. Un exemplaire sera remis au secrétariat greffe des prud'hommes de Paris.

Article XIV Emploi et conditions de travail

Cet accord s'inscrit dans la perspective du développement de l'emploi permanent et de l'amélioration des conditions de vie personnelle et professionnelle des salariés.

Les signataires s'accordent à considérer que les heures dégagées par la réduction du temps de travail serviront à maintenir et à développer l'emploi.

Annexe B

Ancienne convention collective vitrail Convention collective nationale du 15 novembre 1996

[Étendue par arrêté du 7 mai 1997, JO 17 mai 1997]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Chambre syndicale des maîtres verriers français (anciennement Chambre syndicale nationale du vitrail).

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération unifiée des industries chimiques (CFDT);

Fédération des cadres de la chimie (CFE-CGC);

Fédération chimie (CFTC);

Fédération nationale des travailleurs du verre (CGT);

Fédéchimie (CGT-FO).

Dispositions générales

Article 1 Champ d'application

Avenant 24 mars 2006, non étendu⁽¹⁾

Signatures :

Organisation(s) patronale(s) :

Chambre syndicale nationale du Vitrail.

Syndicat(s) de salariés :

FCE CFDT ;

CFE-CGC ;

CFTC ;

1

La présente convention règle sur tout le territoire national français (*Avenant 24 mars 2006, non étendu : les mots «, DOM TOM compris» sont ajoutés*) les rapports entre les employeurs et les salariés, apprentis ou stagiaires, des deux sexes et de toutes catégories dont l'activité relève du vitrail. La convention est conclue en application de la loi du 11 février 1950 modifiée par la loi du 13 novembre 1982 (section II du chapitre IV bis du titre II du livre 1^{er} du Code du travail).

2

Elle s'applique aux entreprises, organismes, associations et divers, dès lors qu'ils se réfèrent à la création, la conservation, la restauration, l'exécution, la pose, et/ou le commerce de vitraux (ateliers, sièges sociaux, services commerciaux, et tous établissements dépendant directement de ces entreprises, organismes, associations et divers) mentionnés dans la nomenclature des activités françaises prévue par le décret n° 92-1129 du 20 octobre 1992 énuméré ci-dessous :

26-1 J : Production, montage et restauration de vitraux.

La présente convention s'applique de même à la verrerie d'art, la mosaïque et la dalle de verre.

3

Des annexes à la présente convention fixent les conditions particulières du travail des différentes catégories de salariés.

Article 2
Salariés ne relevant pas du vitrail

1

Les salariés de métier dont la spécialité ne relève pas du vitrail, mais employés constamment dans les entreprises, organismes, associations et divers, dès lors qu'ils se réfèrent à la création, la restauration, l'exécution, la pose, et/ou le commerce de vitraux, bénéficieront de la présente convention. Toutefois, leur rémunération ne pourra être inférieure à celle que leur assureraient les conventions collectives dont relève leur métier.

2

Les salariés occupés dans ou pour une entreprise du vitrail mais liés par contrat à une entreprise ne relevant pas de cette profession, bénéficient des garanties individuelles et collectives, conventionnelles ou autres applicables à l'entreprise à laquelle ils sont liés par leur contrat mais également ils ne peuvent, au titre de leur travail dans ou pour l'entreprise du vitrail, se voir octroyés des avantages et garanties de toutes natures inférieures à celles qu'aurait un salarié de même qualification et ancienneté, appartenant à l'entreprise du vitrail.

Article 3
Durée, dénonciation et révision de la convention

1

La présente convention est conclue pour une durée d'un an à compter du jour de sa mise en application. Elle se continuera par tacite reconduction pour une période indéterminée et pourra alors être dénoncée par l'une ou l'autre des parties, à une époque quelconque, la dénonciation prenant effet deux mois après que la notification en aura été faite aux autres parties par pli recommandé avec accusé de réception.

2

Toutefois, des modifications au texte de la convention pourront être examinées sans que celle-ci soit dénoncée. Sauf accord mutuel, aucune demande de révision ne pourra être introduite dans les six mois suivant la mise en vigueur d'un précédent accord.

3

La partie dénonçant la convention ou demandant une modification devra accompagner sa lettre d'un projet sur les points de révision afin que les pourparlers puissent s'engager dès la notification de la dénonciation ou de la demande de modification.

4

Les textes dénoncés ou pour lesquels une modification a été demandée resteront en vigueur jusqu'à la date d'appli-

cation des nouvelles dispositions.

5

Les dispositions du présent article ne peuvent faire obstacle à l'ouverture de discussions pour la mise en harmonie de la convention avec toute nouvelle prescription légale plus favorable aux salariés.

6

Les prescriptions du présent article ne s'appliquent pas aux questions de négociations annuelles des salaires.

Article 4 Avantages acquis

1

La convention ne peut en aucun cas être l'occasion d'une atteinte quelconque aux avantages individuels ou collectifs de quelque nature qu'ils soient, acquis antérieurement à sa signature.

2

Les clauses de la présente convention remplaceront les clauses correspondantes des contrats existants, y compris les contrats à durée déterminée, lorsque ces dernières seront moins avantageuses pour les salariés.

Article 5 Exercice du droit syndical et liberté d'opinion

1

Les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion, le droit pour chacun d'adhérer ou non à un syndicat professionnel de son choix et la liberté pour les syndicats d'exercer leur action.

L'adhésion ou la non-adhésion à un syndicat professionnel ne peut en aucun cas être une cause de conflit.

2

Les parties contractantes reconnaissent le droit, tant pour les employeurs que pour les salariés, d'agir librement par voie syndicale pour la défense collective de leurs intérêts.

3

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération l'origine, l'opinion, l'activité politique, religieuse ou syndicale pour arrêter leur décision concernant notamment l'embauchage, l'avancement, la formation, la promotion ou la répartition du travail, les mesures de discipline, de congédiement...

Les employeurs s'engagent à respecter l'ensemble des prérogatives et des droits des syndicats ou de la section syndicale dans l'entreprise.

Article 6 Autorisations d'absences

1

Les autorisations d'absences non rémunérées seront accordées par l'employeur, après préavis d'au moins une semaine, sauf cas d'urgence justifiée, aux salariés devant assister aux réunions statutaires des organisations syndicales, sur présentation d'un document écrit émanant de celles-ci.

Le préavis envisagé permettra à l'employeur de prendre toutes dispositions utiles pour que l'absence des salariés n'apporte pas de gêne excessive à la production et aux conditions de travail.

Les organisations syndicales représentatives de salariés s'engagent à n'utiliser cette faculté que dans la mesure où les réunions ne peuvent avoir lieu en dehors des heures de travail.

2

Les autorisations d'absences seront accordées aux salariés qui participeront à des commissions paritaires nationales constituées d'un commun accord entre organisations d'employeurs et de salariés. Dans ce cas, le temps de travail perdu sera rémunéré comme si le salarié avait effectivement travaillé, dans la limite du nombre des participants déterminé par accord préalable entre les organisations d'employeurs et de salariés.

De plus, les frais de séjour indispensables seront remboursés par les employeurs selon accord avec la chambre syndicale nationale du vitrail (voir annexe III).

3

Les autorisations d'absences seront accordées aux salariés membres de commissions officielles constituées par les pouvoirs publics. Dans ce cas, le temps de travail perdu sera rémunéré par les employeurs comme temps de travail effectif, sous déduction des sommes versées par les pouvoirs publics en contrepartie des salaires perdus. D'autres autorisations d'absence seront accordées aux salariés conformément aux dispositions légales.

4

Pour les autorisations d'absences prévues aux paragraphes 1, 2 et 3 ci-dessus, le salarié convoqué devra prévenir son employeur dès qu'il aura eu connaissance de la convocation.

5

Pour la détermination du droit au congé annuel et autres avantages, le temps de travail perdu pendant ces absences sera considéré comme temps de travail effectif. D'autre part, ces absences ne seront pas déduites de la durée du congé annuel.

Article 7

1

Dans l'hypothèse où un salarié ayant plus d'un an de présence dans un atelier a été appelé à quitter celui-ci pour remplir une fonction de permanent syndical, il jouira pendant une année d'une priorité d'embauchage s'il en fait la demande par pli recommandé avec accusé de réception pendant le mois qui suit l'expiration de son mandat.

2

Cette priorité s'exercera dans l'atelier s'il existe un emploi vacant de sa catégorie correspondant à ses aptitudes professionnelles. De plus, pendant la même période d'un an, il pourra bénéficier d'une priorité de réembauchage dans un emploi d'une autre catégorie existant dans l'atelier et correspondant à ses aptitudes professionnelles. À sa réintégration ce salarié reprendra l'ancienneté acquise au départ de l'atelier pour remplir la fonction syndicale à laquelle il avait été appelé.

3

À défaut de réembauche, les organisations patronales et ouvrières conjugueront leurs efforts pour le reclasser si possible dans le cadre local et professionnel satisfaisant.

À titre exceptionnel, en cas d'impossibilité de réembauche dans le délai prévu, ce permanent aura droit à une indemnité égale à deux mois du salaire de base de sa catégorie professionnelle, en plus des indemnités conventionnelles de licenciement.

Article 8 Panneaux d'affichage

1

Des panneaux d'affichage en nombre suffisant seront placés à l'intérieur de chaque atelier en des endroits accessibles au personnel, en particulier aux portes d'entrée et de sortie.

Ils seront installés dans des conditions telles que les avis qui y seront apposés seront normalement protégés et suffisamment éclairés.

2

Ces panneaux distincts de ceux réservés aux communications des délégués du personnel seront réservés à chaque organisation syndicale pour ses informations professionnelles et syndicales.

Article 9 Conflits relatifs au droit syndical

1

Si les organisations syndicales représentatives ou l'une d'elles, estiment qu'une mesure d'ordre général ou individuel contrevient au droit syndical, tel qu'il est défini dans la convention nationale du vitrail et en particulier aux articles 5, 6, 7 et 8, elles pourront soumettre le différend soit à la commission nationale d'interprétation ou de conciliation prévue aux articles 44 et 45 de la présente convention nationale du vitrail.

2

Lorsqu'il s'agira d'un conflit mettant en cause le droit syndical, l'une ou l'autre des commissions visées au para-

graphie précédent sera convoquée et présidée par un inspecteur du travail qui sera saisi par la ou les organisations syndicales intéressées. (Al. exclu de l'extension par arr. 7 mai 1997, JO, 17 mai)

Les commissaires employeurs et salariés entendront les parties et mettront tout en œuvre pour aboutir à une conciliation. *Dans ce cas, l'inspecteur du travail établira un procès-verbal de conciliation et en remettra un exemplaire à chacune des parties. (Termes exclus de l'extension par arr. 7 mai 1997, JO, 17 mai)*

En cas de non-conciliation, la commission établira un rapport dans lequel elle précisera ses conclusions et motivera son avis sur l'affaire qui lui est soumise. C'est ainsi, notamment, qu'en cas de mesure ayant entraîné licenciement, la commission pourra proposer la réintégration du salarié en précisant les conditions de cette réintégration.

Un exemplaire de ce rapport, signé des commissaires patronaux et salariés *et de l'inspecteur du travail (Termes exclus de l'extension par arr. 7 mai 1997, JO, 17 mai)* sera remis à chacune des parties intéressées.

Article 10

Délégués du personnel et comité d'entreprise

Conformément aux articles L. 421-1 et suivants du code du travail, il est mis en place des délégués du personnel dans chaque établissement où sont occupés au moins 11 salariés.

Un comité d'entreprise avec une délégation distincte de celle des délégués du personnel, sera obligatoirement mis en place dans toutes les entreprises du vitrail de 50 salariés et plus.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, un comité d'entreprise peut être mis en place mais n'a pas de caractère d'obligation.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés où n'est pas mis en place un comité d'entreprise, ce sont les délégués du personnel qui sont investis des prérogatives et moyens de celui-ci.

Chaque entreprise devra négocier le montant des œuvres sociales et culturelles gérées par le comité d'entreprise, dans le respect de l'article L. 432-9 du code du travail. Ce montant ne pourra être inférieur à celui nécessaire aux œuvres sociales et culturelles accordées par l'entreprise avant la mise en place ou/et le renouvellement du CE.

Article 11

Dans les établissements comportant :

— de 11 à 25 salariés le nombre des délégués à élire est ainsi fixé : 1 titulaire, 1 suppléant,

— de 26 à 50 : 2 titulaires, 2 suppléants,

— pour les entreprises supérieures à 50 salariés : sous réserve des dispositions plus favorables résultant d'accord ou usages d'entreprise, le nombre des délégués du personnel sera au moins égal à celui prévu à l'article R. 423-1 du code du travail. Le nombre des membres du comité d'entreprise sera au moins égal à celui prévu à l'article R. 433-1 du code du travail.

Article 12

Sont électeurs les salariés travaillant dans l'atelier depuis plus de trois mois. Article L. 423-7 du code du travail.

Article 13

Élection des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise

1

La date et les heures de commencement et de fin de scrutin ainsi que l'organisation des opérations électorales seront déterminées par accord entre la direction de l'établissement et *un membre du personnel mandaté (Termes exclus de l'extension par arr. 7 mai 1997, JO, 17 mai)* par chaque organisation syndical *présentant une liste de candidats (Termes exclus de l'extension par arr. 7 mai 1997, JO, 17 mai)*. Dans l'hypothèse où cet accord s'avérerait impossible, l'inspecteur du travail serait saisi du litige. Le scrutin aura lieu pendant les heures de travail.

2

Le temps passé aux élections ainsi que le temps utilisé par les salariés assurant les différentes opérations du scrutin sera considéré et rémunéré comme temps de travail effectif.

3

La date des élections et la liste mise à jour des électeurs et éligibles seront portées à la connaissance du personnel au moins un mois à l'avance par un avis établi et affiché par la direction de l'établissement. En outre, un exemplaire de ce document sera remis à chaque organisation syndicale. Les réclamations et contestations devront être formulées à la direction au moins six jours ouvrables avant la date des élections.

4

La date limite de dépôt des listes de candidats sera précisée par le protocole d'accord électoral.

5

Ces listes pourront comporter un nombre de candidats inférieur au nombre de sièges à pourvoir.

6

Des emplacements spéciaux en nombre suffisant seront réservés, pendant la période prévue pour les opérations électorales, à l'affichage des communications relatives aux élections.

7

Le matériel nécessaire au vote (enveloppes, urne, etc.) sera fourni par l'employeur.

8

Pourront voter par correspondance les salariés qui, répondant aux conditions d'électorat, sont momentanément détachés de l'établissement ou absents le jour des élections pour maladie, accident ou congé, etc.

Une semaine avant la date des scrutins, la direction de l'établissement adressera aux salariés intéressés, par lettre recommandée, les bulletins de vote, deux enveloppes réglementaires (une pour l'élection du titulaire et une pour l'élection du suppléant) et une enveloppe de taille supérieure destinée à recevoir les deux enveloppes réglementaires identiques.

L'électeur ne devra porter sur les enveloppes intérieures ni signes, ni inscriptions ; l'enveloppe extérieure fournie par l'employeur et affranchie par lui, devra porter le nom de l'expéditeur et sa signature. Cet envoi devra parvenir au plus tard à l'heure de clôture du scrutin.

Des salariés désignés, à raison de un par organisation syndicale ayant présenté une liste, pourront contrôler le contenu et l'expédition de ces enveloppes.

L'électeur intéressé adressera par la poste ses bulletins de vote, sous double enveloppe, au président du bureau de vote.

Article 14 Bureau de vote

1

La composition et l'organisation du bureau sera réglée par le protocole d'accord électoral.

2

Le bureau sera assisté dans toutes ces opérations, notamment pour l'émargement des électeurs, le dépouillement du scrutin, et au choix des candidats, d'un membre du personnel représentant chaque liste.

3

Le procès-verbal des élections, rédigé et signé par les membres du bureau électoral, sera établi en nombre d'exemplaires suffisant pour être remis à la direction et à chacun des candidats.

Article 15 Déplacements des délégués du personnel, comité d'entreprise, CHSCT, délégués syndicaux, représentants syndicaux

Les représentants du personnel peuvent se déplacer librement tant à l'intérieur de l'entreprise qu'à l'extérieur de celle-ci dans le cadre de leurs fonctions. Ils peuvent tant durant leurs heures de travail et de délégation qu'en dehors de celles-ci prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leurs missions, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail.

Article 16 Délégués suppléants

Dans tous les cas les délégués et membres suppléants peuvent assister avec les titulaires aux réunions avec les employeurs. L'initiative de la tenue de ces réunions pouvant émaner de la direction ou des délégués du personnel conformément à l'article ci-dessus, le temps utilisé par eux pour ces réunions leur sera considéré rémunéré comme temps de travail effectif. Il n'est pas déduit du crédit d'heures des délégués du personnel titulaires.

Article 17

Embauchage

1

Sans préjudice de leurs obligations résultant de la réglementation relative au placement des travailleurs et au contrôle de l'emploi, les employeurs informeront en temps utile les organisations syndicales de salariés signataires intéressées des besoins généraux de main d'œuvre dans toutes les catégories professionnelles.

2

En cas d'embauchage collectif intéressant la marche générale de l'entreprise ou de modification dans les structures de l'entreprise entraînant la création de services nouveaux, le comité d'entreprise et/ou les délégués du personnel seront obligatoirement consultés.

Article 18

Période d'essai

1

Avant tout embauchage définitif, le salarié pourra demander ou se voir demander une période d'essai pouvant aller jusqu'à :

- 1 mois et demi, pour les positions 1, 2 et 3,
- 2 mois et demi, pour les positions 4 et plus.

2

Pendant la période d'essai il est garanti aux salariés le taux minimum du salaire pratiqué dans leur catégorie.

3

Dans tous les cas la période d'essai éventuelle et les conditions de cet essai devront être écrites dans une lettre d'engagement remise au salarié obligatoirement à l'embauche.

4

Pendant la période d'essai, les parties pourront résilier le contrat de travail sans préavis.

5

Dans le cas particulier de la modification de contrat de travail à durée déterminée en contrat de travail à durée indéterminée, il n'y aura pas de période d'essai.

Article 19

Visite médicale

Tout salarié fera obligatoirement l'objet d'un examen médical avant l'embauchage ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai, et aux frais de l'entreprise. Cet examen sera effectué dans les conditions légales. Il en va de même pour les surveillances médicales annuelles ou/et imposées par la spécificité de certains travaux ou situation particulière du ou de la salarié(e).

Article 20

Engagement définitif

L'engagement définitif sera confirmé par une note signée de l'employeur et du salarié indiquant à ce dernier les conditions de son emploi, en particulier :

- indication de la fonction,
- lieu d'exercice de la fonction,
- classification professionnelle et coefficient hiérarchique de catégorie,
- salaire horaire ou appointements mensuels (base de 39 heures)
- autres éléments de rémunération et, s'il y a lieu, avantages en nature,
- durée et conditions de la période d'essai éventuelle.

Sauf dans le cas prévu à l'article 37 (Termes exclus de l'extension par arr. 7 mai 1997, JO, 17 mai) tout changement intervenant dans la classification de l'intéressé fera l'objet d'une notification de l'employeur. Notification sera également faite si l'intéressé est appelé à exercer ses fonctions dans une autre localité, sous réserve des clauses particulières prévues aux annexes. Si par la suite de la non acceptation par le salarié de cette modification, la rupture du contrat de travail pour ce motif devait intervenir, cette rupture serait considérée comme étant à l'initiative de

l'employeur.

Clauses de non-concurrence

Les salariés, dont le contrat prévoit une clause de non concurrence, sont tenus au secret professionnel à l'égard des tiers, pour tout ce qui concerne l'exercice de leurs fonctions, et à l'obligation de ne pas faire profiter une entreprise concurrente de renseignements propres à l'entreprise qui les emploie ou qui les a employés et qu'ils ont pu recueillir à l'occasion de leurs fonctions ou du fait de leur présence dans l'entreprise.

Les employeurs s'engagent à ne pas appliquer la clause de non concurrence, sauf cas exceptionnel, auquel cas cette clause devra figurer dans la lettre d'engagement qui en prévoit les contreparties financières et les conditions de désengagement.

Article 21 Promotion du personnel

Si un emploi vacant ou créé est à pourvoir dans l'atelier, la direction fera connaître au personnel cette vacance ou cette création avant de faire appel à des éléments de l'extérieur. Les salariés pourront alors, sur leur demande, subir une épreuve leur donnant la possibilité d'accéder à ce poste s'il est d'une qualification supérieure à la leur.

Article 22 Salaires⁽¹⁾

(1) (Accord 5 juin 2009, non étendu) Les signataires tiennent solennellement à attirer votre attention sur le non respect de l'article 22 de la Convention Collective Nationale du Vitrail qui condamne à terme ce savoir faire millénaire qu'est l'art du vitrail.

En effet, l'article 22 dit que le salaire étant la contrepartie d'un travail, dans ce cadre, les entreprises, les organismes, les associations et divers, dès lors qu'ils se réfèrent à la création, la restauration, l'exécution, la pose, le commerce de vitraux et/ou la formation, ne peuvent commercialiser les prestations et produits réalisés par toute personne morale ou physique non salariée.

Il s'avère que des structures associatives, sous couvert de formation et de réinsertion, se livrent à une activité commerciale. Il y a là un détournement de la mission de ces structures qui a une conséquence grave ; les artisans ne peuvent pas être concurrentiels sur des marchés quand ils doivent rémunérer leurs salariés selon le haut niveau de formation qui est le leur, alors que des structures associatives ont une main d'œuvre gratuite et bénéficient de subventions de fonctionnement.

À terme, et à très court terme, c'est la disparition de l'artisanat du vitrail et, avec cette disparition, celle du vivier de la connaissance qui permet justement de perpétuer ce volet de notre patrimoine culturel.

C'est pourquoi les signataires vous demandent de rappeler aux services compétents de l'état le respect de la Convention Collective Nationale du Vitrail et, au travers de cela, assurer la pérennité de l'artisanat du vitrail.

Mod. par Accord 30 nov. 2015, étendu par arr. 5 janv. 2017, JO 14 janv., applicable à la date de parution de l'arrêté d'extension du Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSNV.

Syndicat(s) de salariés :

FNTVC CGT ;

FCE CFDT ;

Fédéchimie ;

CFE CGC Chimie.

1

Le salaire est la contrepartie d'un travail.

Le salaire étant la contrepartie d'un travail, dans ce cadre, les entreprises, les organismes, les associations et divers, dès lors qu'ils se réfèrent à la création, la restauration, l'exécution, la pose, le commerce de vitraux et/ou la formation, ne peuvent commercialiser les prestations et produits réalisés par toute personne morale ou physique non salariée.

2

Pour déterminer les salaires minima des différentes catégories professionnelles, il sera fixé en annexe :

- a) Un salaire minimum national professionnel correspondant au coefficient 130 de l'échelle hiérarchique,
- b) Un coefficient hiérarchique correspondant à chacune des catégories professionnelles.

3

Le salaire minimum garanti est fixé en annexe de la présente convention.

Définition du salaire minimum garanti

Il faut entendre par salaire minimum garanti (SMG), le salaire de base brut dont sont exclus toutes primes, toutes gratifications, tous compléments de rémunération et toutes indemnités représentant des remboursements de frais.

(Accord 30 nov. 2015, étendu) Le salaire minimum garanti (SMG), base «151,67» heures, s'obtient à partir de la formule ci-après :

$SMG = \text{Salaire mensuel K 130} + [VPC \times (K - 130)]$

(Accord 30 nov. 2015, étendu) Le salaire mensuel K 130 = Salaire horaire K 130 \times «151,67» heures

K = coefficient hiérarchique

VPC = valeur horaire du point complémentaire définit ainsi :

$VPC = \text{Salaire mensuel K 400} - \text{Salaire mensuel K 130} = K 400 - K 130$

Les valeurs du salaire horaire K 130 et de VPC font l'objet de négociation paritaire salaire de branche.

Périodes militaires

Pendant les périodes militaires de réserve obligatoires et non provoquées par l'intéressé, les appointements seront maintenus. L'employeur pourra toutefois en déduire la solde nette touchée par le collaborateur.

Article 23 Prime de panier

Lorsqu'un salarié sera amené à effectuer un travail de nuit (plage horaire 21 heures à 6 heures), il bénéficiera d'une prime de panier égale à deux fois le montant du salaire minimum professionnel de la position 1 (coefficient 130) applicable à l'entreprise.

Article 24 Jeunes salariés

1

Si de jeunes salariés exécutent des travaux habituellement confiés à des adultes, leur rémunération est établie en fonction du travail fourni par les jeunes salariés par rapport au travail fourni par les adultes et ceci sans abattement par rapport au salaire minimum conventionnel.

2

Entrent dans cette catégorie les jeunes travailleurs des deux sexes âgés de moins de dix-huit ans qui ne sont pas liés par un contrat d'apprentissage ou de formation similaire.

Article 25 Bulletin de paie

Les bulletins de paie sont établis conformément à l'article 44 du livre I^{er} du code du travail. Les différents éléments de la somme versée devront apparaître clairement, à savoir :

- la qualification professionnelle,
- le coefficient hiérarchique de base,
- le salaire horaire ou mensuel de base,
- le nombre des heures de travail normal et, le cas échéant, le nombre des heures effectuées au-delà de la durée légale du travail,
- les acomptes.

Article 26 Durée du travail, appointements

Avenant, 6 mai 2011, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Chambre syndicale nationale du vitrail ;

Syndicat(s) de salariés :

FCE CFDT ;

CFE-CGC ;

CMTE CFTC ;

FNTVC CGT ;

CGT-FO.

La rémunération des salariés est établie dans les barèmes annexes pour un horaire de 39 heures par semaine soit 169 heures par mois.

Dans le cadre de la législation en vigueur, les heures supplémentaires effectuées au-delà d'une durée normale de travail de 39 heures par semaine ou de la durée inférieure considérée comme équivalente donnent lieu à une majoration qui ne pourra être inférieure à :

- 25 p. 100 du salaire horaire pour les huit premières heures supplémentaires,

— 50 p. 100 du salaire horaire pour les heures supplémentaires au-delà de la huitième.

Majorations applicables à certaines heures de travail

1

Travail le dimanche

Lorsque l'horaire habituel de travail ne comporte pas de travail le dimanche et les jours fériés légaux, les heures de travail effectuées ces jours-là, de jour, donnent lieu à une majoration qui ne pourra être inférieure à 50 p. 100.

2

Travail de nuit

Lorsque l'horaire habituel de travail ne comporte pas de travail de nuit, les heures effectuées entre vingt et une heures et six heures donnent lieu à une majoration qui ne peut être inférieure à 50 p. 100. Cette majoration peut se cumuler avec celle du paragraphe 1.

Les majorations ci-dessus s'ajouteront aux majorations éventuelles pour heures supplémentaires prévues par la loi.

Travaux multiples et remplacement

1

Le salarié qui, temporairement, exécute les travaux correspondant à une classification supérieure à la sienne bénéficiera, proportionnellement au temps passé, du salaire de l'emploi auquel correspondent les travaux ainsi exécutés.

2

Le salarié qui exécute exceptionnellement, soit en renfort, soit pour un motif d'urgence, des travaux correspondant à une catégorie inférieure à sa classification conserve la garantie de son salaire habituel.

3

Le salarié affecté à des travaux relevant de catégories différentes aura la garantie du salaire minimum de la catégorie correspondant à la qualification la plus élevée qu'il est appelé à mettre en œuvre dans son travail.

Égalité de rémunération entre hommes et femmes (d'origine)

1

Tout employeur est tenu d'assurer pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes. Sont considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant d'expériences acquises.

2

Dans le cas où une ou un salarié(e) considérerait que ce principe n'est pas respecté, elle ou il pourra sans préjudice de toute autre démarche, saisir la commission de conciliation prévue par la présente convention en apportant à celle-ci tous les éléments justifiant sa demande.

Égalité de traitement entre les hommes et les femmes (nouveau) (Avenant, 6 mai 2011, non étendu)

1

Tout employeur est tenu d'assurer pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité d'évolution de carrière et de rémunération entre les hommes et les femmes. Sont considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant d'expériences acquises.

2

Dans le cas où une ou un salarié(e) considérerait que ce principe n'est pas respecté, elle ou il pourra sans préjudice de toute autre démarche, saisir la commission de conciliation prévue par la présente convention en apportant à celle-ci tous les éléments justifiant sa demande.

Article 27 Ancienneté

Le temps comptant pour le calcul de l'ancienneté sera celui des services ininterrompus du salarié dans l'atelier, étant entendu que le temps correspondant aux périodes indiquées ci-après compte comme temps de service :

— le temps passé dans différents ateliers du même employeur,

-
- le temps passé dans d'autres ateliers ressortissant de la présente convention lorsque la mutation a été faite en accord avec les employeurs,
 - les interruptions pour congés annuels, accidents du travail, maladies professionnelles contractées dans l'atelier ou congés exceptionnels résultant d'un accord entre les parties,
 - le repos de maternité et congé parental d'éducation prévu au paragraphe 3 de l'article 31 et de son annexe,
 - les interruptions pour maladie, pour longue maladie dans la limite maximum de trois ans,
 - le service national obligatoire sous réserve que le salarié ait été réintégré dans l'atelier sur sa demande dès la fin de son service,
 - les périodes militaires obligatoires,
 - les congés de formation prévus par la réglementation en vigueur.

Article 28

Indemnité de déplacement

Tout déplacement nécessité par des raisons de service et entraînant des frais supplémentaires pour le salarié donnera lieu à indemnisation dans les conditions suivantes :

I

Petits déplacements

1

Sont considérés comme tels les déplacements qui n'empêchent pas le salarié de regagner chaque jour son domicile.

2

Dans ce cas il sera payé au salarié ses frais supplémentaires de transport.

3

Si du fait de son déplacement, le salarié est dans l'impossibilité de prendre le repas de midi dans les conditions où il le fait habituellement, une indemnité compensatrice représentant la valeur du repas lui sera allouée.

4

Si du fait de son déplacement le temps de transport habituel du salarié se voit augmenté, ce temps complémentaire de transport sera à la charge de l'employeur et, en tout état de cause, les heures passées en voyage ne pourront donner lieu à une rémunération inférieure à l'horaire habituel de travail.

II

Grands déplacements

1

Sont considérés comme tels les déplacements ne permettant pas au salarié de regagner chaque jour son domicile.

2

Dans ce cas, les règles suivantes sont appliquées :

- a) Frais de voyage :** l'employeur prend à sa charge les frais effectifs de voyage, les frais de transport des bagages personnels avec un maximum de 30 Kg,
- b) Temps de voyage :** les heures passées en voyage donneront lieu à rémunération après accord entre les parties. En tout état de cause, les heures passées en voyage ne pourront donner lieu à une rémunération inférieure à l'horaire habituel de travail.
- c) Les frais de séjour :** logement et repas seront remboursés sur présentation de facture, une avance correspondant aux frais estimés sera faite aux salariés.
- d) Préavis en cas de déplacement :** le salarié appelé à effectuer un déplacement de plus d'une journée sera averti au moins quarante-huit heures à l'avance, sauf en cas d'urgence exceptionnelle.

Article 29

Déplacement de longue durée en France métropolitaine

1

Pendant les déplacements en France métropolitaine d'une durée supérieure à un mois, il sera accordé un congé de détente d'une durée nette de un jour ouvré tous les quinze jours et pendant ces déplacements. Ce congé n'entraînera pas de perte de salaire pour l'intéressé.

2

Si le salarié fait venir son conjoint et renonce à un voyage de détente auquel il avait droit, le voyage de son conjoint sera payé.

3

Le voyage de détente ne sera accordé que s'il se place à une semaine au moins de la fin du déplacement. Il ne sera payé que s'il est réellement effectué. Pendant sa durée, il n'y aura pas d'indemnisation de séjour, mais les frais qui subsisteraient sur le lieu de déplacement seront remboursés.

4

Un voyage aller et retour sera remboursé (s'il est réellement effectué) au salarié électeur en déplacement. Il comptera comme voyage de détente.

5

Dans le cas où l'intéressé serait appelé à prendre son congé annuel au cours de la période de déplacement, les frais de voyage à son lieu de résidence habituel lui seront remboursés sur justification de son retour à ce lieu de résidence avant son départ en congé.

Le remboursement des frais de transport de l'employé jusqu'à la destination de son choix sera pris en charge par l'entreprise, dans la limite d'un montant équivalent au transport aller.

Ce voyage comptera comme voyage de détente.

6

L'indemnité de déplacement sera maintenue intégralement en cas de maladie ou d'accident, jusqu'au moment où, reconnu transportable par le corps médical, il pourra être rapatrié par l'employeur.

7

Les cas de maladie ou d'accident entraînant l'hospitalisation seront examinés individuellement. En tout état de cause, les frais supplémentaires inhérents au déplacement seront à la charge de l'employeur.

8

En cas d'accident ou de maladie reconnus par le corps médical comme mettant en danger les jours du salarié, ou en cas de décès, les frais de voyage seront remboursés dans les conditions fixées à l'article 28 (§2) ci-dessus, à un seul des proches parents se rendant auprès de lui. Il en sera de même pour les frais de séjour jusqu'au jour où le rapatriement aux frais de l'employeur sera possible. Toutefois, le paiement de ces frais de séjour sera limité au maximum à une semaine sauf cas particulier.

9

En cas de décès du salarié, les frais de retour du corps seront à la charge de l'employeur.

Article 30 **Changement de résidence**

1

Les employeurs s'efforceront de tenir compte de la situation de famille des intéressés dans les décisions visant un changement de résidence nécessité par des besoins du travail.

2

Dans le cas où la non acceptation d'un changement de résidence par un salarié entraînerait rupture du contrat, celle-ci ne pourrait être considérée comme étant du fait du salarié mais imputable à l'employeur.

3

Le salarié déplacé aura droit au remboursement de ses frais de déménagement justifiés ainsi que de ses frais de voyage et de ceux de sa famille (conjoint et personnes à charge).

4

En cas de décès de l'intéressé au lieu de sa nouvelle résidence, les frais de rapatriement comprenant les frais de voyage et de déménagement de sa famille (conjoint et personnes à charge) seront à la charge de l'employeur dans les conditions prévues aux paragraphes précédents du présent article. La demande devra être formulée par le conjoint ou ses ayants droits dans les 12 mois qui suivent le décès.

5

Cette clause ne s'applique pas aux salariés appelés à faire un stage préparatoire avant de rejoindre le poste pour lequel ils ont été engagés, ceux-ci bénéficiant des dispositions sur les déplacements de longue durée.

6

Tout salarié, après changement de résidence effectuée à la demande de l'employeur qui serait, sauf faute grave, licencié dans un délai de deux ans au lieu de sa nouvelle résidence, aura droit au remboursement de ses frais de rapatriement comprenant les frais de déménagement jusqu'au lieu de sa résidence initiale ou à son nouveau lieu de travail dans la limite d'une distance équivalente.

7

Le devis des frais de déménagement sera soumis au préalable à l'employeur pour accord.

8

Le remboursement sera effectué sur présentation de pièces justificatives sous réserve que le déménagement intervienne dans les douze mois suivant la notification du congédiement.

Article 31 Travail des femmes

Les jeunes filles et les femmes, dans le respect des protections particulières et spécifiques qui leur sont applicables, ont rigoureusement les mêmes droits et garanties au travail que les hommes.

La présente convention s'applique indistinctement aux salariés de l'un et l'autre sexe, les jeunes filles et les femmes auront accès aux cours d'apprentissage, de formation professionnelle et de perfectionnement au même titre que les jeunes gens et les hommes et pourront accéder à tous les emplois.

Maternité et adoption

1

L'employeur ne doit pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser son embauche, résilier son contrat de travail au cours d'une période d'essai ou, sous réserve des dispositions légales et du paragraphe 2 du présent article, faire une mutation d'emploi.

Aucun employeur ne peut résilier le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse, médicalement constaté et pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit conformément aux dispositions de l'article L. 122-26 du code du travail (annexe IV de la présente convention), ceci qu'elle use ou non de ces droits, ainsi que durant les 4 semaines suivant l'expiration de ces périodes.

En cas de faute grave non liée à son état de grossesse, ou en cas de force majeure conduisant à l'impossibilité où se trouve l'entreprise de maintenir le contrat pour un motif totalement étranger à la grossesse, à l'accouchement ou l'adoption, l'employeur peut néanmoins procéder à la rupture du contrat, à la condition de ne signifier et procéder à cette rupture qu'au terme de l'ensemble des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles la personne a droit.

Le licenciement d'une salariée est annulé si, dans un délai de 15 jours à compter de sa notification l'intéressée envoie à son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception, soit un certificat médical attestant qu'elle est en état de grossesse, soit une attestation, justifiant l'arrivée au foyer dans un délai de 15 jours d'un enfant placé en vue d'adoption, délivrée par les services ou œuvres autorisés à procéder à ce placement.

2

Dans le but de garantir la santé de la mère et de l'enfant, les employeurs tiendront compte de la situation des femmes en état de grossesse constaté, en ce qui concerne les conditions d'hygiène de sécurité et de travail.

À partir du 5^{ème} mois de leur grossesse les femmes enceintes sont autorisées à sortir 5 minutes avant le reste du personnel.

En cas d'aménagement ou de changement d'emploi demandé par le Médecin du travail du fait de l'état de grossesse, les intéressées conservent dans leur nouvel emploi ou nouvelle situation de travail, l'ensemble des garanties qu'elles avaient dans leur emploi précédent.

Le temps passé aux consultations prénatales ou postnatales obligatoires ou nécessitées par leur état de santé lié à leur grossesse, auxquelles les intéressées ne peuvent se rendre hors du temps de travail, sera payé et considéré comme temps de travail.

3

Les salariées en état de grossesse ou procédant à une adoption ont droit aux congés ou repos légaux (annexe IV).

4

(§ exclu de l'extension par arr. 7 mai 1997 JO, 17 mai) Les salariées qui avant l'expiration de cette période ou d'un congé de maladie consécutif à l'accouchement, en feront la demande, pourront obtenir une autorisation d'absence non payée d'un an au maximum pour élever leur enfant.

Elles seront réintégrées à la fin de cette absence, à condition qu'elles en fassent la demande deux mois au moins avant la date de reprise éventuelle du travail et les avantages obtenus au moment de leur départ leur resteront acquis.

5

À compter du jour de la naissance et ce pendant une durée maximum d'un an, les femmes qui allaiteront leur enfant disposeront à cet effet d'une demi-heure le matin et d'une demi-heure l'après-midi. Le temps d'allaitement sera payé à leur salaire réel.

6

Les personnes ayant au moins 10 mois d'ancienneté dans l'entreprise, recevront pour la durée du congé maternité prévue par la Sécurité Sociale, la différence entre leurs appointements et les indemnités journalières versées par la Sécurité Sociale.

Congé parental d'éducation

Il est accordé à tous les ayants droit, femmes ou hommes, en faisant la demande, un congé parental d'éducation régit selon les dispositions du code du travail en vigueur.

Ce congé peut intervenir soit à la suite de la naissance d'un enfant, soit après l'adoption d'un enfant. La durée de ce congé est prise en compte en totalité comme temps de travail pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté. La ou le salarié conserve en outre à son retour tous les avantages qu'elle ou qu'il avait acquis avant le début de ce congé.

Article 32 Hygiène et sécurité

1

Les parties contractantes signataires affirment leur volonté de tout mettre en œuvre pour préserver la santé des salariés occupés dans les différents établissements. Elle se tiendront en étroite relation pour l'étude et la mise en application de toutes dispositions propres à garantir et augmenter la sécurité des travailleurs et à améliorer leurs conditions d'hygiène du travail.

Elles veilleront à l'application des dispositions légales et conventionnelles ; elles participeront à l'application des dispositions du présent article.

2

Les employeurs s'entoureront de tous les avis qualifiés notamment des institutions internes représentatives ainsi que de tous les membres du personnel pour l'élaboration et l'application des consignes d'hygiène, de sécurité et conditions de travail.

3

Un comité d'hygiène, sécurité et conditions de travail sera institué obligatoirement dans les entreprises, organismes, associations et divers, de plus de 25 salariés. En l'absence de CHSCT, ce sont les délégués du personnel qui en auront les prérogatives et moyens.

4

Les employeurs fourniront et entretiendront les dispositifs, les effets et le matériel connexe de protection adapté à l'exécution des travaux dangereux. Ils en conserveront la propriété.

Les travaux à haut risque tels que :

- pose acrobatique,
- travail à l'acide,
- gravure par projection d'abrasif,
- fusion de plomb, alliage d'étain et autres matériaux fusibles et composites,

— cuisson (manipulation), entretien des fours,
— peinture sur verre,
— tous travaux nécessitant l'utilisation des produits dangereux,
ne peuvent être exécutés que par des employés ayant reçu une formation et/ou information spécifique renouvelée.
L'entreprise devra être équipée du matériel légal en vigueur nécessaire et suffisant permettant la réalisation desdits travaux.

5

Les employeurs fourniront et entretiendront une blouse ou une combinaison de travail adaptée aux travaux courants pour éviter une détérioration prématurée des vêtements personnels.

6

Compte tenu des risques spécifiques de la profession, notamment dus aux coupures, les employeurs, en relation avec la médecine du travail et le CHSCT, prendront toutes mesures pour éviter tout risque d'infection ou de contamination éventuel.

Article 33 Apprentissage et formation professionnelle⁽²⁾

(2)

Avenant du 18 décembre 2000

(Non étendu)

Signataires :

Organisation patronale :

Chambre syndicale nationale du vitrail.

Syndicats de salariés :

FCE-CFDT ;

FNIC-CFTC ;

CGT-FO ;

CFE-CGC.

Préambule

La démarche de réduction du temps de travail nécessaire à la préparation du CAP conduit à un appauvrissement de la formation incompatible avec l'acquisition des compétences que les partenaires sociaux considèrent indispensable pour justifier ce niveau.

En conséquence, les signataires dénoncent cette dégradation du niveau de formation qui pénalisera les jeunes dont le diplôme CAP sera dévalorisé et la profession qui n'aura plus les compétences requises pour le maintien de l'exercice de son métier selon les règles de l'art.

Article 1

Les signataires réaffirment leur attachement à un CAP réellement formateur, sur une durée de 3 ans, tel qu'il avait été convenu dans l'avenant du 22 octobre 1990.

Article 2

Les signataires conviennent de constituer un groupe de travail afin de mettre en place des CQP (Certificat de Qualification Professionnelle) permettant de valider et de certifier les compétences professionnelles. Ils seront amenés à reprendre les grilles de classifications (emplois repères) et les grilles de salaires lors de négociations ultérieures.

1

Les parties contractantes affirment tout l'intérêt qu'elles portent à l'apprentissage et à la formation professionnelle. Les employeurs s'efforceront de les faciliter dans toute la mesure du possible et conformément aux dispositions légales.

2

Par «apprentis» on entend les jeunes gens ou les jeunes filles liés à un atelier par un contrat d'apprentissage écrit. Ce contrat devra contenir les dispositions prévues par la réglementation en vigueur et rappeler les clauses qui suivent.

3

Les signataires de la présente convention estiment que l'apprentissage doit comporter un enseignement technique, pratique et théorique, complété par une formation générale conforme à la réglementation en vigueur.

4

La formation de l'apprenti sera suivie par un tuteur dont la qualification minimum devra correspondre à la position IV de l'annexe I de l'avenant du 6 octobre 1987, plus 5 ans.

L'entreprise devra donner les moyens nécessaires et suffisants au tuteur de manière à ce que celui-ci puisse accomplir sa mission de formateur.

5

L'apprenti sera occupé à des travaux en rapport avec ses forces, toutes précautions nécessaires seront prises au point de vue de l'hygiène et de la sécurité.

Sa surveillance médicale sera exercée conformément aux dispositions légales et conventionnelles. Le temps passé à cet effet sera rémunéré comme temps de travail.

6

L'employeur doit présenter les apprentis aux épreuves des examens, notamment le CAP, qui constitue la sanction de l'apprentissage.

Lorsqu'un apprenti formé dans l'atelier a passé avec succès un CAP et est maintenu dans l'atelier, il percevra le salaire de la catégorie correspondante.

7

Si l'apprenti échoue à un examen professionnel (tel que le CAP), il pourra, en cas d'accord entre les parties, prolonger son apprentissage afin de pouvoir se présenter à la session de l'année suivante. Les parties signataires peuvent, en cas d'échecs répétés ou de non respect des dispositions légales et conventionnelles, saisir les juridictions compétentes *et demander la suppression d'agrément de formateur* dans le souci de sauvegarder ou de transmettre un savoir faire de haute technicité gestuelle.

8

Compte tenu de la spécificité de la branche (métier d'art) et afin de sauvegarder ou de transmettre un savoir faire de haute technicité gestuelle, les parties signataires conviennent de limiter le nombre d'apprentis, de contrats d'adaptation, de qualification et tout autre contrat de même nature dont la rémunération des titulaires serait inférieure au SMIC, et/ou dégagee des charges sociales, à 1 contrat par formateur ou tuteur, les tuteurs ou formateurs devront répondre par ailleurs aux conditions du paragraphe 4, 2^{ème} alinéa, de l'article 33 des clauses générales.

De même, il est convenu que les entreprises et/ou établissements de la profession ne pourront recourir aux contrats précédemment énoncés que dans les limites suivantes :

- de 1 à 5 employés : 2 contrats
- de 6 à 10 employés : 3 contrats
- de 11 à 20 employés : 4 contrats
- et à partir de 21 employés : 5 contrats

Article 34

Autorisation d'absences pour raisons personnelles

Mod. par Accord 6 mars 2009, étendu par arr. 5 nov. 2009. JO 14 nov., applicable à compter du 1^{er} mars 2009

1

Sauf cas exceptionnel justifié, les demandes d'autorisation d'absence pour raisons personnelles doivent être formulées au moins quarante-huit heures à l'avance.

Les autorisations d'absences suivantes, rémunérées comme si l'intéressé avait effectivement travaillé, seront accordées :

- a) 3 jours ouvrés au salarié en cas de décès du conjoint, enfant, mère, père ou beaux-parents,
- b) 5 jours ouvrés à l'occasion de son mariage,
- c) 1 jour ouvré pour le mariage d'un enfant.

2

Conformément à la loi du 18 mai 1946, modifiée par la loi du 10 décembre 1986, il sera accordé à *tout chef de famille* congé de 3 jours à l'occasion de chaque naissance, ou arrivée au foyer d'un enfant placé en vue d'adoption.

3

Ces différentes autorisations d'absence ne viendront pas en déduction de la durée des congés annuels.

Absences pour maladies et accidents

Les absences résultant de la maladie ou d'accident justifiées par l'intéressé dans les trois jours, sauf cas de force majeure, ne constituent pas en soi une rupture du contrat de travail.

Si l'absence impose le remplacement effectif de l'intéressé, ce remplacement ne pourra être que provisoire pendant une période d'absence de 12 mois. Le remplaçant devra être informé par écrit du caractère provisoire de son emploi.

Passé la période ci-dessus, si l'employeur est dans la nécessité de procéder à un remplacement définitif, il devra informer le salarié concerné par lettre recommandée et accusé de réception, de la procédure de licenciement engagée à son encontre. Le salarié percevra en conséquence les indemnités de préavis et de congédiement conventionnelles. Les absences occasionnées par une maladie professionnelle, un accident de travail ou de trajet ne peuvent entraîner de rupture du contrat de travail pendant la durée de suspension de celui-ci, ni être retenues comme motif d'un licenciement ultérieur.

Indemnisation par l'employeur

(Accord 6 mars 2009, étendu) En cas d'absence justifiée résultant de maladie ou d'accident, le salarié, comptant une année d'ancienneté dans l'entreprise au début de l'absence, recevra à partir du quatrième jour qui suit l'arrêt de travail prescrit pendant quarante cinq jours la différence entre ses appointements et les indemnités journalières versées par les organismes de la Sécurité Sociale.

Pendant le mois suivant il percevra la différence entre 75 p. 100 de ses appointements et les indemnités journalières versées par les organismes de la Sécurité Sociale.

Chacune de ces périodes précitées sera portée à deux mois après cinq ans de présence et à trois mois après dix ans de présence.

En cas de maladie professionnelle ou accident du travail, l'indemnisation du salarié à lieu dès le premier jour.

Article 35 Congés payés

1

Des congés payés sont attribués aux salariés dans les conditions prévues par la législation en vigueur sous réserve des dispositions plus favorables de la présente convention ou résultant de conventions particulières.

2

Les salariés ayant accompli douze mois de travail effectif au cours de la période de référence bénéficieront d'un congé payé de vingt-cinq jours ouvrés.

Les salariés ayant effectué moins de douze mois de travail effectif au cours de la période de référence bénéficieront des congés ci-dessus au prorata de leur nombre de mois de travail effectif.

Les absences pour maladie en une ou plusieurs fois jusqu'à une durée totale de trois mois pendant la période de référence sont considérées comme temps de travail effectif pour le calcul de la durée de ces congés.

Les suppléments de congés payés conventionnels et légaux viendront s'ajouter aux vingt-cinq jours ouvrés.

3

En l'absence de dispositions particulières prévues dans les divers ateliers, la période des vacances est fixée par l'employeur en se référant aux usages et après consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel.

Cependant, lorsque le bénéficiaire d'un congé en exprimera le désir, il pourra, après accord avec son employeur, prendre son congé en dehors de la période prévue dans l'entreprise.

4

Les congés seront attribués soit par la fermeture de l'atelier, soit par roulement sur décision de l'employeur pris après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel s'il en existe.

Ces congés devront être pris en principe en une seule fois. En cas de fractionnement les dispositions légales sont applicables.

5

En cas de congé par roulement, l'ordre de départ est fixé par l'employeur compte tenu des nécessités du travail.

Il sera tenu compte dans la mesure du possible des désirs particuliers des intéressés, de leur situation de famille et de leur ancienneté. L'employeur s'efforcera de fixer à la même date les congés des membres d'une même famille vivant sous le même toit et travaillant dans le même atelier. Au personnel dont les enfants fréquentent l'école, les congés seront donnés dans la mesure du possible au cours des vacances scolaires.

L'ordre des départs sera porté à la connaissance du personnel par affichage aussitôt que possible et en tout état de cause au moins un mois avant le départ des intéressés.

6

Lorsqu'un salarié se trouvera par suite d'une maladie ou d'un accident dans l'incapacité de prendre son congé à la

date fixée, la période des vacances pourra être étendue pour lui jusqu'au 31 décembre. Si cette extension ne lui permettait pas néanmoins de prendre son congé, l'indemnité compensatrice correspondant au nombre de jours de congé calculé en fonction de son temps de travail effectif lui sera alors versée.

7

Dans les cas exceptionnels où un salarié en congé serait rappelé pour les besoins du travail, il lui sera accordé un congé supplémentaire d'une durée nette de deux jours ouvrés. Les frais de voyage occasionnés par ce déplacement et les frais supplémentaires qui seraient nécessités lui seront remboursés sur justification.

8

Les salariés n'ayant pas un an de présence au 1^{er} juin pourront, sur leur demande, bénéficier d'un complément de congé non payé jusqu'à concurrence de la durée légale correspondant à une année de présence.

9

La durée de congé prévue à la présente convention est proportionnelle à la durée du travail effectif pendant la période de référence suivant les dispositions légales en vigueur (Al. exclu de l'extension par arr. 7 mai 1997, JO, 17 mai)

Toutefois, les périodes militaires de réserve obligatoires et non provoquées par l'intéressé, les permissions exceptionnelles de courte durée accordées au cours de l'année, ainsi que les absences pour accouchement sont considérées, pour le calcul des congés, comme temps de travail effectif.

10

Les salariés originaires des territoires situés outre-mer pourront, sur leur demande, sous réserve de nécessité du travail, bénéficier d'un nombre de jours supplémentaires de congé non payé, représentant le temps de voyage aller et retour de leur lieu de travail à leur pays d'origine, pour bénéficier de cette disposition, toutes pièces justificatives de leur déplacement effectif.

(Al. exclu de l'extension par arr. 7 mai 1997, JO, 17 mai) En accord avec leur employeur ils pourront, après avis donné à l'inspecteur du travail, bloquer leur congé de deux années sur la deuxième année.

Au moment du départ des salariés, il leur sera remis une attestation d'emploi destinée à faciliter leur retour avec certitude de reprendre leur place, si ce retour a lieu dans les délais convenus.

Article 36 Jours fériés

En plus de la journée du 1^{er} mai, les salariés bénéficient du paiement des fêtes légales ci-dessous énumérées :

- 1^{er} janvier,
- Lundi de Pâques,
- 8 mai
- Jeudi de l'Ascension,
- Lundi de Pentecôte,
- 14 juillet,
- 15 août,
- 1^{er} novembre,
- 11 novembre,
- 25 décembre.

Ces jours fériés sont chômés, indemnisés *et éventuellement récupérés*, (Termes exclus de l'extension par arr. 7 mai 1997, JO, 17 mai) dans les conditions prévues par la loi en ce qui concerne le 1^{er} mai.

Article 37 Réduction d'activité

1

Dès que l'employeur prévoit une diminution importante de l'activité de l'atelier pouvant entraîner la nécessité ultérieure de licenciement du personnel, il devra en aviser les membres du comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel et les consulter sur les mesures susceptibles d'être prises : reclassement, réductions d'horaires, repos par roulement ou toutes autres mesures propres à éviter les licenciements et garantir l'emploi.

2

L'employeur s'efforcera d'occuper au mieux le personnel selon les possibilités. Il pourra en particulier affecter momentanément, avec leur accord, les salariés ne pouvant pas être occupés dans leur emploi à un poste correspondant à une autre catégorie professionnelle.

3

En cas de proposition d'un nouvel emploi dont le salaire serait inférieur à celui occupé, le salaire initial sera maintenu pendant une durée égale au double du préavis. À l'expiration de ce délai, le salarié recevra le salaire normal du nouvel emploi de sa catégorie.

Modifications des conditions de travail

1

Les mutations d'emplois ou d'établissements doivent être motivées par les nécessités du service.

2

Dans le cas où un refus de changement d'emploi entraînant une diminution de rémunération ou de catégorie ou de mutation dans un autre établissement de la même entreprise entraînerait une rupture du contrat de travail, celle-ci ne serait pas considérée comme une rupture du fait du salarié.

Article 38 Licenciements collectifs

1

Si l'employeur est cependant appelé à procéder à des licenciements collectifs, l'ordre des licenciements sera établi en tenant compte à la fois de l'ancienneté dans l'atelier, des charges de famille et des qualités professionnelles.

2

Dans tous les cas, les organisations syndicales patronales et ouvrières signataires de la présente convention s'efforceront de prendre les mesures nécessaires pour assurer si possible le reclassement du personnel licencié sur le plan local, régional et national.

3

Le personnel licencié en application des paragraphes précédents bénéficiera d'une priorité de réengagement.

Article 39 Préavis, notification du licenciement

En cas de rupture du contrat de travail, sauf en cas de faute grave ou de force majeure, la durée du préavis est fixée comme suit. Le congédiement sera toujours confirmé par lettre recommandée avec accusé de réception.

1

Préavis

a

En cas de démission

- une semaine pour les salariés de coefficient égal ou inférieur à 155,
- deux semaines pour les salariés d'un coefficient supérieur à 155 et jusqu'au coefficient 195 inclus.

b

En cas de licenciement

- un mois pour le salarié ayant moins de deux ans d'ancienneté,
- deux mois pour le salarié ayant une ancienneté égale ou supérieure à deux ans.

Pour les salariés occupant un emploi correspondant à l'indice 220, le préavis réciproque est de deux mois.

Pour les salariés occupant un emploi correspondant à l'indice 260 à 400, le préavis réciproque est de trois mois.

Pendant la période du préavis visée au présent article le salarié est autorisé à s'absenter pour rechercher un emploi :

- deux heures par jour pour le préavis d'une ou deux semaines ;
- cinquante heures par mois pour le préavis de un, deux ou trois mois.

Ces absences ne donnent pas lieu à réduction de rémunération.

Les heures non utilisées ne seront pas, sauf accord des parties, payées en sus.

2 Indemnité de congédiement

Il sera versé aux salariés congédiés, sauf pour faute grave, une indemnité distincte du préavis et s'établissant comme suit :

— pour une ancienneté inférieure à cinq ans : 10 p. 100 de la rémunération mensuelle par année d'ancienneté à la date d'entrée dans l'entreprise ;

— à partir de cinq ans d'ancienneté : un cinquième de mois par année d'ancienneté, à compter de la date d'entrée dans l'entreprise.

L'indemnité de congédiement sera calculée sur la base de la moyenne mensuelle de la rémunération des douze derniers mois de présence de l'intéressé, compte tenu de la durée effective du travail au cours de cette période.

Article 40

1

Pendant la période de préavis le salarié est autorisé à s'absenter pour rechercher un emploi.

2

Les heures où l'absence aura lieu seront déterminées par entente entre les parties ; si l'entente ne peut se faire, chaque partie choisira à tour de rôle les heures où l'absence aura lieu.

3

Les heures d'absence pourront éventuellement être bloquées en une ou plusieurs périodes si le salarié le demande.

Article 41

En cas d'inobservation du préavis la partie qui aura pris l'initiative de la rupture devra à l'autre une indemnité égale à la rémunération qu'aurait perçue le salarié pendant la durée du préavis restant à courir. Dans tous les cas la durée du préavis peut être réduite par accord entre les parties.

Article 42 Certificat de travail

Tout salarié recevra de son employeur, lors de son départ, un certificat de travail établi conformément à la législation en vigueur.

Article 43 Réintégration

1

Si un emploi est à pourvoir dans un atelier ayant licencié précédemment du personnel, ce personnel aura une priorité pour l'engagement, à condition que ses aptitudes professionnelles conviennent à l'emploi à pourvoir et que le licenciement ait eu lieu depuis moins d'un an.

2

(Al. exclu de l'extension par arr. 7 mai 1997, JO, 17 mai) Cette priorité cesse si l'intéressé refuse la première offre de réintégration ou ne répond pas à celle-ci dans un délai d'une semaine.

3

Le personnel ainsi réintégré conserve le bénéfice des avantages acquis au moment de son licenciement, en particulier le temps de présence dans l'atelier comptera pour l'ancienneté.

Article 44 Commission nationale paritaire d'interprétation

1

Rôle de la commission

Le rôle de la commission nationale paritaire d'interprétation est de donner un avis sur les difficultés d'interprétation de la présente convention et de ses annexes.

2

Composition

La commission est composée de deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés et d'un

nombre égal total d'employeurs.

Les commissaires sont choisis de préférence parmi les personnalités ayant participé à l'élaboration de la convention. Des commissaires suppléants pourront être prévus.

3 Procédure

La chambre syndicale patronale signataire de la convention saisie d'un différend sur l'interprétation à donner au texte de la présente convention par une organisation syndicale de salariés devra réunir la commission nationale dans le délai maximum de 30 jours.

La commission nationale d'interprétation siège à Paris.

La commission pourra d'un commun accord entre ses membres et pour éclairer ses travaux faire appel à un ou plusieurs experts. Lorsque la commission donnera un avis à l'unanimité des organisations représentées, le texte de cet avis, signé par les commissaires, aura la même valeur contractuelle que les clauses de la présente convention nationale du vitrail.

Article 45 Commission nationale de conciliation

1 La commission nationale siègera à Paris et sera composée

— pour les salariés, de deux représentants de chacune des organisations syndicales signataires, reconnues représentatives au niveau national,

— pour les employeurs, d'un même nombre total de représentants de la chambre syndicale patronale signataire de la présente convention nationale du vitrail.

La commission pourra, d'un commun accord entre ses membres et pour éclairer ses travaux, faire appel à un ou à plusieurs techniciens appartenant au vitrail.

La chambre syndicale patronale, dès qu'elle sera saisie d'un conflit devra dans le plus court délai convoquer la commission de conciliation. Les procès-verbaux de conciliation ou de non conciliation devront être établis par la commission dans un délai maximum de dix jours francs à dater du jour où la chambre syndicale patronale aura été saisie par lettre recommandée.

2 Litiges individuels

Si un litige individuel d'application de la présente convention survient dans un atelier, le syndicat dont se réclame le salarié aura toujours la faculté d'en saisir pour conciliation la chambre syndicale patronale. En cas d'échec, le litige serait soumis à une commission de conciliation composée de deux représentants patronaux et de deux représentants de l'organisation syndicale dont se réclame le salarié.

Annexe I - Classifications Avenant du 6 octobre 1987

[Étendu par arrêté du 22 juin 1988, JO 13 juillet 1988]

Article 1

Le présent accord a pour objet, conformément aux dispositions de l'article 3 de l'accord cadre du 2 avril 1985 relatif à la reprise des négociations dans la branche vitrail, de substituer aux classifications prévues par la convention collective nationale du vitrail du 15 novembre 1971 un nouveau système de classement regroupant l'ensemble des catégories ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres en huit positions.

Article 2

Les annexes I et II au présent accord donnent pour chacune des huit positions une définition générale et des exemples et emplois repères.

Article 3 Définitions générales

Les définitions générales sont établies selon les critères suivants, sans ordre préférentiel :

- niveau des connaissances acquises, soit par la formation générale et professionnelle, soit par l'expérience,
- niveau d'initiative et de responsabilités,

-
- niveau de pratique et d'expérience professionnelle,
 - niveau de complexité de l'exécution du travail,
 - niveau de délégation de pouvoir de l'employeur.

Les exemples et emplois repères sont donnés pour faciliter le classement des salariés du vitrail dans la grille, les définitions générales étant, dans tous les cas, l'élément essentiel de détermination de la qualification.

Dès que cela sera possible, la commission paritaire ayant négocié le présent accord se réunira pour procéder à l'insertion dans les définitions générales des différents diplômes et certificats officiels intéressant le vitrail et permettant, notamment, l'estimation des niveaux de connaissance du salarié.

Article 4 **Application de la grille de classification**

1

Pour les salariés déjà présents à l'effectif, le passage dans les positions et coefficients de la nouvelle grille de classification s'effectuera selon la grille de concordance faisant l'objet de l'annexe III du présent accord.

Pour les salariés embauchés après la signature de celui-ci, la classification sera déterminée par référence aux définitions générales et aux exemples et emplois repères.

2

Le salarié qui exécute temporairement des travaux correspondant à une qualification inférieure à la sienne conserve sa qualification et sa rémunération.

Le salarié qui est occupé régulièrement à des travaux relevant de plusieurs positions reçoit la qualification et la rémunération correspondant à la position la plus élevée.

Article 5 **Entrée en vigueur et mise en place de la nouvelle grille de classification**

Le présent accord prendra effet trois mois après la date de la signature, soit le 6 janvier 1988.

Ce délai de trois mois permettra aux entreprises de mettre en place la nouvelle classification.

Au terme de cette période, chaque salarié se verra notifier sa position dans la nouvelle grille de classification. Il pourra faire valoir auprès de son employeur toute réclamation sur la qualification qui lui aura été reconnue.

La commission paritaire ayant négocié le présent accord se réunira éventuellement, si besoin est, pour définir la composition, les attributions et le fonctionnement d'une commission nationale d'interprétation ayant pour rôle de régler les désaccords qui pourraient survenir dans l'application du présent avenant.

Article 6 **Constat d'exécution**

une année après la date de mise en vigueur du présent accord, il sera procédé à un constat des conditions de mise en place, dans les entreprises du vitrail, des nouvelles classifications.

Annexe I (d'origine) - Classification des niveaux de qualification - Définitions générales des positions

Position I

L'intéressé reçoit ou a reçu, soit une initiation professionnelle, soit une formation courte, soit une adaptation préalable.

L'intéressé agit à partir d'instructions strictement définies.

L'intéressé accomplit des travaux simples ou des travaux d'aide.

Cette position doit normalement donner accès à la position supérieure dès que la pratique le permet.

Position II

L'intéressé possède une qualification acquise, soit par formation générale, soit par formation professionnelle (CAP de la filière) ou connaissances équivalentes.

L'intéressé peut être amené à prendre une part d'initiative dans le cadre des instructions strictement définies.

L'intéressé accomplit des travaux d'exécution sans difficulté particulière ou des travaux d'assistance à un salarié d'une position supérieure.

Position III

L'intéressé possède des connaissances d'un niveau plus élevé qu'en position II, ou une certaine pratique, soit une technicité plus développée.

L'intéressé peut être amené à prendre une part d'initiatives et de responsabilités dans le cadre d'instructions précises.
L'intéressé accomplit des travaux courants mais variés et diversifiés.

Position IV

L'intéressé possède des connaissances de base élémentaires des divers aspects techniques de sa spécialité professionnelle (BMA, BT ou Bac technique de la filière) ou pratique équivalente.

L'intéressé est amené à prendre une part d'initiatives et de responsabilités dans le cadre d'instructions permanentes dans un domaine d'activités bien délimité.

L'intéressé accomplit des travaux plus complexes, soit d'exécution ou d'organisation ou de commandement, soit d'établissement d'études et de plans d'ouvrages courants.

L'intéressé peut être appelé à effectuer des démarches courantes en représentation.

Position V

L'intéressé possède des connaissances structurées des diverses techniques de sa spécialité professionnelle et de leurs applications (BTS ou DUT ou DMA).

L'intéressé est amené à prendre des initiatives et des responsabilités à partir d'instructions permanentes pouvant nécessiter quelques adaptations.

L'intéressé accomplit des travaux, soit d'exécution ou d'organisation ou de contrôle ou de vérification ou de commandement, soit d'élaboration de documents, d'études d'ouvrages plus conséquents.

L'intéressé peut représenter l'entreprise dans le cadre de missions définies.

Position VI

L'intéressé possède des connaissances approfondies des techniques de sa spécialité professionnelle ainsi que des connaissances fragmentaires de techniques connexes.

L'intéressé agit à partir de directives accompagnées des précisions et des explications nécessaires.

L'intéressé, soit effectue ou dirige ou organise un ensemble de travaux, soit assume un commandement plus large, soit participe à des projets ou études d'ensembles.

L'intéressé peut représenter l'entreprise dans le cadre de ces directives.

Cette position est une promotion éventuelle vers les positions VII et VIII suivantes.

Position VII

L'intéressé possède une formation technique sur des connaissances générales ainsi que des qualités intellectuelles et humaines qui lui permettent de se mettre rapidement au courant de la conduite des travaux, des questions de production, de fabrication, d'études, d'essais, d'achats ou de ventes, etc. Partant des directives données par son supérieur, l'intéressé doit avoir couramment à prendre des initiatives et à assumer des responsabilités :

- pour coordonner ou éventuellement diriger les travaux des salariés travaillant aux mêmes tâches que lui,
- pour représenter avec compétence l'entreprise auprès de toute personne ou service extérieur où son activité habituelle peut l'appeler.

Position VIII

L'intéressé doit assumer la pleine responsabilité de la conception, de l'organisation et du commandement du travail qui lui a été confié. Il dirige les travaux des salariés des positions précédentes placés sous son autorité.

L'intéressé doit avoir reçu du chef d'entreprise une délégation permanente pour un ou plusieurs objets spéciaux et limités lui permettant d'agir en son lieu et place dans l'activité courante de l'entreprise.

L'intéressé est habilité à conduire toutes discussions avec l'administration ou la clientèle, les fournisseurs, et est responsable des études, plans, devis, calculs, devis et prix des travaux dont il a la charge.

Annexe I (nouvelle) - Classification des niveaux de qualification - Définitions générales des positions

Mod. par Accord, 15 janv. 2010, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s).

CSNV.

Syndicat(s) de salariés :

FNTVC CGT ;

FCE CFDT ;

CGT-FO ;

CFE-CGC ;

CMTE CFTC.

Position I

L'intéressé reçoit ou a reçu, soit une initiation professionnelle, soit une formation courte, soit une adaptation préalable.

L'intéressé agit à partir d'instructions, strictement définies.

L'intéressé accomplit des travaux simples ou des travaux d'aide.

Cette position doit normalement donner accès à la position supérieure dès que la pratique le permet.

Personnel de simple exécution effectuant des tâches simples, sans initiative particulière, correspondant à l'acquisition des bases d'un métier.

Position II

L'intéressé possède une qualification acquise, soit par formation générale, soit par formation professionnelle (CAP de la filière et une année d'expérience) ou connaissances équivalentes. L'intéressé peut être amené à prendre une part d'initiative dans le cadre des instructions strictement définies.

L'intéressé accomplit des travaux d'exécution sans difficulté particulière ou des travaux d'assistance à un salarié d'une position supérieure.

Personnel effectuant des travaux tels que :

- sertissage,
- coupe du verre au calibre ou à la pige,
- enfournement des pièces peintes,
- notions pratiques de dessin, de géométrie,
- dépose et pose simple de vitraux,
- restauration simple,
- dactylographie courante, classement et recherche de documents

Position III

L'intéressé possède des connaissances d'un niveau plus élevé qu'en position II, ou une certaine pratique, soit une technicité plus développée.

L'intéressé peut être amené à prendre une part d'initiatives et de responsabilités dans le cadre d'instructions précises.

L'intéressé accomplit des travaux courants mais variés et diversifiés.

Ouvrier qualifié effectuant des travaux variés et diversifiés tels que :

- sertissage complexe,
- toute coupe de verre,
- dépose et pose complexes,
- peinture sur verre, possède les bases de la peinture de trait et de modelé,
- réalisation et reproduction de détails, croquis, calepins, éventuellement en faisant des relevés sur place,
- montage ou installation simple de chantier,
- restauration «ancien»,
- conduite et entretien journalier d'un véhicule,
- rédaction de correspondance courante, constitution et tenu de dossiers, livres, facturation et tenue d'une caisse.

Position IV

L'intéressé possède les connaissances de la position III en plus des connaissances des divers aspects techniques de sa spécialité professionnelle (BMA et deux ans d'ancienneté) et ou pratique équivalente à ce qui suit

L'intéressé est amené à prendre une part d'initiatives et de responsabilités dans le cadre d'instructions permanentes dans un domaine d'activités bien délimité.

L'intéressé accomplit des travaux plus complexes, soit d'exécution ou d'organisation ou de commandement, soit d'établissement d'études et de plans d'ouvrages courants.

L'intéressé peut être appelé à effectuer des démarches courantes en représentation.

Technicien effectuant des travaux tels que :

- peinture sur verre, de la peinture de trait, de modelé, du jaune d'argent et de la gravure,
- relevé des mesures, prise des gabarits, agrandissement d'une maquette et son tracé sur calque,
- démarches courantes de documentation, préparation de fiches de travail, établissement d'attachements et de métrés

sur bordereaux de prix, préparation d'éléments de devis,

- conduite d'une équipe sur un chantier, organisation d'un chantier,
- restauration complexe de panneaux anciens,
- tâches nécessitant la connaissance des termes techniques permettant d'assurer une formation administrative ou commerciale, toutes opérations relatives à la comptabilité générale ou analytique en appliquant le plan comptable

Position V

L'intéressé possède les connaissances de la position IV en plus des connaissances structurées des diverses techniques de sa spécialité professionnelle et de leurs applications (DMA et deux ans d'expérience).

L'intéressé est amené à prendre des initiatives et des responsabilités à partir d'instructions permanentes pouvant nécessiter quelques adaptations.

L'intéressé accomplit des travaux, soit d'exécution ou d'organisation ou de contrôle ou de vérification ou de commandement, soit d'élaboration de documents, d'études d'ouvrages plus conséquents.

L'intéressé peut représenter l'entreprise dans le cadre de missions définies.

Technicien effectuant des travaux tels que :

- exécution d'un projet et de sa coloration ;
- restauration de panneaux anciens, a des connaissances sur l'histoire du vitrail, sur l'iconographie religieuse et civile ;
- secrétariat général de l'entreprise effectuant toute opération commerciale et financière en comptabilité, préparation et établissement des états annexes du bilan, peut assister le chef d'entreprise ou un cadre de direction.

Position VI

L'intéressé possède les connaissances de la position V en plus des connaissances approfondies des techniques de sa spécialité professionnelle ainsi que des connaissances fragmentaires de techniques connexes.

L'intéressé agit à partir de directives accompagnées des précisions et des explications nécessaires.

L'intéressé, soit effectue ou dirige ou organise un ensemble de travaux, soit assume un commandement plus large, soit participe à des projets ou études d'ensembles.

L'intéressé peut représenter l'entreprise dans le cadre de ces directives.

Cette position est une promotion éventuelle vers les positions VII et VIII suivantes.

Technicien effectuant des travaux tels que :

- suivi de la création ou de la restauration d'un vitrail ;
- établissement de mémoires et devis de toute nature, vérification de ceux-ci, est en relation avec les architectes et les entreprises ;
- remplacement occasionnel d'un cadre ou étant son adjoint.

Position VII

L'intéressé possède une formation technique sur des connaissances générales ainsi que des qualités intellectuelles et humaines qui lui permettent de se mettre rapidement au courant de la conduite des travaux, des questions de production, de fabrication, d'études, d'essais, d'achats ou de ventes, etc.

Partant des directives données par son supérieur, l'intéressé doit avoir couramment à prendre des initiatives et à assumer des responsabilités :

- pour coordonner ou éventuellement diriger les travaux des salariés travaillant aux mêmes tâches que lui,
- pour représenter avec compétence l'entreprise auprès de toute personne ou service extérieur où son activité habituelle peut l'appeler.

Dirigeant d'un atelier.

Position VIII

L'intéressé doit assumer la pleine responsabilité de la conception, de l'organisation et du commandement du travail qui lui a été confié. Il dirige les travaux des salariés des positions précédentes placés sous son autorité.

L'intéressé doit avoir reçu du chef d'entreprise une délégation permanente pour un ou plusieurs objets spéciaux et limités lui permettant d'agir en son lieu et place dans l'activité courante de l'entreprise.

L'intéressé est habilité à conduire toutes discussions avec l'administration ou la clientèle, les fournisseurs, et est responsable des études, plans, devis, calculs, devis et prix des travaux dont il a la charge.

Dirigeant d'un atelier avec plus de quinze ans d'ancienneté.

Annexe II - Classification des emplois, exemples et emplois repères

Position I

Personnel de simple exécution effectuant des tâches simples, sans initiative particulière, correspondant à l'acquisition des bases d'un métier.

Position II

Personnel effectuant des travaux tels que :

- sertissage,
- coupe du verre au calibre ou à la pige,
- enfournement des pièces peintes,
- notions pratiques de dessin, de géométrie,
- dépose et pose simple de vitraux,
- restauration simple,
- dactylographie courante, classement et recherche de documents.

Position III

Ouvrier qualifié effectuant des travaux variés et diversifiés tels que :

- sertissage complexe,
- toute coupe de verre,
- dépose et pose complexes,
- peinture sur verre, possède les bases de la peinture de trait et de modelé,
- réalisation et reproduction de détails, croquis, calepins, éventuellement en faisant des relevés sur place,
- montage ou installation simple de chantier,
- restauration «ancien»,
- conduite et entretien d'un véhicule,
- rédaction de correspondance courante, constitution et tenu de dossiers, livres, facturation et tenue d'une caisse.

Position IV

Technicien effectuant des travaux tels que :

- peinture sur verre, de la peinture de trait, de modelé, du jaune d'argent et de la gravure,
- relevé des mesures, prise des gabarits, agrandissement d'une maquette et son tracé sur calque,
- démarches courantes de documentation, préparation de fiches de travail, établissement d'attachements et de métrés sur bordereaux de prix, préparation d'éléments de devis,
- conduite d'une équipe sur un chantier, organisation d'un chantier,
- restauration complexe de panneaux anciens,
- tâches nécessitant la connaissance des termes techniques permettant d'assurer une formation administrative ou commerciale, toutes opérations relatives à la comptabilité générale ou analytique en appliquant le plan comptable.

Position V

Technicien effectuant des travaux tels que :

- exécution d'un projet et de sa coloration ;
- restauration de panneaux anciens, a des connaissances sur l'histoire du vitrail, sur l'iconographie religieuse et civile ;
- secrétariat d'un service ou d'une entreprise à structure simple, toute opération commerciale et financière en comptabilité, préparation et établissement des états annexes du bilan, peut assister le chef d'entreprise ou un cadre de direction.

Position VI

Technicien effectuant des travaux tels que :

- suivi de la création ou de la restauration d'un vitrail ;
- établissement de mémoires et devis de toute nature, vérification de ceux-ci, est en relation avec les architectes et les entreprises ;
- remplacement occasionnel d'un cadre ou étant son adjoint.

Position VII et VIII

En position VII, chef d'un atelier de moins de dix personnes ou adjoint au chef d'entreprise dans une structure simple.

En position VIII, chef d'un atelier position VII avec ancienneté de plus de quinze ans ou cadre dans un atelier de plus de dix personnes assurant des fonctions directoriales.

Chaque tiret est distinctif. Sous un même tiret, les exemples ne sont pas nécessairement cumulatifs. D'une façon générale, les exemples ne sont pas limitatifs.

Le fait que les exemples des positions inférieures ne soient pas répétés aux positions supérieures n'exclut pas l'exécution temporaire des prestations mentionnées aux positions inférieures.

Inventions

Dans l'hypothèse où un salarié fait une invention ayant trait aux activités, études ou recherches de l'entreprise et donnant lieu à une prise de brevet par celle-ci, le nom du salarié doit être mentionné dans la demande de brevet.

Si, dans un délai de cinq ans consécutif à la prise du brevet, celui-ci a donné lieu à une exploitation commerciale, le salarié, dont le nom est mentionné dans le brevet, a droit à une gratification en rapport avec la valeur de l'invention, et ceci même dans le cas où le salarié serait à la retraite ou ne serait plus au service de l'employeur. Cette disposition s'applique également à tout procédé breveté nouveau de fabrication qui notoirement appliqué, accroît la productivité de la fabrication à laquelle il s'applique.

Lorsqu'un salarié fait, sans le secours de l'entreprise, une invention qui n'a trait ni aux activités, ni aux recherches et études de l'entreprise, cette invention lui appartient exclusivement.

Annexe II - Retraite complémentaire

Article 1

Objet de la convention

La chambre syndicale nationale du vitrail et les organisations syndicales des salariés sont d'accord pour la mise en application, à compter du 1^{er} avril 1958, d'un régime complémentaire de retraite du personnel des entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective nationale du vitrail.

Article 2

Désignation du régime adopté

Le régime de retraite adopté est celui de la caisse interprofessionnelle de retraite par répartition pour l'industrie et le commerce (CIRRIC), dont le siège social est situé 8, boulevard Vauban, à Lille (Nord), et le bureau de Boulogne Billancourt, 49, rue de Bellevue, qui a donné son accord le 10 février 1958 par l'intermédiaire de son représentant.

En conséquence, les entreprises adhérentes à la chambre syndicale nationale du vitrail, à la date de la signature de la convention collective nationale, se trouvent automatiquement affiliées à la CIRRIC, avec effet du 1^{er} avril 1958.

Les entreprises non adhérentes à la chambre syndicale nationale du vitrail mais auxquelles la convention collective nationale sera rendue applicable par arrêté d'extension seront affiliées à la CIRRIC avec effet du premier jour du trimestre civil suivant la date à laquelle la convention leur deviendra applicable.

Article 3

Bénéficiaires

a

Le régime de retraite institué par la présente convention s'applique obligatoirement à tous les salariés des entreprises définies à l'article 1^{er}, y compris les bénéficiaires de la convention collective nationale du 14 mars 1947, à condition que ces salariés soient âgés d'au moins 18 ans.

b

Le régime de retraite, à compter de la date de sa mise en application et suivant les conditions particulières fixées par les statuts de la CIRRIC, prend en charge les anciens salariés des entreprises adhérentes et, éventuellement, leurs veuves, veufs et orphelins.

Article 4

Définition de la cotisation

La cotisation au régime de retraite est calculée sur la rémunération brute servant de base à la déclaration des traitements et salaires, fournie chaque année par l'employeur à l'administration des contributions directes, en vue de

l'établissement de l'impôt sur le revenu, avant toute déduction.

Toutefois, en ce qui concerne les salaires bénéficiant par ailleurs du régime complémentaire de retraite institué par la convention collective nationale du 14 mars 1947, la cotisation est calculée sur la tranche de salaire soumise à la cotisation de sécurité sociale.

Le taux global de la cotisation est fixée à 6 p. 100 de la rémunération telle qu'elle est définie ci-dessus. La répartition de la cotisation se fait sur la base de :

- 3,75 p. 100 à la charge de l'employeur,

- 2,25 p. 100 à la charge du salarié.

(Al. exclu de l'extension par arr. 7 mai 1997, JO, 17 mai) La chambre syndicale nationale du vitrail et les organisations syndicales des salariés sont d'accord pour réactualiser les taux d'appels de cotisation du régime de retraite complémentaire par répartition (CIRRIC) dans les 3 ans qui suivent la date de signature de la convention collective du vitrail.

(Al. exclu de l'extension par arr. 7 mai 1997, JO, 17 mai) Les parties signataires conviennent d'atteindre un taux global de cotisation de 8 p. 100, la répartition entre le taux global actuel et le taux futur sera décidé au cours de négociation paritaire.

Article 5

Obligation des employeurs et des salariés

À compter du 1^{er} avril 1958, toutes les entreprises adhérentes à la chambre syndicale nationale du vitrail sont tenues au versement de la cotisation obligatoire définie à l'article 4.

Les entreprises qui seront assujetties à la convention collective nationale du vitrail par l'arrêté d'extension devront verser cette cotisation à compter du premier jour du trimestre civil suivant la date d'extension.

Les salariés des entreprises visées aux deux paragraphes précédents remplissant les conditions définies à l'article 3 a, doivent supporter sur leur salaire le précompte de la partie de la cotisation qui est à leur charge.

Article 6

Régimes antérieurs

Les entreprises déjà adhérentes à un régime complémentaire de retraite, régime agréé par le ministre du travail, ne sont pas tenus d'adhérer à la CIRRIC, mais il leur appartient de s'assurer chaque année que le régime adopté accorde aux anciens salariés des allocations de retraite au moins égale à celles du régime CIRRIC. Dans le cas contraire, la différence entre les allocations devra être versée par l'entreprise.

Article 7

Commission paritaire

Toutes les difficultés résultant de la présente convention ainsi que les mesures nécessaires pour son application seront soumises à une commission paritaire comprenant des représentants des parties signataires.

Article 8

Durée, dénonciation, révision

La présente convention est conclue pour une durée de cinq ans.

Elle sera renouvelable par tacite reconduction, par période annuelle, sauf dénonciation, avec préavis de six mois, ou demande de révision présentée par une des deux parties signataires.

Les dispositions ci-dessus ne font pas obstacle à l'application des mesures prévues par les statuts et le règlement de la CIRRIC.

Annexe III - Remboursement des frais de déplacement et de séjour des délégués syndicaux

Accord du 12 janvier 1996

[Étendu par arrêté du 7 mai 1997, JO 17 mai 1997]

Les salariés du vitrail seront remboursés de leurs frais de déplacement et de séjour, à partir du 1^{er} janvier 1996, à raison de :

— Repas : 100 F

— Chambre : 300 F

Annexe IV - Protection de la maternité et éducation des enfants

Extrait du code du travail

Art. L. 122-26, art. L. 122-26-1, art. L. 122-26-2 et art. L. 122-26-3

Salaires

Accord du 6 mars 2009

[Étendu par arr. 5 nov. 2009, JO 14 nov., applicable à compter du 1^{er} mars 2009]

— le salaire horaire K 130 est fixé à 8,95

— la valeur du point complémentaire est fixée à 6,50, pour toutes les positions.

Grille des salaires Applicable au 1^{er} mars 2009

Position	Coefficient	Calcul	Salaire mensuel 151,67 Heures
I	130	$8,95 \times 151,67$	1357,45
II	155	$1357,06 + (6,50 \times 25)$	1519,95
III	175	$1357,06 + (6,50 \times 45)$	1649,95
IV	195	$1357,06 + (6,50 \times 65)$	1779,95
V	220	$1357,06 + (6,50 \times 90)$	1942,45
VI	260	$1357,06 + (6,50 \times 130)$	2202,45
VII	310	$1357,06 + (6,50 \times 180)$	2527,45
VIII	400	$1357,06 + (6,50 \times 270)$	3112,45

Accord du 30 novembre 2015

[Étendu par arr. 3 mai 2016, JO 11 mai, applicable à compter du 1^{er} janv. 2016]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Chambre syndicale nationale du travail.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FCE CFDT ;

FNTVC CGT ;

Fédéchimie CGT-FO.

I) Salaires minima garantis

Le salaire horaire K 130 est fixé à 9,71

La valeur du point complémentaire est fixée à 6,66,

Les salaires minima garantis sont revalorisés comme défini dans la grille ci-dessous :

Position	Coefficient	Calcul	Salaire Mensuel (151,67 h)
I	130	$9,71 \times 151,67$	1 472,72
II	155	$1 472,72 + (6,66 \times 25)$	1 639,22
III	175	$1 472,72 + (6,66 \times 45)$	1 772,42
IV	195	$1 472,72 + (6,66 \times 65)$	1 905,62
V	220	$1 472,72 + (6,66 \times 90)$	2 072,12
VI	260	$1 472,72 + (6,66 \times 130)$	2 338,52

Position	Coefficient	Calcul	Salaire Mensuel (151,67 h)
VII	310	1 472,72 + (6,66 × 180)	2 671,52
VIII	400	1 472,72 + (6,66 × 270)	3 270,92

II) Révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

III) Dénonciation et durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée Indéterminée.

Le présent accord pourra être dénoncé conformément aux dispositions légales.

IV) Dépôt

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires auprès de la Direction Générale du Travail conformément aux dispositions du Code du Travail.

Un exemplaire sera remis au Secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes de Paris.

V) Extension

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord, conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du Code du Travail.

VI) Date d'application

Cet accord s'appliquera à compter du 1^{er} janvier 2016.

Accord du 15 novembre 2018

[Étendu par arr. 30 juill 2019, JO 8 août, applicable à compter du 1^{er} juin 2018]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des Cristalleries, Verreries à la Main et Mixtes.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération CMTE CFTC ;

Fédéchimie CGT FO ;

Fédération Chimie CFE CGC ;

FCE CFDT.

Il est convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord, établi suite aux négociations annuelles obligatoires dans le cadre de la branche IDCC 1821, ne s'applique uniquement aux entreprises relevant de l'annexe B de la convention collective telle que définie par l'accord du 30 juin 2017 relatif à la fusion des branches professionnelles de la fabrication du verre à la main semi-automatique et mixte, de l'union des chambres syndicales des métiers du verre, de la verrerie travaillée mécaniquement au chalumeau et de l'industrie du vitrail.

Il porte donc exclusivement sur les salaires applicables dans les entreprises relevant du champ intitulé, avant la fusion, «industrie du vitrail.»

Article 1

Salaire minimum garanti

Le salaire horaire K 130 est fixé à 9,88 €.

La valeur du point complémentaire est fixée à 6,66 €.

Les salaires minima garantis (en euros) sont revalorisés comme définis dans la grille ci-dessous :

Position	Coefficient	Calcul	Salaire mensuel (151,67 heures)
I	130	$9,88 \times 151,67$	1 498,47
II	155	$1498,47 + (6,66 \times 25)$	1 664,97
III	175	$1498,47 + (6,66 \times 45)$	1 798,17
IV	195	$1498,47 + (6,66 \times 65)$	1 931,37
V	220	$1498,47 + (6,66 \times 90)$	2 097,87
VI	260	$1498,47 + (6,66 \times 130)$	2 364,22
VII	310	$1498,47 + (6,66 \times 180)$	2 697,27
VIII	400	$1498,47 + (6,66 \times 270)$	3 296,67

Article 2 Égalité salariale

Il est rappelé que les partenaires sociaux sont convenus, à l'article 2-5 de l'accord de fusion des branches du 30 juin 2017, de mener des négociations sur l'égalité professionnelle. Ces négociations seront engagées courant du 2nd semestre 2018 sur la base d'un panorama social en cours d'élaboration, lequel comporte des indicateurs permettant d'identifier les éventuels écarts de rémunération entre les hommes et les femmes.

Il en résultera un accord qui réaffirmera l'obligation pour les employeurs d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

Par ailleurs, les parties s'y engageront à respecter un ensemble de mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes étant entendu que le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois dans les entreprises.

Cet accord s'appliquera à l'ensemble des entreprises relevant du champ conventionnel ldcc 1821 quelles que soient leurs conventions collectives d'origine ante-fusion.

Article 3 Situation des entreprises de moins de 50 salariés

Le présent accord porte sur la valorisation de valeurs d'application générale qui s'imposent aux parties quelle que soit la taille des entreprises. Il est néanmoins relevé que l'ensemble des entreprises relevant de l'annexe B de la convention collective ldcc 1821 sont des ateliers et manufactures de moins de 50 salariés.

Article 4 Durée du présent accord

Les présentes dispositions entreront en vigueur le 1^{er} juin 2018.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 5 *Force obligatoire des dispositions du présent accord*

(Art. exclu de l'extension par arr. 30 juill. 2019, JO 8 août)

Il ne peut être dérogé, dans un sens défavorable au salarié, à une quelconque des dispositions du présent accord.

Article 6 Publication/Extension

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les dispositions réglementaires visées à l'article L. 2231-6 du Code du travail. Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension.

Article 7 Dénonciation/révision

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-10 et suivants du Code du travail.

Il peut être, révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 dudit Code.

Textes complémentaires

Prime de vacances, Salaires et absences

Accord du 6 mars 2009

[Étendu par arr. 5 nov. 2009, JO 14 nov., applicable à compter du 1^{er} mars 2009]

Article 1 Grille des salaires

(Voir Annexe V - Salaires)

Article 2 Discussions sur la rénovation de la convention collective

Les parties ont manifesté leur volonté de rénover la convention collective du vitrail notamment pour se rapprocher de dispositions que renferme la convention collective des céramiques d'art

Article 3 Prime de vacances

Dans l'esprit de ce qui précède, il est décidé à compter de cette année de faire bénéficier aux salariés du vitrail d'une prime de vacances définie ainsi :

Pour faciliter l'utilisation du congé par les salariés, une prime de vacances égale à 20 % du montant de l'indemnité de congé, calculée sur quatre semaines, est versée en plus de l'indemnité de congé payé.

Il est précisé que cette prime ne se cumule pas avec les versements actuellement effectués par certains établissements à l'occasion des vacances.

La prime de vacances doit être versée avant le départ en congé.

La prime de vacances n'est due qu'au cas où le salarié prend réellement son congé et non au cas de versement d'une indemnité compensatrice ; cependant, la prime de vacances est versée au salarié dans les cas de licenciement pour cause économique.

Le montant de cette prime ne saurait être inférieur à celui résultant de l'application de dispositions conventionnelles ou autres en vigueur antérieurement.

Article 4 Absences pour maladies et accidents

(Voir Art. 34 des Dispositions générales)

Article 5 Force obligatoire de l'accord

Les accords d'établissement, d'entreprise, ne pourront déroger aux dispositions du présent accord que dans un sens plus favorable aux salariés.

Article 6 Publicité et dépôt de l'accord

Le présent accord est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et pour le dépôt à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Paris et au Conseil de prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues à l'article L. 132-10 du Code du Travail recodifié L. 2231-5, L. 2231-6, L. 2261-1.

Article 7 Entrée en vigueur et extension

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension en urgence auprès du ministère du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Il entrera en vigueur à compter du 1^{er} mars 2009

Article 8 Durée de l'accord et modalités de révision et de dénonciation

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Article 9
Adhésion à l'accord

Toute organisation syndicale représentative non signataire pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires.

CLASSIFICATION DES EMPLOIS ET SALAIRES

Accord national du 3 décembre 1985

[Étendu par arrêté du 16 avril 1986, JO 25 avril 1986]

Préambule

Les organisations signataires, conscientes de l'évolution des emplois, ont élaboré un nouveau système de classification.

Celui-ci permet de regrouper sur une grille unique de coefficients l'ensemble des catégories de salariés en un nombre réduit de niveaux et d'échelons.

Le niveau et l'échelon d'un emploi déterminé prend en considération des critères tels que type d'activité, compétence requise, autonomie, responsabilité et formation.

Des correspondances simples et logiques entre les fonctions exercées par les différentes catégories professionnelles sur l'échelle unique de coefficients facilitent le déroulement de carrière.

L'application de la nouvelle classification doit conduire à une remise en ordre des classements actuels et introduire une nouvelle relativité des fonctions les unes par rapport aux autres, sans pour autant entraîner ni une diminution des rémunérations effectives, ni leur revalorisation générale.

Le présent accord détermine la valeur du S.M.P. qui servira au calcul de la prime d'ancienneté.

Il est institué un salaire minimum garanti pour les salariés dont le coefficient hiérarchique est inférieur au coefficient 205.

Article 1 Champ d'application

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs et cadres des entreprises visées par l'article premier des clauses générales de la convention collective nationale de la fabrication du verre à la main.

En sont exclus les voyageurs, représentants et placiers remplissant les conditions du statut légal des V.R.P. aménagées par l'article L. 751-1 du code du travail.

Article 2 Objet

Le présent accord a pour objet de substituer aux annexes " Ouvriers ", " Collaborateurs " et " Cadres " un système nouveau de classement permettant de regrouper l'ensemble des salariés sur une grille unique de coefficients.

Celle-ci comprend neuf niveaux et vingt-quatre échelons(*voir annexe I*).

Le niveau I est le niveau de base : il est affecté du coefficient 100. Il n'y a aucun poste à cet échelon.

Article 3 Intégration de la grille de classifications dans les annexes de la convention

L'annexe I, qui régit le statut " Ouvriers et employés ", est couverte par les niveaux 2, 3 et 4 du coefficient 115 au coefficient 190 inclus.

L'annexe II, qui régit le statut " Techniciens, agents de maîtrise et cadres " est ouverte par :

- le niveau V pour les maîtres ouvriers ;
- les niveaux V et VI pour les techniciens et agents de maîtrise du coefficient 205 au coefficient 290 inclus ;
- les niveaux VII, VIII, IX pour les cadres et ingénieurs du coefficient 315 au coefficient 880.

Article 4 Diplômes professionnels et seuils d'accueil

Une garantie de classement s'applique au titulaire d'un des diplômes professionnels visé à l'annexe III, obtenu soit dans le cadre de la formation professionnelle initiale, soit dans le cadre de la formation professionnelle continue.

Article 5 Mise en place du nouveau système dans les entreprises

Le présent accord prendra effet six mois après la date de sa signature.

Les entreprises disposeront de ce délai limite de six mois pour mettre en place le nouveau système de classifications.

Cette mise en place se fera dans les entreprises après un examen conjoint avec les organisations syndicales repré-

sentatives ou, à défaut, avec les instances représentatives du personnel.

À cet effet, figurent à l'annexe I des illustrations de classement de certaines filières professionnelles.

Article 6 **Dispositions transitoires relatives au classement individuel**

À la mise en place de la nouvelle classification dans les entreprises, chaque salarié concerné se verra notifier par écrit le niveau, l'échelon et le coefficient qui lui seront appliqués conformément aux définitions précisées dans l'annexe I.

En aucun cas la mise en place de la nouvelle classification ne pourra avoir pour conséquence une réduction de la rémunération effective du salarié.

Si exceptionnellement l'application des nouveaux critères de classification conduisait à l'attribution d'un coefficient inférieur à celui dont bénéficiait jusqu'alors le salarié, l'intéressé se verrait garantir à titre personnel le coefficient correspondant à son ancienne appellation.

Article 7 **Pratique des langues étrangères**

Lorsque les emplois prévus à la présente classification exigeront la connaissance d'une ou plusieurs langues suffisantes pour assurer habituellement soit la traduction (version), soit la rédaction (thème) d'un texte, les salariés chargés normalement de ce travail recevront, en plus des minimaux fixés pour leur échelon, un supplément calculé comme suit :

- traducteur (par langue) : 20 points ;
- rédacteur (par langue) : 35 points,

pour une même langue, les suppléments prévus pour traducteur ou rédacteur ne peuvent s'additionner, mais le cumul des majorations est possible lorsqu'il s'agit de rédaction en une ou plusieurs langues et traduction seule en une ou plusieurs langues.

Article 8 **Salaire minimum professionnel (SMP)**

(Pour les montants, voir Annexe V Salaires)

Pour déterminer les salaires minima des différentes catégories professionnelles, il est fixé un salaire minimum professionnel (S.M.P.) correspondant au coefficient 100 de l'échelle hiérarchique.

Le salaire minimum mensuel de la catégorie s'entend à l'exclusion de :

- toutes primes (non liées à la production) ;
- des gratifications ;
- des indemnités représentatives de frais.

Le salaire minimum mensuel sera déterminé, pour un horaire hebdomadaire de 39 heures, en multipliant par 169 heures la valeur horaire du coefficient 100 et en l'affectant du coefficient de la catégorie professionnelle de l'intéressé, le tout étant divisé par 100.

Article 9 **Modalités de calcul de la prime d'ancienneté**

La prime d'ancienneté est calculée ainsi : valeur du point multiplié par le coefficient, multiplié par horaire de référence, multiplié par le pourcentage correspondant à la prime prévue à l'article 4 de l'annexe I " Ouvriers et employés " et à l'article 6 de l'annexe II pour les seuls " Techniciens et agents de maîtrise ".

Le barème des primes d'ancienneté est donné à l'annexe II.

Article 10 **Salaire minimum garanti**

(Pour les montants, voir Annexe V Salaires)

Afin de relever les bas salaires, il est institué un salaire minimum garanti en faveur des salariés dont le coefficient hiérarchique est inférieur à 205.

La définition du S.M.G. est celle du S.M.P. (art.8).

Article 11 **Bilan de l'application de l'accord**

Les signataires se réuniront un an après la date de mise en place effective de cet accord pour faire le bilan de son application.

Article 12
Date d'application

Le présent accord prend effet au 1^{er} décembre 1985.

Annexe I

"Classification des emplois"

Classifications professionnelles

(Toutes spécialités réunies)

Les emplois répertoriés dans cette convention sont classés dans les niveaux successifs suivants :

Annexe I. - Ouvriers, employés

Niveau 1 : Niveau de référence - coefficient 100 (indice de base).

Niveau 2 : Emplois simples, ne nécessitant pas de spécialisation particulière (ouvriers et employés).

Niveau 3 : Emplois nécessitant une spécialisation (ouvriers et employés spécialisés).

Niveau 4 : Emplois qualifiés (ouvriers qualifiés, employés techniques, employés d'exploitation).

Annexe II. - Maîtres ouvriers, techniciens et agents de maîtrise, cadres et ingénieurs

Niveau 5 : Maîtres ouvriers, techniciens et agents de maîtrise.

Niveau 6 : Techniciens et agents de maîtrise.

Niveaux 7, 8, 9 : Cadres et ingénieurs.

Les différents niveaux comportent les échelons et les coefficients suivants :

Niveau	Niveau de référence	Coefficient
Niveau 1	Niveau de référence	100
Niveau 2	Échelon 2 a	115
Niveau 2	Échelon 2 b	125
Niveau 3	Échelon 3 a	135
Niveau 3	Échelon 3 b	145
Niveau 4	Échelon 4 a	160
Niveau 4	Échelon 4 b	175
Niveau 4	Échelon 4 c	190
Niveau 5	Échelon 5 a	205
Niveau 5	Échelon 5 b	220
Niveau 5	Échelon 5 c	230
Niveau 6	Échelon 6 a	245
Niveau 6	Échelon 6 b	260
Niveau 6	Échelon 6 c	275
Niveau 6	Échelon 6 d	290
Niveau 7	Échelon 7 a	315
Niveau 7	Échelon 7 b	330
Niveau 7	Échelon 7 c	345
Niveau 7	Échelon 7 d	385
Niveau 8	Échelon 8 a	440
Niveau 8	Échelon 8 b	490
Niveau 8	Échelon 8 c	550
Niveau 8	Échelon 8 d	660

Niveau	Niveau de référence	Coefficient
Niveau 9	Échelon 9 a	770
Niveau 9	Échelon 9 b	880

Indice de base : niveau 1 ; coefficient 100.

Ouvriers, employés, agents techniques ou d'exploitation

Niveau	Échelon	Coefficient
2	2 a	115
2	2 b	125
3	3 a	135
3	3 b	145
4	4 a	160
4	4 b	175
4	4 c	190

Maîtres ouvriers, techniciens et agents de maîtrise

Niveau	Échelon	Coefficient
5	5 a	205
5	5 b	220
5	5 c	230
6	6 a	245
6	6 b	260
6	6 c	275
6	6 d	290

Cadres et ingénieurs

Niveau	Échelon	Coefficient
7	7 a	315
7	7 b	330
7	7 c	345
7	7 d	385
8	8 a	440
8	8 b	490
8	8 c	550
8	8 d	660
9	9 a	770
9	9 b	880

Pour faciliter la lecture des classifications de l'annexe I, les emplois sont groupés dans chaque échelon sous les rubriques suivantes :

- a)* Emplois communs ;
- b)* Fabrication et annexes ;
- c)* Finition et parachèvement ;
- d)* Conditionnement et magasin ;
- e)* Service généraux, administratifs et techniques.

Les emplois non répertoriés doivent être classés par référence à la définition de l'échelon.

Niveau 2 - Échelon 2 a - Coefficient 115

Agent⁽²⁾ dont l'emploi correspond à des travaux simples, avec une mise au courant sommaire, ne nécessitant ni formation, ni connaissance particulière.

(2) Le terme agent regroupe les ouvriers, employés et agents techniques ou d'exploitation.

a- Emplois communs

Aide-magasinier ;

Approvisionneur de postes de travail ;

Manoeuvre, manutentionnaire ;

Releveur de postes de travail ;

Trieur vérificateur 1^{er} degré.

b- Fabrication et annexes

Grand gamin : fait les petits cueillages au ferret ;

Nettoyeur de moules : nettoie les moules au flexible, à la toile émeri, ou par trempage ;

Porteur metteur à l'arche : assure les transferts entre la fabrication et la cuisson, porte et range dans les arches à cuire les pièces en provenance d'une ou plusieurs places, peut aussi détacher la pièce dans le cas du " portage à la canne " ;

Releveur (tubes machine) : ramasse les tubes coupés et les évacue ;

Releveur d'arches : vide les arches, élimine les pièces cassées, compte les pièces, assure un conditionnement ;

Tendeur de moules : assure l'ouverture du moule, son refroidissement ou sa lubrification, sa fermeture et, éventuellement, bat les cannes ;

Trieur de groisil : trie, casse et lave les déchets de différentes couleurs ;

Aide de verrerie.

c- Finition et parachèvement

Découpeur, poseur de décalcomanie ;

Encolleur, poudreur, graniteur ;

Essuyeur, nettoyeur ;

Laveur de flacons, carafes et autres articles (avec ou sans conditionnement) ;

Monteur, assembleur de lampes et autres articles ;

Monteur de bouteilles ou de récipients isolants ;

Retoucheur-réparateur 1^{er} degré, de décor, de taille, de gravure, etc. ;

Tailleur, polisseur, décorateur, boucheur, platineur, lustreur, brossier, défumeur débutants ;

Traceur, compasseur avant taille.

d- Conditionnement et magasin

Emballeur 1^{er} degré : met en cartons ou en caisses ;

Enveloppeur, empaqueteur, monteur de boîtes ;

Étiquetier : pose les étiquettes.

e- Services généraux, administratifs ou techniques

Agent de liaison : agent chargé d'assurer la liaison entre les différents services, de distribuer le courrier et, accessoirement, de faire des courses ;

Gardien portier : est chargé de la surveillance des entrées et sorties et de vérifier les heures de présence ;

Tireur de plans ;

Personnel de nettoyage : personnel affecté à des travaux courants de nettoyage ;

Veilleur de nuit : travailleur qui, tout en assurant la nuit la garde des locaux, doit effectuer des rondes méthodiques à intervalles fixes suivant un itinéraire prévu, et qui doit faire preuve éventuellement d'une certaine initiative dans le domaine de la sécurité ;

Garçon de course, de bureau, de magasin ;

Employé aux archives.

Niveau 2 - Échelon 2 b - Coefficient 125

Agent dont l'emploi correspond à des travaux simples, avec une mise au courant sommaire, ne nécessitant ni formation, ni connaissance particulière.

Ces emplois peuvent nécessiter certaines aptitudes physiques ou une habileté correspondant à la manipulation des objets fragiles ou délicats.

a- Emplois communs

Aide-magasinier ;

Manoeuvre, manutentionnaire ;

Servant de machines : positionne les objets sur machines et les évacue ;

Trieur vérificateur 2^e degré.

b- Fabrication et annexes

Attacheur, empontilleur : reprend avec un outil une pièce détachée par un ouvrier pour la réchauffer et permettre son refaçonnage ;

Cueilleur au ferret 1^{er} degré : cueille le verre nécessaire à la réalisation de pieds, jambes, cordons, anses ou similaires, façonnés à la main ou par le moule d'une machine ;

Démouleur, aide-presseur petite et moyenne moulure 1^{er} degré : démoule la pièce pressée et aide le presseur dans les manipulations qui lui incombent (pressé, pressé soufflé, aspiré soufflé) ;

Détacheur : tranche et détache ;

Enfourneur : enfourne la composition ;

Nettoyeur-farreur de moules par tous procédés ;

Apprenti-posteur d'éclairage : cueille à la canne le verre nécessaire à la réalisation des différents types de postes, le marbre, le perce ;

Aide de verrerie.

c- Finitions et parachèvement

Argenteur 1^{er} degré : argente sur machines des bouteilles et des récipients isolants ;

Boucheur 1^{er} degré ;

Décorateur, dépolisseur à l'acide 1^{er} degré ;

Dépolisseur marqueur au jet de sable ;

Ébaucheur, ébarbeur, dépontilleur sur roue, sur platine, sur bande... ;

Laveur à l'acide (ou détergents ou produits assimilés) ;

Perceur, scieur, tronçonneur 1^{er} degré ;

Polisseur de bouchage 1^{er} degré : passe et ponce et en potée les cols ;

Réparateur 1^{er} degré : répare des bouteilles et des récipients isolants ;

Retoucheur-réparateur 2^e degré de décor, de taille, de gravure... ;

Signeur à la main ;

Tailleur, polisseur, satineur, dépolisseur au bain d'acide, décorateur, boucheur, platineur 1^{er} degré : a reçu une initiation (formation) aux travaux de sa spécialité, est capable d'effectuer des travaux simples ;

Trieur de tubes à la main : trie les tubes par diamètre et épaisseur et les réunit en paquets.

d- Conditionnement et magasin

Emballeur 2^e degré : met en carton ou en caisse en vue de l'expédition ;

Monteur de caisse.

e- Services généraux, administratifs ou techniques

Personnel de nettoyage : personnel exécutant de gros travaux de nettoyage, tels que lessivage, lavage, frottage, cirage ;

Huissier ;

Dactylographe débutante.

Niveau 3 - Échelon 3 a - Coefficient 135

Agent dont l'emploi correspond à des tâches analogues ou répétitives nécessitant des connaissances élémentaires et une adaptation préalable.

Ces tâches mettent en oeuvre des moyens connus et habituels entrant dans le cadre de consignes simples données par voie démonstrative ou orale.

a- Emplois communs

Chargeur : exécute manuellement ou à l'aide d'un transpalette à la main ou électrique, après identification et comptage, le chargement en conteneur, camion ou wagon, ou le déchargement ;

Trieur vérificateur 3^e degré : décide de la destination des articles selon des critères objectifs nombreux (mesures, calibres...) ;

Choisisseur 1^{er} degré : contrôle la qualité en fonction des critères de choix ;

Conducteur de chariot automoteur 1^{er} degré ;

Conducteur de machines 1^{er} degré : conduit la machine ou les machines, manutentionne les pièces.

b- Fabrication et annexes

Briquetier : moule les briques et pièces réfractaires ;

Compositeur : assure certaines pesées et mélanges suivant les directives qui lui sont données, transporte et peut enfourner les matières vitrifiables ;

Conducteur d'arches : surveille et règle la marche des appareils de cuisson ;

Coupeur à chaud ;

Coupeur sur four à bassin ;

Cueilleur au ferret 2^e degré : cueille le verre nécessaire à la réalisation de jambes, pieds, cordons, anses ou similaires façonnés à la main ou par le moule d'une machine ;

Démouleur, aide-presseur 2^e degré, qualité soignée en moyenne moulure et qualité courante en grosse moulure : démoule la pièce ; aide le presseur dans les manipulations qui lui incombent (pressé, pressé soufflé, aspiré soufflé) ;

Enfourneur-fondeur : enfourne les matières vitrifiables, effectue les manutentions au four ;

Monteur de moules : monte et règle les moules sur les presses ou sur les machines semi-automatiques ;

Nettoyeur-polisseur de moules : nettoie les moules au flexible et à la toile émeri, et les polit ;

Posteur d'éclairage débutant : cueille à la canne le verre nécessaire à la réalisation des différents types de postes, le marbre, le perce, participe à la production d'une place ;

Aide-potier 1^{er} degré : seconde le potier et fabrique certaines pièces ;

Presseur 1^{er} degré (presse ou autre machine) : coupe et presse dans un moule le verre apporté par le cueilleur ;

Rechauffeur-rebrûleur 1^{er} degré : présente la pièce au feu en vue d'une opération ultérieure ou pour la polir, aide l'ouvreur dans les manipulations qui lui incombent, imprime les pièces en petite et moyenne moulure.

c- Finition et parachèvement

Aide-polisseur sur machine à polir (ou à dépolir) à l'acide : lave, conditionne et manutentionne les pièces ;

Argenteur 2^e degré : argente sur machines des bouteilles et des récipients isolants ;

Boucheur 2^e degré : prépare le col et la douille sans ajuster l'un sur l'autre ;

Chanfreineur de bords de verre ;

Coupeur à froid ;

Décorateur, dépolisseur à l'acide 2^e degré : exécute des travaux courants et applique des techniques éprouvées ;

Dépontilleur 1^{er} degré ;

Fletteur ;

Graveur au jet de sable (en surface) : décore, en surface, des articles au moyen d'un jet de sable ;

Perçeur, scieur, tronçonneur, 2^e degré ;

Polisseur de bouchage 2^e degré : polit les pièces simples ;

Préparateur d'émaux ou de bains de dépolissage 1^{er} degré : assure les pesées et mélanges suivant les directives qui lui sont données ;

Rebrûleur de bords de verre ;

Réparateur 2^e degré : répare des bouteilles et des récipients isolants ;

Retoucheur-réparateur 3^e degré de décor, de taille, de gravure ;

Tailleur 2^e degré : polit et commence à tailler les parties très simples ébauchées, y compris les fonds en pontil ;

Vérificateur à l'eau chaude de la qualité thermique des bouteilles et des récipients isolants.

d- Conditionnement et magasin

Emballleur-conditionneur 1^{er} degré : assure les emballages courants en cadres, caisses, avec conditionnement, en vue de l'expédition.

e- Services généraux, administratifs ou techniques

Surveillant de centrale : assure la surveillance de la centrale thermique ou hydraulique ;

Employé aux écritures ;

Dactylo 1^{er} degré ;

Pointeau 1^{er} degré.

Niveau 3 - Échelon 3 b - Coefficient 145

Agent dont l'emploi correspond à des tâches analogues ou répétitives nécessitant des connaissances élémentaires et une adaptation préalable.

Ces tâches peuvent consister pour un emploi donné en un ensemble de tâches simples. Elles mettent en oeuvre des moyens connus et habituels dans le cadre de consignes permanentes ou précises, données par voie démonstrative ou orale.

a- Emplois communs

Conducteur de chariot automoteur 2^e degré ;

Conducteur de machines 2^e degré : règle et conduit la ou les machines et manutentionne les pièces ;

Choisisseur 2^e degré : contrôle la qualité en fonction de critères de choix variés et nombreux et décide de la destination des pièces ;

Conducteur de pont roulant : conduit un pont roulant, mais n'assure pas l'entretien ni les réparations ;

Régleur d'atelier : est chargé du montage et du réglage de différents dispositifs utilisés dans les ateliers.

b- Fabrication et annexes

Compositeur : assure toutes les pesées, effectue les mélanges, suivant les directives qui lui sont données, transporte et peut enfourner les matières vitrifiables ;

Aide-cueilleur de presse : assure le premier cueillage ;

Démouleur aide-presseur 3^e degré, qualité soignée grosse moulure et très soignée moyenne moulure (pressé, pressé soufflé, aspiré soufflé) ;

Étireur-calibreur : participe à l'étirage ;

Posteur d'éclairage : confectionne la poste qui sera recouverte par le souffleur, peut la recouvrir lui-même, dans le cas de " doublé ", doit savoir maillocher ;

Aide-potier 2^e degré : seconde le potier et fabrique certaines pièces ;

Presseur 2^e degré (presse ou autre machine) : coupe et presse dans un moule le verre apporté par le cueilleur ;

Releveur d'arches avec choix : assure le vidage de l'arche, vérifie les articles à la sortie de l'arche, détermine les causes de mise en rebut et décompte le travail des chantiers et met dans des caisses, dans des boîtes, dans des cartons ;

Releveur-trieur d'arche qualité soignée et très soignée (semi-automatique) ;

Réchauffeur-rebrûleur 2^e degré : est capable de réchauffer ou de rebrûler toutes pièces, aide l'ouvreur dans les manipulations qui lui incombent, imprime les pièces en grosse moulure ;

Quatrième souffleur (cueilleur à la canne) : cueille la quantité nécessaire à la confection de la paraison, de la poste, doit commencer à marbrer et à maillocher.

c- Finition et parachèvement

Boucheur 3^e degré : fore et rode sur les machines diamant : ébauche, taille, flette et chanfreine les douilles et les cols ;

Décorateur 3^e degré : exécute des travaux spéciaux, applique des nouvelles techniques ou est chargé du montage et du réglage des différents dispositifs utilisés dans les ateliers de décor ;

Dépolisseur à l'acide 3^e degré : exécute tous travaux de dépolissage et assure le maintien des bains ;

Dépontilleur 2^e degré : ébauche, taille et polit les fonds en pontil ;

Graveur au jet de sable (en profondeur) : décore en profondeur les objets de verre au moyen d'un jet de sable ;

Imprimeur-décalqueur : prépare le poste, imprime le calque (papier), conditionne et range les planches ;

Metteur-doseur au bain d'acide : met au bain d'acide les articles guillochés et préparés à la gravure, fait des dosages suivant les formules en sa possession ;

Polisseur à l'acide (pour tenir compte des conditions particulières de son travail, le polisseur à l'acide recevra un supplément de rémunération qui ne sera pas inférieur à la valeur de 10 points hiérarchiques) ;

Polisseur 3^e degré : polit les pièces taille simple, côtes plates, olives, côtes creuses ;

Préparateur d'émaux ou de bains de dépolissage 2^e degré : assure les pesées et mélanges suivant les directives qui lui sont données, tient à jour les mouvements de matières ;

Retoucheur-réparateur 4^e degré : retouche ou répare les défauts superficiels de toutes pièces ;

Tailleur d'ouvrage 3^e degré : taille les éléments peu rassemblés courts et peu creusés sur taille d'ouvrage ;

Tailleur d'ordinaire 3^e degré : taille les côtes simples ;

Tailleur de côtes plates 3^e degré : taille les côtes plates à l'exception des " têtes " et des jambes ;

Tourneur de pierre : profile et scelle de meules de grès et platine, et monte les roues de carborundum.

d- Conditionnement et magasin

Emballeur-conditionneur 2^e degré : assure tous emballages en cadres, caisses, avec conditionnement, en vue de l'expédition.

e- Services généraux, administratifs ou techniques

Dactylo 2^e degré ;

Dactylo facturière 1^{er} degré ;

Sténodactylo 1^{er} degré ;

Employé de comptabilité ;

Téléphoniste-standardiste télexiste ;

Aide de laboratoire ;

Calqueur.

Niveau 4 - Échelon 4 a - Coefficient 160

Agent dont l'emploi correspond à un travail qualifié, nécessitant des connaissances professionnelles satisfaisant aux exigences de l'emploi concerné et acquises, soit par une expérience pratique du métier, soit par une formation pouvant être sanctionnée par un diplôme ou un certificat équivalent.

Les connaissances mises en oeuvre dans l'exercice de ces emplois sont acquises par l'expérience pratique du métier ou correspondent à celles sanctionnées par un certificat d'aptitude professionnelle (C.A.P.) ou un diplôme équivalent obtenu dans le cadre de la formation permanente ou un brevet d'études professionnelles (B.E.P.).

Ces emplois nécessitent la mise en oeuvre d'équipements connus, habituels et variés.

Ils demandent une certaine initiative dans l'application des consignes données et requièrent des interventions appropriées dans le cadre de leur mode opératoire.

a- Emplois communs

Conducteur de chariot automoteur 3^e degré ;

Conducteur de machine 3^e degré.

b- Fabrication et annexes

Bouchonnier au ferret 1^{er} degré : fabrique par pressage au ferret, dans un moule, des bouchons, sans difficulté de fabrication ;

Chauffeur de four : assure la chauffe et la conduite du ou des fours, des arches, carcasses, mouffles, peut éventuel-

lement effectuer des enfournements ;

Cueilleur, presseur petite moulure et qualité courante moyenne moulure (pressé, pressé soufflé et aspiré soufflé) ;
Manchonier-calibreux (tubes à la machine) : assure le débit du verre sur le manchon ainsi que l'étirage, le calibrage et l'épaisseur du tube ; surveille les étireuses et procède au réglage et au changement du bras de coupes ;

Ouvreur 1^{er} degré : ouvre au fer ou à la palette les pièces moulées après réchauffage et sans mise en forme importante ;

Potier 1^{er} degré ;

Posteur d'éclairage : confectionne les postes de toutes formes, cueille le verre, mailloche et peut souffler ;

Troisième souffleur de paraison et de gobelets (carreur) : cueille, marbre, mailloche, souffle et moule la paraison ;

Souffleur d'assortiment (troisième et quatrième souffleur) : cueille les postes, les mailloche et cueille le verre destiné à la fabrication de la pièce, dont le maillochage et le soufflage seront effectués par le premier et le deuxième souffleur.

c- Finition et parachèvement

Boucheur 4^e degré : rode les douilles de bouchons à la main, fore au carbo sur machine, assure la vérification du bouchage ;

Boucheur à l'émeri : ajuste le col du flacon et de la douille du bouchon pour assurer le bouchage convenable à tous flacons à la pince, à l'automatique et semi-automatique, sauf les cols courts.

Contrôleur (tubes machine) : procède au réglage de la coupe et du rebrûlage et contrôle l'exécution des consignes de choix ; établit le compte des produits emballés et de rebuts.

Décorateur 4^e degré : réalise tous travaux de décor, exécute la mise en place de nouvelles techniques ;

Graveur à la roue 1^{er} degré : grave et polit les éléments simples, en particulier les gravures d'ornement. Ne fait dans les sujets, que les parties où le relief ne joue pas un rôle prépondérant ;

Chef polisseur 4^e degré : est capable de polir toutes les tailles sur petites et moyennes pièces ;

Polisseur sur machine à polir (ou à dépolir) à l'acide : conduit la machine, est responsable de l'ensemble des opérations, assure le dosage et la neutralisation des bains ;

Retoucheur-réparateur 5^e degré : doit être capable de retoucher ou de réparer les défauts de toutes pièces ;

Tailleur d'ouvrage 4^e degré : taille les éléments creux, simples, comportant de longs biseaux sur taille d'ouvrage, peut tailler directement avec un outil diamanté sans ébauche préalable ;

Tailleur d'ordinaire 4^e degré : taille les biseaux en taille ordinaire, ébauche et taille les travaux simples, peut tailler directement avec un outil diamanté sans ébauche préalable.

d- Conditionnement et magasin

Néant.

e- Services généraux, administratifs ou techniques

Fournaliste-maçon 1^{er} degré : doit être capable de tracer, scier les briques selon les plans et les assembler, de préparer les outils et matériaux appropriés, de manutentionner les pièces diverses de four en choisissant les moyens et les matériels les mieux adaptés ;

Mécanicien-régleur de machines 1^{er} degré ;

Pointeau 2^e degré ;

Employé de service commercial, administratif, de contentieux, de technique, d'exploitation, etc. ;

Sténodactylo 2^e degré ;

Dactylo facturière 2^e degré ;

Aide-comptable 1^{er} degré ;

Employé technique 1^{er} degré.

Niveau 4 - Échelon 4 b - Coefficient 175

Agent dont l'emploi correspond à un travail qualifié, nécessitant des connaissances professionnelles satisfaisant aux exigences de l'emploi concerné et acquises, soit par une expérience pratique du métier, soit par une formation pouvant être sanctionnée par un diplôme ou un certificat équivalent.

Ces emplois nécessitent une pratique confirmée du métier. Ils demandent la mise en oeuvre de moyens et d'application diversifiés.

Ils exigent des initiatives permettant d'adapter des instructions et des consignes générales permanentes et requièrent

des interventions appropriées.

Selon la spécialité, ces emplois peuvent nécessiter la coordination et le contrôle des moyens d'exécution en vue d'une production à atteindre.

a- Emplois communs

Néant.

b- Fabrication et annexes

Bouchonnier à la main : fabrique des bouchons soit par soufflage au banc, soit à la mailloche, soit à la pince ;

Bouchonnier au ferret 2^e degré : fabrique tous bouchons par pressage au ferret ;

Cueilleur, presseur qualité courante grosse moulure et qualité soignée moyenne moulure (pressé, pressé soufflé, aspiré soufflé) ;

Flaconnier : souffle les flacons ou bouteilles au fixe et au tourné ;

Ouvreur de flacons à la pince 2^e degré : prépare le col des flacons à l'ouverture convenable ;

Ouvreur 2^e degré (chef de place) : ouvre les pièces moulées après réchauffage (pièces de difficulté moyenne) ;

Poseur d'anses sur pièces d'assortiment ;

Conducteur de fours : règle la marche de plusieurs gazogènes et fours et s'occupe des opérations de fusion ;

Chef de place moulure : met en forme l'article après démoulage ;

Potier 2^e degré ;

Souffleur d'assortiment (2^e souffleur) : mailloche, façonne et souffle ;

Premier souffleur, poseur de jambe : pose et façonne les jambes sur les verres à calottes et sur les vases ;

Deuxième souffleur, poseur de pied : pose et façonne les pieds sur les verres à calotte et sur les vases ;

Souffleur d'éclairage : cueille sur poste doublé ou non, mailloche et souffle des pièces de moins de 300 millimètres de diamètre ;

Souffleur de verre de lampes et assimilé : cueille, mailloche, souffle et moule en moules multiples.

c- Finition et parachèvement

Chef boucheur : fait toutes opérations de bouchage main ou machine au clair et à l'émeri ;

Contrôleur de qualité (tubes machine) : contrôle la qualité du produit suivant le cahier des charges, établit des statistiques simples ;

Graveur à la roue 2^e degré : exécute tous les travaux de gravure de moyenne difficulté ;

Chef polisseur 5^e degré : polit toutes les pièces y compris les grosses pièces d'ouvrage ;

Retoucheur-réparateur 6^e degré : retouche et répare toutes pièces, y compris la modification de la pièce ;

Tailleur d'ouvrage 5^e degré : taille les éléments les plus fins, très rassemblés, nécessitant régularité et symétrie (diamants, rosaces, etc.), exécute toutes les tailles creuses ;

Tailleur d'ordinaire 5^e degré : compasse, trace, ébauche toutes les tailles ordinaires, exécute toutes les pièces suivant modèles, croquis ou dessins ;

Tailleur de côtes plates 5^e degré : compasse, trace, ébauche toutes les côtes plates, exécute toutes pièces suivant modèles, croquis ou dessins.

d- Conditionnement et magasin

Néant.

e- Services généraux, administratifs ou techniques

Journaliste-maçon 2^e degré : effectue des montages d'ensemble d'après les directives du bureau d'études et de son chef ;

Mécanicien régleur de machine 2^e degré ;

Pointeau-payeur ;

Employeur qualifié de service commercial, administratif, contentieux, technique, d'exploitation, etc., 1^{er} degré ;

Aide-comptable 2^e degré ;

Aide-chimiste ;

Dessinateur détaillant ;

Employé technique 2^e degré.

Niveau 4 - Échelon 4 c - Coefficient 190

Agent dont l'emploi correspond à un travail qualifié, nécessitant des connaissances professionnelles satisfaisant aux exigences de l'emploi concerné et acquises soit par une expérience pratique du métier, soit par une formation pouvant être sanctionnée par un diplôme ou un certificat équivalent.

Les connaissances mises en oeuvre dans l'exercice de ces emplois correspondent normalement à celles sanctionnées par un brevet professionnel (B.P.).

Ces emplois nécessitent des connaissances professionnelles confirmées acquises par une longue pratique du métier. Ils demandent la mise en oeuvre de moyens et d'applications très diversifiés.

Dans le cadre des consignes générales de travail, ils exigent des initiatives au niveau des modes opératoires, des moyens d'exécution et du contrôle des résultats.

Ils supposent animation et coordination de l'action des membres de l'équipe.

a- Emplois communs

Néant.

b- Fabrication et annexes

Cueilleur, presseur qualité soignée grosse moulure et qualité très soignée moyenne moulure (pressé, pressé soufflé, aspiré soufflé) ;

Flaconnier à la canne et à la palette : souffle tous flacons à la canne et à la palette ;

Ouvreur 3^e degré (chef de place) : forme et ouvre toutes les pièces moulées après réchauffage ;

Chef de place (ou de grand place) : rogne aux ciseaux, ouvre et forme toutes pièces soufflées ou pressées, pose les jambes et les pieds, les anses et les cordons sur l'assortiment ; il a la responsabilité de son équipe, de son pot et du matériel de sa place ;

Chef de place d'assortiment ;

Potier 3^e degré : fabrique les creusets ou les pots sous les ordres du responsable de la poterie ;

Souffleur d'éclairage : cueille sur poste doublée ou non, mailloche et souffle les pièces de plus de 300 millimètres ;

Souffleur de grand place (1^{er} souffleur) : mailloche, façonne et souffle la paraison cueillie par les 3^e et 4^e souffleurs.

c- Finition et parachèvement

Graveur à la roue 3^e degré : met en place le dessin, exécute les gravures fines et les parties les plus profondes ;

Tailleur d'ouvrage 3^e degré : met en place le dessin, compasse, trace, ébauche toutes les tailles. Exécute toutes les pièces suivant modèles, croquis ou dessins.

d- Conditionnement et magasin

Néant.

e- Services généraux, administratifs et techniques

Fournailiste-maçon 3^e degré : connaît les réfractaires utilisés dans la construction des fours ; monte seul un four selon les plans établis par le bureau d'études, met en oeuvre les ciments réfractaires. Doit savoir diriger le travail et la formation des fournailistes sous ses ordres. Il prévoira et signalera les réparations éventuelles et tiendra l'inventaire mensuel de stocks et des réfractaires ;

Employé qualifié de service commercial, administratif, contentieux, technique, d'exploitation, etc., 2^e degré ;

Sténo-dactylo secrétaire ;

Comptable 1^{er} degré ;

Agent technique de laboratoire 1^{er} degré ;

Dessinateur d'exécution.

Description des emplois et des fonctions correspondantes

Maîtres ouvriers

Niveaux	Échelons
5	5 a

Niveaux	Échelons
5	5 b
5	5 c

T.A.M.

Niveaux	Échelons
5	5 a
5	5 b
5	5 c
6	6 a
6	6 b
6	6 c
6	6 d

Cadres et ingénieurs

Niveaux	Échelons
7	7 a
7	7 b
7	7 c
7	7 d
8	8 a
8	8 b
8	8 c
8	8 d
9	9 a
9	9 b

Maîtres ouvriers, techniciens et agents de maîtrise

Le maître ouvrier se caractérise par sa capacité à réaliser des travaux de haute valeur technique qui exigent des connaissances pratiques et technologiques confirmées.

Le technicien se caractérise par sa capacité à mettre en oeuvre des connaissances professionnelles notamment : techniques, administratives, comptables, commerciales, lui permettant d'atteindre des objectifs définis.

Il exerce des fonctions qui nécessitent un apport personnel d'interprétation, de conception et d'organisation.

L'agent de maîtrise se caractérise par les capacités professionnelles et qualités humaines nécessaires pour assumer les responsabilités d'encadrement, c'est-à-dire techniques, et de commandement dans les limites de la délégation qu'il a reçue.

Il exerce des fonctions qui nécessitent un apport personnel d'interprétation, de conception et d'organisation.

NIVEAU	ÉCHELON		MAÎTRE OUVRIER
5			Agent dont l'emploi consiste à réaliser des travaux hautement qualifiés qui exigent des connaissances pratiques et technologiques confirmées et étendues acquises par une longue expérience professionnelle. Il a, selon sa spécialité, la responsabilité de l'activité de son équipe.
5	5 a	205	Il met en oeuvre des moyens connus ou adaptés dans des applications variées dont certaines, délicates et complexes du fait des difficultés techniques, doivent être combinées en fonction des résultats à atteindre. Le salarié ayant le titre Un des meilleurs ouvriers de France entre dans cet échelon.
5	5 b	220	Il est capable de prendre des initiatives pour préciser les instructions et les modes opératoires. Il aménage les moyens d'exécution. Il contrôle les résultats de l'ensemble des opérations.
5	5 c	230	Il est, en plus des fonctions exercées ci-dessus, moniteur de formation professionnelle continue.

À ces échelons figurent notamment :

- ouvrier de grand place d'assortiment : rogne aux ciseaux, ouvre et forme toutes pièces soit soufflées, soit pressées, fait des becs, pose les anses et les tubulures, exécute de sa propre initiative toutes les pièces suivant modèles et croquis ;
- graveur à la roue 4^e degré : met en place le dessin, exécute toutes gravures modelées et profondes.

Techniciens, niveau 5

NIVEAU	ÉCHELON		TECHNICIEN
5			Agent dont l'emploi consiste, à partir d'instructions précises et détaillées et d'informations fournies sur le mode opératoire et les objectifs, à : — exécuter des travaux comportant l'analyse et l'exploitation d'informations ; — appliquer les règles d'une technique déterminée ; — mettre en oeuvre des procédés connus ou conformes au modèle indiqué ; — avoir éventuellement la responsabilité du travail exécuté par un personnel de qualification moindre.
	5 a	205	Agent dont l'emploi exige des connaissances techniques et générales d'un niveau équivalent à celui du brevet de technicien (B.T.) ou bac de technicien (B.T.n.) acquises par une formation spécifique ou par une expérience pratique équivalente.
	5 b	220	Agent dont l'emploi exige les connaissances techniques et générales du coefficient précédent. Sa compétence professionnelle et son expérience pratique doivent lui permettre de prendre des décisions pour adapter ses interventions dans des circonstances variées.
	5 c	230	Agent ayant des connaissances professionnelles et une expérience étendue lui permettant de prendre des décisions dans des circonstances complexes et variées. Il peut être appelé dans sa spécialité à exercer un contrôle technique sur des agents de classification inférieure.

Niveaux 5a, 5b, 5c

	5 a	5 b	5 c
Chronométrateur	X		
Agent de préparation du travail	X	X	
Caissier payeur		X	
Chef de paie		X	
Agent technique de laboratoire 2 ^e degré, 1 ^{er} échelon		X	
Agent d'études du travail 1 ^{er} degré		X	
Dessinateur de petites études		X	
Dessinateur de modèles et décors		X	
Dessinateur en publicité		X	
Secrétaire	X	X	X
Comptable 2 ^e degré		X	X
Chimiste 1 ^{er} degré			X
Contrôleur de qualité			X

Agents de maîtrise, niveau 5

NIVEAU	ÉCHELON		AGENT DE MAÎTRISE
5			<p>Agent dont l'emploi consiste, à partir d'objectifs et d'un programme clairement définis, d'instructions précises et détaillées, avec des moyens adaptés et connus, en la responsabilité de l'activité d'un groupe.</p> <p>Cette responsabilité implique de :</p> <ul style="list-style-type: none"> — répartir et affecter les tâches aux exécutants, donner les instructions utiles, conseiller et faire toutes observations appropriées ; — assurer les liaisons nécessaires à l'exécution du travail et contrôler la réalisation (conformité et délais) ; — veiller à l'application concrète des consignes d'hygiène et de sécurité ; — transmettre et expliquer les informations professionnelles ascendantes et descendantes intéressant le personnel ; — accueillir les nouveaux embauchés et veiller à leur adaptation.
	5 a	205	<p>Agent assurant d'une façon permanente l'encadrement d'une équipe d'agents de niveau II.</p> <p>Il assure la conduite de travaux nécessitant des décisions d'adaptation.</p> <p>Il peut exceptionnellement prendre directement part à l'exécution du travail.</p> <p>L'emploi exige des connaissances techniques et générales d'un niveau équivalent à celui du brevet de technicien (BT) ou bac de technicien (BTn) acquises par une formation spécifique ou par une expérience pratique équivalente.</p>

NIVEAU	ÉCHELON		AGENT DE MAÎTRISE
	5 b	220	Agent assurant l'encadrement d'un groupe pouvant comporter du personnel classé aux niveaux II et III. Il répartit le travail et s'assure de l'application des consignes. Il assure la conduite de travaux nécessitant des interventions techniques portant sur des modes opératoires et les méthodes de vérification.
	5 c	230	Agent assurant l'encadrement d'un groupe pouvant comporter du personnel classé aux niveaux II, III et IV et des agents de maîtrise de classification inférieure dont il coordonne et contrôle l'activité. Il est responsable de l'organisation et de la répartition du travail de son groupe. Il veille à l'application des consignes. Il assure la conduite de travaux pour lesquels l'obtention des résultats fait appel à des solutions diversifiées et nécessitant des adaptations.

Techniciens, niveau 6

NIVEAU	ÉCHELON		TECHNICIEN
6			À partir d'instructions de caractère général portant sur des méthodes connues ou indiquées, avec une certaine initiative sur le choix des moyens à mettre en oeuvre et sur la succession des étapes, sa mission consiste à : — exécuter des travaux administratifs ou techniques d'exploitation complexes ou d'études d'une partie d'ensemble ; — appliquer des règles d'une technique connue ; — avoir des initiatives portant sur le choix des méthodes, procédés ou moyens habituels, éventuellement les adapter en fonction des contraintes, voire, le cas échéant, les modifier ; — avoir la responsabilité technique du travail exécuté par un personnel de qualification moindre.
	6 a 6 b 6 c 6 d	245 260 275 290	Agent dont la fonction exige des connaissances techniques et générales d'un niveau équivalent à celui du diplôme universitaire de technologie (D.U.T.) ou du brevet de technicien supérieur (B.T.S.) acquise par une formation spécifique ou par une expérience pratique équivalente. Il intervient dans des cas inhabituels ou difficiles. Il est apte à proposer des modifications des méthodes ou des procédures existantes.

Niveaux 6a, 6b, 6c, 6d

	6 a	6 b	6 c	6 d
Dessinateur d'études 1 ^{er} degré	X			
Chef de section comptable 1 ^{er} degré	X			
Infirmière diplômée d'État	X			
Assistante sociale diplômée d'État	X			
Agent d'étude du travail 2 ^e degré.		X		
Agent technique de laboratoire 2 ^e degré, 2 ^e échelle		X		
Dessinateur d'études 2 ^e degré		X		
Chef de section comptable 2 ^e degré			X	
Chimiste 2 ^e degré			X	

	6 a	6 b	6 c	6 d
Dessinateur projeteur ou principal 1 ^{er} degré			X	
Dessinateur projeteur ou principal 2 ^e degré				X

Agents de maîtrise, Niveau 6

NIVEAU	ÉCHELON		AGENT DE MAÎTRISE
6			<p>À partir d'objectifs et d'un programme d'instructions précisant les conditions d'organisation, avec les moyens dont il dispose ; il est responsable directement ou par l'intermédiaire d'agents de maîtrise de qualification moindre, de l'activité de personnels des niveaux 2 à 5 inclus.</p> <p>Cette responsabilité implique de :</p> <ul style="list-style-type: none"> — faire réaliser les programmes définis en recherchant la bonne utilisation du personnel et des moyens dont il dispose ; donner les instructions adaptées et en contrôler l'exécution ; — décider et appliquer les mesures correctrices nécessaires pour faire respecter les normes qualitatives et quantitatives d'activité ; — participer à l'accueil du personnel nouveau et veiller à son adaptation. Il apprécie les compétences manifestées au travail, propose toutes mesures individuelles propres à promouvoir l'évolution et la promotion des personnels ; — imposer le respect des dispositions relatives à la sécurité et à l'hygiène, en promouvoir l'esprit ; — rechercher et proposer des améliorations à apporter dans le domaine des conditions de travail ; — transmettre et expliquer les informations professionnelles dans les deux sens.
	6 a 6 b 6 c 6 d	245 260 275 290	<p>Agent dont la fonction exige des connaissances techniques et générales d'un niveau équivalent à celui du Diplôme universitaire de technologie (D.U.T.) ou du Brevet de technicien supérieur (B.T.S.) acquises par une formation spécifique ou par une expérience pratique équivalente.</p> <p>Il assure l'encadrement d'un groupe qui peut comprendre des agents du niveau V.</p> <p>Il assure la conduite de travaux qui peuvent l'amener à mettre en oeuvre des solutions inhabituelles pour atteindre des objectifs.</p>

Cadres et ingénieurs

Cadres et ingénieurs, Niveau 7

NIVEAU	ÉCHELON		CADRES ET INGÉNIEURS
7			<p>À ce niveau sont classés :</p> <ul style="list-style-type: none"> — les cadres débutants ayant normalement une formation du niveau I ou II de l'éducation nationale (circulaire ministérielle du 11 juillet 1967) ; — l'ingénieur diplômé dans les termes de la loi du 10 juillet 1934 ou du décret du 10 octobre 1937 ; — les agents de maîtrise ou techniciens en raison de leurs qualités et leurs aptitudes dans les domaines humain, professionnel. <p>Ils doivent avoir des compétences en matière de gestion et auront l'esprit d'initiative et de décision, dans le cadre d'orientations qui leur seront définies.</p> <p>En vue d'atteindre ces orientations, le cadre exercera sa compétence acquise par formation spécifique ou par expérience en prenant les initiatives nécessaires et répondra, devant un cadre supérieur, ou dans des entreprises moins grandes, devant l'employeur hiérarchiquement des résultats d'ensemble de son secteur d'activité.</p> <p>Les divers coefficients prévus peuvent être attribués à des cadres :</p> <ul style="list-style-type: none"> — ayant la responsabilité de la conduite d'un groupe ou de plusieurs groupes importants de techniciens, d'agents de maîtrise et d'ouvriers et qui doivent avoir des compétences dans les domaines techniques, économiques et humains ; — ou mettant en oeuvre des connaissances approfondies dans un des domaines suivants : scientifique, technique, juridique, économique, financier, commercial, social, organisation, relations publiques, etc.
	7 a 7 b 7 c 7 d	315 330 345 385	<p>Le positionnement d'un cadre à l'un de ces coefficients sera établi en tenant compte des connaissances, des compétences et de l'expérience requises, de la complexité et de la diversité des situations du degré d'autonomie et de l'importance des entreprises.</p> <p>7 a - Ingénieurs ou cadres ayant moins d'un an de pratique professionnelle.</p> <p>7 b - Ingénieurs ou cadres après un an de pratique professionnelle.</p> <p>7 c - Ingénieurs ou cadres après deux ans de pratique professionnelle.</p> <p>7 d - Ingénieurs ou cadres après cinq ans de pratique professionnelle.</p>

Cadres et ingénieurs, Niveaux 8 et 9

NIVEAU	ÉCHELON		CADRES ET INGÉNIEURS
8			<p>À ce niveau se situent les cadres ou ingénieurs confirmés administratifs, techniques ou commerciaux.</p>
	8 a 8 b 8 c 8 d	440 490 550 660	<p>Ingénieurs ou cadres administratifs, techniques ou commerciaux, généralement placés sous les ordres d'un chef de service ou de l'employeur dans les établissements à structure simple. Ils ont à diriger et à coordonner les travaux des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise ou cadres de positions repères à coefficients moins élevés placés sous leur autorité.</p> <p>Ingénieurs ou cadres ayant une compétence spécifique ou des responsabilités équivalentes.</p> <p>Suivant le degré de responsabilité, cette catégorie comporte quatre échelons tenant compte de la complexité et de la diversité des situations, des connaissances, des compétences et de l'expérience requises.</p>

NIVEAU	ÉCHELON		CADRES ET INGÉNIEURS
9			À ce niveau se situent les cadres dont la fonction comporte de très larges initiatives et responsabilités.
	9 a 9 b	770 880	Ces postes comportent de très larges initiatives et responsabilités et impliquent une compétence élevée en raison de la nature des fonctions, de la nécessité d'une coordination entre plusieurs services ou de l'importance de l'établissement.

Illustrations de classement - Filières ouvriers

a) emplois communs

EMPLOIS	CATÉGORIES							
	2 A 115	2 B 125	3 A 135	3 B 145	4 A 160	4 B 175	4 C 190	5 a, b, c 205, 220, 230
Aide-magasinier	X	X						
Approvisionneur de poste de travail	X							
Chargeur			X					
Choisisseur			1 ^{er} degré	2 ^e degré				
Conducteur de chariot automoteur			1 ^{er} degré	2 ^e degré	3 ^e degré			
Conducteur de machine			1 ^{er} degré	2 ^e degré	3 ^e degré			
Conducteur de pont roulant				X				
Manoeuvre, manutentionnaire	X	X						
Régleur d'atelier				X				
Releveur de poste de travail	X							
Servant de machine		X						
Trieur vérificateur	1 ^{er} degré	2 ^e degré	3 ^e degré					

b) fabrication et annexes

EMPLOIS	CATÉGORIES							
	2 A	2 B	3 A	3 B	4 A	4 B	4 C	5
Aide-cueilleur de presse				X				
Aide-potier			1 ^{er} degré	2 ^e degré				
Aide de verrerie	X	X						
Apprenti-posteur d'éclairage		X						
Attacheur, empontilleur		X						
Bouchonnier au ferret					1 ^{er} degré	2 ^e degré		
Bouchonnier à la main						X		
Briquetier			X					
Chauffeur de four					X			
Cueilleur au ferret		1 ^{er} degré	2 ^e degré					

EMPLOIS	CATÉGORIES							
Cueilleur-presseur					X	X	X	
Chef de place ou de grand place							X	
Chef de place d'assortiment							X	
Chef de place moulure						X		
Conducteur de fours						X		
Compositeur			X	X				
Conducteur d'arches			X					
Coupeur à chaud			X					
Coupeur sur four à bassin			X					
Démouleur, aide-presseur		1 ^{er} degré	2 ^e degré	3 ^e degré				
Détacheur		X						
Étireur calibreur				X				
Enfourneur		X	+ fon- deur					
Flaconnier						X		
Flaconnier à la canne et à la palette							X	

b) fabrication et annexes (suite)

EMPLOIS	CATÉGORIES							
	2 A	2 B	3 A	3 B	4 A	4 B	4 C	5
Grand Gamin	X							
Graveur à la roue 4 ^e degré								X
Manchonier-calibreur (tubes à la machine)					X			
Monteur de moules			X					
Nettoyeur-farteur		X						
Nettoyeur de moules	X							
Nettoyeur-polisseur de moules			X					
Ouvreur					1 ^{er} degré	2 ^e degré	3 ^e degré	
Ouvreur de grand place d'assortiment								X
Ouvreur de flacons à la pince						2 ^e degré		
Porte-metteur à l'arche	X							
Poseur d'anses sur pièces d'assortiment						X		
Posteur d'éclairage			débutant	X	X			
Potier					1 ^{er} degré	2 ^e degré	3 ^e degré	
Presseur			1 ^{er} degré	2 ^e degré				
Réchauffeur-rebrûleur			1 ^{er} degré	2 ^e degré				
Releveur d'arches	X			avec choix				
Releveur-trieur d'arches				X				

EMPLOIS	CATÉGORIES							
Releveur tubes machine	X							
1 ^{er} souffleur, poseur de jambes						X		
2 ^e souffleur, poseur de pieds						X		
4 ^e souffleur, cueilleur à la canne				X				
Souffleur d'assortiment					X	X		
Souffleur d'éclairage						X	X	
3 ^e souffleur de paraison					X			
Souffleur de verre, de lampe et assimilé						X		
Souffleur de grand place							X	
Tendeur de moules	X							
Trieur de groisil	X							

c) finition et parachèvement

EMPLOIS	CATÉGORIES							
	2 A	2 B	3 A	3 B	4 A	4 B	4 C	5
Aide-polisseur sur machine à polir			X					
Argenteur		1 ^{er} degré	2 ^e degré					
Boucheur		1 ^{er} degré	2 ^e degré	3 ^e degré	4 ^e degré			
Boucheur à l'émeri					X			
Chanfreineur de bords de verre			X					
Chef boucheur						X		
Chef polisseur					4 ^e degré	5 ^e degré		
Contrôleur de qualité (tubes machine)						X		
Contrôleur de tubes machine					X			
Coupeur à froid			X					
Décorateur, dépolisseur à l'acide		1 ^{er} degré	2 ^e degré	3 ^e degré	4 ^e degré			
Découpeur, poseur de décalcomanies	X							
Dépolisseur, marqueur au jet de sable		X		X				
Dépointilleur			1 ^{er} degré	2 ^e degré				
Ébaucheur, ébarbeur, dépointilleur sur tour, sur platine, sur bandes		X						
Encolleur, poudreur, graniteur	X							
Essuyeur, nettoyeur	X							
Fletteur			X					
Graveur à la roue					1 ^{er} degré	2 ^e degré	3 ^e degré	4 ^e degré
Graveur au jet de sable			X	X				
Imprimeur, décalqueur				X				
Laveur de flacons, carafes et autres articles	X							

EMPLOIS	CATÉGORIES							
Laveur à l'acide (ou détergents)		X						
Metteur-doseur au bain d'acide				X				
Monteur-assembleur de lampes	X							
Monteur de bouteilles et récipients isolants	X							

c) finition et parachèvement (suite)

EMPLOIS	CATÉGORIES							
	2 A	2 B	3 A	3 B	4 A	4 B	4 C	5
Perceur-scieur, tronçonneur		1 ^{er} degré	2 ^e degré					
Polisseur				3 ^e degré				
Polisseur à l'acide				X				
Polisseur de bouchage		1 ^{er} degré	2 ^e degré					
Polisseur sur machine à polir (ou à dépolir) à l'acide					X			
Préparateur d'émaux ou de bain de dépolissage			1 ^{er} degré	2 ^e degré				
Rebrûleur de bords de verre			X					
Réparateur		1 ^{er} degré	2 ^e degré					
Retoucheur-réparateur de décor, de taille, de gravure, etc.	1 ^{er} degré	2 ^e degré	3 ^e degré	4 ^e degré	5 ^e degré	6 ^e degré		
Signeur à la main		X						
Tailleur, polisseur, satineur, dépolisseur au bain d'acide, décorateur, boucheur, platineur		1 ^{er} degré	2 ^e degré	3 ^e degré				
Tailleur, polisseur, décorateur, boucheur, platineur, lustreur, Brosseur, défumeur : débutants	X							
Tailleur d'ouvrage				3 ^e degré	4 ^e degré	5 ^e degré	6 ^e degré	
Tailleur d'ordinaire				3 ^e degré	4 ^e degré	5 ^e degré		
Tailleur de côtes plates				3 ^e degré		5 ^e degré		
Tourneur de pierre				X				
Traceur, compasseur avant taille	X							
Trieur de tubes à la main		X						
Vérificateur à l'eau chaude			X					

d) conditionnement et magasin

EMPLOIS	CATÉGORIES							
	2 A	2 B	3 A	3 B	4 A	4 B	4 C	5
Emballeur	1 ^{er} degré	2 ^e degré						
Emballeur-conditionneur			1 ^{er} degré	2 ^e degré				
Enveloppeur, empaqueteur, monteur de boîtes	X							

EMPLOIS	CATÉGORIES							
Étiquetier	X							
Monteur de caisse		X						

e) services généraux, administratifs et techniques

EMPLOIS	CATÉGORIES							
	2 A	2 B	3 A	3 B	4 A	4 B	4 C	5
Fournaliste-maçon					1 ^{er} degré	2 ^e degré	3 ^e degré	
Mécanicien-régleur					1 ^{er} degré	2 ^e degré		
Surveillant de centrale			X					

Illustrations de classement - Filières E.T.A.M.

Coefficients 2 à 4

EMPLOIS	coefficient	
Personnel de nettoyage : travaux courants	2 a	115
Agent de liaison	2 a	115
Tireur de plans	2 a	115
Garçon de course	2 a	115
Veilleur de nuit	2 a	115
Employé aux archives	2 a	115
Gardien portier	2 a	115
Personnel de nettoyage : gros travaux	2 b	125
Dactylo débutante	2 b	125
Huissier	2 b	125
Dactylo 1 ^{er} degré	3 a	135
Employé aux écritures	3 a	135
Pointeau 1 ^{er} degré	3 a	135
Dactylo 2 ^e degré	3 b	145
Dactylo facturière 1 ^{er} degré	3 b	145
Sténo-dactylo 1 ^{er} degré	3 b	145
Téléphoniste standardiste 1 ^{er} degré	3 b	145
Employé de comptabilité	3 b	145
Téléphoniste standardiste 2 ^e degré	3 b	145
Aide de laboratoire	3 b	145
Calqueur	3 b	145
Employé technique 1 ^{er} degré	4 a	160
Dactylo facturière 2 ^e degré	4 a	160

EMPLOIS	coefficient	
Sténo-dactylo 2 ^e degré	4 a	160
Aide-comptable 1 ^{er} degré	4 a	160
Employé service commercial, administratif, contentieux, technique, d'exploitation, etc.	4 a	160
Pointeau 2 ^e degré	4 a	160
Employé technique 2 ^e degré	4 b	175
Employé service commercial, administratif, contentieux, technique, d'exploitation, etc., qualifié 1 ^{er} degré	4 b	175
Pointeau payeur	4 b	175
Aide-comptable 2 ^e degré	4 b	175
Aide-chimiste	4 b	175
Dessinateur détaillant	4 b	175
Agent technique de laboratoire 1 ^{er} degré	4c	190
Employé qualifié 2 ^e degré	4c	190
Sténo-dactylo secrétaire	4c	190
Comptable 1 ^{er} degré	4c	190
Dessinateur d'exécution	4c	190

Coefficients 5 et 6

EMPLOIS	coefficient	
Secrétaire	5a	205
Agent de préparation du travail	5a	205
Chronométrateur	5a	205
Secrétaire	5b	220
Agent de préparation du travail	5b	220
Caissier payeur	5b	220
Chef de paie	5b	220
Comptable 2 ^e degré	5b	220
Agent technique de laboratoire 2 ^e degré - 1 ^{er} échelon	5b	220
Agent d'étude du travail 1 ^{er} degré	5b	220
Dessinateur de petites études	5b	220
Dessinateur de modèles et décors	5b	220
Dessinateur en publicité	5b	220
Secrétaire	5c	230
Chimiste 1 ^{er} degré	5c	230
Comptable 2 ^e degré	5c	230
Contrôleur de qualité	5c	230
Infirmière diplômée	6a	245
Assistante sociale diplômée	6a	245

EMPLOIS	coefficient	
Dessinateur d'études 1 ^{er} degré	6a	245
Chef de section comptable 1 ^{er} degré	6a	245
Agent technique de laboratoire 2 ^e degré - 2 ^e échelon	6b	260
Agent d'études 2 ^e degré	6b	260
Dessinateur d'études 2 ^e degré	6b	260
Chef de section comptable 2 ^e degré	6c	275
Chimiste 2 ^e degré	6c	275
Dessinateur projecteur ou dessinateur principal 1 ^{er} degré	6c	275
Dessinateur projecteur ou dessinateur principal 2 ^e degré	6d	290

Annexe II

"Barèmes des primes d'ancienneté"

Barèmes au 1^{er} décembre 1991

Accord du 9 octobre 1991

[Étendu par arrêté du 23 janvier 1992, JO 1^{er} mars 1992]

Valeur du point K 100 = 18, 40 F.

1. Base 169 heures

Coefficient	Salaire Minimum hiérarchique mensuel	Après 3 ans 3%	Après 6 ans 6%	Après 9 ans 9%	Après 12 ans 12%	Après 15 ans 15%
115	3 576,04	107,28	214,56	321,84	429,12	536,41
125	3 886,--	116,61	233,22	349,83	466,44	583,05
135	4 197,96	125,94	251,88	377,82	503,76	629,69
145	4 508,92	135,27	270,54	405,80	541,07	676,34
160	4 975,36	149,26	298,52	447,78	597,04	746,30
175	5 441,80	163,25	326,51	489,76	653,02	816,27
190	5 908,24	177,25	354,49	531,74	708,99	886,24
205	6 374,68	191,24	382,48	573,72	764,96	956,20
220	6 841,12	205,23	410,47	615,70	820,93	1 026,17
230	7 152,08	214,56	429,12	643,69	858,25	1 072,81
245	7 618,52	228,56	457,11	685,67	914,22	1 142,78
260	8 084,96	242,55	485,10	727,65	970,20	1 212,74
275	8 551,40	256,54	513,08	769,63	1 026,17	1 282,71
290	9 017,84	270,54	541,07	811,61	1 082,14	1 352,68

2. Base 169 H 65/100

Coefficient	Salaire Minimum hiérarchique mensuel	Après 3 ans 3%	Après 6 ans 6%	Après 9 ans 9%	Après 12 ans 12%	Après 15 ans 15%
115	3 589,79	107,69	215,39	323,08	430,77	538,47
125	3 901,95	117,06	234,12	351,18	468,23	585,29
135	4 214,11	126,42	252,85	379,27	505,69	632,12
145	4 526,26	135,79	271,58	407,36	543,15	678,94
160	4 994,50	149,84	299,67	449,51	599,34	749,18
175	5 462,73	163,88	327,76	491,65	655,53	819,41
190	5 930,96	177,93	355,86	533,79	711,72	889,64
205	6 399,20	191,98	383,95	575,93	767,90	959,88
220	6 867,43	206,02	412,05	618,07	824,09	1 030,11
230	7 179,59	215,39	430,78	646,16	861,55	1 076,94
245	7 647,82	229,43	458,87	688,30	917,74	1 147,17

Coefficient	Salaire Minimum hiérarchique mensuel	Après 3 ans 3%	Après 6 ans 6%	Après 9 ans 9%	Après 12 ans 12%	Après 15 ans 15%
260	8 116,06	243,48	486,96	730,45	973,93	1 217,41
275	8 584,29	257,53	515,06	772,59	1 030,11	1 287,64
290	9 052,52	271,58	543,15	814,73	1 086,30	1 357,88

Barèmes au 1^{er} novembre 1992
Accord du 29 septembre 1992

[Modifié par accord du 27 novembre 1992, non étendu]

Valeur du point K 100 = 18,95 F.

1. Base 169 heures

Coeff.	Salaire horaire (en francs)	Salaire minimum hiérarchique mensuel (en francs)	Après 3 ans 3%	Après 6 ans 6%	Après 9 ans 9%	Après 12 ans 12%	Après 15 ans 15%
100	18,95	3 202,55	Néant	Néant	Néant	Néant	Néant
115	21,79	3 682,51	110,48	220,95	331,43	441,90	552,38
125	23,69	4 003,61	120,11	240,22	360,32	480,43	600,54
135	25,58	4 323,02	129,69	259,38	389,07	518,76	648,45
145	27,48	4 644,12	139,32	278,65	417,97	557,29	696,62
160	30,32	5 124,08	153,72	307,44	461,17	614,89	768,61
175	33,16	5 604,04	168,12	336,24	504,36	672,48	840,61
190	36,01	6 085,69	182,57	365,14	547,71	730,28	912,85
205	38,85	6 565,65	196,97	393,94	590,91	787,88	984,85
220	41,69	7 045,61	211,37	422,74	634,10	845,47	1 056,84
230	43,59	7 366,71	221,00	442,00	663,00	884,01	1 105,01
245	46,43	7 846,67	235,40	470,80	706,20	941,60	1 177,00
260	49,27	8 326,63	249,80	499,60	749,40	999,20	1 248,99
275	52,11	8 806,59	264,20	528,40	792,59	1 056,79	1 320,99
290	54,96	9 288,24	278,65	557,29	835,94	1 114,59	1 393,24

2. Base 169 H 65/100

Coeff.	Salaire horaire (en francs)	Salaire minimum hiérarchique mensuel (en francs)	Après 3 ans 3%	Après 6 ans 6%	Après 9 ans 9%	Après 12 ans 12%	Après 15 ans 15%
100	18,95	3 214,87	Néant	Néant	Néant	Néant	Néant
115	21,79	3 696,67	110,90	221,80	332,70	443,60	554,50
125	23,69	4 019,01	120,57	241,14	361,71	482,28	602,85
135	25,58	4 339,65	130,19	260,38	390,57	520,76	650,95
145	27,48	4 661,98	139,86	279,72	419,58	559,44	699,30
160	30,32	5 143,79	154,31	308,63	462,94	617,25	771,57

<i>Coeff.</i>	<i>Salaire horaire (en francs)</i>	<i>Salaire minimum hiérarchique mensuel (en francs)</i>	<i>Après 3 ans 3%</i>	<i>Après 6 ans 6%</i>	<i>Après 9 ans 9%</i>	<i>Après 12 ans 12%</i>	<i>Après 15 ans 15%</i>
175	33,16	5 625,59	168,77	337,54	506,30	675,07	843,84
190	36,01	6 109,10	183,27	366,55	549,82	733,09	916,37
205	38,85	6 590,90	197,73	395,45	593,18	790,91	988,64
220	41,69	7 072,71	212,18	424,36	636,54	848,73	1 060,91
230	43,59	7 395,04	221,85	443,70	665,55	887,40	1 109,26
245	46,43	7 876,85	236,31	472,61	708,92	945,22	1 181,53
260	49,27	8 358,66	250,76	501,52	752,28	1 003,04	1 253,80
275	52,11	8 840,46	265,21	530,43	795,64	1 060,86	1 326,07
290	54,96	9 323,96	279,72	559,44	839,16	1 118,88	1 398,59

Annexe III

Seuils d'accès des diplômes professionnels

Les diplômes professionnels visés par les dispositions de la présente annexe sont définis par les textes législatifs et réglementaires en vigueur à la date de signature du présent accord et concernent l'enseignement technique et professionnel, compte tenu des programmes de préparation, des critères d'obtention et des modalités de délivrances fixées par ces textes.

DIPLÔMES PROFESSIONNELS	NIVEAU DE FORMATION Éducation nationale	NIVEAUX ET ÉCHELONS C.C.N. verre main
C.A.P. - B.E.P.	V	Niveau 4, échelon 4 a
B.P.	IV b	Niveau 4, échelon 4 c
B.Tn (baccalauréat de technicien)	IV a	Niveau 5, échelon 5 a
B.T. (brevet de technicien)	-	-
M.O.F. (meilleur ouvrier de France) (issu de l'échelon précédent) B.T.S. - D.U.T.	III	Niveau 6, échelon 6 a
Ingénieurs et cadres	I ou II	Niveau 7, échelon 7 a

Annexe IV

Seuils d'accès à la C.C.N. des cadres du 14 mars 1947

Compte tenu du glissement des coefficients par rapport aux coefficients Parodi qui s'appliquaient jusque-là, il en résulte une modification des seuils d'accès à la Convention collective nationale des cadres du 14 mars 1947 :

— affiliation à l'article 4 et 4 *bis* : 315.

Annexe V - Salaires

(articles 8 et 10 de l'accord national du 3 décembre 1985)

Accord du 15 octobre 1998

[Étendu par arrêté du 5 janvier 1999, JO 14 janvier 1999]

Article premier

Le SMP au coefficient 100 est fixé à 20,55 F/heure soit :

pour 169 heures : 3.472,95 F/mois ;

pour 169 heures 65/100 : 3.486,31 F/mois.

Article 2

Le SMG coefficient 115 est fixé à 40,22 F/heure soit :

pour 169 heures : 6.797,18 F/mois ;

pour 169 heures 65/100 : 6.823,32 F/mois.

Pour chacun des coefficients intermédiaires entre 125 et 205, le SMG est calculé de la façon suivante : on détermine la valeur du point complémentaire à l'aide de la formule :

Écart en valeur entre le point K 115 et le point K 205 / Écart en points entre 115 et 205

Point complémentaire :

$42,13 - 40,22 / 90 = 0,02122$

soit :

	F / h
K 115	40,22
K 125 : $(0,02122 \times 10) + 40,22 =$	40,43
K 135 : $(0,02122 \times 20) + 40,22 =$	40,64
K 145 : $(0,02122 \times 30) + 40,22 =$	40,86
K 160 : $(0,02122 \times 45) + 40,22 =$	41,18
K 175 : $(0,02122 \times 60) + 40,22 =$	41,49
K 190 : $(0,02122 \times 75) + 40,22 =$	41,81
K 205 : $(0,02122 \times 90) + 40,22 =$	42,13

Article 3

Simultanément aux dispositions ci-dessus, une Rémunération Minimum Annuelle Garantie (RMAG) est mise en place, sur la base de 81.600 F au coefficient 115, pour la durée du temps de travail pratiquée à ce jour dans les entreprises et qui pourra être reconsidérée à l'issue des réunions paritaires consacrées à l'aménagement et à la réduction du temps de travail.

Les parties signataires entameront, au cours du quatrième trimestre 1998, une négociation pour la mise en place de la RMAG.

Article 4

Les dispositions des articles Premier et 2 seront applicables à partir du 1^{er} octobre 1998, sous réserve d'une signature intervenant dans les dix jours (pour des raisons techniques liées à l'établissement de la paie) ou, dans le cas contraire, du 1^{er} novembre 1998.

Article 5

Le présent accord sera déposé en cinq exemplaires à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi à Paris, conformément aux articles L. 132-10 et R. 132-1 du Code du Travail.

Un exemplaire sera remis au Secrétariat - Greffe du Conseil des Prud'hommes à Paris.

Accord du 17 juin 2005

[Non étendu, applicable le 1^{er} juill. 2005]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des cristalleries verreries à la main et mixtes.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNTVC-CGT ;

FCE-CFDT ;

CGT-FQP ;

CMTE-CFTC ;

CFE-CGC.

Article premier

Le SMP au coefficient 100 est porté à 3,75 euro/heure, soit pour 151 heures 67 : 568,75 euro.

Article 2

La grille de salaires minima garantis (SMG) est jointe à ce document.

Le point de raccordement qui était précédemment au coefficient 205 est désormais au coefficient 230.

La définition du salaire minimum garanti est celle décrite dans l'accord national de classification des emplois du 3 décembre 1988 étendu.

Article 3

Le principe d'une rémunération minimale annuelle garantie est maintenu. Les modalités de son calcul feront l'objet de réunions ultérieures.

Article 4

Les parties s'engagent à tenir une nouvelle négociation au second semestre 2005 afin de définir une nouvelle grille hiérarchisée des salaires minima garantis à la suite de la revalorisation du SMIC au 1^{er} Juillet 2005.

Article 5

Le présent accord sera déposé en cinq exemplaires à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi à Paris, conformément aux articles L132-10 et R1326-1 du Code du Travail.

Un exemplaire sera remis au Secrétariat-Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Article 6

Date d'application : 1^{er} juillet 2005

Rémunération minimum garantie

Fédération des cristalleries verreries à la main et mixtes

<i>K</i>	<i>SMIC</i>	<i>Base 5</i>
100		
115	7,61	1 197,37
125		1 212,45
135		1 231,37
145		1 246,39
160		1 268,08
175		1 289,76
190		1 311,43

<i>K</i>	<i>SMIC</i>	<i>Base 5</i>
205		1 333,07
220		1 355,73
230		1 369,70
245		1 458,59
260		1 547,85
275		1 637,01
290		1 726,23
315		1 875,03
330		1 964,28
345		2 113,23
385		2 529,91
440		2 829,56
490		3 086,15
550		3 411,95
660		4 009,25
770		4 606,55
880		5 250,87

Accord du 20 juin 2006

[Étendu par arr. 26 déc. 2006, JO 4 janv. 2007, applicable à compter du 1^{er} juill. 2006]

Article Premier SMG (salaires minima garantis)

Dans le but de poursuivre la reconstruction des garanties conventionnelles en matière de salaires et autres éléments de rémunération, les parties ont décidé les dispositions ci-après :

1-1) La valeur du SMG au coefficient 115 est portée à 1 218,00 €.

La valeur du SMG au coefficient 230 est portée à 1 394,34 € ce qui fait une valeur de points de raccordement entre ces deux coefficients de 1,53 €.

La valeur du SMG au coefficient 315 est portée à 2 049,48 € ce qui fait une valeur de points de raccordement entre les coefficients 230 et 315 de 7,71 €.

1-2) Il a été décidé que la valeur du SMG au coefficient 385 serait d'un montant proche ou égal au plafond actuel de la sécurité sociale soit 2 589,00 €, et de fixer la valeur du K 345 à 2 491,00 €.

1-3) La conséquence de cette revalorisation pratiquée pour les coefficients 345 et 385 a été qu'il n'a pas été possible de fixer une valeur de point de raccordement entre les coefficients 315 et 880, d'autant que les parties ont convenu qu'elles étaient dans une démarche de revalorisation visant à ce que la valeur du SMG au coefficient 345 s'approche du niveau du plafond de la sécurité sociale lors des prochaines négociations. De ce fait et cela de manière temporaire et transitoire, il a été convenu de laisser sur l'intervalle entre les coefficients 315 et 880 des valeurs nominales de SMG en face de chacun des coefficients telles que précisées dans le tableau ci-après.

1-4) Les parties conviennent de se retrouver en négociations salariales en septembre 2006,

— pour revaloriser le pied de la grille compte tenu notamment de la revalorisation du SMIC qui devrait intervenir d'ici là, et cela afin que pas un seul niveau de la grille ne soit inférieur à son montant

— pour revaloriser les SMG sur le reste de la grille au regard des qualifications, de sorte de retrouver une grille salariale unique et hiérarchisée, participant à la démarche de reconstruction d'une grille unique et continue de salaires mensuels garantis dont les caractéristiques seront ultérieurement définies.

Cette reconstruction pouvant se réaliser dans le temps, en intervenant sur les revalorisations des valeurs de points, et/ou en déplaçant les points actuels de cassure de la grille de sorte qu'ils disparaissent à terme.

Les montants sont ceux indiqués dans les tableaux ci-après :

1^o) Pour calculer les montants des salaires mensuels garantis entre les coefficients 115 et 230, la formule est :

$$\text{Valeur Kx} = \text{Valeur K 115} + \text{VP1 (Kx - K 115)}$$

$$\text{VP1} = (\text{Valeur K 230} - \text{Valeur K 115}) / (230 - 115)$$

2^o) Pour calculer les montants des salaires mensuels garantis entre les coefficients 230 et 315, la formule est :

$$\text{Valeur Kx} = \text{Valeur K 230} + \text{VP2 (Kx - K230)}$$

$$\text{VP2} = (\text{Valeur K 315} - \text{Valeur K 230}) / (315 - 230)$$

Coefficients	SMG	
100		Les salaires minima garantis (SMG) mensuels s'entendent pour un horaire de 151,67 heures ou tout horaire mensuel inférieur équivalent affiché, correspondant à un temps plein dans la situation particulière de travail du salarié ou encore d'une mise en œuvre dans l'entreprise d'une réduction plus importante de la durée du travail
115	1 218,00 €	
125	1 233,33 €	
135	1 248,67 €	
145	1 264,00 €	
160	1 287,00 €	Le SMG horaire d'une position hiérarchique donnée correspond au SMG mensuel de cette position, que divise 151,67 heures ou l'horaire mensuel inférieur équivalent affiché
175	1 310,00 €	
190	1 333,00 €	
205	1 356,01 €	Les SMG s'entendent comme comprenant exclusivement - Le salaire de base - La compensation pour réduction de la durée du travail - Le paiement des temps de pauses, lorsque celles-ci, en fonction de dispositions légales, réglementaires, conventionnelles ou autres sont considérées ou assimilées et payées comme temps de travail effectif - La partie fixe ou plancher, et garantie des primes individuelles et prévisibles de productions ou de rendements
220	1 379,01 €	
230	1 394,34 €	
245	1 509,95 €	
260	1 625,57 €	
275	1 741,18 €	
290	1 856,79 €	
315	2 049,48 €	
330	2 239,00 €	
345	2 491,00 €	
385	2 589,00 €	
440	2 861,03 €	
490	3 187,46 €	
550	3 550,00 €	
660	4 148,48 €	
770	4 746,93 €	
880	5 345,39 €	

Article 2

SMP (salaire minimum professionnel)

Les parties conviennent de réactualiser le SMP en septembre.

Article 3

Négociations

3-1) Les parties devront se réunir pour négocier sur les salaires, selon besoin et en tout état de cause au moins une fois l'an, conformément aux dispositions légales.

3-2) - Un rapport de branche sera ainsi établi et remis aux organisations syndicales de concernées, au moins 15 jours avant le début des négociations. Les entreprises relevant du champ d'application devront faire parvenir toutes informations nécessaires à la fédération qui en fera la synthèse, pour qu'elle puisse conduire ces négociations en connaissance de cause.

— Les parties détermineront la nature des informations permettant d'établir et d'étoffer au mieux ce rapport, à l'occasion des réunions de négociations salariales prochaines.

Article 4

Caractère normatif du présent accord et extension de celui-ci

Il ne peut être dérogé en aucun cas, dans un sens qui soit défavorable au ou à la salarié(e), à l'une quelconque des dispositions de la convention collective nationale de la Fabrication du Verre à la Main, Semi-automatique et Mixte, à l'une de ses annexes et avenants, donc également au présent accord se rattachant à ladite convention.

Les présentes dispositions sont applicables à compter du 1^{er} juillet 2006

Les parties demandent l'extension des présentes dispositions.

Article 5

Dépôt et publicité

Le présent accord sera déposé en cinq exemplaires à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris, conformément aux dispositions des articles L. 132-10 et R. 132-1 du Code du Travail.

Un exemplaire sera remis au secrétariat greffe du conseil des prud'hommes de Paris et aux organisations syndicales concernées.

Le présent accord prendra application à partir du 1^{er} juillet 2006.

Accord du 26 février 2007

[Étendu par arr. 20 juin 2007, JO 5 juill.]

Article I

Salaires minima garantis (SMG)

1.1

Les parties rappellent qu'il n'y a pas de salarié classé au coefficient 100. Il est convenu que le coefficient 115 ne concerne que les salariés débutant dans la vie professionnelle et n'ayant aucune qualification ou expérience professionnelle. Ce coefficient ne peut être affecté au salarié plus de 6 mois après la date de son embauche. Passé ce délai, il devra passer un coefficient 125. Il est décidé que le salarié positionné au coefficient 115 devra percevoir un salaire au moins égal au SMIC en vigueur.

1.2

Les parties conviennent que le passage au coefficient 125 traduit une valorisation de la qualification acquise. La valeur du SMG au coefficient 125 est en conséquence portée 1261,00 €.

1.3

La valeur du SMG au coefficient 230 est portée à 1425,02 € ce qui porte la valeur du point de raccordement entre le coefficient 125 et le coefficient 230 à 1,56 €.

1.4

La valeur du SMG au coefficient 315 est portée à 2066,01 €. La valeur du point de raccordement entre les coefficients 230 et 315 est de 7,54 €. De manière transitoire, il est convenu entre les coefficients 315 et 880 de valoriser les SMG précédents de 2 % environ. Il a également été décidé, conformément aux engagements pris lors de la précédente négociation, que la valeur du SMG au coefficient 345 serait au moins à un montant qui ne soit pas inférieur au plafond de la sécurité sociale, soit actuellement 2589 €. Les parties conviennent d'examiner lors des prochaines négociations salariales, les conditions d'une hiérarchisation salariale en lien avec les coefficients pour les positions supérieures au coefficient 315. Elles conviennent d'étudier plus largement les évolutions à apporter à la grille des classifications et salaires en rapport avec les classifications, afin d'aboutir à l'élaboration d'une grille unique et continue de salaires mensuels garantis entre le coefficient de base et le coefficient 880. L'élaboration de cette grille pourra se réaliser dans le temps, en intervenant sur les revalorisations des valeurs de points, et/ou en déplaçant les points actuels de cassure de la grille afin qu'ils disparaissent à terme. Elle nécessitera également une réflexion sur les besoins de révision des classifications actuelles.

Les montants applicables sont indiqués dans le tableau suivant.

1 - Pour calculer les montants des salaires mensuels garantis entre les coefficients 125 et 230, la formule est :

Valeur Kx = Valeur K125 + VP1 (Kx - K125)

VP1 = (Valeur K230 - Valeur K125) / (230 - 125)

2 - Pour calculer les montants des salaires mensuels garantis entre les coefficients 230 et 315, la formule est :

Valeur Kx = Valeur K230 + VP2 (Kx - K230)

VP2 = (Valeur K315 - Valeur K230) / (315 - 230)

3 - Pour les montants des salaires mensuels garantis, au-delà du coefficient 315, il y a lieu de se référer aux valeurs fixées en attente de détermination d'une nouvelle règle.

Coefficients	SMG / 151,67 heures ou horaire inférieur équivalent
100	aucun salarié
115	1 254,28 €
125	1 261,00 €
135	1 276,62 €
145	1 292,24 €
160	1 315,67 €
175	1 339,10 €
190	1 362,54 €
205	1 385,97 €
220	1 409,40 €
230	1 425,02 €
245	1 538,14 €
260	1 651,25 €
275	1 764,37 €
290	1 877,48 €
315	2 066,01 €
330	2 283,78 €
345	2 589,00 €
385	2 616,05 €
440	2 890,80 €
490	3 220,62 €
550	3 586,92 €
660	4 191,64 €
770	4 796,30 €
880	5 401,00 €

Article II Salaire minimum professionnel (SMP)

2.1

Le coefficient de base de la grille de classification est le coefficient 100 étant entendu qu'il s'agit d'un coefficient de référence à partir duquel se fait le calcul des SMP de chaque catégorie. Aucun salarié n'est classé au coefficient 100.

2.2

Pour trouver le SMP horaire d'une position hiérarchique donnée, il convient de multiplier le SMP horaire du coefficient 100 par le coefficient de la position hiérarchique en question divisé par 100.

2.3

Le SMP mensuel équivaut au SMP horaire multiplié par 151,67 heures.

2.4

Sous réserve de dispositions plus favorables, le SMP conventionnel sert au calcul de la prime de panier et des

primes d'ancienneté telles que définies dans la convention collective.

2.5

Le SMP horaire est fixé à la date d'application du présent accord à 3,84 €. Ce SMP sera revalorisé à l'occasion des négociations salariales annuelles.

Coef.	SMP/H	SMP/mois	Coef.	SMP/H	SMP/mois
100	3,84 €				
115	4,42 €	669,77 €	275	10,56 €	1 601,64 €
125	4,80 €	728,02 €	290	11,14 €	1 689,00 €
135	5,18 €	786,26 €	315	12,10 €	1 834,60 €
145	5,57 €	844,50 €	330	12,67 €	1 921,96 €
160	6,14 €	931,86 €	345	13,25 €	2 009,32 €
175	6,72 €	1 019,22 €	385	14,78 €	2 242,29 €
190	7,30 €	1 106,58 €	440	16,90 €	2 562,62 €
205	7,87 €	1 193,95 €	490	18,82 €	2 853,82 €
220	8,45 €	1 281,31 €	550	21,12 €	3 203,27 €
230	8,83 €	1 339,55 €	660	25,34	3 843,92 €
245	9,41 €	1 426,91 €	770	29,57	4 484,58 €
260	9,98 €	1 514,27 €	880	33,79 €	5 125,23 €

Article III

Caractère normatif du présent accord et extension de celui-ci

Il ne peut être dérogé, dans un sens défavorable au salarié, à l'une des présentes dispositions.

Les parties demandent l'extension des présentes dispositions.

Le présent accord entrera en vigueur à partir du 1^{er} mars 2007 pour les entreprises adhérentes à la Fédération des Cristalleries Verreries à la Main et Mixtes à compter du 1^{er} juin 2007 pour l'entreprise Lalique.

Néanmoins, les présentes dispositions seront applicables à compter de la publication au Journal Officiel de l'arrêté portant son extension, pour les entreprises non adhérentes à la Fédération des Cristalleries Verreries à la Main et Mixtes.

Article IV

Dépôt et publicité

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires à la Direction Générale du Travail au service des relations et conditions de travail, conformément aux dispositions des articles L. 132-10 et R. 132-1 du Code du Travail.

Un exemplaire sera remis au Secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes de Paris.

Accord du 14 septembre 2009

[Étendu par arr. 7 janv. 2010, JO 15 janv., applicable à compter du 1^{er} oct. 2009 pour les entreprises adhérentes et à compter de la publication de son arr. d'extension pour les entreprises non adhérentes]

I. Grille de salaire

Les parties se sont mis d'accord pour l'application des valeurs suivantes.

Coefficients	SMG / 151,67 heures
100	aucun salarié
115	1337.70 €
125	1344.87 €
135	1361.52 €

Coefficients	SMG / 151,67 heures
145	1378.18 €
160	1403.17 €
175	1428.16 €
190	1453.14 €
205	1478.13 €
220	1503.12 €
230	1519.77 €
245	1640.44 €
260	1761.07 €
275	1881.72 €
290	2002.35 €
315	2203.42 €
330	2435.67 €
345	2830 €
385	2860 €
440	3083.06 €
490	3434.82 €
550	3825.48 €
660	4470.42 €
770	5115.29 €
880	5760.21 €

II. Caractère normatif du présent accord et extension de celui-ci

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il ne peut être dérogé, dans un sens défavorable au salarié, à l'une des présentes dispositions.

Le présent accord entrera en vigueur à partir du 1^{er} octobre 2009 pour les entreprises adhérentes à la Fédération des Cristalleries Verreries à la Main et Mixtes.

Néanmoins, les présentes dispositions seront applicables à compter de la publication au Journal Officiel de l'arrêté portant son extension, pour les entreprises non adhérentes à la Fédération des Cristalleries Verreries à la Main et Mixtes.

III. Dépôt et publicité

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires à la Direction Générale du Travail au service des relations et conditions de travail, conformément aux dispositions des articles L. 2231-5 et D. 2231-2 du Nouveau Code du Travail.

Un exemplaire sera remis au Secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes de Paris.

Recommandation patronale du 10 mars 2010

[Non étendue]

Une réunion Paritaire Salaire s'est tenue le 5 mars 2010. En l'absence d'accord trouvé lors de cette réunion, La Fédération des Cristalleries et Verreries à la Main et Mixte, en accord avec la commission sociale patronale, fait la recommandation suivante à ses adhérents :

1. Salaire Mensuel Garanti

Afin de tenir compte de l'impact du SMIC au 1^{er} janvier 2010, les Salaires mensuel Garantis (SMG) sont revalorisés

comme défini ci-dessous.

Coefficients	SMG / 151,67 h
100	aucun salarié
115	1 343,77 €
125	1 350,97 €
135	1 367,70 €
145	1 384,43 €
160	1 409,54 €
175	1 434,64 €
190	1 459,73 €
205	1 484,84 €
220	1 509,94 €
230	1 526,67 €
245	1 647,88 €
260	1 769,06 €
275	1 890,26 €
290	2 011,44 €
315	2 213,42 €
330	2 446,72 €
345	2 842,84 €
385	2 872,98 €
440	3 097,05 €
490	3 450,41 €
550	3 842,84 €
660	4 490,71 €
770	5 138,50 €
880	5 786,35 €

La Fédération se propose d'examiner avec ses adhérents les éléments constitutifs du SMG. Elle fera état des résultats de cette étude lors de la prochaine paritaire.

2. SMP

La valeur du salaire minimum professionnel reste inchangée par rapport à sa valeur actuelle, soit 3,84 € au coefficient 100.

En ce qui concerne le SMP, celui-ci fera l'objet d'une réflexion en vue de prochaines négociations. Son impact exact sur les coûts sera évalué pour chacune des entreprises de la Fédération.

3. Temps de pause

Il apparaît que le temps de pause n'est pas rémunéré de manière identique selon les entreprises. La Fédération se propose d'y réfléchir en vue de prochaines négociations.

4. Entrée en vigueur

La présente recommandation entre en vigueur le 1^{er} mars 2010.

Accord du 21 février 2011

[Étendu par arr. 25 mai 2011, JO 2 juin, applicable à compter du 1^{er} févr. 2011]

I. Salaires minima garantis (SMG)

Il est entendu qu'aucun salarié n'est classé au coefficient 100, et qu'aucun salaire ne soit au-dessous du SMIC.

La valeur du SMG au coefficient 115 est fixée à 1370.65 €, 0.4 point de plus que le SMIC, et 2 % de plus que la recommandation patronale du 3 mars 2010.

Une hausse de 2 % est appliquée du coefficient 115 au coefficient 230. La valeur du SMG au coefficient 230 est donc fixée à 1557,20 €.

Puis les valeurs des coefficients 245 à 880 se voient appliquées une hausse de 1,8 %, exception faite du coefficient 385 qui affiche une hausse de 3,5 %, pour atteindre la valeur de 2946 €. Il est entendu qu'il s'agit là d'un effort réalisé sur demande syndicale et non d'un alignement sur le plafond de la sécurité sociale.

Les parties se sont mis d'accord pour l'application des valeurs suivantes :

Coefficients	SMG / 151,67 heures
100	aucun salarié
115	1 370,65 €
125	1 377,99 €
135	1 395,05 €
145	1 412,12 €
160	1 437,73 €
175	1 463,33 €
190	1 488,93 €
205	1 514,53 €
220	1 540,14 €
230	1 557,20 €
245	1 677,55 €
260	1 800,90 €
275	1 924,28 €
290	2 047,64 €
315	2 253,26 €
330	2 490,76 €
345	2 894,01 €
385	2 946,00 €
440	3 152,80 €
490	3 512,51 €
550	3 912,01 €
660	4 571,54 €
770	5 230,99 €
880	5 890,50 €

II. Salaire minimum professionnel (SMP)

2.1 Le coefficient de base de la grille de classification est le coefficient 100 étant entendu qu'il s'agit d'un coefficient de référence à partir duquel se fait le calcul des SMP de chaque catégorie. Aucun salarié n'est classé au coefficient

100.

2.2 Pour trouver le SMP horaire d'une position hiérarchique donnée, il convient de multiplier le SMP horaire du coefficient 100 par le coefficient de la position hiérarchique en question divisé par 100.

2.3 Le SMP mensuel équivaut au SMP horaire multiplié par 151,67 heures.

2.4 Sous réserve de dispositions plus favorables, le SMP conventionnel sert au calcul de la prime de panier et des primes d'ancienneté telles que définies dans la convention collective.

2.5 Le SMP horaire est fixé à la date d'application du présent accord à 3,92 €. Ce SMP pourra être revalorisé à l'occasion des négociations salariales annuelles de branche.

Coeff	SMP/H	SMP/Mois	Coefficients	SMP/H	SMP/Mois
100	3,92 €				
115	4,50 €	683,17 €	275	10,77 €	1 633,67 €
125	4,90 €	742,58 €	290	11,36 €	1 722,78 €
135	5,29 €	801,98 €	315	12,34 €	1 871,29 €
145	5,68 €	861,39 €	330	12,93 €	1 960,40 €
160	6,27 €	950,50 €	345	13,51 €	2 049,51 €
175	6,85 €	1 039,61 €	385	15,08 €	2 287,14 €
190	7,44 €	1 128,72 €	440	17,23 €	2 613,87 €
205	8,03 €	1 217,83 €	490	19,19 €	2 910,90 €
220	8,62 €	1 306,93 €	550	21,54 €	3 267,34 €
230	9,01 €	1 366,34 €	660	25,85 €	3 920,80 €
245	9,60 €	1 455,45 €	770	30,16 €	4 574,27 €
260	10,18 €	1 544,56 €	880	34,47 €	5 227,74 €

III. Négociations

Il est prévu par le présent accord d'organiser une réunion dans le courant de l'année 2011 dont l'ordre du jour sera :

— la Prévoyance

— la Pénibilité

IV. Caractère normatif du présent accord et extension de celui-ci

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il ne peut être dérogé, dans un sens défavorable au salarié, à l'une des présentes dispositions.

Les présentes dispositions entreront en vigueur à partir du 1^{er} février 2011 pour les entreprises adhérentes à la Fédération des Cristalleries Verreries à la Main et Mixtes.

Néanmoins, les présentes dispositions seront applicables à compter de la publication au Journal Officiel de l'arrêté portant son extension, pour les entreprises non adhérentes à la Fédération des Cristalleries Verreries à la Main et Mixtes.

V. Dépôt et publicité

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires à la Direction Générale du Travail au service des relations et conditions de travail, conformément aux dispositions des articles L. 2231-5 et D. 2231-2 du Nouveau Code du Travail.

Un exemplaire sera remis au Secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes de Paris.

Le présent accord prendra application à partir du 1^{er} février 2011.

Recommandation patronale du 5 mars 2012

[Non étendue, applicable à compter du 1^{er} mars 2012]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des Cristalleries et Verreries à la Main et Mixte.

Une réunion Paritaire Salaire s'est tenue le 2 mars 2012. En l'absence d'accord trouvé lors de cette réunion, La Fédération des Cristalleries et Verreries à la Main et Mixte, en accord avec la commission sociale patronale, fait la recommandation suivante à ses adhérents :

1/. Salaire Mensuel Garanti

Afin de tenir compte de l'impact du SMIC au 1^{er} janvier 2012, les Salaires mensuel Garantis (SMG) sont revalorisés comme défini ci-dessous.

FCVMM 2012

Coefficients	SMG 151,67 heures
100	
115	1 399,43 €
125	1 405,55 €
135	1 422,95 €
145	1 440,36 €
160	1 466,48 €
175	1 492,60 €
190	1 518,71 €
205	1 544,82 €
220	1 570,94 €
230	1 588,34 €
245	1 707,74 €
260	1 833,32 €
275	1 958,92 €
290	2 084,50 €
315	2 293,82 €
330	2 535,60 €
345	2 946,10 €
385	3 007,87 €
440	3 209,55 €
490	3 575,74 €
550	3 982,43 €
660	4 653,83 €
770	5 325,15 €
880	5 996,53 €

2/. SMP

La valeur du salaire minimum professionnel reste inchangée par rapport à sa valeur actuelle, soit 3,92 € au coefficient 100.

3/. Entrée en vigueur

La présente recommandation entre en vigueur le 1^{er} mars 2012.

Accord du 7 décembre 2012

[Étendu par arr. 17 avr. 2013, JO 25 avr., applicable à compter du 1^{er} déc. 2012]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des Cristalleries, Verreries à la Main et Mixtes.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FCE CFDT ;

CMTE CFTC.

I. Salaires minima garantis (SMG)

Il est entendu qu'aucun salarié n'est classé au coefficient 100, et qu'aucun salaire ne soit au-dessous du SMIC.

La valeur du SMG au coefficient 115 est fixée à 1 425,67 € et à 1 431,76 € au coefficient 125, soit respectivement 1,88 % et 1,86 % de hausse par rapport à la recommandation patronale du 2 mars.

Une hausse de 1,5 % par rapport à la recommandation patronale du 2 mars 2012 est appliquée à partir du coefficient 135 et sur toute la grille.

Les parties se sont mis d'accord pour l'application des valeurs suivantes.

Coefficients	SMG / 151,67 heures
100	aucun salarié
115	1 425,67 €
125	1 431,76 €
135	1 444,30 €
145	1 461,97 €
160	1 488,48 €
175	1 514,99 €
190	1 541,49 €
205	1 568,00 €
220	1 594,51 €
230	1 612,17 €
245	1 733,36 €
260	1 860,82 €
275	1 988,30 €
290	2 115,77 €
315	2 328,23 €
330	2 573,63 €
345	2 990,30 €
385	3 052,98 €
440	3 257,69 €
490	3 629,37 €
550	4 042,16 €
660	4 723,63 €

Coefficients	SMG / 151,67 heures
770	5 405,03 €
880	6 086,48 €

II. Salaire minimum professionnel (SMP)

2.1 Le coefficient de base de la grille de classification est le coefficient 100 étant entendu qu'il s'agit d'un coefficient de référence à partir duquel se fait le calcul des SMP de chaque catégorie. Aucun salarié n'est classé au coefficient 100.

2.2 Pour trouver le SMP horaire d'une position hiérarchique donnée, il convient de multiplier le SMP horaire du coefficient 100 par le coefficient de la position hiérarchique en question divisé par 100.

2.3 Le SMP mensuel équivaut au SMP horaire multiplié par 151,67 heures.

2.4 Sous réserve de dispositions plus favorables, le SMP conventionnel sert au calcul de la prime de panier et des primes d'ancienneté telles que définies dans la convention collective.

2.5 Le SMP horaire est fixé à la date d'application du présent accord à 3,95 €. Ce SMP pourra être revalorisé à l'occasion des négociations salariales annuelles de branche.

Coefficients	SMP/H	SMP/Mois	Coefficients	SMP/H	SMP/Mois
100	3,95 €				
115	4,54 €	688,96 €	275	10,86 €	1 647,52 €
125	4,94 €	748,87 €	290	11,46 €	1 737,38 €
135	5,33 €	808,78 €	315	12,44 €	1 887,15 €
145	5,73 €	868,69 €	330	13,04 €	1 977,02 €
160	6,32 €	958,55 €	345	13,63 €	2 066,88 €
175	6,91 €	1 048,42 €	385	15,21 €	2 306,52 €
190	7,51 €	1 138,28 €	440	17,38 €	2 636,02 €
205	8,10 €	1 228,15 €	490	19,36 €	2 935,57 €
220	8,69 €	1 318,01 €	550	21,73 €	3 295,03 €
230	9,09 €	1 377,92 €	660	26,07 €	3 954,04 €
245	9,68 €	1 467,79 €	770	30,42 €	4 613,04 €
260	10,27 €	1 557,65 €	880	34,76 €	5 272,05 €

III. Caractère normatif du présent accord et extension de celui-ci

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il ne peut être dérogé, dans un sens défavorable au salarié, à l'une des présentes dispositions.

Les présentes dispositions entreront en vigueur à partir du 1^{er} décembre 2012 pour les entreprises adhérentes à la Fédération des Cristalleries Verreries à la Main et Mixtes.

Néanmoins, les présentes dispositions seront applicables à compter de la publication au Journal Officiel de l'arrêté portant son extension, pour les entreprises non adhérentes à la Fédération des Cristalleries Verreries à la Main et Mixtes.

IV. Dépôt et publicité

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires à la Direction Générale du Travail au service des relations et conditions de travail, conformément aux dispositions des articles L. 2231-5 et D. 2231-2 du Nouveau Code du Travail.

Un exemplaire sera remis au Secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes de Paris.

Le présent accord prendra application à partir du 1^{er} décembre 2012

Accord du 30 janvier 2013 (signé le 2 avr. 2013)

[Étendu par arr. 9 juill. 2013, JO 19 juill., applicable au 1^{er} avr. 2013]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des Cristalleries, Verreries à la Main et Mixtes.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNTVC CGT ;

FCE CFDT ;

CMTE CFTC ;

CFE CGC.

I. Salaires minima garantis (SMG)

Il est entendu qu'aucun salarié n'est classé au coefficient 100, et qu'aucun salaire ne soit au-dessous du SMIC.

La valeur du SMG au coefficient 115 est fixée à 1 439,93 € et à 1 446,08 € au coefficient 125, soit respectivement 1 % de hausse par rapport à l'accord du 1^{er} décembre 2012.

Les parties se sont mis d'accord pour l'application des valeurs suivantes.

Coefficients	SMG / 151,67 heures
100	aucun salarié
115	1 439,93 €
125	1 446,08 €
135	1 458,74 €
145	1 476,59 €
160	1 503,36 €
175	1 530,14 €
190	1 556,90 €
205	1 583,68 €
220	1 610,46 €
230	1 628,29 €
245	1 750,69 €
260	1 879,43 €
275	2 008,18 €
290	2 136,93 €
315	2 351,51 €
330	2 599,37 €
345	3 020,20 €
385	3 083,51 €
440	3 290,27 €
490	3 665,66 €
550	4 082,58 €
660	4 770,87 €
770	5 459,08 €
880	6 147,34 €

II. Salaire minimum professionnel (SMP)

2.1 Le coefficient de base de la grille de classification est le coefficient 100 étant entendu qu'il s'agit d'un coefficient de référence à partir duquel se fait le calcul des SMP de chaque catégorie. Aucun salarié n'est classé au coefficient 100.

2.2 Pour trouver le SMP horaire d'une position hiérarchique donnée, il convient de multiplier le SMP horaire du coefficient 100 par le coefficient de la position hiérarchique en question divisé par 100.

2.3 Le SMP mensuel équivaut au SMP horaire multiplié par 151,67 heures.

2.4 Sous réserve de dispositions plus favorables, le SMP conventionnel sert au calcul de la prime de panier et des primes d'ancienneté telles que définies dans la convention

2.5 Le SMP horaire est fixé à la date d'application du présent accord à 3.98 €. Ce SMP pourra être revalorisé à l'occasion des négociations salariales annuelles de branche.

Coefficients	SMP/H	SMP/Mois	Coefficients	SMP/H	SMP/Mois
100	3,98 €				
115	4,58 €	694,19 €	275	10,95 €	1 660,03 €
125	4,98 €	754,56 €	290	11,54 €	1 750,58 €
135	5,37 €	814,92 €	315	12,54 €	1 901,49 €
145	5,77 €	875,29 €	330	13,13 €	1 992,03 €
160	6,37 €	965,83 €	345	13,73 €	2 082,58 €
175	6,97 €	1 056,38 €	385	15,32 €	2 324,04 €
190	7,56 €	1 146,93 €	440	17,51 €	2 656,05 €
205	8,16 €	1 237,48 €	490	19,50 €	2 957,87 €
220	8,76 €	1 328,02 €	550	21,89 €	3 320,06 €
230	9,15 €	1 388,39 €	660	26,27 €	3 984,07 €
245	9,75 €	1 478,93 €	770	30,65 €	4 648,08 €
260	10,35 €	1 569,48 €	850	35,02 €	5 312,09 €

III. Caractère normatif du présent accord et extension de celui-ci

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il ne peut être dérogé, dans un sens défavorable au salarié, à l'une des présentes dispositions.

Les présentes dispositions entreront en vigueur à partir du 1^{er} Avril 2013 pour les entreprises adhérentes à la Fédération des Cristalleries Verreries à la Main et Mixtes.

Néanmoins, les présentes dispositions seront applicables à compter de la publication au Journal Officiel de l'arrêté portant son extension, pour les entreprises non adhérentes à la Fédération des Cristalleries Verreries à la Main et Mixtes.

IV. Dépôt et publicité

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires à la Direction Générale du Travail au service des relations et conditions de travail, conformément aux dispositions des articles L. 2231-5 et D. 2231-2 du Nouveau Code du Travail.

Un exemplaire sera remis au Secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes de Paris.

Le présent accord prendra application à partir du 1^{er} Avril 2013.

Accord du 30 janvier 2014

[Étendu par arr. 3 juin 2014, JO 14 juin, applicable à compter du 1^{er} févr. 2014]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des Cristalleries, Verreries à la Main et Mixtes.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FCE CFDT ;

CMTE CFTC ;

UNSA.

Article I **Salaires minima garantis (SMG)**

Il est entendu qu'aucun salarié n'est classé au coefficient 100, et qu'aucun salaire ne peut être en dessous du SMIC.

La valeur du SMG au coefficient 115 est fixée à 1454.33 €.

Une hausse de 1 % par rapport à l'accord du 30 janvier 2013, entré en vigueur le 1^{er} avril 2013, est appliquée sur l'ensemble des coefficients de la grille.

Les parties se sont mises d'accord pour l'application des valeurs suivantes :

Coefficients	SMG / 151,67 heures
100	1146/aucun salarié
115	1 454.33
125	1 460.54
135	1 473.33
145	1 491.36
160	1 518.39
175	1 545.66
190	1 572.47
205	1 599.52
220	1 626.56
230	1 644.57
245	1 768.20
260	1 898.22
275	2 028.26
290	2 158.30
315	2 375.03
330	2 625.36
345	3 050.40
385	3 114.35
440	3 323.17
490	3 702.32
550	4 123.41
660	4 818.58
770	5 513.67
880	6 208.81

Article II **Salaires minimum professionnel (SMP)**

2.1

Le coefficient de base de la grille de classification est le coefficient 100 étant entendu qu'il s'agit d'un coefficient

de référence à partir duquel se fait le calcul des SMP de chaque catégorie. Aucun salarié n'est classé au coefficient 100.

2.2

Pour trouver le SMP horaire d'une position hiérarchique donnée, il convient de multiplier le SMP horaire du coefficient 100 par le coefficient de la position hiérarchique en question divisé par 100.

2.3

Le SMP mensuel équivaut au SMP horaire multiplié par 151,67 heures.

2.4

Sous réserve de dispositions plus favorables, le SMP conventionnel sert au calcul de la prime de panier et des primes d'ancienneté telles que définies dans la convention collective.

2.5

Le SMP horaire est fixé à la date d'application du présent accord à 4,01 €. Ce SMP pourra être revalorisé à l'occasion des prochaines négociations salariales annuelles de branche.

Coefficients	SMP/H	SMP/Mois	Coefficients	SMP/H	SMP/Mois
100	4,01 €				
115	4,61 €	699,43 €	275	11,03 €	1 672,54 €
125	5,01 €	760,25 €	290	11,63 €	1 763,77 €
135	5,41 €	821,07 €	315	12,63 €	1 915,82 €
145	5,81 €	881,89 €	330	13,23 €	2 007,05 €
160	6,42 €	973,11 €	345	13,83 €	2 098,28 €
175	7,02 €	1 064,34 €	385	15,44 €	2 341,56 €
190	7,62 €	1 155,57 €	440	17,64 €	2 676,07 €
205	8,22 €	1 246,80 €	490	19,65 €	2 980,16 €
220	8,82 €	1 338,03 €	550	22,06 €	3 345,08 €
230	9,22 €	1 398,85 €	660	26,47 €	4 014,10 €
245	9,82 €	1 490,08 €	770	30,88 €	4 683,11 €
260	10,43 €	1 581,31 €	880	35,29 €	5 352,13 €

Article III

Caractère normatif du présent accord et extension de celui-ci

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il ne peut être dérogé, dans un sens défavorable au salarié, à l'une des présentes dispositions.

Les présentes dispositions entreront en vigueur à partir du 1^{er} février 2014 pour les entreprises adhérentes à la Fédération des Cristalleries Verreries à la Main et Mixtes.

Néanmoins, les présentes dispositions seront applicables à compter de la publication au Journal Officiel de l'arrêté portant son extension, pour les entreprises non adhérentes à la Fédération des Cristalleries Verreries à la Main et Mixtes.

Article IV

Dépôt et publicité

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires à la Direction Générale du Travail au service des relations et conditions de travail, conformément aux dispositions des articles L. 2231-5 et D. 2231-2 du Nouveau Code du Travail.

Un exemplaire sera remis au Secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes de Paris.

Accord du 30 juin 2015

[Étendu par arr. 2 nov. 2015, JO 11 nov., applicable à compter du 1^{er} juill. 2015 pour les adhérents et à compter de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel pour les non adhérents]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des cristalleries, verreries à la main et mixtes.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNTVC CGT ;

FCE CFDT ;

CMTE CFTC ;

Chimie CFE-CGC ;

UNSA.

I. Salaires minima garantis (SMG)

Il est entendu qu'aucun salarié n'est classé au coefficient 100, et qu'aucun salaire ne peut être en dessous du SMIC.

La valeur du SMG au coefficient 115 est fixée à 1465,52 €.

Une hausse de 0.8 % par rapport à l'accord du 30 janvier 2014 est appliquée sur l'ensemble des coefficients de la grille.

Les parties se sont mises d'accord pour l'application des valeurs suivantes :

Coefficient	SMG mensuel
100	1 457,52 €
115	1 465,96 €
125	1 472,23 €
135	1 485,11 €
145	1 503,29 €
160	1 530,54 €
175	1 558,03 €
190	1 585,05 €
205	1 612,31 €
220	1 639,58 €
230	1 657,73 €
245	1 782,34 €
260	1 913,41 €
275	2 044,49 €
290	2 175,57 €
315	2 394,03 €
330	2 646,37 €
345	3 074,81 €
385	3 139,26 €
440	3 349,76 €
490	3 731,94 €
550	4 156,39 €
660	4 857,13 €

Coefficient	SMG mensuel
770	5 557,78 €
880	6 258,48 €

II. Égalité professionnelle

Il est rappelé que les partenaires sociaux ont conclu, le 6 juillet 2012, un accord de branche sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. En application de cet accord, la branche examine annuellement, lors de la CPNE, les données statistiques relatives à l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'objectif d'assurer l'égalité dans tous les aspects de la vie professionnelle.

Les employeurs doivent notamment assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois dans les entreprises.

III. Clause de revoyure

Les partenaires sociaux s'entendent pour se réunir d'ici la fin de l'année 2015 afin de définir l'agenda social 2016 et d'étudier, au-delà de la question du SMG, la politique salariale de la branche.

IV. Caractère normatif du présent accord et extension de celui-ci

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il ne peut être dérogé, dans un sens défavorable au salarié, à l'une des présentes dispositions.

Les présentes dispositions entreront en vigueur à partir du 1^{er} juillet 2015 pour les entreprises adhérentes à la Fédération des Cristalleries Verreries à la Main et Mixtes.

Néanmoins, les présentes dispositions seront applicables à compter de la publication au Journal Officiel de l'arrêté portant son extension, pour les entreprises non adhérentes à la Fédération des Cristalleries Verreries à la Main et Mixtes.

V. Dépôt et publicité

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires à la Direction Générale du Travail au service des relations et conditions de travail, conformément aux dispositions des articles L. 2231-5 et D. 2231-2 du Nouveau Code du Travail.

Un exemplaire sera remis au Secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes de Paris.

Accord du 30 novembre 2015

[Étendu par arr. 29 févr. 2016, JO 8 mars, applicable à compter du 1^{er} déc. 2015]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FCVMM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

UNSA ;

FNTVC CGT ;

FCE CFDT ;

CFTC CMTE.

Article I

Salaire minimum professionnel

Suivant les dispositions de l'article 3 de l'accord du 30 juin 2015 sur les salaires, les partenaires sociaux se sont réunis le 4 novembre 2015 afin d'étudier, au-delà de la question du SMG, la politique salariale de la branche.

À cette occasion, elles ont fixé le SMP horaire au coefficient 100 à 4,04 €.

Pour trouver le SMP horaire d'une position hiérarchique donnée, il convient de multiplier le SMP horaire du coefficient 100 par le coefficient de la position hiérarchique en question divisé par 100.

Le SMP mensuel équivaut au SMP horaire multiplié par 151,67 heures.

Cela donne les valeurs suivantes :

Coefficients	SMP/H	SMP/Mois
100	4,04 €	
115	4,65 €	705,02 €
125	5,05 €	766,33 €
135	5,46 €	827,63 €
145	5,86 €	888,94 €
160	6,47 €	980,90 €
175	7,07 €	1 072,86 €
190	7,68 €	1 164,82 €
205	8,29 €	1 256,78 €
220	8,89 €	1 348,74 €
230	9,30 €	1 410,04 €
245	9,90 €	1 502,00 €
260	10,51 €	1 593,96 €
275	11,12 €	1 685,92 €
290	11,72 €	1 777,88 €
315	12,73 €	1 931,15 €
330	13,34 €	2 023,11 €
345	13,95 €	2 115,06 €
385	15,56 €	2 360,29 €
440	17,79 €	2 697,47 €
490	19,81 €	3 004,01 €
550	22,23 €	3 371,84 €
660	26,68 €	4 046,21 €
770	31,12 €	4 720,58 €
880	35,57 €	5 394,95 €

Sous réserve de dispositions plus favorables, le SMP conventionnel sert au calcul de la prime de panier et des primes d'ancienneté telles que définies dans la convention collective.

Article II Caractère normatif du présent accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il ne peut être dérogé, dans un sens défavorable au salarié, à l'une des présentes dispositions.

Les présentes dispositions entreront en vigueur à partir du 1^{er} décembre 2015.

Article III Dépôt et extension

Le présent accord sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la direction générale du travail et du secrétariat du greffe des prud'hommes de Paris dans les conditions prévues par le code du travail en vue de son extension.

Accord du 17 mars 2016

[Étendu par arr. 12 juill. 2016, JO 19 juill., applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FCVMM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNTVC CGT ;

CMTE CFTC ;

CGT FO ;

CFE CGC ;

FCE CFDT ;

UNSA.

I. Salaires minima garantis (SMG)

Il est entendu qu'aucun salarié n'est classé au coefficient 100, et qu'aucun salaire ne peut être en dessous du SMIC.

La valeur du SMG au coefficient 115 est fixée à 1479,16 €.

Une hausse de 0,9 % par rapport à l'accord du 30 juin 2015 est appliquée sur l'ensemble des coefficients.

Les parties se sont mises d'accord pour l'application des valeurs suivantes :

Coefficient	Valeur en euros
100	1 466,62 €
115	1 479,16 €
125	1 485,48 €
135	1 498,48 €
145	1 516,82 €
160	1 544,32 €
175	1 572,05 €
190	1 599,31 €
205	1 626,82 €
220	1 654,33 €
230	1 672,65 €
245	1 798,38 €
260	1 930,63 €
275	2 062,89 €
290	2 195,15 €
315	2 415,57 €
330	2 670,18 €
345	3 102,48 €
385	3 167,51 €
440	3 379,91 €
490	3 765,52 €
550	4 193,80 €
660	4 900,84 €
770	5 607,80 €
880	6 314,81 €

II. Égalité professionnelle

Il est rappelé que les partenaires sociaux ont conclu, le 6 juillet 2012, un accord de branche sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. En application de cet accord, la branche examine annuellement, lors de la CPNE, les données statistiques relatives à l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'objectif d'assurer l'égalité dans tous les aspects de la vie professionnelle.

Les employeurs doivent notamment assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois dans les entreprises.

III. Salaire minimum professionnel

Le SMP horaire au coefficient 100 est fixé à 4,06 € soit une augmentation de 0.6 % par rapport à l'accord du 30 novembre 2015.

Pour trouver le SMP horaire d'une position hiérarchique donnée, il convient de multiplier le SMP horaire du coefficient 100 par le coefficient de la position hiérarchique en question divisé par 100.

Le SMP mensuel équivaut au SMP horaire multiplié par 151,67 heures.

Cela donne les valeurs suivantes :

Coeff.	SMP/H	SMP/mois	Coeff.	SMP/H	SMP/mois
100	4,06 €				
115	4,67 €	708,89 €	275	11,18 €	1 695,16 €
125	5,08 €	770,53 €	290	11,79 €	1 787,63 €
135	5,49 €	832,17 €	315	12,80 €	1 941,73 €
145	5,89 €	893,81 €	330	13,41 €	2 034,20 €
160	6,50 €	986,28 €	345	14,02 €	2 126,66 €
175	7,11 €	1 078,74 €	385	15,65 €	2 373,23 €
190	7,72 €	1 171,20 €	440	17,88 €	2 712,26 €
205	8,33 €	1 263,67 €	490	19,91 €	3 020,47 €
220	8,94 €	1 356,13 €	550	22,35 €	3 390,33 €
230	9,35 €	1 417,77 €	660	26,82 €	4 068,39 €
245	9,96 €	1 510,24 €	770	31,29 €	4 746,46 €
260	10,57 €	1 602,70 €	880	35,77 €	5 424,52 €

IV. Caractère normatif du présent accord et extension de celui-ci

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il ne peut être dérogé, dans un sens défavorable au salarié, à l'une des présentes dispositions.

Les présentes dispositions entreront en vigueur le 1^{er} jour du mois civil suivant la parution au journal officiel de l'arrêté d'extension.

V. Dépôt et publicité

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires à la Direction Générale du Travail au service des relations et conditions de travail, conformément aux dispositions des articles L. 2231-5 et D. 2231-2 du Nouveau Code du Travail.

Un exemplaire sera remis au Secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes de Paris.

Accord du 30 juin 2017

[Étendu par arr. 6 févr. 2018, JO 16 févr., applicable à compter du 1^{er} sept. 2017]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des Cristalleries, Verreries à la Main et Mixtes.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNTVC CGT ;

Fédération CMTE CFTC ;

Fédération Chimie CFE CGC ;

FCE CFDT ;

Union Fédérale UNSA de l'Industrie et de la Construction.

I. Salaires minima garantis (SMG)

Il est entendu qu'aucun salarié n'est classé au coefficient 100, et qu'aucun salaire ne peut être en dessous du SMIC.

La valeur du SMG au coefficient 115 est fixée à 1 492,47 €.

Afin de rendre la grille des minimas conventionnels plus dynamique, une hausse différenciée est effectuée dans les conditions suivantes :

— Une hausse de 0,9 % par rapport à l'accord du 17 mars 2016 est appliquée du coefficient 115 au coefficient 190 ;

— Une hausse de 1 % par rapport à l'accord du 17 mars 2016 est appliquée du coefficient 205 au coefficient 880.

Les parties se sont mises d'accord pour l'application des valeurs suivantes :

Coefficient	SMG mensuel
100	1 480,27 €
115	1 492,47 €
125	1 498,84 €
135	1 511,97 €
145	1 530,47 €
160	1 558,21 €
175	1 586,20 €
190	1 613,71 €
205	1 643,09 €
220	1 670,88 €
230	1 689,38 €
245	1 816,37 €
260	1 949,94 €
275	2 083,52 €
290	2 217,10 €
315	2 439,73 €
330	2 696,89 €
345	3 133,50 €
385	3 199,19 €
440	3 413,70 €
490	3 803,18 €
550	4 235,74 €
660	4 949,85 €
770	5 663,88 €
880	6 377,96 €

II. Salaire minimum professionnel

Le SMP horaire au coefficient 100 est fixé à 4,08 € soit une augmentation de 0,4 % par rapport à l'accord du 17 mars 2016.

Pour trouver le SMP horaire d'une position hiérarchique donnée, il convient de multiplier le SMP horaire du coefficient 100 par le coefficient de la position hiérarchique en question divisé par 100.

Le SMP mensuel équivaut au SMP horaire multiplié par 151,67 heures.

Cela donne les valeurs suivantes :

Coefficients	SMP/H	SMP/Mois
100	4,08 €	
115	4,69 €	710,98 €
125	5,10 €	772,80 €
135	5,50 €	834,63 €
145	5,91 €	896,45 €
160	6,52 €	989,19 €
175	7,13 €	1 081,93 €
190	7,74 €	1 174,66 €
205	8,36 €	1 267,40 €
220	8,97 €	1 360,14 €
230	9,38 €	1 421,96 €
245	9,99 €	1 514,70 €
260	10,60 €	1 607,43 €
275	11,21 €	1 700,17 €
290	11,82 €	1 792,91 €
315	12,84 €	1 947,47 €
330	13,45 €	2 040,20 €
345	14,06 €	2 132,94 €
385	15,69 €	2 380,24 €
440	17,94 €	2 720,27 €
490	19,97 €	3 029,39 €
550	22,42 €	3 400,34 €
660	26,90 €	4 080,41 €
770	31,39 €	4 760,47 €
880	35,87 €	5 440,54 €

III. Égalité salariale

Les parties au présent accord s'engagent à ouvrir courant 2018 des négociations portant sur un accord de branche qui prévoira des actions à mettre en œuvre dans les six thèmes suivants :

- Les conditions d'accès à l'emploi et la mixité des emplois ;
- La formation professionnelle ;
- La promotion et la mobilité professionnelle ;
- La rémunération effective ;
- Les conditions de travail et d'emploi ;

— L'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice des responsabilités familiales.

Elles réaffirment en particulier leur attachement au principe d'égalité des salaires entre les hommes et les femmes qui effectuent un même travail ou un travail de valeur égalé au sein d'une même entreprise.

Les seuls critères permettant de justifier un écart de rémunération doivent être objectifs.

Il s'agit notamment :

— de l'organisation du temps de travail (travail posté, travail du dimanche...)

— de l'ancienneté,

— du contenu du poste,

— des connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle,

— de capacités découlant de l'expérience acquise,

— de responsabilités et de charge physique ou nerveuse¹.

¹ Ces trois derniers critères sont mentionnés à l'article L. 3221-4 du code du travail

Il est cependant recommandé aux entreprises d'établir leurs comparaisons en fonction des salaires en taux horaire.

Dès lors que seraient identifiés d'éventuels écarts injustifiés de rémunération des salariés placés dans une situation équivalente, les entreprises s'engagent à les supprimer dans les plus brefs délais.

Pour ce faire, les entreprises de la branche sont encouragées à prévoir, à partir de l'exercice 2018, la création dans chacune d'entre elles d'un dispositif (ex : un budget financier de repositionnement) dédié à compenser les écarts de rémunérations constatés de manière objective.

Un bilan de ce dispositif sera dressé lors des négociations de branches sur l'égalité professionnelle en 2019.

IV. Caractère normatif du présent accord et extension de celui-ci

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il ne peut être dérogé, dans un sens défavorable au salarié, à l'une des présentes dispositions.

Les présentes dispositions entreront en vigueur le 1^{er} septembre 2017.

Les parties en demandent l'extension.

V. Dépôt et publicité

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires à la Direction Générale du Travail au service des relations et conditions de travail, conformément aux dispositions des articles L. 2231-5 et D. 2231-2 du Nouveau Code du Travail.

Un exemplaire sera remis au Secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes de Paris.

Accord du 16 mars 2018

[Étendu par arr. 29 mai 2019, JO 4 juin, applicable à compter du 1^{er} avr. 2018]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des Cristalleries, Verreries à la Main et Mixtes.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNTVC CGT ;

CMTE CFTC ;

Fédéchimie CGT FO ;

Fédération Chimie CFE CGC ;

FCE CFDT.

Il est convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord établi suite aux négociations annuelles obligatoires dans le cadre de la branche IDCC 1821 ne s'applique pas aux entreprises relevant des annexes A et B de la convention collective telles que définies par l'accord du 30 juin 2017 relatif à la fusion des branches professionnelles de la fabrication du verre à la main semi-automatique et mixte, de l'union des chambres syndicales des métiers du verre, de la verrerie travaillée mécaniquement au chalumeau et de l'industrie du vitrail. Il s'applique uniquement aux entreprises relevant du champ intitulé avant la fusion «Fabrication du verre à la main, semi-automatique et mixte.»

Article 1

Salaire minimum garanti

Il est entendu qu'aucun salarié n'est classé au coefficient 100, et qu'aucun salaire ne peut être en dessous du SMIC. Il est effectué une augmentation de l'ensemble des valeurs des coefficients conventionnels de 1,3 % par rapport à la grille établie par accord du 30 juin 2017.

Les parties se mettent ainsi d'accord pour l'application des valeurs suivantes :

Coefficient	SMG mensuel
100	1 499,51 €
115	1 511,87 €
125	1 518,32 €
135	1 531,63 €
145	1 550,37 €
160	1 578,47 €
175	1 606,82 €
190	1 634,69 €
205	1 664,45 €
220	1 692,60 €
230	1 711,34 €
245	1 839,98 €
260	1 975,29 €
275	2 110,61 €
290	2 245,92 €
315	2 471,45 €
330	2 731,95 €
345	3 174,24 €
385	3 240,78 €
440	3 458,08 €
490	3 852,62 €
550	4 290,80 €
660	5 014,20 €
770	5 737,51 €
880	6 460,87 €

Article 2

Salaire minimum professionnel

Le SMP horaire au coefficient 100 est fixé à 4,10 € soit une augmentation de 0,6 % par rapport à l'accord du 30 juin 2017.

Pour trouver le SMP horaire d'une position hiérarchique donnée, il convient de multiplier le SMP horaire du coefficient 100 par le coefficient de la position hiérarchique en question divisé par 100.

Le SMP mensuel équivaut au SMP horaire multiplié par 151,67 heures.

Cela donne les valeurs suivantes :

Coefficients	SMP/H	SMP/Mois
100	4,10 €	
115	4,72 €	715,91 €
125	5,13 €	778,16 €
135	5,54 €	840,41 €
145	5,95 €	902,66 €
160	6,57 €	996,04 €
175	7,18 €	1 089,42 €
190	7,80 €	1 182,80 €
205	8,41 €	1 276,18 €
220	9,03 €	1 369,56 €
230	9,44 €	1 431,81 €
245	10,06 €	1 525,19 €
260	10,67 €	1 618,57 €
275	11,29 €	1 711,95 €
290	11,90 €	1 805,33 €
315	12,93 €	1 960,96 €
330	13,54 €	2 054,34 €
345	14,16 €	2 147,72 €
385	15,80 €	2 396,73 €
440	18,06 €	2 739,12 €
490	20,11 €	3 050,38 €
550	22,57 €	3 423,90 €
660	27,09 €	4 108,67 €
770	31,60 €	4 793,45 €
880	36,12 €	5 478,23 €

Article 3

Situation des entreprises de moins de 50 salariés

Le présent accord porte sur la valorisation de valeurs d'application générale de la convention collective qui s'impose aux parties quelle que soit la taille des entreprises. Les dispositions relatives au SMG et au SMP n'appellent pas l'adoption de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4

Durée du présent accord

Les présentes dispositions entreront en vigueur le 1^{er} avril 2018,

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 5

Force obligatoire des dispositions du présent accord

(Art. exclu de l'extension par arr. 29 mai 2019, JO 4 juin)

Il ne peut être dérogé, dans un sens défavorable au salarié, à une quelconque des dispositions du présent accord.

Article 6 Publication/Extension

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les dispositions réglementaires visées à l'article L. 2231-6 du Code du travail. Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension.

Article 7 Dénonciation/revision

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-10 et suivants du Code du travail,

Il peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 dudit Code.

Accord du 22 février 2019

[Étendu par arr. 25 sept. 2019, JO 2 oct., applicable à compter du 1^{er} mars 2019]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FCVMM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNTVC CGT ;

FCE CFDT ;

FEDECHIMIE FO ;

CFE-CGC Chimie ;

CMTE CFTC.

Il est convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord établi suite aux négociations annuelles obligatoires dans le cadre de la branche IDCC 1821 ne s'applique pas aux entreprises relevant des annexes A et B de la convention collective telles que définies par l'accord du 30 juin 2017 relatif à la fusion des branches professionnelles de la fabrication du verre à la main semi-automatique et mixte, de l'union des chambres syndicales des métiers du verre, de la verrerie travaillée mécaniquement au chalumeau et de l'industrie du vitrail. Il s'applique uniquement aux entreprises relevant du champ intitulé avant la fusion «Fabrication du verre à la main, semi-automatique et mixte.»

Les partenaires sociaux réaffirment dans le cadre de cet accord que l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes est un impératif légal qui s'impose à toutes les entreprises du champ. Un projet d'accord pour l'égalité professionnelle, intégrant des objectifs plus larges en matière de mixité des emplois, de lutte contre les emplois sexués et contre toute forme de discriminations, est à cet égard en cours de négociation et devrait aboutir dans le courant du 1^{er} semestre 2019. Sans attendre la conclusion de cette négociation, les partenaires sociaux créent dans le présent accord une commission paritaire de branche spécialement dédiée au suivi des thèmes relatifs à l'égalité professionnelle et à l'élaboration de plans d'actions de branche destinés à l'atteindre.

Article 1 Salaire minimum garanti

Il est entendu qu'aucun salarié n'est classé au coefficient 100, et qu'aucun salaire ne peut être en dessous du SMIC. La valeur du SMG au coefficient 115 est fixée à 1542,11 €.

Une hausse différenciée est effectuée dans les conditions suivantes :

— Une hausse de 2 % par rapport à l'accord du 16 mars 2018 est appliquée du coefficient 115 au coefficient 290 ;

— Une hausse de 1 % par rapport à l'accord du 16 mars 2018 est appliquée du coefficient 315 au coefficient 880.

Les parties se mettent ainsi d'accord pour l'application des valeurs suivantes :

Coefficient	SMG mensuel
100	1 529,50 €
115	1 542,11 €
125	1 548,69 €
135	1 562,26 €

Coefficient	SMG mensuel
145	1 581,38 €
160	1 610,04 €
175	1 638,96 €
190	1 667,38 €
205	1 697,74 €
220	1 726,45 €
230	1 745,57 €
245	1 876,78 €
260	2 014,80 €
275	2 152,82 €
290	2 290,84 €
315	2 496,16 €
330	2 759,27 €
345	3 205,98 €
385	3 273,19 €
440	3 492,66 €
490	3 891,15 €
550	4 333,71 €
660	5 064,34 €
770	5 794,89 €
880	6 525,48 €

Article 2 Salaire minimum professionnel

Le SMP horaire au coefficient 100 est fixé à 4,13 € soit une augmentation de 0,8 % par rapport à l'accord du 16 mars 2018. Pour trouver le SMP horaire d'une position hiérarchique donnée, il convient de multiplier le SMP horaire du coefficient 100 par le coefficient de la position hiérarchique en question divisé par 100.

Le SMP mensuel équivaut au SMP horaire multiplié par 151,67 heures.

Cela donne les valeurs suivantes :

Coefficients	SMP/H	SMP/Mois
100	4,13 €	
115	4,75 €	720,85 €
125	5,17 €	783,53 €
135	5,58 €	846,21 €
145	5,99 €	908,89 €
160	6,61 €	1 002,91 €
175	7,23 €	1 096,94 €
190	7,85 €	1 190,96 €
205	8,47 €	1 284,98 €
220	9,09 €	1 379,01 €

230	9,51 €	1 441,69 €
245	10,13 €	1 535,71 €
260	10,75 €	1 629,74 €
275	11,37 €	1 723,76 €
290	11,99 €	1 817,78 €
315	13,02 €	1 974,49 €
330	13,64 €	2 068,51 €
345	14,26 €	2 162,54 €
385	15,91 €	2 413,26 €
440	18,18 €	2 758,02 €
490	20,25 €	3 071,43 €
550	22,73 €	3 447,52 €
660	27,28 €	4 137,02 €
770	31,82 €	4 826,53 €
880	36,37 €	5 516,03 €

Article 3

Création d'une commission paritaire sur l'égalité entre les femmes et les hommes

Les partenaires sociaux se dotent d'une commission paritaire spécialement dédiée au suivi des thèmes relatifs à l'égalité professionnelle et à l'élaboration de plans d'actions de branche destinés à l'atteindre. La mission ainsi que la composition et le fonctionnement de cette commission intitulée «Commission paritaire sur l'égalité entre les femmes et les hommes (CPEFH)» sont les suivants :

a

Mission de la commission

La CPEFH a pour mission de créer les conditions pour une égalité réelle entre les femmes et les hommes exerçant un emploi au sein de la branche selon les orientations suivantes :

- La lutte contre les emplois sexuels ;
- La lutte contre les discriminations, le harcèlement et toutes formes d'agissements à caractère sexuels ou sexistes ;
- Le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes en matière de rémunération à poste et à situation comparables ;
- Le renforcement de la mixité de l'emploi et du recrutement ainsi que la lutte contre les stéréotypes ;
- La prise en compte des différents congés, du travail à temps partiel et d'une manière générale à la bonne articulation entre vie personnelle et vie professionnelle ;
- Le développement de la mixité des métiers, la fluidité des parcours professionnels ainsi que l'égal accès à la formation professionnelle et à la promotion.

b

Composition et fonctionnement de la commission

Composition

La CPEFH est composée de deux représentants de chacune des organisations syndicales représentatives des salariés au niveau de la branche et d'une délégation patronale. La composition des délégations salariées et patronales tendent vers la parité.

Ces représentants sont mandatés par chacune des organisations intéressées pour siéger et prendre position, dans le respect des règles statutaires de chacune de celle-ci et des mandats reçus.

Afin d'assurer la représentation d'une diversité d'entreprises et de métiers, et sauf exception justifiée au regard de l'expertise de l'un de ses membres, une délégation syndicale ne peut comprendre deux membres issus de la même entreprise ou du même groupe pour une activité similaire. La délégation patronale doit également refléter la diversité des entreprises de la branche.

Fonctionnement

La CPEFH se réunit au moins une fois par an.

Chaque réunion de la CPEFH peut être précédée d'une réunion préparatoire, laquelle se tient en principe la veille de la plénière dans la même configuration que celle décrite ci-dessus.

Chaque réunion de la CPEFH est organisée en deux temps :

— Temps 1 consacré à l'examen d'un rapport annuel établi par la partie la plus diligente et spécialement dédié à l'analyse des accords d'entreprises de la branche comportant des éléments sur l'égalité professionnelle. Ces accords sont soit transmis par les adhérents de la FCVMM soit récupérés sur la base de données nationales des accords d'entreprises.

— Temps 2 consacré à l'élaboration de plans d'actions de branche établis ou non sur la base du diagnostic présenté au temps 1.

Les comptes rendus des réunions de la CPEFH sont transmis aux membres de la CPPNI.

Cette commission ainsi créée se réunira dans le courant du 2nd semestre 2019, elle dressera notamment un bilan du dispositif visé à l'article III de l'accord du 30 juin 2017 sur les salaires de branche, lequel encourageait les entreprises de la branche «à prévoir, à partir de l'exercice 2018, la création dans chacune d'entre elles d'un dispositif (ex : un budget financier de repositionnement) dédié à compenser les écarts de rémunérations constatés de manière objective.»

Article 4

Situation des entreprises de moins de 50 salariés

Les dispositions du présent accord qui portent sur la valorisation de valeurs d'application générale de la convention collective s'imposent aux parties quelle que soit la taille des entreprises. Les dispositions relatives au SMG et au SMP n'appellent pas l'adoption de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5

Durée du présent accord

Les présentes dispositions entreront en vigueur le 1^{er} mars 2019.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 6

Force obligatoire des dispositions du présent accord

(Art. exclu de l'extension par arr. 25 sept. 2019, JO 2 oct.)

Il ne peut être dérogé, dans un sens défavorable au salarié, à une quelconque des dispositions du présent accord.

Article 7

Publication/Extension

Le présent accord fera l'objet des formantes de dépôt et de publicité prévues par les dispositions réglementaires visées à l'article L. 2231-6 du Code du travail. Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension.

Article 8

Dénonciation/révision

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-10 et suivants du Code du travail.

Il peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 dudit Code.

Accord du 21 avril 2021

[Étendu par arr. 10 sept. 2021, JO 25 sept., applicable à compter du 1^{er} avr. 2021]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération du Cristal et du Verre.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CMTE CFTC ;

CFE CGC Chimie ;

FCE CFDT.

Il est convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le cadre des négociations annuelles, les partenaires sociaux de la branche des professions regroupées du Cristal, du Verre et du Vitrail (IDCC 1821) se sont réunis en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation avec la volonté d'aboutir au présent accord relatif aux salaires minima garantis.

Les conséquences de la crise sanitaire liée au Covid-19 impactent fortement la situation économique des entreprises du secteur. Les partenaires sociaux rappellent leur attachement non seulement à la situation des salariés qui s'avère délicate dans un contexte social et économique difficile, mais aussi à celle des entreprises qui doivent faire face à la situation épidémique du Coronavirus qui affecte fortement leur activité. C'est donc dans cet esprit de consensus qu'a été établi le présent accord.

Les partenaires sociaux ont également pris en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans cet accord applicable à partir du 1^{er} avril 2021.

Article 1 Champs d'application

Les signataires du présent accord rappellent que celui-ci, jusqu'au 1^{er} janvier 2022, ne s'applique pas aux entreprises relevant des annexes A et B de la convention collective telles que définies par l'accord du 30 juin 2017 relatif à la fusion des branches professionnelles de la fabrication du verre à la main semi-automatique et mixte, de l'union des chambres syndicales des métiers du verre, de la verrerie travaillée mécaniquement au chalumeau et de l'industrie du vitrail.

Il s'applique uniquement aux entreprises relevant du champ intitulé avant la fusion «Fabrication du verre à la main, semi-automatique et mixte.» à compter du 1^{er} avril 2021.

Article 2 Salaire minimum garanti

Il est entendu qu'aucun salarié n'est classé au coefficient 100, et qu'aucun salaire ne peut être en dessous du SMIC. La valeur du SMG au coefficient 115 est fixée à 1562,15 €.

Il est effectué une augmentation de l'ensemble des valeurs des coefficients conventionnels de 0,9 % par rapport à la grille établie par accord du 22 février 2019.

Les parties se mettent ainsi d'accord pour l'application des valeurs suivantes :

Coefficient	SMG mensuel
100	1555,50
115	1562,15
125	1567,27
135	1576,32
145	1595,61
160	1624,53
175	1653,71
190	1682,39
205	1713,02
220	1741,99
230	1761,28
245	1893,67
260	2032,93
275	2172,20
290	2311,46
315	2518,63
330	2784,10
345	3234,84

Coefficient	SMG mensuel
385	3302,65
440	3524,09
490	3926,17
550	4372,71
660	5109,92
770	5847,04
880	6584,21

Article 3 **Situation des entreprises de moins de 50 salariés**

Les dispositions du présent accord qui portent sur la valorisation de valeurs d'application générale de la convention collective s'imposent aux parties quelle que soit la taille des entreprises. Les dispositions relatives au SMG n'appellent pas l'adoption de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4 **Durée du présent accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Ses stipulations entreront en vigueur le 1^{er} avril 2021.

Article 5 **Publication/Extension**

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les dispositions réglementaires visées à l'article L. 2231-6 du Code du travail.

Par ailleurs, les parties signataires conviennent d'en demander l'extension au Ministère chargé du Travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du Code du travail.

Article 6 **Dénonciation/révision**

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-10 et suivants du Code du travail.

Il peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 dudit Code.

Accord du 30 mars 2022

[Étendu par arr. 18 juill. 2022, JO 22 juill., applicable à compter du 1^{er} mars 2022]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération du cristal et du verre.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;

CFE-CGC CGT ;

CGT-FO CFDT.

Il est convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le cadre des négociations annuelles, les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche des professions regroupées du Cristal, du Verre et du Vitrail (IDCC 1821) se sont réunies en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation avec la volonté de s'accorder sur de nouveaux niveaux de salaires minima conventionnels garantis applicables à partir du 1^{er} mars 2022.

La négociation du présent accord a pris en compte l'analyse commune par les partenaires sociaux de la situation des entreprises de la branche et des salariés. Ayant constaté une accélération de l'inflation ces derniers mois, afin de soutenir les salariés, les parties signataires décident de se réunir avant l'ouverture de la prochaine négociation annuelle sur les salaires minima conventionnel, dès 2022, au cas où le coefficient 100 de la grille devait être infé-

rieur au SMIC. Les parties au présent accord conviennent que la première réunion de négociation aurait lieu dans le mois suivant la publication de l'arrêté de relèvement du SMIC au journal officiel.

Enfin, les partenaires sociaux ont pris en compte l'objectif de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, conformément aux dispositions de l'article L. 2241-8 du code du travail.

Article 1

Champs d'application

Le champ d'application professionnel du présent accord est celui de la convention collective nationale IDCC 1821 à l'exception des entreprises relevant de l'annexe B de la convention collective telles que définies par l'accord du 30 juin 2017 relatif à la fusion des branches professionnelles de la fabrication du verre à la main semi-automatique et mixte, de l'union des chambres syndicales des métiers du verre, de la verrerie travaillée mécaniquement au chalumeau et de l'industrie du vitrail.

Article 2

Salaire minimum garanti

Il est entendu qu'aucun salarié n'est classé au coefficient 100, et qu'aucun salaire ne peut être en dessous du SMIC. La valeur du SMG au coefficient 115 est fixée à 1609,01 €.

Il est effectué sur l'ensemble des valeurs des coefficients conventionnels, par rapport à la grille établie par accord du 21 avril 2021, les revalorisations suivantes :

- + 3,10 % pour le coefficient 100 ;
- + 3 % pour les coefficients 115 à 135 ;
- + 2,5 % pour les coefficients 145 et 155 ;
- + 2,30 % pour les coefficients 160 et suivant.

En conséquence, les parties au présent accord conviennent des salaires minima garantis suivants :

Coefficient	SMG mensuel en euros
100	1603,72
115	1609,01
125	1614,29
135	1623,61
145	1635,50
155	1655,26
160	1661,89
175	1691,75
190	1721,08
205	1752,42
220	1782,06
230	1801,79
245	1937,22
260	2079,69
275	2222,16
290	2364,62
295	2407,01
315	2576,56
330	2848,13
345	3309,24
385	3378,61

Coefficient	SMG mensuel en euros
440	3605,14
490	4016,47
550	4473,28
660	5227,45
770	5981,52
880	6735,65

Article 3 **L'égalité salariale entre les femmes et les hommes**

Les parties au présent accord réaffirment leur attachement au principe d'égalité de rémunération et de non discrimination.

Elles rappellent que tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes qui est une composante essentielle de l'égalité professionnelle.

Les disparités de rémunération ne peuvent pas, pour un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés à l'un ou l'autre sexe.

Elles encouragent toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, qu'elles rentrent ou non dans le champ d'application de l'obligation de publier l'index «égalité professionnelle», à poursuivre, dans le cadre de leur politique salariale, la réduction des écarts injustifiés constatés entre les rémunérations moyennes des hommes et celles des femmes à situation comparable, et permettre d'assurer le principe d'égalité salariale tout au long de la vie professionnelle.

Article 4 **Situation des entreprises de moins de 50 salariés**

Les dispositions du présent accord relatives au niveau des salaires minima garantis et à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes n'appellent pas l'adoption de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5 **Durée du présent accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Ses stipulations entreront en vigueur le 1^{er} mars 2022.

Article 6 **Publication/Extension**

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les dispositions réglementaires visées à l'article L. 2231-6 du Code du travail.

Par ailleurs, les parties signataires conviennent d'en demander l'extension au Ministère chargé du Travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du Code du travail.

Article 7 **Dénonciation/révision**

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-10 et suivants du Code du travail.

Il peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 dudit Code.

Accord du 7 juillet 2022

[Étendu par arr. 31 oct. 2022, JO 19 nov., applicable à compter du 1^{er} juill. 2022]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération du Cristal et du Verre.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédéchimie CGT FO ;
Fédération Chimie CFE-CGC ;
FCE-CFDT.

Il est convenu ce qui suit :

Préambule

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche des professions regroupées du Cristal, du Verre et du Vitrail (IDCC 1821) ont conclu le 30 mars 2022 un accord relatif aux salaires minima conventionnels applicables rétroactivement au 1^{er} mars 2022.

Conformément aux stipulations de l'accord précité, ayant constaté une accélération de l'inflation et une augmentation du SMIC au 1^{er} mai 2022 conduisant plusieurs coefficients de la grille conventionnelle à être inférieurs à ce dernier, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation s'est réunie le 3 mai 2022 et le 22 juin 2022 afin de négocier à nouveau sur les salaires minima conventionnels.

Les parties signataires ont encore une fois pris en compte l'objectif de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, conformément aux dispositions de l'article L. 2241-8 du code du travail.

Article 1 Champs d'application

Le champ d'application professionnel du présent accord est celui de la convention collective nationale IDCC 1821 à l'exception des entreprises relevant de l'annexe B (Industrie du vitrail) de la convention collective telles que définies par l'accord du 30 juin 2017 relatif à la fusion des branches professionnelles de la fabrication du verre à la main semi-automatique et mixte, de l'union des chambres syndicales des métiers du verre, de la verrerie travaillée mécaniquement au chalumeau et de l'industrie du vitrail.

Article 2 Salaire minimum garanti

Il est entendu qu'aucun salarié n'est classé au coefficient 100, et qu'aucun salaire ne peut être inférieur au SMIC.

La valeur des salaires minima garantis au coefficient 115 est fixée à 1651,65 €.

Il est effectué sur l'ensemble des valeurs des coefficients conventionnels, par rapport à la grille établie par accord du 30 mars 2022, les revalorisations suivantes :

- + 2,65 % pour les coefficients 100 à 135 ;
- + 2,30 % pour les coefficients 145 à 190 ;
- + 2 % pour les coefficients 205 et 295 ;
- + 1,8 % pour les coefficients 315 et suivant.

En conséquence, les parties au présent accord conviennent des nouveaux salaires minima garantis suivants :

Coefficient	SMG mensuel en euros	Coefficient	SMG mensuel en euros
100	1646,22		
115	1651,65	275	2266,60
125	1657,07	290	2411,92
135	1666,64	295	2455,15
145	1678,01	315	2622,94
155	1693,33	330	2899,40
160	1700,12	345	3368,81
175	1730,66	385	3439,43
190	1760,67	440	3670,04
205	1787,47	490	4088,77
220	1817,70	550	4553,80
230	1837,83	660	5321,54

Coefficient	SMG mensuel en euros	Coefficient	SMG mensuel en euros
245	1975,97	770	6089,19
260	2121,28	880	6856,89

Article 3 **Situation des entreprises de moins de 50 salariés**

Les dispositions du présent accord relatives au niveau des salaires minima garantis n'appellent pas l'adoption de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4 **Durée du présent accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Ses stipulations entreront en vigueur le 1^{er} juillet 2022.

Article 5 **Publication/Extension**

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les dispositions réglementaires visées à l'article L. 2231-6 du Code du travail.

Par ailleurs, les parties signataires conviennent d'en demander l'extension au Ministère chargé du Travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du Code du travail.

Article 7 **Dénonciation/révision**

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-10 et suivants du Code du travail.

Il peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 dudit Code.

Accord du 16 décembre 2022

[Étendu par arr. 3 avr. 2023, JO 13 avr., applicable à compter du 1^{er} déc. 2022]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération du Cristal et du Verre.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE-CGC ;

CGT-FO ;

CFDT.

Il est convenu ce qui suit :

Préambule

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche des professions regroupées du Cristal, du Verre et du Vitrail (IDCC 1821) ont conclu le 30 mars 2022 un accord relatif aux salaires minima conventionnels applicables rétroactivement au 1^{er} mars 2022.

Une accélération de l'inflation et une augmentation du SMIC au 1^{er} mai 2022 les ont conduits à conclure un nouvel accord relatif salaires minima conventionnels le 7 juillet 2022.

À la suite aux demandes des organisations syndicales de réouverture des négociations dans un contexte exceptionnel 2022 d'inflation et d'augmentations du Smic, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation s'est réunie le 9 novembre et le 13 décembre 2022.

Les parties disposaient des informations issues du bilan social 2021 présenté le 18 octobre 2022 ainsi que des éléments de contexte de la branche.

Elles ont relevé une augmentation sensible des prix des matières premières qui impacte les entreprises. Par ailleurs, la fabrication du verre et du cristal étant écono-intensive, les entreprises de la branche subissent particulièrement la crise de l'énergie actuelle alors qu'elles doivent dans le même temps réaliser des investissements en vue de limiter leur impact environnemental.

Les parties ont également relevé un contexte d'inflation élevée, de fortes attentes des salariés en termes de pouvoir

d'achat ainsi qu'une pénurie sensible de main d'œuvre.

Si elles se sont données comme priorité d'instaurer rapidement de nouveaux écarts significatifs entre les coefficients, les parties se sont entendus sur un compromis équilibré qui revalorise immédiatement les salaires minimaux conventionnels.

Les parties conviennent que cette négociation tient lieu de négociation annuelle sur les salaires pour l'année 2023 pour autant les accessoires de rémunération prévus par la convention collective feront l'objet d'une négociation distinct à compter de mars 2023.

Article 1

Champs d'application

Le champ d'application professionnel du présent accord est celui de la convention collective nationale IDCC 1821 à l'exception des entreprises relevant de l'annexe B (Industrie du vitrail) de la convention collective telles que définies par l'accord du 30 juin 2017 relatif à la fusion des branches professionnelles de la fabrication du verre à la main semi-automatique et mixte, de l'union des chambres syndicales des métiers du verre, de la verrerie travaillée mécaniquement au chalumeau et de l'industrie du vitrail.

Article 2

Salaire minimum garanti

Il est entendu qu'aucun salarié n'est classé au coefficient 100, et qu'aucun salaire ne peut être inférieur au SMIC.

La valeur du salaire minima garanti au coefficient 115 est fixée à 1707,81 €.

Il est effectué sur l'ensemble des valeurs des coefficients conventionnels, par rapport à la grille établie par accord du 7 juillet 2022, les revalorisations suivantes :

- + 3,4 % pour les coefficients 100 à 190 ;
- + 2,8 % pour les coefficients 205 à 295 ;
- + 2 % pour les coefficients 315 et suivant.

En conséquence, les parties au présent accord conviennent des nouveaux salaires minima garantis suivants :

Coefficient	SMG mensuel en euros
100	1702,19
115	1707,81
125	1713,41
135	1723,30
145	1735,07
155	1750,91
160	1757,92
175	1789,50
190	1820,53
205	1837,52
220	1868,59
230	1889,28
245	2031,30
260	2180,68
275	2330,07
290	2479,45
295	2523,89
315	2675,40
330	2957,39
345	3436,18

Coefficient	SMG mensuel en euros
385	3508,21
440	3743,44
490	4170,54
550	4644,88
660	5427,97
770	6210,97
880	6994,03

Les parties signataires ont pris en compte l'objectif de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, conformément aux dispositions de l'article L. 2241-8 du code du travail. Elles rappellent aux entreprises qu'elles sont tenues de respecter le principe d'égalité salariale entre les hommes et les femmes.

Article 3 **Situation des entreprises de moins de 50 salariés**

Les dispositions du présent accord relatives au niveau des salaires minima garantis n'appellent pas l'adoption de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4 **Durée du présent accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Ses stipulations entreront en vigueur le 1^{er} décembre 2022.

Article 5 **Publication/Extension**

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les dispositions réglementaires visées à l'article L. 2231-6 du Code du travail.

Par ailleurs, les parties signataires conviennent d'en demander l'extension au Ministère chargé du Travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du Code du travail.

Article 6 **Dénonciation/révision**

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-10 et suivants du Code du travail.

Il peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 dudit Code.

Accord du 13 juin 2023

[Étendu par arr. 6 sept. 2023, JO 22 sept., applicable à compter du 1^{er} juin 2023]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FCV.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FCE CFDT ;

FEDECHIMIE FO.

Il est convenu ce qui suit :

Préambule

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche des professions regroupées du Cristal, du Verre et du Vitrail (IDCC 1821) se sont réunies le 30 mai 2023, en commission paritaire permanente de négociations afin de partager leur analyse de la situation économique et dialoguer sur le relèvement des salaires minima conventionnels.

Les partenaires sociaux ont relevé un contexte d'inflation restant élevé depuis la conclusion de l'accord du 16

décembre 2022 et une forte attente des salariés sur la question centrale du pouvoir d'achat.

Ils ont également relevé une disparité de situations entre les entreprises de la branche très hétérogènes. Conjoncturellement, la forte augmentation du prix des matières premières conjuguées à la crise énergétique ont fortement impacté l'activité et la rentabilité de nombreuses entreprises du secteur en 2022 et continueront en 2023 à obérer les résultats des entreprises.

Cependant, les partenaires sociaux ont rappelé que les entreprises de la branche connaissent des difficultés de recrutement importantes, ce qui suppose de valoriser les compétences en entreprise et d'ajuster les salaires minima conventionnels.

Rémunérer les compétences suppose également de s'interroger sur la classification des emplois et des compétences. C'est la raison pour laquelle, les partenaires sociaux s'attacheront à étudier la nécessité d'une rénovation de la grille des emplois-repères au premier semestre 2024.

Enfin, les parties au présent accord se sont entendues pour revaloriser les salaires minimaux conventionnels de branche avec une date d'application fixée au 1^{er} juin 2023.

Article 1

Champs d'application

Le champ d'application professionnel du présent accord est celui de la convention collective nationale IDCC 1821 à l'exception des entreprises relevant de l'annexe B (Industrie du vitrail) de la convention collective telles que définies par l'accord du 30 juin 2017 relatif à la fusion des branches professionnelles de la fabrication du verre à la main semi-automatique et mixte, de l'union des chambres syndicales des métiers du verre, de la verrerie travaillée mécaniquement au chalumeau et de l'industrie du vitrail.

Article 2

Salaires minimum garanti

Il est entendu qu'aucun salarié n'est classé au coefficient 100, et qu'aucun salaire ne peut être inférieur au SMIC.

La valeur du salaires minima garantis au coefficient 115 est fixée à 1759,04 €.

Il est effectué sur l'ensemble des valeurs des coefficients conventionnels, par rapport à la grille établie par accord du 16 décembre 2022, les revalorisations suivantes :

- + 2,65 % pour les coefficients 100 ;
- + 3 % pour les coefficients 115 à 295 ;
- + 2,5 % pour les coefficients 315 à 660 ;
- + 0,5 % pour les coefficients 770 et 880.

En conséquence, les parties au présent accord conviennent des nouveaux salaires minima garantis suivants :

Coefficient	SMG mensuel en euros
100	1747,30
115	1759,04
125	1764,81
135	1775,00
145	1787,12
155	1803,44
160	1810,66
175	1843,19
190	1875,15
205	1892,65
220	1924,65
230	1945,96
245	2092,24
260	2246,10

Coefficient	SMG mensuel en euros
275	2399,97
290	2553,83
295	2599,61
315	2742,29
330	3031,32
345	3522,08
385	3595,92
440	3837,03
490	4274,80
550	4761,00
660	5563,67
770	6242,02
880	7029,00

Les parties au présent accord ont pris en compte l'objectif de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, conformément aux dispositions de l'article L.2241-8 du code du travail.

Elles rappellent aux entreprises qu'elles sont tenues de respecter le principe d'égalité salariale entre les hommes et les femmes.

Article 3 **Situation des entreprises de moins de 50 salariés**

Les dispositions du présent accord relatives au niveau des salaires minima garantis n'appellent pas l'adoption de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4 **Durée du présent accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Ses stipulations entreront en vigueur le 1^{er} juin 2023.

Article 5 **Publication/Extension**

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les dispositions réglementaires visées à l'article L. 2231-6 du Code du travail.

Par ailleurs, les parties signataires conviennent d'en demander l'extension au Ministère chargé du Travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du Code du travail.

Article 6 **Dénonciation/révision**

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-10 et suivants du Code du travail.

Il peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 dudit Code.

Accord du 10 avril 2024

[Étendu par arr. 23 juill. 2024, JO 9 août, applicable à compter du 1^{er} avr. 2024]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération du Cristal et du Verre.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNTVC CGT ;

CMTE CFTC ;
CGT FO ;
CFE CGC ;
FCE CFDT.

Il est convenu ce qui suit :

Préambule

Les organisations syndicales de salariés et l'organisation professionnelle d'employeurs représentatives dans la branche des professions regroupées du Cristal, du Verre et du Vitrail (IDCC1821) se sont réunies le 7 mars et le 26 mars 2024 en commission paritaire permanente de négociations afin de partager leur analyse de la situation économique des entreprises de la branche et de dialoguer sur le relèvement des salaires minima conventionnels.

Les partenaires sociaux ont relevé un contexte compliqué pour beaucoup d'entreprises du secteur confrontées parfois à des fermetures et dans le même temps une attente forte des salariés sur la prise en compte de l'augmentation sensible du coût de la vie entre 2021 et 2024.

Conjoncturellement, la forte augmentation du prix des matières premières conjuguées à la crise énergétique et à une baisse sensible du carnet de commande ont fortement impacté l'activité et la rentabilité de nombreuses entreprises du secteur en 2023 et 2024.

Pour autant, les partenaires sociaux partagent la nécessité de tenir compte de la baisse de pouvoir d'achat des salariés et de valoriser les compétences en entreprise.

La question de l'allongement de la durée de cotisation et par conséquent des carrières conduira les partenaires sociaux à négocier au premier semestre 2025 sur le dispositif de branche relatif à l'ancienneté.

Enfin, les parties au présent accord se sont entendues pour revaloriser les salaires minimaux conventionnels de branche avec une date d'application fixée au 1^{er} avril 2024.

Article 1 Champs d'application

Le champ d'application professionnel du présent accord est celui de la convention collective nationale IDCC 1821 à l'exception des entreprises relevant de l'annexe 8 (Industrie du vitrail) de la convention collective telles que définies par l'accord du 30 juin 2017 relatif à la fusion des branches professionnelles de la fabrication du verre à la main semi-automatique et mixte, de l'union des chambres syndicales des métiers du verre, de la verre ne travaillée mécaniquement au chalumeau et de l'industrie du vitrail.

Article 2 Salaire minimum garanti

Il est entendu qu'aucun salarié n'est classé au coefficient 100, et qu'aucun salaire ne peut être inférieur au SMIC. Il est revalorisé à hauteur de 1.13 % par rapport à la grille établie par accord du 13 juin 2023.

La valeur du salaires minima garantis au coefficient 115 est fixée à 1795.98 €.

Il est effectué sur l'ensemble des valeurs des coefficients conventionnels du coefficient 115 au coefficient 880 une revalorisation de 2.1 % par rapport à la grille établie par accord du 13 juin 2023.

En conséquence, les parties au présent accord conviennent des nouveaux salaires minima garantis suivants :

Coefficient	SMG mensuel en euros
100	1 767,04
115	1 795,98
125	1 801,87
135	1 812,27
145	1 824,65
155	1 841,31
160	1 848,68
175	1 881,89
190	1 914,52

Coefficient	SMG mensuel en euros
205	1 932,39
220	1 965,07
230	1 986,82
245	2 136,18
260	2 293,27
275	2 450,37
290	2 607,46
295	2 654,20
315	2 799,87
330	3 094,98
345	3 396,05
385	3 671,43
440	3 917,60
490	4 364,57
550	4 860,98
660	5 680,51
770	6 373,11
880	7 176,61

Les parties au présent accord ont pris en compte l'objectif de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, ainsi que les mesures permettant de l'atteindre.

Elles rappellent aux entreprises qu'elles sont tenues de respecter le principe d'égalité salariale entre les hommes et les femmes.

Article 3 Salaire minimum professionnel (SMP)

Il est entendu qu'aucun salarié n'est classé au coefficient 100, le SMP horaire du coefficient 100 est maintenu à 4.13 €.

Le présent accord fixe les SMP horaires de chaque position hiérarchique. Il est effectué sur l'ensemble des SMP horaires du coefficient 115 au coefficient 880 une revalorisation de 1 % par rapport à la grille établie par accord du 22 février 2019.

Le SMP mensuel équivaut au SMP horaire du coefficient multiplié par 151,67 heures.

Coefficient	SMP horaire en euros	SMP mensuel en euros
100	4,13	
115	4,80 €	728,02 €
125	728,02 €	791,72 €
135	5,64 €	855,42 €
145	6,05 €	917,60 €
155	6,47 €	981,30 €
160	6,68 €	1 013,16 €
175	7,30 €	1 107,19 €
190	7,93 €	1 202,74 €

Coefficient	SMP horaire en euros	SMP mensuel en euros
205	8,55 €	1 296,78 €
220	9,18 €	1 392,33 €
230	9,61 €	1 457,55 €
245	10,23 €	1 551,58 €
260	10,86 €	1 647,14 €
275	11,48 €	1 741,17 €
290	12,11 €	1 836,72 €
295	12,31 €	1 867,00 €
315	13,15 €	1 994,46 €
330	13,78 €	2 090,01 €
345	14,40 €	2 184,05 €
385	16,07 €	2 437,34 €
440	18,36 €	2 784,66 €
490	20,45 €	3 101,65 €
550	22,96 €	3 482,34 €
660	27,55 €	4 178,51 €
770	32,14 €	4 874,67 €
880	36,73 €	5 570,84 €

Article 4 **Situation des entreprises de moins de 50 salariés**

Les dispositions du présent accord relatives au niveau des salaires minima garantis n'appellent pas l'adoption de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4 **Durée du présent accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Ses stipulations entreront en vigueur le 1^{er} avril 2024.

Article 6 **Publication/Extension**

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les dispositions réglementaires visées à l'article L. 2231-6 du Code du travail.

Par ailleurs, les parties signataires conviennent d'en demander l'extension au Ministère chargé du Travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du Code du travail.

Article 7 **Dénonciation /révision**

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-10 et suivants du Code du travail.

Il peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 dudit Code.

Accord du 14 janvier 2025

[Étendu par arr. 31 juill. 2025, JO 7 août, applicable à compter du 1^{er} janv. 2025]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FCV.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

CGT FO ;

CFE CGC ;

CFDT.

Il est convenu ce qui suit :

Préambule

Les organisations syndicales de salariés et l'organisation professionnelle d'employeurs représentative dans la branche des professions regroupées du Cristal, du Verre et du Vitrail (IDCC 1821) se sont réunies le 14 novembre 2024 et le 7 janvier 2025 en commission paritaire permanente de négociations afin de partager leur analyse de la situation économique des entreprises de la branche et de dialoguer sur le relèvement des salaires minima conventionnels.

Les partenaires sociaux ont relevé la nécessité de préserver la compétitivité des entreprises du secteur dans un contexte qui se durcit pour beaucoup d'entre elles confrontées à des hausses des coûts de production, une baisse sensible de la demande et une pression forte des clients sur les prix.

Pour autant, les partenaires sociaux mettent également en avant la nécessité de répondre aux attentes des salariés qui voient leur pouvoir d'achat grevés par des charges élevés malgré l'inflation modérée.

La délégation patronale s'est engagée en 2024 à ouvrir des négociations au premier semestre 2025 sur le dispositif de branche relatif à l'ancienneté. Cet engagement est réaffirmé par la délégation patronale et attendu par les organisations syndicales afin de tenir compte de l'augmentation des carrières et de la durée de cotisation.

Enfin, les parties au présent accord se sont entendues pour revaloriser les salaires minimaux conventionnels de branche avec une date d'application fixée au 1^{er} janvier 2025.

Article 1 Champs d'application

Le champ d'application professionnel du présent accord est celui de la convention collective nationale IDCC 1821 à l'exception des entreprises relevant de l'annexe B (Industrie du vitrail) de la convention collective telles que définies par l'accord du 30 juin 2017 relatif à la fusion des branches professionnelles de la fabrication du verre à la main semi-automatique et mixte, de l'union des chambres syndicales des métiers du verre, de la verrerie travaillée mécaniquement au chalumeau et de l'industrie du vitrail.

Article 2 Salaire minimum garanti

Il est entendu qu'aucun salarié n'est classé au coefficient 100, et qu'aucun salaire ne peut être inférieur au SMIC. Il est revalorisé à hauteur de 2 % par rapport à la grille établie par accord du 10 avril 2024.

La valeur du salaire minimum garanti au coefficient 115 est fixée à 1819,33 €.

Il est effectué sur l'ensemble des valeurs des coefficients conventionnels du coefficient 115 au coefficient 880 une revalorisation de 1,3 % par rapport à la grille établie par accord du 10 avril 2024.

En conséquence, les parties au présent accord conviennent des nouveaux salaires minima garantis suivants :

Coefficient	SMG mensuel en euros
100	1902,38
115	1819,33
125	1825,30
135	1835,03
145	1848,37
155	1865,25
160	1872,71
175	1906,36
190	1939,41
205	1957,51

Coefficient	SMG mensuel en euros
220	1990,61
230	2012,65
245	2163,95
260	2323,08
275	2482,23
290	2641,36
296	2688,70
345	2836,27
330	3135,22
345	3642,80
385	3719,16
440	3968,53
490	4421,31
560	4924,18
660	5754,35
770	6455,96
880	7269,91

Article 3 Salaire minimum professionnel (SMP)

Il est entendu qu'aucun salarié n'est classé au coefficient 100, le SMP horaire du coefficient 100 est maintenu à 4.13 €.

Le présent accord fixe les SMP horaires de chaque position hiérarchique. Il est effectué sur l'ensemble des SMP horaires du coefficient 115 au coefficient 880 une revalorisation de 1 % par rapport à la grille établie par accord du 10 avril 2024.

Le SMP mensuel équivaut au SMP horaire du coefficient multiplié par 151,67 heures.

Coefficient	SMP horaire en euros	SMP mensuel en euros
100	4,13	
115	4,85 €	734,91 €
125	5,27 €	799,89 €
135	5,69 €	863,33 €
145	6,11 €	926,76 €
155	6,54 €	991,75 €
160	6,74 €	1 022,69 €
175	7,38 €	1 118,62 €
190	8,01 €	1 214,54 €
205	8,64 €	1 310,47 €
220	9,27 €	1 406,39 €
230	9,70 €	1 471,37 €
245	10,33 €	1 567,30 €

Coefficient	SMP horaire en euros	SMP mensuel en euros
260	10,97 €	1 663,22 €
275	11,60 €	1 759,15 €
290	12,23 €	1 855,08 €
295	12,44 €	1 886,02 €
315	13,28 €	2 014,44 €
330	13,91 €	2 110,36 €
345	14,55 €	2 206,29 €
385	16,23 €	2 461,57 €
440	18,55 €	2 812,78 €
490	20,66 €	3 133,05 €
550	23,19 €	3 516,75 €
660	27,83 €	4 220,72 €
770	32,46 €	4 923,14 €
880	37,10 €	5 627,11 €

Article 4 **Égalité salariale entre les femmes et les hommes**

Les parties au présent accord rappellent leur attachement au principe d'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Les entreprises assurent tant au moment de l'embauche que dans le cadre des évolutions professionnelles ultérieures un niveau de salaire et de classification identique entre les hommes et les femmes pour un même métier, à niveaux de responsabilités, de formation et d'expérience professionnelle comparables.

Les entreprises s'engagent à identifier tout écart de rémunération constaté et à y remédier si ces écarts ne sont pas justifiés par des raisons objectives.

Par ailleurs, la formation étant un outil majeur du maintien et du développement des compétences, les femmes et les hommes, doivent pouvoir accéder dans les mêmes conditions à la formation au sein de l'entreprise.

Article 5 **Situation des entreprises de moins de 50 salariés**

Les dispositions du présent accord relatives au niveau des salaires minima garantis n'appellent pas l'adoption de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 6 **Durée du présent accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Ses stipulations entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2025.

Article 7 **Publication/Extension**

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les dispositions réglementaires visées à l'article L. 2231-6 du Code du travail.

Par ailleurs, les parties signataires conviennent d'en demander l'extension au Ministère chargé du Travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du Code du travail.

Article 7 **Dénonciation/révision**

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-10 et suivants du Code du travail.

Il peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 dudit Code.

CLASSIFICATION - CONCORDANCE DES COEFFICIENTS

Accord du 20 novembre 2018

[Étendu par arr. 22 sept. 2023, JO 5 oct., applicable à compter du 1^{er} janv. 2022]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FCVMM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNTVC CGT ;

FCE CFDT ;

FEDECHIMIE FO ;

CFE-CGC Chimie ;

CMTE CFTC.

Il est convenu ce qui suit

Préambule

La convention collective des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail (IDCC 1821) a été créée par la fusion-absorption des branches de la fabrication du verre à la main, semi-automatique et mixte (IDCC 1821), de l'union des chambres syndicales des métiers du verre (IDCC 2306), de la verrerie travaillée mécaniquement au chalumeau (IDCC 161) et de l'industrie du vitrail (IDCC 1945).

Les modalités de cette fusion-absorption ont été définies dans un accord de branche du 30 juin 2017, étendu par le ministère du travail par arrêté en date du 15 février 2018.

Cet accord prévoyait la fusion des champs conventionnels des quatre conventions collectives, la dénonciation des conventions collectives IDCC 161, 1945 et 2306 et le renvoi de leurs dispositions respectives sous forme d'annexes à la convention collective IDCC 1821.

L'annexe A de la convention collective des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail comprend les dispositions conventionnelles de l'union des chambres syndicales des métiers du verre (IDCC 2306) ainsi que de la verrerie travaillée mécaniquement au chalumeau (IDCC 161).

L'annexe B comprend les dispositions conventionnelles de l'industrie du vitrail (IDCC 1945).

Les dispositions de ces annexes sont applicables dans toutes leurs stipulations jusqu'au 31 décembre 2021 et seront remplacées au 1^{er} janvier 2022 par les dispositions de la convention collective IDCC 1821.

Dans ce contexte, l'accord de fusion-absorption, en son article 2-3, prévoit que soit traitée la question relative aux classifications professionnelles afin de permettre à tous les salariés de pouvoir se positionner dans une grille unique de classification.

L'article 2-5 précise qu'une table des correspondance entre les coefficients en vigueur dans chacun des textes conventionnels sera établie étant entendu :

— d'une part que les coefficients des conventions collectives IDCC 161 et 2306 pré-existants à la fusion étaient d'ores et déjà identiques ;

— et d'autre part que cette correspondance ne concerne pas l'annexe B, c'est-à-dire l'industrie du vitrail, laquelle conservera sa propre classification après le 1^{er} janvier 2022 conformément aux dispositions de l'article 3-5 de l'accord de fusion-absorption.

Établi suite aux travaux d'un groupe de travail paritaire qui s'est réuni à quatre reprises tout au long du premier semestre 2018 et présentés aux partenaires sociaux de la branche réunis en plénière le 12 juillet 2018, le présent accord vise ainsi à établir une concordance entre les coefficients applicables aux salariés relevant des entreprises appliquant les dispositions de l'annexe A et ceux des entreprises du champ d'origine IDCC 1821 antérieur à la fusion au regard donc de la grille des classifications figurant dans l'accord national étendu du 3 décembre 1985.

Au 1^{er} janvier 2022, les salariés relevant des entreprises appliquant les dispositions de l'annexe A seront donc positionnés par leurs employeurs aux coefficients identifiés, dans l'accord qui suit, comme ceux de la convention collective des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail. Ces coefficients sont dénommés dans le tableau figurant à l'article 2 «Coefficients communs applicables au 1^{er} janvier 2022 - IDCC 1821.»

Au 1^{er} janvier 2022, les salariés relevant des entreprises du champ d'origine IDCC 1821 antérieur à la fusion appliqueront également les coefficients de la convention collective des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail, dénommés dans le tableau figurant à l'article 2 «Coefficients communs applicables au 1^{er} janvier 2022 -

IDCC 1821.»

Il est entendu que, sauf stipulations particulières mentionnées à l'article 3 du présent accord, les descriptions des tâches et critères classants des coefficients de la convention collective de la fabrication du verre à la main, semi-automatique et mixte, et ceux de la convention collective des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail sont strictement les mêmes.

Le délai entre la signature de cet accord et sa date d'entrée en vigueur témoigne de la volonté des partenaires sociaux de laisser aux entreprises et aux salariés de la branche le temps nécessaire pour adapter les niveaux de salaires existants entre ceux applicables dans le cadre de l'annexe A et ceux du champ des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail. Il est rappelé que les minima conventionnels négociés dans le cadre général du champ des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail ne sont applicables, jusqu'au 31 décembre 2021, qu'aux seuls salariés des entreprises qui, dans la configuration ante-fusion, appliquaient la convention collective du verre à la main, semi-automatiques et mixte. Les minima conventionnels négociés dans le cadre de l'annexe A de la convention collective des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail ne sont applicables, jusqu'au 31 décembre 2021, qu'aux seuls salariés des entreprises qui, dans la configuration ante-fusion, appliquaient les conventions collectives de l'union des chambres syndicales des métiers du verre et de la verrerie travaillée mécaniquement au chalumeau.

Précisions sur les dénominations utilisées dans le présent accord :

— Les salariés couverts, jusqu'au 1^{er} janvier 2022, par les dispositions conventionnelles de l'union des chambres syndicales des métiers du verre (IDCC 2306) et de la verrerie travaillée mécaniquement au chalumeau (IDCC 161) sont désignés dans le présent accord comme «les salariés issus de l'UMV-CSTITV».

— Les salariés qui relevaient, jusqu'au 1^{er} janvier 2018, d'entreprises appliquant la convention collective de la Fabrication du verre à la main, semi-automatique et mixte (IDCC 1821), aujourd'hui renommée, sont désignés dans le présent accord comme «les salariés issus du verre à la main.»

— La grille des coefficients communs applicables au 1^{er} janvier 2022 est désignée sous le terme «nouvelle grille» dans le présent accord.

— La grille des coefficients applicables aux salariés issus du verre à la main est désignée sous le terme «grille du verre à la main» dans le présent accord.

— La grille des coefficients applicables aux salariés issus de l'UMV-CSTITV est désignée sous le terme «grille de l'UMV-CSTITV» dans le présent accord.

Article 1

Objet de l'accord

Cet accord définit la correspondance entre d'une part les coefficients de la grille de l'UMV-CSTITV et d'autre part les coefficients de la grille du verre à la main. Ces derniers coefficients sont considérés comme les coefficients d'accueil, au 1^{er} janvier 2022, des salariés issus de l'UMV-CSTITV.


Pour des raisons pratiques et compte tenu de quelques modifications portant sur la numérotation, le maintien ou la création de nouveaux coefficients, la concordance est matérialisée à l'article 2 sous forme de table présentant en outre la nouvelle grille. Il est cependant précisé que les descriptions des tâches et des critères classants relatifs aux coefficients de la grille du verre à la main sont maintenus dans le cadre de cette nouvelle grille.

Article 2

Table de concordance

Au 1^{er} janvier 2022, les salariés issus de l'UMV-CSTITV seront positionnés aux coefficients de la nouvelle grille.

Au 1^{er} janvier 2022, le positionnement des salariés issus du verre à la main ne sera pas affecté puisque les coefficients de la grille du verre à la main sont, dans leur numérotation et leur contenu, identiques aux coefficients de la nouvelle grille.

		Coefficients communs applicables au 1er janvier 2022 - IDCC 1821		Coefficients Verre à la main - IDCC 1821	Coefficients IDCC 161 et 2306
Ouvriers et Employés	Niveau I (de référence)	100		100	100
	Niveau II (Ouvriers et Employés non spécialisés)	115		115	105 et 115
		125		125	125
	Niveau III (Ouvriers et Employés spécialisés)	135		135	135
		145		145	145
	Niveau IV (Ouvriers et Employés qualifiés)	155 Coefficient à durée déterminée		inexistant	155
		160		160	165
		175		175	175
		190		190	190
	Techniciens et Agents de Maîtrise	Niveau V (Maître ouvrier, Techniciens et Agents de maîtrise)		205	205
220			220	215	
230			230	230	
Niveau VI (Techniciens, Agents de maîtrise et Agents de haute maîtrise)		245	245	250	
		260	260	265	
		275	275	295	
		290	290		
		295 Coefficient à durée déterminée	inexistant	315 et 330 Assimilés cadres	
Cadres et Ingénieurs		Niveau VII (Cadres et Ingénieurs)	315	315	315, 330, 345, 380, 440
			330	330	
	345		345		
	385		385		
	Niveau VIII (Cadres et Ingénieurs)	440	440		
		490	490	inexistant	

Article 3 Dispositions particulières

Article 3-a Salariés issus de l'UMV-CSTITV placés au coefficient 125 de la grille UMV-CSTITV

Au 1^{er} janvier 2022, les salariés issus de l'UMV-CSTITV positionnés au coefficient 125 et dont le poste répond à la définition du coefficient 135 de la convention collective IDCC 1821 sont placés à ce coefficient 135.

Article 3-b Salariés issus de l'UMV-CSTITV placés au coefficient 155 de la grille UMV-CSTITV

Afin d'accueillir dans la nouvelle grille, les salariés issus de l'UMV-CSTITV positionnés au coefficient 155, inexistant dans la grille du verre à la main, les parties décident de la création au sein de la nouvelle grille d'un coefficient 155.

Ce coefficient est destiné à accueillir uniquement les salariés issus de l'UMV-CSTITV. Les salariés issus du verre

à la main n'ont pas vocation à y être positionnés.

Ce coefficient est à durée limitée ; il sera tacitement supprimé 5 ans après l'entrée en vigueur de la présente grille soit au 1^{er} janvier 2027. À cette date, les salariés positionnés à ce coefficient se verront affectés au coefficient 160.

Article 3-c

Salariés issus de l'UMV-CSTITV placés au coefficient 175 de la grille UMV-CSTITV

Au 1^{er} janvier 2022, les salariés issus de l'UMV-CSTITV positionnés au coefficient 175 et dont le poste répond à la définition du coefficient 190 de la convention collective IDCC 1821 sont placés à ce coefficient 190.

Article 3-d

Salariés issus de l'UMV-CSTITV placés au coefficient 190 de la grille UMV-CSTITV

Au 1^{er} janvier 2022, les salariés issus de l'UMV-CSTITV positionnés au coefficient 190 dont le poste répond à la définition du coefficient 205 de la convention collective IDCC 1821 sont placés à ce coefficient 205.

Article 3-e

Dénomination du niveau VI dans la nouvelle grille

Le niveau VI de la grille des classifications est rédigé comme suit «Niveau VI (Techniciens, Agents de maîtrise et Agents de haute maîtrise)» à partir du 1^{er} janvier 2022.

Article 3-f

Salariés issus de l'UMV-CSTITV placés au coefficient 295 de la grille UMV-CSTITV

Les salariés issus de l'UMV-CSTITV positionnés au coefficient 295 de la grille UMV-CSTITV seront répartis, à partir du 1^{er} janvier 2022, entre le coefficient 275 et le coefficient 290 de la nouvelle grille selon les descriptions des emplois et des critères classants relatifs à ces coefficients et mentionnés dans le cadre de celle-ci.

Article 3-g

Salariés issus de l'UMV-CSTITV placés aux coefficients 315 et 330 de la grille UMV-CSTITV

Les salariés issus de l'UMV-CSTITV placés à ces coefficients de la grille UMV-CSTITV, et assimilés cadres, seront positionnés au coefficient 295 de la nouvelle grille à partir du 1^{er} janvier 2022.

Les salariés issus de l'UMV-CSTITV placés à ces coefficients de la grille UMV-CSTITV, et qui relèvent du statut de cadre, sont placés au niveau VII de la nouvelle grille à partir du 1^{er} janvier 2022.

Les salariés cadres issus de l'UMV-CSTITV relevant des coefficients 315 à 440 seront affectés aux coefficients de la nouvelle grille selon la définition de ces coefficients dans l'annexe II de l'accord du 3 décembre 1985 relatif aux classifications.

Article 3-h

Création d'un nouveau coefficient 295 dans la nouvelle grille

En conséquence, un nouvel échelon 6 e est créé dans la nouvelle grille et correspond au coefficient 295. Ce coefficient est destiné à accueillir uniquement les salariés issus de l'UMV-CSTITV placés aux coefficients 315 et 330, et assimilés cadres, mentionnés au premier alinéa de l'article 3-g). Ce coefficient est à durée limitée : il sera tacitement supprimé 5 ans après l'entrée en vigueur de la présente grille soit au 1^{er} janvier 2027. À cette date, les salariés positionnés à ce coefficient choisiront d'être affectés soit au coefficient 290 soit au coefficient 315 ; c'est-à-dire de rester agents de maîtrise ou de devenir cadres.

Article 3-i

Salariés issus de l'UMV-CSTITV placés aux coefficients 550 et 660 de la grille UMV-CSTITV

Les salariés issus de l'UMV-CSTITV placés au coefficient 550 de la grille UMV-CSTITV seront positionnés suivant leur degré de responsabilité, soit au coefficient 550 soit au coefficient 660 de la nouvelle grille à partir du 1^{er} janvier 2022.

Les salariés issus de l'UMV-CSTITV placés au coefficient 660 de la grille UMV-CSTITV seront positionnés suivant leur degré de responsabilité, soit au coefficient 770 soit au coefficient 880 de la nouvelle grille à partir du 1^{er} janvier 2022.

Article 4

Conséquences sur les rémunérations des salariés

Les parties actent que les valeurs attachées à chacun des coefficients de la grille de destination applicable à compter du 1^{er} janvier 2022 concernent les salaires minima garantis de la branche ainsi que les primes d'ancienneté.

Article 5
Situation des entreprises de moins de 50 salariés

Cet accord est de portée générale, il concerne les coefficients affectés à tous les salariés quelles que soient la taille de leurs entreprises.

Article 6
Entrée en vigueur et durée du présent accord

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2022. Cet accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 7
Force obligatoire des dispositions du présent accord

Il ne peut être dérogé, dans un sens défavorable au salarié, à une quelconque des dispositions du présent accord.

Article 8
Champ d'application/Publication/Extension

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail (IDCC 1821). Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les dispositions réglementaires visées à l'article L. 2231-6 du Code du travail. Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension.

Article 9
Dénonciation/révision

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-10 et suivants du Code du travail. Il peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 dudit Code.

TEXTES COMPLÉMENTAIRES

Fusion des Conventions Collectives «Verre (fabrication à la main, semi-automatique et mixte)», «Verre : métiers», «Verrerie au chalumeau (travail mécanique)» et «Vitrail»

Accord du 30 juin 2017

[Étendu par arr. 15 févr. 2018, JO 21 févr., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date de son dépôt]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FCVMM ;

CSNV ;

UMV ;

CSTITV.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNTVC CGT ;

Fédération CMTE-CFTC ;

Fédéchimie CGT-FO ;

Fédération CFE-CGC Chimie ;

FCE CFDT ;

Union Fédérale UNSA de l'Industrie et de la Construction.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord a pour objectif de définir les rapports entre les employeurs et les salariés à la suite de la fusion-absorption des branches de la fabrication du verre à la main semi-automatique (IDCC 1821), de l'union des chambres syndicales des métiers du verre (IDCC 2306), de la verrerie travaillée mécaniquement au chalumeau (IDCC 161) et de l'industrie du vitrail (IDCC 1945).

Le regroupement de ces quatre branches professionnelles est rendu possible par l'annexion des dispositions des conventions collectives IDCC 2306, 161 et 1945 (y compris leurs annexes, avenants et accords) à la convention collective IDCC 1821 pour une période de transition partant de la date d'entrée en vigueur de l'accord de fusion de branches et s'achevant le 1^{er} janvier 2022.

Les parties signataires conviennent de la dénonciation des conventions collectives IDCC 2306, 161 et 1945 qui se verront donc à cette date du 1^{er} janvier 2022 remplacées par les dispositions de la convention collective IDCC 1821. À partir du 1^{er} janvier 2022, la convention collective IDCC 1821 ainsi que ses annexes et avenants s'appliqueront à l'ensemble des salariés relevant des champs IDCC 1821, 2306, IDCC 161 et IDCC 1945.

Durant la période de transition, les parties conviennent que les dispositions des accords concernant des mesures communes conclues sur le périmètre de la convention collective IDCC 1821 révisée seront opposables à l'ensemble des entreprises compris dans le champ d'application de la celle-ci, ceci à la date d'application prévue par les dits accords.

La disposition qui précède n'exclut pas la possibilité de définir par accords des dispositions restant spécifiques à des champs professionnels déterminés dès lors qu'elles concernent des situations qui ne sont pas équivalentes, ou s'inscrivant dans une démarche progressive de mise en place d'une garantie commune s'agissant de situations équivalentes, ceci au plus tard au 1^{er} janvier 2022.

Conscientes des conséquences inhérentes à une telle fusion, désireuses d'en planifier ses effets et eu égard à l'intérêt général attaché à la restructuration des branches professionnelles, les signataires conviennent de définir une méthode permettant de faire aboutir ce processus dans les meilleures conditions et de manière maîtrisée.

Dans ce contexte et en vue de favoriser le bon déroulement des négociations pendant la période de transition mentionnée ci-dessus, les parties signataires du présent accord de fusion de branches fixent dans celui-ci un calendrier de négociation, indiquant les thèmes à aborder ainsi que les dates butoirs de négociation.

Chapitre 1er

Socle et structuration de la convention collective nationale révisée et élargissement de son champ

Article 1-1 Objet

Les partenaires sociaux de quatre branches ont décidé de regrouper celles-ci en un seul champ professionnel et conventionnel.

Ainsi la convention collective nationale de la fabrication du verre à la main semi-automatique et mixte (annexes, avenants et accords conclus sur ce même champ inclus) est révisée pour élargir son champ d'application à celui des trois autres branches et constituer ainsi les nouvelles dispositions socle de la «convention collective nationale des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail», nouvelle dénomination donnée à cette convention révisée. Ces dispositions socle sont opposables à l'ensemble des branches entrant dans le nouveau champ d'application de la «convention collective nationale des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail.»

La présente convention collective regroupe ainsi le champ de plusieurs conventions collectives existantes à la date de sa prise d'effet

Sont concernées les conventions collectives suivantes :

IDCC	Intitulé de la convention collective
1821	Convention collective nationale de la fabrication du verre à la main semi-automatique et mixte
2306	Convention collective nationale de l'union des chambres syndicales des métiers du verre
1945	Convention collective nationale de l'industrie du vitrail
161	Convention collective de la verrerie travaillée mécaniquement au chalumeau

Ces dispositions socle sont également complétées par celles de deux annexes intégrées à la «convention collective nationale des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail.»

1^o) Un annexe A dans laquelle se retrouve toutes les dispositions de la convention collective nationale de l'union des chambre syndicales des métiers du verre, ses annexes et avenants, ainsi que des accords de branche conclus dans ce champ conventionnel tels qu'applicables juste avant à la signature du présent accord.

Étant entendu que ces dispositions de l'annexe A sont et seront applicables à tous les salariés dès lors que l'activité de leur entreprise ou établissement se trouve comprise dans l'un ou l'autre des deux champs d'application conventionnels tels qu'ils étaient définis initialement d'une part par la convention collective de l'union des chambres syndicales des métiers du verre et d'autre part par celle de la verrerie travaillée mécaniquement au chalumeau ;

2^o) Une annexe B dans laquelle se retrouve toutes les dispositions de la convention collective nationale du vitrail, ses annexes et avenants, ainsi que des accords de branche conclus dans ce champ conventionnel, précédemment à la signature du présent accord.

Étant entendu que ces dispositions de l'annexe B sont et seront applicables à tous les salariés dès lors que l'activité de leur entreprise ou établissement se trouve comprise dans le champ d'application conventionnel tel qu'il était défini initialement par la convention collective nationale du vitrail.

Il est entendu, du fait de ce qui précède, que toute disposition de même nature et de même objet plus favorable aux salariés qui viendrait à être conclue après l'entrée en vigueur du présent accord dans les dispositions socles, au regard d'une quelconque des dispositions que renferme l'annexe A et/ou l'annexe B se substituerait de fait à cette dernière. Elle serait alors supprimée de l'annexe concernée si les signataires en disposent ainsi.

Les dispositions des annexes sont applicables dans toutes leurs stipulations jusqu'au 31 décembre 2021 sauf stipulation conventionnelle qui viendrait à être conclue avant cette date et qui en disposerait autrement. À compter du 1^{er} janvier 2022, les dispositions des annexes ainsi créées seront remplacées par les dispositions de la convention collective IDCC 1821.

Cela ne s'oppose pas à ce que des dispositions spécifiques, notamment celles visées à l'article 3-5 du Chapitre 3 du présent accord, puissent être maintenues en vigueur au-delà de cette date.

Pendant la période de transition allant de la date de signature du présent accord au 1^{er} janvier 2022, les parties se fixent cependant comme objectif d'être parvenues à l'unification de toutes les dispositions conventionnelles résultant de la fusion des champs d'application des conventions collectives ceci dès lors que celles-ci régissent effectivement des situations équivalentes.

En ce sens un agenda social est fixé par la branche, au regard des nombreux sujets qu'il y a nécessité de traiter dans cette démarche. L'agenda est fixé en prenant en compte les points d'urgences et d'exigences notamment manifestés d'un commun accord par les représentants des organisations syndicales représentatives des salariés concernés, mais aussi par les sujets sur lesquels les dispositions légales et réglementaires leur commandent de travailler pour parvenir à un accord au sein de la branche et notamment en ce qui concerne les dispositions énumérées à l'article L. 2261-22 du code du travail.

Article 1-2 Champs d'application

A

La présente convention règle en premier lieu les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises du verre déterminées ci-dessous.

Le champ d'application territorial de la présente convention s'étend à la France métropolitaine.

D'une manière générale, les entreprises comprises dans le champ d'application de la présente convention collective exercent une activité comportant notamment la fabrication et/ou le façonnage du verre nécessitant la maîtrise de techniques manuelles, semi-automatiques ou mixtes qui exigent la mise en œuvre de savoirs et un savoir-faire complexes et/ou des opérations concourant à assurer la qualité et valorisation des produits verriers divers.

A-1

Elle s'applique aux industries de fabrication du verre à la main ou du cristal, utilisant des procédés de fabrication manuels ou semi-automatiques

Elle concerne également les usines, sièges sociaux, services commerciaux et autres, dépôts vente et tout établissement ou dépendance directe d'entreprises ou usines de fabrication relevant de la présente convention.

Elle s'applique également aux usines qui réunissent en leur sein des procédés de fabrication dits mixtes, c'est-à-dire à la fois manuels, semi-automatiques et automatiques, mais à la condition que celles-ci ne dépendent pas de société, d'entreprise ou d'établissement relevant de la fabrication ou de la transformation mécanique du verre.

Les activités visées se rapportent à la nomenclature de la NAF (Nomenclature d'Activités Françaises) énumérées ci-dessous :

2313 Z - Fabrication de verre creux :

Cette classe comprend :

- Fabrication à la main, semi-automatique de verrerie de table et d'ornementation, en verre ou en cristal.
- Fabrication à la main, semi-automatique ou mixte de flaconnage, de bouchons, de pots.
- Fabrication à la main, semi-automatique ou mixte de verreries de laboratoire ou de pharmacie.
- Fabrication à la main, semi-automatique ou mixte de verreries d'éclairage et de signalisation, à l'exception des ampoules électriques.
- Fabrication à la main, semi-automatique ou mixte de verroteries et produits assimilés tels que perles et verroteries diverses.

2319 Z - Fabrication et façonnage d'articles techniques en verre

Cette classe comprend :

- Fabrication mixtes de tubes, barres et baguettes en verre destinés à la transformation au chalumeau.
- Fabrication de matériaux de construction en verre, panneaux décoratifs et autres éléments de décoration.

A-2

Elle s'applique aux industries de parachèvement valorisation, transformation et commercialisation d'articles en verre quartz et cristal déterminées ci-après

Elle concerne les entreprises et leurs dépendances (usines, sièges sociaux, services commerciaux et autres, dépôts vente...) qui effectuent l'une ou plusieurs des activités ci-dessous répertoriées, lesquelles visent à ennoblir, sélectionner, transformer, façonner, stocker, distribuer et vendre les articles en verre creux ou tube de verre. Ces entreprises n'élaborent pas la matière première.

Les activités visées se rapportent à la nomenclature de la NAF (nomenclature d'activités françaises) et sont énumérées ci-dessous :

2319 Z et/ou 2313 Z - Activités de rechoix, de tri, de calibrage, de reconditionnement, d'embellissement, et, en respectant les contraintes et les caractéristiques du verre, de traitement de surface des produits verriers :

- Physique : rodage, sablage, taille, polissage tronçonnage, lavage, satinage, flettagage, gravure, sabrage,
- Chimique : dépolissage, décapage, siliconage, collage, gravure, satinage,

-
- Physico-Chimique : plastification, pulvérisation, enrobage, enduction, traitement thermique,
 - Physico-Thermique : décalcomanie, marquage, marquage laser, sérigraphie, thermographie, tampographie, transfert à chaud, dorure.

2319 Z - Fabrication et façonnage d'articles techniques en verre

Activité de fabrication, transformation, façonnage d'articles techniques ou artistiques en verre travaillé au chalumeau à la main.

Verrerie scientifique pour l'Industrie et les laboratoires, viscométrie, densimétrie, aréométrie, thermométrie, soudure verre métal...).

Verrerie artistique (fileurs de verre, souffleurs d'objets de décoration).

4676 Z - Commerce de gros de verrerie

Ne relèvent du champ d'application que les entreprises du code 4676 Z dont l'activité principale est le commerce de gros de verrerie : commerce de gros de flaconnage et accessoires et en particulier préparation valorisation et distribution pour la pharmacie, la parfumerie, l'industrie, l'alimentaire.

A-2-bis

Elle s'applique également aux industries de fabrication, de transformation et de façonnage du verre mentionnées ci-après

Il s'agit des industries :

- de transformation du verre par soufflage au chalumeau,
- de fabrication mécanique d'ampoules et emballages tubulaires de verrerie de chimie et pharmacie,
- de fabrication de verre creux à partir du tube de verre - flacons ou flaconnettes pour les industries pharmaceutique, vétérinaire, cosmétique et parfumerie et les applications techniques,
- de fabrication et façonnage d'articles techniques en verre, produits à partir du tube de verre - ampoules deux pointes, flacons, capsules, tubes, pipettes, pour les industries pharmaceutique, vétérinaire, cosmétique et parfumerie et les applications techniques.

A-3

Elle s'applique aux entreprises, organismes, associations et divers, dès lors qu'ils se réfèrent à la création, la conservation, la restauration, l'exécution, la pose, et/ou le commerce de vitraux (ateliers, sièges sociaux, services commerciaux, et tous établissements dépendant directement de ces entreprises, organismes, associations et divers)

Les activités visées se rapportent à la nomenclature de la NAF (nomenclature d'activités françaises) et sont énumérées ci-dessous :

2319 Z - Production, montage et restauration de vitraux

La présente convention s'applique de même à la verrerie d'art, la mosaïque et la dalle de verre.

B

Dispositions spécifiques

— Le champ d'application exclut les VRP remplissant les conditions du statut légal des VRP aménagées par les articles L. 7311-1 et suivants du Code du travail. Cette exclusion ne vise pas les dispositions relatives au droit syndical et à la représentation du personnel.

— Le champ d'application de la présente convention collective s'étend pour la partie de ce champ correspondant au champ des conventions collectives d'origine de l'Union des Chambres Syndicales des Métiers du Verre (IDCC n° 2306), de l'industrie du vitrail (IDCC n° 1945) et de la verrerie travaillée mécaniquement au chalumeau (IDCC n° 161) aux départements d'Outre-Mer visés au dernier alinéa de l'article L. 2222-1 du Code du travail.

Ces prescriptions peuvent être adaptées par accord collectif applicable à ces départements. Le champ d'application de la présente convention collective sera applicable dans sa totalité à ces départements au plus tard cinq ans après son entrée en vigueur à défaut de stipulations conventionnelles spécifiques.

— Les salariés occupés dans ou pour une entreprise définie comme entrant dans le champ d'application de la présente convention, mais liés par leur contrat de travail à une autre entreprise ne relevant pas de celle-ci, bénéficient des garanties individuelles et collectives, conventionnelles et autres, applicables dans l'entreprise à laquelle ils sont liés par leur contrat.

Toutefois, ils ne peuvent au titre de leur travail dans et pour une entreprise relevant des activités du cristal, du verre et du vitrail ci-dessus énumérées, se voir octroyer des avantages et garanties de toutes natures inférieures à ce qu'auraient les salariés de même qualification et ancienneté qui seraient liées à l'entreprise relevant de la présente convention et qui feraient le même travail.

Cette intervention de salariés d'entreprises extérieures est strictement limitée à des situations temporaires exceptionnelles, n'entrant pas dans le cadre de l'activité normale d'exploitation de l'entreprise.

Les entreprises qui à la date d'entrée en vigueur de la présente convention relèvent d'une part de la convention collective de la fabrication mécanique du verre (IDCC n° 669) et d'autre part de la convention collective de la miroiterie (IDCC n° 1499) continuent d'en relever.

De la même manière, les entreprises qui relevaient de l'une des quatre conventions collectives regroupées relèvent toutes de la présente convention collective à la date d'entrée en vigueur de celle-ci.

Chapitre 2

Processus de regroupement des branches, de leurs garanties conventionnelles et de leurs accords, démarche de négociation collective

Article 2-1

Dénonciation des conventions collectives rattachées

À la date d'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la verrerie à la main, semi-automatique et mixte (IDCC 1821) révisée à la fois dans son intitulé, devenu «convention collective nationale des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail» et dans son contenu selon les dispositions du chapitre 1 les partenaires sociaux soulignent les points suivants :

La Convention collective nationale de l'union des chambres syndicales des métiers du verre (IDCC 2306), la Convention collective de travail nationale de l'industrie du vitrail (IDCC 1945), la Convention collective de la verrerie à la main travaillée au chalumeau (IDCC 161) et les accords collectifs professionnels conclus dans leurs champs d'applications respectifs, sont dénoncées et se voient de facto substituées les dispositions de la Convention collective nationale révisée mentionnée au premier alinéa du présent article.

La Convention collective ainsi révisée constitue donc un accord de substitution, au sens des dispositions de l'article L. 2261-10 du Code du travail.

Ses dispositions sont applicables dans les conditions prévues à l'article 4.1 du présent accord.

Article 2-2

Regroupement des branches et négociation

Les parties s'engagent à rentrer dans un processus de négociations et de conclusion d'accords visant à remplacer par des stipulations communes, au plus tard le 1^{er} janvier 2022, les stipulations différentes résultant de la fusion des champs d'application des conventions, dès lors que celles-ci régissent effectivement des situations équivalentes.

Ces stipulations communes ont vocation à être intégrées dans les dispositions socle de la convention collective nationale. Les signataires manifestent leur volonté que ces stipulations ne puissent être moins favorables que celles composant déjà les dispositions de la convention collective de la fabrication du verre à la main, semi-automatique et mixte en vigueur.

En ce sens, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-33 du Code du travail, les différences de traitement qui régissent effectivement des situations équivalentes entre salariés situés dans le champ de la présente convention collective et dues au maintien de stipulations conventionnelles différentes en fonction des champs d'application d'origine des conventions collectives regroupées ne peuvent être utilement invoquées pendant la période de transition allant de la date d'entrée en vigueur du présent accord au 1^{er} janvier 2022.

Il résulte également des mesures qui précèdent, que certaines des dispositions spécifiques et différentes pourront toutefois être maintenues dans la convention collective au-delà du 1^{er} janvier 2022, lorsqu'elles ne résultent pas ou ne visent pas explicitement des situations équivalentes et ne constituent pas un facteur de discrimination selon les dispositions légales et jurisprudentielles.

En tout état de cause, à partir du 1^{er} janvier 2022, la convention collective IDCC 1821 ainsi que ses annexes et avenants s'appliqueront à l'ensemble des salariés relevant des champs IDCC 1821, 2306, IDCC 161 et IDCC 1945.

Article 2-3

Classifications et règles attachées à celles-ci

Compte tenu de ce qui précède, la question relative aux classifications professionnelles, implique que soient définies les dispositions permettant à tous les salariés de pouvoir se positionner dans la grille unique et continue de classification des niveaux de qualifications.

Il est important que chaque secteur d'activité qui avait défini ses propres classifications professionnelles, puisse trouver dans les classifications telles que révisées dans le cadre des regroupements de branches opérés, la prise en compte des spécificités marquantes de leur activité et des repères de classement au regard des niveaux de qualifi-

cation.

Les parties conviennent que la branche de la fabrication du verre à la main semi-automatique et mixte reprenne rapidement les négociations sur les classifications, faisant que dans celles-ci les autres secteurs regroupés puissent aussi y être pleinement associés.

Elles feront en sorte que la grille des classifications ainsi révisée deviennent celle commune à tous les secteurs regroupés et à tous les travailleurs de ceux-ci.

Elles s'engagent à ce que, dans ce cadre, dans aucun des dits secteurs on puisse y constater la perte de ce qui fait son identité et la richesse des savoirs et savoir-faire qui lui sont associés, la reconnaissance et valorisation des qualifications que les travailleurs mettent en œuvre en leur sein.

La question relative aux classifications professionnelles, implique que soient définies les dispositions permettant à tous les salariés de pouvoir se positionner dans la grille unique et continue de classification des niveaux de qualifications.

Cela ne pourra conduire à ce que des salariés voient leurs garanties salariales se réduire ou se déprécier.

Des dispositions catégorielles, au sein des dispositions conventionnelles actuelles, font apparaître des différences de traitements concernant l'octroi de certaines garanties et le niveau de celles-ci. Or, si elles ne peuvent trouver, dans la seule différence de catégorie professionnelle, la justification d'un traitement différent, il conviendra d'y apporter la correction qui s'impose, ceci afin qu'elles ne soient pas de nature à constituer une discrimination et/ou des inégalités de traitement que la loi ou la jurisprudence interdisent et proscrivent.

En même temps que la révision des classifications, il conviendra de régler la question des catégories objectives auxquelles sont ou ne sont pas liés l'octroi de certains avantages ou garanties, compte tenu des situations résultant des diverses dispositions antérieures et de celles à déterminer par la négociation.

La question de la sécurisation de la situation actuelle de salariés notamment sur les garanties prévoyance et retraites sera aussi traitée.

Ce point devra être nécessairement soulevé et traité s'agissant des négociations à engager, dans le même mouvement que celui de certaines garanties en rapport aux classifications (remplacements provisoires, travaux multiples...).

Article 2-4 **Démarche de négociations**

Qu'il s'agisse des dispositions socle ou celles constituant les annexes conventionnelles définies selon les dispositions prévues à la section 1 du chapitre 1^{er}, nombre de dispositions doivent être réécrites compte tenu notamment des évolutions intervenues au plan législatif ou réglementaire, mais également pour prendre en considération l'évolution du monde du travail et des besoins des salariés.

Dans un processus de dialogue social et de négociations soutenues, les parties conviennent que les dispositions conventionnelles comprenant des clauses restrictives et obsolètes au regard des dispositions légales ou réglementaires ou autres devront prioritairement faire l'objet d'une réécriture.

Cela ne peut conduire non plus à remettre en cause les avantages individuels ou collectifs acquis, conformément à ce que les conventions collectives concernées par ce regroupement stipulent toutes (article 3 de la convention collective nationale de la fabrication du verre à la main semi-automatique et mixte ; article 2 de la convention collective nationale de l'union des chambres syndicales des métiers du verre ; article 4 de la convention collective nationale du vitrail).

La démarche concerne non seulement les droits des travailleurs mais également les droits syndicaux.

(Al. exclu de l'extension par arr. 6 févr. 2018, JO 16 févr.) S'agissant des élus des institutions représentatives du personnel des entreprises relevant des conventions collectives dénoncées (IDCC 161, 1945 et 2306), leurs droits au sein des entreprises et établissements seront opposables jusqu'au terme des mandats en cours au 1^{er} janvier 2022. À défaut de la signature d'un accord de branche signé dans le cadre de la convention collective révisée en disposant autrement, ils se verront appliquer à l'issue de ces mandats les dispositions prévues par la convention collective révisée IDCC 1821.

Les présentes dispositions ne font pas obstacle à l'application de dispositions plus favorables aux salariés opposables dans l'entreprise ou l'établissement :

- soit en vertu de dispositions légales, réglementaires ou entrant dans un champ d'application plus large que celui de la branche ou l'incluant ;
- soit résultant d'accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe.

Article 2-5 **Thèmes et agenda des négociations**

Les parties conviennent que dans les négociations qui s'échelonneront jusqu'au 1^{er} janvier 2022, les thèmes priori-

taires sont les suivants :

- 1 — Création de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) (article L. 2232-9 du code du travail) - 1^{er} semestre 2017 ;
- 2 — Définition de l'ordre public conventionnel (article 2232-9 du code du travail) - 1^{er} semestre 2017 ;
- 3 — Accord sur la formation professionnelle continue et l'apprentissage, désignation de l'OPCA de branche (pour une désignation effective au 1^{er} janvier 2018) et négociations sur la création d'une Section paritaire professionnelle (SPP) - 2^{ème} semestre 2017 ;
- 4 — Classifications professionnelles (tables de correspondance) définition des catégories encadrement et cadres - 2^{ème} semestre 2017 ;
- 5 — Droits syndicaux et des IRP - 2^{ème} semestre 2017 ;
- 6 — Accord sur l'égalité professionnelle, qualité de vie au travail 1^{er} semestre 2018 ;
- 7 — Dispositions concernant les contrats de travail - 1^{er} semestre 2018 :
 - embauché, périodes d'essai et préavis, modifications du contrat de travail... ;
 - suspension du contrat de travail, absences et indemnisation maladies accidents, maternité, ancienneté, durées régimes horaires du travail, déplacement, repos et congés... ;
 - rupture de contrat, préavis.
- 8 — Conditions de travail, hygiène sécurité, accord pénibilité - 2^{ème} semestre 2018 ;
- 9 — Prévoyance collective, couverture santé - 2^{ème} semestre 2018,

Cette liste constitue des priorités, elle n'est pas exhaustive, d'autres points seront adjoints à celle-ci dans l'avancée du processus de négociation décidé dans le présent accord. Le calendrier présenté est avant tout indicatif.

En plus de ces négociations, les négociations obligatoires sur les salaires minima et éléments de rémunération seront conduites chaque année dans le cadre de la CCN IDCC 1821 et de ses annexes A et B créées par le présent accord.

Article 2-6

Fonctionnement du paritarisme, instances paritaires

Les parties ont décidé de négocier dans les meilleurs délais un accord relatif au fonctionnement et financement du paritarisme au sein de la branche, qui a vocation à définir le rôle et les prérogatives, la composition, les règles et moyens de fonctionnement des instances paritaires au sein de la branche et selon les diverses missions qui leur sont dévolues.

L'accord déterminera ce qui précède s'agissant notamment de la Commission Paritaire Permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) que la branche doit mettre en place obligatoirement, ceci en lieu et place des commissions nationale paritaire de négociation et des commissions nationale paritaire d'interprétation.

Il définira également si la convention conserve la commission nationale de conciliation comme étant une commission paritaire distincte ou si son rôle est défini comme une mission particulière s'ajoutant à celles dévolues à la CPPNI et pour laquelle seront précisées, comme pour chacune des autres missions, les règles applicables en la matière.

Il fixera les dispositions relatives à la commission paritaire nationale de l'emploi et la formation professionnelle (CPNE FP) à l'observatoire prospectif des métiers et qualifications (OPMQ) et son comité paritaire de pilotage (CPPO).

La branche se devra également de définir, dans le cadre d'un accord relatif à la formation continue tout au long de la vie et l'apprentissage, outre les dispositions applicables aux diverses mesures et dispositifs de formations, celles désignant l'OPCA interprofessionnel ou multi-professionnel qui, sur son périmètre professionnel et géographique, sera en charge de la collecte et gestion des fonds dédiés à la formation continue et à l'apprentissage.

Chapitre 3

Dispositions de la convention collective révisée, dispositions conventionnelles particulières et accords thématiques

Article 3-1

Application des dispositions particulières

Les dispositions conventionnelles particulières qui suivent renvoient in extenso au contenu d'origine de chaque convention collective regroupées et de chaque accord collectif professionnel conclu au sein de leur champ d'application.

Tous les salariés, quelle que soit leur date d'embauché (antérieure ou postérieure à l'entrée en vigueur de la présente

convention collective), bénéficient des dispositions conventionnelles dont ils relèvent.

Ainsi, ces salariés ne pourront prétendre bénéficier d'un avantage issu d'une disposition conventionnelle dont ils sont exclus au regard de son champ d'application spécifique.

Sont également listés, par champ conventionnel d'origine, et à titre informatif les accords thématiques dont le contenu est applicable et auxquels les parties à la présente convention collective se réfèrent.

Article 3-2

Dispositions particulières aux salariés des entreprises comprises dans le champ d'origine de la convention collective nationale de la fabrication du verre à la main semi-automatique et mixte

Les dispositions conventionnelles suivantes sont applicables aux seuls salariés :

— des entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective de la fabrication du verre à la main semi-automatique et mixte avant l'entrée en vigueur de la présente convention collective

— ou qui viendrait à être situées dans le champ d'application de la présente convention collective sans avoir été comprises dans le champ d'application de l'une des trois autres conventions collectives regroupées avant l'entrée en vigueur de la présente convention collective.

1 — Convention collective nationale de la fabrication du verre à la main, semi-automatique et mixte du 3 novembre 1994 et ses avenants de révision, à l'exception de ses articles 39 et 40.

2 — Annexe I - Ouvriers et employés - de la convention collective nationale de la fabrication du verre à la main, semi-automatique et mixte.

3 — Annexe II - Maîtres ouvriers, techniciens, agents de maîtrise et cadres - de la convention collective nationale de la fabrication du verre à la main, semi-automatique et mixte.

4 — Accord du 3 décembre 1985 relatif à la classification des emplois

5 — Accord du 2 novembre 1999 relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail

6 — Accord du 5 juin 2002 relatif à la Cessation anticipée d'activité des salariés en fin de carrière

7 — Accord du 20 juin 2006 relatif aux salaires

8 — Accord du 26 février 2007 relatif à la formation professionnelle

9 — Accord du 26 février 2007 relatif aux salaires

10 — Accord du 14 septembre 2009 relatif aux salaires

11 — Accord du 21 février 2011 relatif aux salaires minima pour l'année 2011

12 — Accord du 6 juillet 2012 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

13 — Accord du 7 décembre 2012 relatif aux salaires minima au 1^{er} décembre 2012

14 — Accord du 30 janvier 2013 relatif aux salaires minima pour l'année 2013

15 — Accord du 30 janvier 2014 relatif aux salaires minima pour l'année 2014

16 — Accord du 2 juin 2014 relatif à la prévoyance

17 — Accord du 30 avril 2015 relatif à la désignation d'un OPCA

18 — Accord du 30 juin 2015 relatif aux salaires minima garantis pour l'année 2015

19 — Accord du 30 novembre 2015 relatif aux salaires minima au 1^{er} décembre 2015

20 — Accord du 17 mars 2016 relatif aux salaires minima

21 — Accord du 25 novembre 2016 relatif aux certificats de qualification professionnelle.

Au plus tard au 1^{er} janvier 2022, ces dispositions et les révisions ou ajouts qui leurs seront apportées dans le cadre du regroupement des branches défini dans le présent accord, sont destinées à constituer les dispositions de la convention collective nationale (IDCC 1821) révisée et de rattachement au sens des dispositions du dernier alinéa de l'article L. 2261-33 du code du travail, ayant pris pour dénomination «convention collective nationale des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail», sauf stipulation spécifique contraire.

Article 3-3

Dispositions particulières aux salariés des entreprises comprises dans le champ d'origine de la convention collective nationale de l'union des chambres syndicales des métiers du verre

Les dispositions conventionnelles suivantes sont applicables aux seuls salariés des entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'union des chambres syndicales des métiers du verre avant l'entrée en vigueur de la présente convention collective.

1 — Convention collective nationale de l'union des chambres syndicales des métiers du verre du 18 décembre 2002 et ses avenants de révision et notamment ceux relatifs à la prévoyance, à l'épargne salariale, ceux du 25 novembre

2004 et du 8 février 2005.

2 — Annexe I relative au système de classification des niveaux de qualification de la convention collective nationale de l'union des chambres syndicales des métiers du verre.

3 — Annexe II relative aux salaires garantis et rémunération minimale annuelle garantie de la convention collective nationale de l'union des chambres syndicales des métiers du verre.

4 — Annexe III relative au remboursement de frais de déplacements et de séjour des délégués syndicaux de la convention collective nationale de l'union des chambres syndicales des métiers du verre.

5 — Annexe IV relative à la durée et l'aménagement du temps de travail de la convention collective nationale de l'union des chambres syndicales des métiers du verre.

6 — Accord du 22 mars 2006 relatif à la formation professionnelle

7 — Accord du 19 avril 2013 relatif à l'adhésion de la branche de la verrerie à la main travaillée au chalumeau à la convention collective de l'union des métiers du verre.

8 — Accord du 30 octobre 2014 relatif aux salaires minima.

Ces dispositions se trouveront portées, à la date d'entrée en vigueur du présent accord, dans l'annexe A de la convention collective nationale (IDCC 1821) révisée, ayant pris pour dénomination «convention collective nationale des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail».

S'agissant des dispositions relatives à l'indemnité complémentaire maladie et accident, les usages en vigueur dans les entreprises à la date de signature du présent accord, dans le respect des dispositions légales ou conventionnelles, sont maintenus.

Article 3-4

Dispositions particulières aux salariés des entreprises comprises dans le champ d'origine de la convention collective de la verrerie travaillée mécaniquement au chalumeau

Les dispositions conventionnelles suivantes sont applicables aux seuls salariés des entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective de la verrerie à la main travaillée au chalumeau avant l'entrée en vigueur de la présente convention collective.

1 — Convention collective nationale de l'union des chambres syndicales des métiers du verre du 18 décembre 2002 et ses avenants de révision et notamment ceux relatifs à la prévoyance, à l'épargne salariale, ceux du 25 novembre 2004 et 8 février 2005.

2 — Annexe I relative au système de classification des niveaux de qualification de la convention collective nationale de l'union des chambres syndicales des métiers du verre.

3 — Annexe II relative aux salaires garantis et rémunération minimale annuelle garantie de la convention collective nationale de l'union des chambres syndicales des métiers du verre.

4 — Annexe III relative au remboursement de frais de déplacements et de séjour des délégués syndicaux de la convention collective nationale de l'union des chambres syndicales des métiers du verre.

5 — Annexe IV relative à la durée et l'aménagement du temps de travail de la convention collective nationale de l'union des chambres syndicales des métiers du verre.

6 — Accord du 22 mars 2006 relatif à la formation professionnelle

7 — Accord du 12 janvier 2012 relatif aux salaires minima

8 — Accord du 19 avril 2013 relatif à l'adhésion de la branche de la verrerie à la main travaillée au chalumeau à la convention collective de l'union des métiers du verre.

9 — Accord du 30 octobre 2014 relatif aux salaires minima

Ces dispositions se trouveront portées, à la date d'entrée en vigueur du présent accord, dans l'annexe A de la convention collective nationale (IDCC 1821) révisée, ayant pris pour dénomination «convention collective nationale des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail».

Article 3-5

Dispositions particulières aux salariés des entreprises comprises dans le champ d'origine de la convention collective nationale de l'industrie du vitrail

Les dispositions conventionnelles suivantes sont applicables aux seuls salariés des entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie du vitrail avant l'entrée en vigueur de la présente convention collective.

1 — Convention collective nationale de l'industrie du vitrail du 15 novembre 1996 et ses avenants de révision.

2 — Annexe I relative aux classifications de la convention collective nationale de l'industrie du vitrail et son avant de révision.

-
- 3 — Annexe II relative à la retraite complémentaire de la convention collective nationale de l'industrie du vitrail.
 - 4 — Annexe III - Accord du 12 janvier 1996 relatif au remboursement de frais de déplacements et de séjour des délégués syndicaux de la convention collective nationale de l'industrie du vitrail.
 - 5 — Annexe IV relative à la protection de la maternité et l'éducation des enfants de la convention collective nationale de l'industrie du vitrail.
 - 6 — Accord du 18 décembre 2000 relatif aux certificats de qualification professionnelle.
 - 7 — Accord du 6 mars 2009 relatif aux salaires et à la prime de vacances
 - 8 — Accord du 5 juin 2009 relatif à l'avenir du vitrail.
 - 9 — Accord du 15 janvier 2010 relatif à la classification des qualifications
 - 10 — Accord du 30 novembre 2015 relatif aux salaires.

Ces dispositions se trouveront portées, à la date d'entrée en vigueur du présent accord, dans l'annexe B de la convention collective nationale (IDCC 1821) révisée, ayant pris pour dénomination «convention collective nationale des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail».

Les dispositions et accords relevant du champ d'origine de la convention collective nationale de l'industrie du vitrail qui portent sur les certificats de qualifications professionnelles (Accord du 18 décembre 2000), sur les salaires et la classification des qualifications (accord du 15 janvier 2010) seront cependant maintenus en vigueur au-delà du 1^{er} janvier 2022.

Article 3-6

Dispositions communes à toutes les entreprises des branches comprises dans le champ de la convention collective nationale (IDCC 1821) révisée

Dès lors qu'elles visent à être intégrées dans les dispositions socle, tel que décrit au chapitre 1 du présent accord, les dispositions de la convention collective et des accords de branche conclus dans le cadre de la démarche engagée de regroupement des branches ont vocation à s'appliquer à l'ensemble des travailleurs situés dans le cadre du nouveau champ d'application de la convention collective nationale de la fabrication du verre à la main semi-automatique et mixte révisée, et prenant alors la dénomination de «convention collective nationale des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail».

En revanche des dispositions conclues, qui pourraient ne viser qu'une et/ou l'autre des annexes de cette convention collective nationale précitée, ne seront opposables qu'aux seuls salariés des entreprises ou établissements se situant dans le ou les champs d'application desdites annexes concernées.

Chapitre 4

Durée, dépôt, extension et date d'effet, révision et dénonciation

Article 4-1

Durée et entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur et produit ses effets le premier jour du mois suivant la date de son dépôt.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties en demanderont l'extension au moment du dépôt.

Article 4.2

Révision

Le présent accord pourra être révisé à tout moment à la demande.

1. Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel la convention ou l'accord est conclu :

- a. Une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord et signataires ou adhérentes de la convention ou de l'accord ;
- b. Une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes. Si la convention ou l'accord est étendu, ces organisations doivent être en outre représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.

2. À l'issue de ce cycle :

- a. Une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord ;
- b. Une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs de la branche. Si la convention ou l'accord est étendu, ces organisations doivent être représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.

La demande est adressée, par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des autres parties (syndicales et patronales) à la négociation.

Dans les 3 mois suivant la réception de la demande de révision répondant aux exigences formelles précisées ci-dessus, la partie patronale convoque chaque organisation représentative en vue d'une négociation.

L'éventuel avenant de révision est négocié et conclu dans les formes prévues par le Code du travail.

Article 4.3 Dénonciation

Chaque organisation représentative signataire ou ayant adhéré au présent accord peut la dénoncer totalement.

L'acte de dénonciation doit être adressé, par lettre recommandée avec avis de réception, à chaque organisation représentative signataire ou ayant adhéré au présent accord, ainsi qu'aux autres organisations représentatives au niveau national au sein des branches concernées par l'accord.

La dénonciation doit donner lieu aux formalités de dépôts prévues par la loi.

L'acte de dénonciation produit ses effets après un préavis de 3 mois.

Le délai de survie mentionné ci-dessous commence à compter de la date de récépissé du dernier dépôt.

Le présent accord, dès lors qu'il aura fait l'objet d'une dénonciation conforme à la loi et lorsque que la dénonciation émane soit de la totalité des organisations patronales représentatives au niveau de la branche signataires ou adhérentes, soit de la totalité des organisations syndicales représentatives des salariés signataires ou adhérentes, restera en vigueur jusqu'à la prise d'effet d'un accord de substitution ou, à défaut d'une telle substitution, pendant une durée maximale de 12 mois à compter de l'expiration du délai de préavis.

Si la dénonciation n'émane que d'une partie seulement des organisations représentatives syndicales des salariés signataires ou adhérentes et/ou d'une partie seulement des organisations représentatives d'employeurs, il reviendra alors aux parties de se réunir dans les meilleurs délais pour en tirer les conséquences légales et prendre les dispositions qui s'imposeront alors.

Textes complémentaires de la convention collective nationale «Cristal, Verre et Vitrail»

Désignation de l'OPCA Accord du 30 novembre 2017

[Étendu par arr. 13 avr. 2018, JO 20 avr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2018]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FCVMM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédéchimie CGT FO ;

FCE CFDT ;

Fédération CMTE-CFTC ;

Fédération Chimie CFE CGC.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La branche des professions, regroupées du cristal, du verre et du vitrail a été créée par l'accord de fusion-absorption du 30 juin 2017. Cet accord prévoit la possibilité, dans son article 2.5, que sort désigné à compter du 1^{er} janvier 2018 un OPCA de branche commun à l'ensemble des entreprises et salariés relevant du champ conventionnel. En effet, il est rappelé que dans la situation antérieure à la fusion les entreprises relevant du champ, conventionnel de la fabrication du verre à la main, semi-automatique relevaient d'OPCALIA quand celles des autres champs fusionnés et aujourd'hui dénoncés relevaient des AGEFOS-PME.

L'article 2.5 de l'accord de fusion-absorption prévoit également que soit examinée l'opportunité de mettre en place une section paritaire professionnelle dans le cadre de la convention collective IDCC 1821.

Ces deux sujets majeurs au regard de la politique de formation professionnelle de branche ont fait l'objet de négociations débutées dès le lendemain de la signature de l'accord de fusion absorption. S'agissant du choix de l'OPCA, un appel d'offre - auquel deux OPCA ont répondu (OPCALIA et AGEFOS-PME) - a été effectué. Quatre réunions, dont une consacrée aux auditions des OPCA ont été organisées.

À l'issue de ces négociations, les parties conviennent des dispositions suivantes.

Article 1er

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail (IDCC 1821).

Article 2

Les organisations signataires du présent accord désignent OPCALIA en tant qu'organisme paritaire collecteur agréé de la branche, sous réserve de son agrément par l'État.

Article 3

Les organisations signataires du présent accord demandent à OPCALIA la création d'une section paritaire professionnelle dans les conditions prévues par l'article R. 6332-16 du code du travail.

Article 4

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, se substitue à l'accord du 30 avril 2015 relatif à la désignation de l'OPCA. Il entre en vigueur au 1^{er} janvier 2018.

Article 5

La situation des TPE/PME a été discutée dans le cadre de cette négociation. S'agissant d'un accord désignant l'OPCA dont relève l'ensemble des entreprises de la branche quel que soit leur nombre de salariés, il n'a pas été jugé utile et opportun de définir des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 6

Le présent accord pourra être dénoncé conformément aux dispositions légales. Un préavis de 3 mois devra être respecté. La dénonciation sera notifiée par son auteur aux autres parties signataires et donnera lieu à dépôt conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Article 7

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires à la direction générale du travail dans les conditions légales en vigueur.

Un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Son extension sera demandée auprès de la DGT par la partie la plus diligente.

Accord du 5 février 2018

[Étendu par arr. 29 nov. 2018, JO 5 déc., applicable à compter de la date de sa signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des Cristalleries, Verrerie à la main et mixtes.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNTVC CGT ;

Fédéchimie CGT FO ;

FCE CFDT ;

CMTE CFTC ;

Chimie CFE-CGC.

Préambule

La branche des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail a été créée par l'accord de fusion-absorption du 30 juin 2017.

Cet accord prévoit dans son article 2-5, l'ouverture de négociations au 2nd semestre 2017 portant sur la désignation d'un OPCA de branche pour une désignation effective au 1^{er} janvier 2018 et la mise en place d'une section paritaire professionnelle (SPP).

Suivant les dispositions précitées, a été signé à la date du 30 novembre 2017 un accord désignant Opcalia en tant qu'OPCA commun à l'ensemble des entreprises relevant de la branche des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail, étant rappelé que dans la situation antérieure à la fusion des quatre branches, celles-ci avaient désigné

des OPCA différents. Dans cet accord de désignation, les parties demandent en outre à Opcalia la création d'une SPP.

En effet, conscients de l'intérêt et des enjeux de la formation professionnelle et de l'apprentissage, ils considèrent nécessaire de demander au conseil d'administration d'Opcalia de créer cette instance paritaire afin de mettre en œuvre la politique de formation professionnelle continue élaborée par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE FP) de la branche et de mutualiser les ressources au mieux des intérêts des salariés et des employeurs de la branche des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail.

Enfin, les parties conviennent de conclure, au plus tard à l'occasion des futures négociations de branche relatives à la formation professionnelle et à l'apprentissage, un accord distinct qui précisera la composition, le fonctionnement et les missions de la CPNE FP de branche.

En outre, il convient de rappeler que l'AGFPN gère, selon les normes en vigueur, le fonds paritaire chargé d'une mission de service public consistant à financer les missions paritaires et les missions d'intérêt général à la charge des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs, et dont relèvent les SPP.

Dans ce contexte, les parties conviennent des dispositions suivantes qui rappellent les missions de l'OPCA et détaillent la composition, le fonctionnement et les missions de la SPP.

Article 1er **Champ d'application**

Le présent accord s'applique au champ conventionnel des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail (IDCC 1821).

Article 2 **Création de la SPP au sein de l'OPCA**

Au sein de l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA), Opcalia, est créée, conformément à l'article R. 6332-16 du code du travail, et suivant les dispositions de l'article 3 de l'accord de désignation d'un OPCA de branche en date du 30 novembre 2017, une section paritaire professionnelle (SPP).

Une convention sera conclue entre, d'une part, les partenaires sociaux représentatifs sur le champ des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail (IDCC 1821) et, d'autre part, Opcalia, afin de formaliser les modalités de fonctionnement de la SPP en complément des dispositions qui suivent.

Article 3 **Missions de l'OPCA**

Les partenaires sociaux de la branche sont en contact direct avec un Conseiller Branche de l'OPCA qui leur est dédié. Celui-ci anime les SPP, assure à la branche une veille, une information et consultation régulière s'agissant notamment de la construction de projets innovants, en particulier via le FPSPP. Le Conseiller Branche est en charge de la coordination et de l'animation du réseau des Conseillers Formation sur le plan local.

Dans ce contexte, les principales missions de l'OPCA, dans le respect des prérogatives de la CPNE FP, sont :

- collecter, c'est-à-dire recevoir les contributions des entreprises relatives à la formation professionnelle et la taxe d'apprentissage;
- mutualiser à l'intérieur de la SPP, dès leur versement, les contributions versées par les entreprises par nature de contributions ;
- assurer le contact avec toutes les entreprises relevant du champ d'application ;
- gérer et assurer le suivi de façon distincte des contributions collectées ;
- prendre en charge et financer suivant les critères et conditions proposés par la SPP les actions de formation des entreprises entrant dans le champ d'application de l'accord conformément aux orientations et priorités fixées par la CPNE FP ;
- Informer et consulter le plus en amont possible la CPNE FP sur les appels à projets du FPSPP et tout partenaire institutionnel financeur proposant des dispositifs mobilisables au bénéfice de la branche ainsi que des entreprises et des salariés ;
- établir des statistiques de la branche ;
- promouvoir la formation professionnelle auprès des salariés et entreprises de la branche ;
- assurer le secrétariat de la section paritaire professionnelle;
- adresser une copie des comptes rendus du conseil d'administration de l'OPCA aux membres de la SPP.

L'OPCA mène l'ensemble de ces missions dans le cadre d'un dialogue paritaire et transparent, fondé sur le partage des informations et la prise en compte des propositions des partenaires sociaux.

Article 4 Section paritaire professionnelle

4.1

Composition et fonctionnement de la section paritaire professionnelle

La SPP est composée de deux représentants mandatés par chacune des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche, en plus du représentant fédéral, et d'un nombre égal total d'employeurs présents ou représentés (dans la limite d'un pouvoir par personne).

Les décisions de la SPP sont adoptées à la double majorité des collèges dont les membres sont présents ou dûment représentés. Au sein du collège salarié, chaque organisation a une voix. Au sein du collège patronal, chaque membre (membre adhérent ou membre correspondant) a une voix.

La SPP élit un président et un vice-président tous les 2 ans alternativement parmi les membres de chacun des collèges représentant les employeurs et les salariés. Le vice-président appartient nécessairement au collège auquel n'appartient pas le président.

La SPP se réunit au moins deux fois par an et une réunion extraordinaire peut être organisée d'un commun accord entre les parties. Sauf exception, la SPP et la CPNE FP se tiennent le même jour et sont précédées d'une réunion préparatoire.

Un conseiller représentant de l'OPCA assistera aux réunions de la SPP. Toutefois, la SPP se réserve la possibilité de se réunir en dehors de sa présence pour tout ou partie de la réunion.

Les frais engagés par les membres de la SPP pour se rendre à une réunion de cette instance sont remboursés par l'OPCA, selon le barème défini par le conseil d'administration de l'OPCA.

4.2

Missions de la section paritaire professionnelle

(Al. exclu de l'extension par arr. 29 nov., JO 5 déc.) La SPP devra, dans le respect des dispositions légales et conventionnelles en vigueur, mettre en œuvre la politique de formation professionnelle élaborée par la CPNE FP de la branche.

Les missions de la SPP sont notamment les suivantes :

- définir et réviser si nécessaire un budget annuel prévisionnel d'engagements ;
- élaborer les règles de prise en charge selon les priorités définies par la CPNE FP dans la limite des ressources mobilisables ;
- procéder à un suivi quantitatif et qualitatif des formations réalisées, notamment en alternance dont l'apprentissage, dans la branche ;
- sur le champ de l'apprentissage, orienter et flécher au titre de la fongibilité les fonds de la professionnalisation et les fonds libres relevant de la taxe d'apprentissage qui n'auraient pas été affectés par les entreprises de la Branche ;
- faire élaborer chaque année par l'OPCA des statistiques pertinentes pour procéder à l'examen des conditions de suivi de l'accord sur la base de l'affectation des financements et alimenter en tant que de besoin les travaux de la branche ;
- en fonction du montant de la collecte réalisée et de sa répartition, mettre en œuvre les actions collectives de formation définies par la CPNE FP ;
- définir, dans le respect des dispositions du présent accord, les critères au regard desquels l'OPCA examine les demandes de financement présentées par les entreprises au titre de la période de professionnalisation. Ces informations devront être mises à disposition des entreprises et des salariés par l'OPCA ;
- proposer des actions de communication vers les entreprises, les partenaires et les pouvoirs publics en fonction des besoins exprimés par la CPNE FP ;
- valider et examiner les conditions dans lesquelles sont assurées les actions d'information et de conseil aux entreprises ;
- examiner les actions à développer au niveau des régions si nécessaire et les missions pouvant en conséquence être confiées à l'OPCA ;
- établir la liaison et la coordination avec l'ensemble des intervenants sur le champ de la formation professionnelle et de l'apprentissage ;
- prendre en charge, financer et contrôler les études et recherches sur la formation professionnelle décidées par la CPNE FP, dans la limite des ressources disponibles et de la réglementation en vigueur.

Article 5
Situation des entreprises de moins de 50 salariés

Une attention particulière sera portée par l'OPCA à l'accompagnement des TPE-PME et plus spécifiquement les entreprises de moins de 50 salariés, ainsi qu'à leurs salariés afin, notamment, que ces derniers soient informés de leurs droits et sensibilisés aux dispositifs de formation mis en place par la branche.

Article 6
Entrée en vigueur et durée du présent accord

Le présent accord entre en vigueur à compter de la date de sa signature.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 7
Force obligatoire des dispositions du présent accord

Il ne peut être dérogé, dans un sens défavorable au salarié, à une quelconque des dispositions du présent accord.

Article 8
Publication/Extension

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les dispositions réglementaires visées à l'article L. 2231-6 du Code du travail.

Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension.

Article 9
Dénonciation/révision

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-10 et suivants du Code du travail.

Il peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 dudit Code.

Désignation de l'opérateur de compétences (OPCO)
Accord du 24 janvier 2019

[Étendu par arr. 15 juill. 2019, JO 20 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2019]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FCVMM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNTVC CGT ;

FCE CFDT ;

FEDECHIMIE FO ;

CMTE CFTC.

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail prennent acte de la transformation des organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, notamment l'article 39 concernant les opérateurs de compétences (OPCO) au 1^{er} janvier 2019.

Article 1er
Champ d'application

Le présent accord s'applique au champ conventionnel des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail (IDCC 1821) issu de la fusion en 2017 des champs conventionnels relevant des IDCC 161, 1821, 1945 et 2306.

Article 2
Choix de l'OPCO

Les organisations signataires du présent accord désignent en tant qu'opérateur de compétences (OPCO) agréé à compter du 1^{er} janvier 2019, OPCO 2i constitué par un accord en date du 19 décembre 2018.

Cette désignation est effectuée sous réserve :

— de son agrément définitif au 1^{er} avril 2019 ;

— de la création d'une SPP dédiée exclusivement ou pour partie aux activités verrières permettant de poursuivre les actions menées au profit des salariés et des entreprises de la branche, et garantissant la visibilité des métiers du verre.

Article 3 **Durée, date d'application et révision**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il est applicable à compter du 1^{er} janvier 2019.

Il peut être révisé dans les conditions légales.

Article 4 **Dépôt et extension**

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès de la DGT et du greffe du conseil des prud'hommes dans les conditions légales en vigueur.

Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) **Accord du 30 novembre 2017**

[Étendu par arr. 13 avr. 2018, JO 20 avr., applicable à compter de sa signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FCVMM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNTVC CGT ;

FCE CFDT ;

FEDECHIMIE CGT FO ;

CMTE CFTC ;

CFE-CGC Chimie.

Préambule

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels comporte différentes mesures qui confortent le rôle central des branches et visent à renforcer la négociation collective en leur sein.

En particulier, l'article 24 de ladite loi prévoit que chaque branche doit mettre en place par le biais d'un accord une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation ou CPPNI.

Dans ce cadre, les parties signataires du présent accord souhaitent souligner leur attachement à la construction d'une convention collective nationale de progrès couvrant l'ensemble des entreprises relevant du champ IDCC 1821.

Elles considèrent que le dialogue social et la négociation au niveau de la branche professionnelle se doivent d'être constructifs pour, notamment, répondre aux intérêts et besoins de la communauté de travail des entreprises des divers secteurs d'activités composant celle-ci, assurer la pérennité et le développement des entreprises de ces secteurs et de l'emploi.

Le dialogue social a pour objectif essentiel de favoriser la recherche de solutions optimales pour les intérêts de tous au sein du monde du travail. Au niveau de la branche, il permet essentiellement :

— d'adapter, transcrire, améliorer ou décliner des règles issues du code du travail ou des accords nationaux inter-professionnels au regard des spécificités et besoins des activités professionnelles et des salariés relevant de la branche ;

— compléter et/ou conforter les droits, libertés et garanties collectives des salariés au sein de la branche ;

— de mettre en place des actions et outils permettant la valorisation et la transmission des métiers, des savoirs et des savoir-faire de la branche, promouvoir en ce sens l'emploi, la formation initiale et continue, l'apprentissage ;

— de définir les engagements réciproques entre les parties dans le champ conventionnel des négociations de la branche IDCC 1821 : garantir les dispositions relatives aux avantages individuels et collectifs et sécuriser les dispositions conventionnelles et les accords de branches conclus antérieurement au présent accord.

Les parties signataires rappellent l'importance d'une participation effective et active des délégations d'employeurs et de salariés à la commission permanente de négociation et d'interprétation dont les missions et les règles de fonctionnement sont définies dans le présent accord.

Elles s'engagent à assurer une telle participation par des délégués représentant les différents métiers et les différentes entreprises. À cet égard, le présent accord prévoit de favoriser la diversité dans la composition des délégations patronales et syndicales. Il est également convenu que les délégations, quel que soit le format de réunion, devront tendre vers la parité entre les femmes et les hommes.

Il est rappelé que la convention collective IDCC 1821 prévoit dans son article 39, le rôle, la composition et la procédure de la commission d'interprétation de branche. En revanche, les missions et le fonctionnement de la commission de négociation procédaient jusqu'à présent dans la branche d'un usage et non d'un accord.

Par ailleurs, les missions et le fonctionnement de la commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE) sont définis dans un accord distinct de celui-ci. Les règles relatives au rôle, à la composition et à la procédure de la commission nationale de conciliation relèvent, elles, de l'article 40 de la convention collective. Les règles relatives au fonctionnement de l'observatoire paritaire de la négociation collective mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail seront définies dans un accord distinct.

L'objet du présent accord est donc de créer la commission permanente de négociation et d'interprétation définie à l'article L. 2232-9 du code du travail en révisant l'article 39 de la convention collective.

Article 1er **Mise en place de la CPPNI**

Conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail, les signataires du présent accord entendent mettre en place une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans la branche IDCC 1821.

La CPPNI de branche ainsi créée vient se substituer dans ses missions et ses modalités de fonctionnement à la commission nationale paritaire d'interprétation telle que prévue par l'article 39 de la convention collective. Ainsi, le présent accord abroge et remplace ledit article 39.

L'ensemble des autres instances paritaires de la branche demeure.

Article 2 **Nouvelle rédaction de l'article 39 de la convention collective**

(Voir CCN, «Article 39 - Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation»)

Article 3 **Autorisations d'absence et conditions d'indemnisation des organisations syndicales participant à la CPPNI**

Des autorisations d'absence sont accordées aux participants aux réunions de la CPPNI dans les conditions définies à l'article 9 b) de la convention collective.

La prise en charge des frais des participants représentant les salariés aux réunions de la CPPNI est effectuée dans les conditions suivantes :

a **Remboursement des frais liés aux réunions paritaires de branche**

Les mêmes règles de remboursement sont également applicables à toutes les réunions paritaires de la branche prévues à l'article 39 et 40 de la convention collective.

Les frais engagés par les salariés d'entreprises adhérentes à l'organisation patronale et relevant de la convention collective pour participer aux réunions de la CPPNI donnent lieu à remboursement dans la limite, par organisation syndicale représentative dans la branche, de quatre salariés, issus des différentes entreprises de la branche, étant entendu qu'une délégation syndicale ne peut comprendre plus de deux membres issus de la même entreprise ou du même groupe.

Lorsque l'entreprise (ou l'établissement) n'adhère pas à une organisation professionnelle d'employeurs représentative signataire ou adhérente à la convention collective IDCC 1821, elle prend en charge pour son compte le remboursement des frais de déplacements et de séjour des salariés qui assistent à une réunion paritaire de branche et à sa réunion préparatoire. Dans ce cas, les bases de remboursement des frais ne peuvent être inférieures à celles appliqués dans l'entreprise en question pour des déplacements syndicaux ou professionnels lorsqu'il n'y a pas de barème syndical.

Lorsque le représentant fédéral qui participe aux réunions de la branche est salarié d'une entreprise adhérente à une organisation professionnelle d'employeurs représentative dans la branche, ses frais sont pris en charge par celle-ci. Si son entreprise n'est pas adhérente à une organisation professionnelle représentative dans la branche, il reviendra à cette entreprise de procéder au remboursement des frais. Dans ce cas, les bases de remboursement des frais ne peuvent être inférieures à celles appliquées dans l'entreprise en question pour des déplacements syndicaux ou professionnels lorsqu'il n'y a pas de barème syndical.

b

Nature des frais pris en charge et limites des remboursements

Ces remboursements concernent les frais de transport, de logement et de repas engagés à l'occasion des réunions paritaires ainsi que des réunions préparatoires décidées d'un commun accord entre les parties. Ils sont pris en charge sur la base des frais réels, plafonnés pour ce qui est du logement et des repas, sur production des justificatifs correspondants.

Les modalités de remboursement des frais de déplacement et de séjour des représentants salariés participant à une instance paritaire visée aux articles 39 et 40 de la convention collective, sont précisées dans le tableau suivant :

Frais de transport			
	Base de remboursement	Plafond	Justificatifs à fournir
Train	Frais réels engagés	Prix du billet SNCF aller/retour en seconde classe.	Seuls sont remboursés les montants figurant sur les billets compostés ou les justificatifs de voyage délivrés par la SNCF (les e-billets ne sont pas considérés comme des justificatifs).
Avion	Frais réels engagés	Autorisé uniquement si la durée du trajet en train entre le lieu de résidence et le lieu de réunion est supérieure à plus de 5 heures de train.	Carte d'embarquement et facture de la compagnie aérienne ou de l'agence de voyage.
Transports en commun	Frais réel sur la base des tarifs en vigueur au moment du déplacement. Maximum de 6 tickets de métro par journée.	Lorsque les représentants sont domiciliés dans la région du lieu de déplacement, ou pour leurs trajets depuis la gare d'arrivée jusqu'au lieu de réunion, ils utilisent les transports en commun (métro, RER, bus...)	Titres de transport compostés et facture
Voiture	Indemnités kilométriques correspondant au trajet aller-retour effectué, calculées pour la catégorie dont relève le véhicule, en application du barème fiscal.	L'usage des voitures de société n'est pas pris en charge. Le remboursement est limité aux déplacements ne dépassant pas 150 km (aller simple). Les trajets d'une distance supérieure, néanmoins effectués en voiture, donnent lieu à remboursement sur la base du tarif SNCF 2 ^{ème} classe de la gare la plus proche du lieu de résidence au lieu de réunion.	Copie de la carte grise.
Péage/ parking	Frais réels engagés	La durée de parking est fonction de la durée du déplacement lié à la réunion paritaire et/ou préparatoire	Originaux des tickets de péage.
Frais de repas pas et d'hébergement			
Repas	Forfait de 25 euros par repas (déjeuners et dîners)	Repas du soir dès lors qu'il est accolé à une nuit d'hôtel ou en cas de retour sur le lieu de résidence après 21 h.	Original du ticket de caisse.
Hôtel/ petit-déjeuner	Forfait de 110 euros	Réunion programmée le matin uniquement : prise en charge de la nuit d'hôtel la veille si l'heure de la réunion et le temps de déplacement conduit le représentant à quitter son lieu de résidence avant 7 heures. Réunion programmée uniquement l'après-midi : si l'heure de fin de réunion et le temps de déplacement conduisent le salarié à rejoindre son domicile après 22 h.	Original de la facture acquittée d'hôtel avec détails.

Les montants mentionnés pourront faire l'objet de réactualisations compte tenu notamment de l'augmentation des tarifs et prix pratiqués sur les postes de frais considérés.

Cas de force majeure : les situations exceptionnelles (grève, incident grave, annulation de dernière minute à l'initiative de l'organisation patronale etc) font l'objet d'un traitement approprié et ne contreviennent pas au remboursement des frais sur présentation de justificatifs.

Article 4
Situation des entreprises de moins de 50 salariés

Le présent accord porte sur la révision d'un article d'application générale de la convention collective qui s'impose aux parties quelle que soit la taille des entreprises. Les dispositions relatives à la CPPNI n'appellent pas l'adoption de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés. Il est toutefois noté que les dispositions visées à l'article 3 a), et mentionnant l'absence de barème syndical dans certaines entreprises, concernent plus particulièrement les TPE-PME.

Article 5
Entrée en vigueur et durée du présent accord

Le présent accord entre en vigueur à compter de la date de sa signature.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 6
Force obligatoire des dispositions du présent accord

Il ne peut être dérogé, dans un sens défavorable au salarié, à une quelconque des dispositions du présent accord.

Article 7
Champ d'application/Publication/Extension

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale IDCC 1821.

Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les dispositions réglementaires visées à l'article L. 2231-6 du Code du travail.

Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension.

Article 8
Dénonciation/révision

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-10 et suivants du Code du travail.

Il peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 dudit Code.

Accord de méthode du 30 juin 2018

[Non étendu, applicable à compter de sa signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FCVMM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNTVC CGT ;

FCE CFDT ;

Fedechimie CGT FO ;

CFE-CGC chimie ;

CMTE CFTC.

Préambule

La CPPNI de la branche des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail créée par accord paritaire en date du 30 novembre 2017, soucieuse d'assurer au sein de la branche un dialogue social de qualité et de respecter les engagements de négociations pris dans le cadre de l'accord de fusion-absorption du 30 juin 2017, définit un calendrier des négociations qui se tiendront dans le courant de l'année 2018, sur le fondement notamment de l'article L. 2222-3 du code du travail.

Le calendrier fixe des priorités de négociations pour le 2nd semestre 2018 et prévoit des modalités de réunions distinctes selon les thématiques abordées. Un accord identique en date du 30 novembre 2017 avait été conclu s'agissant de l'agenda du 1^{er} semestre 2018.

Les dates indiquées peuvent être modifiées en cas de force majeure et d'un commun accord entre les parties qui s'engagent à respecter les délais de négociations indicatifs proposés pour chacune des thématiques. Les sujets évoqués dans cet agenda sont d'importance équivalente et les parties conviennent de l'impérativité de négocier avec l'objectif commun d'aboutir à un accord.

Article 1er

Champ d'application

Le présent accord s'applique au champ conventionnel des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail (IDCC 1821).

Article 2

Formats de la CPPNI en plénière et groupes de travail

Article 2-1

Le format «plénière»

Ce format de négociation est celui visé dans les trois premiers paragraphes de l'article 2- a) de l'accord du 30 novembre 2017 sur la mise en place, le rôle et le fonctionnement de la CPPNI.

Article 2-2

Le format «des groupes de travail»

Ce format de négociation est celui visé au quatrième paragraphe de l'article 2- a) de l'accord du 30 novembre 2017 sur la mise en place, le rôle et le fonctionnement de la CPPNI.

Article 3

Calendrier des négociations

Il est défini le calendrier et les délais de négociations suivants :

<i>Date</i>	<i>Thématiques de négociation</i>	<i>Délai prévisionnel de négociation</i>
<i>11 septembre 2018</i>	<i>CPNE FP</i>	<i>1 réunion</i>
	<i>SPP</i>	<i>1 réunion</i>
<i>12 septembre 2018</i>	<i>Réunion sur les droits syndicaux</i>	<i>4^{ème} réunion</i>
<i>2 octobre 2018</i>	<i>Examen des matières évoquées à l'article L. 2253-2 du code du travail : handicap, exposition aux facteurs de risques professionnels, primes pour travaux dangereux ou insalubres</i>	<i>1^{ère} réunion sur 2</i>
	<i>Projet d'accord sur l'égalité professionnel</i>	<i>1^{ère} réunion sur 2</i>
<i>23 octobre 2018</i>	<i>Présentation de la réforme de la formation professionnelle</i>	<i>1 réunion d'information</i>
	<i>Les contrats courts</i>	<i>1^{ère} réunion de négociation</i>
<i>15 novembre 2018</i>	<i>Projet d'accord sur l'égalité professionnelle</i>	<i>2^{ème} réunion sur 2</i>
<i>4 décembre 2018</i>	<i>CPNE-FP</i>	<i>1 réunion</i>
	<i>SPP</i>	<i>1 réunion</i>
<i>5 décembre 2018</i>	<i>Projet d'accord sur la formation professionnelle</i>	<i>1^{ère} réunion sur 3</i>
	<i>Examen des matières évoquées à l'article L. 2253-2 du code du travail : handicap, exposition aux facteurs de risques professionnels, primes pour travaux dangereux ou insalubres</i>	<i>2^{ème} réunion sur 2</i>
	<i>Bilan des négociations 2018 et point sur l'agenda 2019</i>	

Article 4

Délais des négociations

Les délais de négociations, fixés d'un commun accord entre les parties signataires, donnent lieu un nombre fixé à l'avance de réunions par thématique de négociation.

Ces délais sont indicatifs ; toute négociation non aboutie dans les délais impartis peut cependant donner lieu à un procès-verbal de désaccord.

Article 5

Entreprises de moins de 50 salariés

Dans la conduite de chacune des négociations visées dans le présent accord, la situation des entreprises de moins de 50 salariés sera étudiée et pourra donner lieu à des stipulations spécifiques les concernant ou justifier des motifs pour lesquels aucune disposition spécifique ne serait adoptée. À cet égard, les entreprises relevant des métiers d'art verriers, tels que définis par arrêté ministériel du 24 décembre 2015 fixant la liste des métiers d'art, feront l'objet

d'une attention particulière.

Article 6

Entrée en vigueur et durée du présent accord

Le présent accord entre en vigueur à compter de la date de sa signature. Il est conclu pour une durée de huit mois.

Article 7

Force obligatoire des dispositions du présent accord

Il ne peut être dérogé, dans un sens défavorable au salarié, à une quelconque des dispositions du présent accord.

Article 8

Publication

Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les dispositions réglementaires visées à l'article L. 2231-6 du Code du travail.

Article 9

Dénonciation/révision

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-10 et suivants du Code du travail. Il peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 dudit Code.

Avenant n° 1 du 19 février 2021

[Étendu par arr. 17 sept. 2021, JO 29 sept., applicable à compter de la date de sa signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération du Cristal et du Verre.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNTVC CGT ;

CMTE CFTC ;

CFE CGC Chimie ;

FCE CFDT ;

Fédéchimie CGT FO.

Il est convenu ce qui suit

Préambule

Depuis mars 2020, la situation sanitaire et les mesures de protection des personnes liées à l'épidémie de Covid-19 impactent fortement les réunions des partenaires sociaux de la branche des professions regroupées du Cristal, du Verre et du vitrail et les perspectives d'un retour à la normale ne sont pas encore visibles.

Les réunions de la CPPNI de la branche sont par principe des réunions où les négociateurs sont présents physiquement. En raison des circonstances exceptionnelles, les partenaires sociaux de la branche ne peuvent plus se réunir dans les conditions habituelles.

Attachés au dialogue social de branche et soucieux de maintenir les discussions entre les organisations représentatives de salariés d'une part et l'organisation patronale d'autre part, les signataires du présent accord s'accordent sur la nécessité d'aménager temporairement les modes de réunions pour permettre à la branche de faire face à la crise sanitaire

C'est dans ces circonstances que les partenaires sociaux de la branche conviennent de définir les modalités de recours à la visioconférence sans toutefois remettre en cause l'accord sur la mise en place, le rôle et le fonctionnement de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation du 30 novembre 2017.

Article 1

Négociation dans le cadre de la visioconférence

Dans le cadre du fonctionnement de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation issu des stipulations de l'accord du 30 novembre 2017, les parties signataires du présent accord décident de se doter, en cas de circonstances exceptionnelles, d'une souplesse permettant le remplacement des réunions en présentiel par des réunions à distance, sous la forme de visioconférence. Dans la mesure du possible, la décision de recourir à la visioconférence se fait en concertation entre les membres de la CPPNI lors de la réunion précédente.

Sans conséquence sur le calendrier de négociation défini dans le cadre des accords relatifs à l'agenda social, les parties signataires conviennent que l'ensemble des réunions de la CPPNI et de la CPNE peuvent se dérouler dans le cadre de la visioconférence sans limite annuelle du nombre de réunions. Toutefois l'ensemble des règles relatives aux missions, à la composition et aux règles de fonctionnement de la CPPNI, de la CPNE et des groupes de travail sont maintenues.

Par ailleurs, les parties signataires conviennent qu'en tout état de cause, pour la durée du présent accord, chaque année deux réunions de la CPPNI ou de la CPNE se tiendront dans le cadre d'une visioconférence.

Le dispositif technique de visioconférence doit garantir le principe de loyauté de la négociation. Il doit également permettre l'identification des membres de la CPPNI et permettre à tous les représentants de salariés et d'employeurs de suivre la discussion, de s'exprimer et de débattre.

Le recours à la visioconférence décidée par les membres de la CPPNI ne fait pas obstacle à la tenue de réunions «mixtes», pour les membres de la délégation patronale ou de salariés qui souhaitent et peuvent se présenter physiquement. Cette présence physique sera validée en accord avec le secrétariat de la CPPNI.

Article 2

Dotation aux organisations syndicales représentatives de branche

Consciente de la nécessité pour les membres de la CPPNI de disposer d'un matériel informatique fiable pour garantir la fluidité des réunions, l'organisation patronale représentative concède à chaque organisation syndicale représentative signataire une dotation exceptionnelle globale pour trois années d'un montant global de 1 750 € (mille sept-cent cinquante euros).

Les parties signataires au présent accord conviennent que cette dotation est strictement réservée à l'achat d'équipements informatiques et bureautiques.

Les frais engagés par l'organisation syndicale donneront lieu à un remboursement par le secrétariat de la CPPNI sur présentation de factures acquittées dans un délai maximum de six mois après transmission des documents.

Article 3

Dispositions particulières liées à la signature éventuelle des accords

Durant la période temporaire de suspension des réunions en présentiel, il sera privilégié la signature électronique des accords collectifs.

Article 4

Entrée en vigueur et durée du présent accord

Le présent accord entre en vigueur à compter de la date de sa signature. Il est conclu pour une durée déterminée de trois années civiles : 2021, 2022 et 2023.

Article 5

Dispositions particulières applicables aux entreprises de moins de 50 salariés

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les parties signataires du présent accord indiquent expressément que l'objet du présent accord ne justifie pas de mesure spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 6

Adhésion à l'accord

Suivant les règles de droit commun en vigueur, pourront adhérer au présent accord toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement.

Cette adhésion devra être notifiée aux signataires de l'accord et fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère du travail par la partie la plus diligente dans les conditions fixées à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Article 7

Révision de l'accord

Le présent accord pourra être révisé à tout moment à la demande de toutes organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application du présent accord ou par toutes organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes du présent accord.

La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des parties signataires. Les négociations concernant une demande de révision, s'ouvriront dans un délai raisonnable qui suit la réception de la demande, sur convocation du secrétariat de la CPPNI.

Article 8

Dépôt, notification et extension de l'accord

Le présent accord fera l'objet des formalités légales de dépôt et de publicité.

(Al. exclu de l'extension par arr. 17 sept. 2021, JO 29 sept.) En application de l'article L. 2231-7 du code du travail, ce dépôt ne peut être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition qui court à compter de l'envoi de l'accord signé aux organisations syndicales représentatives.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension de cet accord au ministère du travail conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et L. 2261-24 du code du travail.

Négociation de branche

Accord du 30 novembre 2017

[Non étendu, applicable à compter de la date de signature pour une durée de sept mois]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FCVMM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNTVC CGT ;

Fédération CMTE CFTC ;

Fédération chimie CGT FO ;

FCE CFDT ;

Fédération Chimie CFE CGC.

Préambule

La CPPNI de la branche des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail créée par accord paritaire en date du 30 novembre 2017, soucieuse d'assurer au sein de la branche un dialogue social de qualité et de respecter les engagements de négociations pris dans le cadre de l'accord de fusion-absorption du 30 juin 2017, définit un calendrier des négociations qui se tiendront dans le courant de l'année 2018, sur le fondement notamment de l'article L. 2222-3 du code du travail.

Le calendrier fixe des priorités de négociations pour le 1^{er} semestre 2018 et prévoit des modalités de réunions distinctes selon les thématiques abordées. Un accord identique sera conclu s'agissant de l'agenda du 2^{ème} semestre 2018.

Les dates indiquées peuvent être modifiées en cas de force majeure et d'un commun accord entre les parties qui s'engagent en revanche à respecter les délais de négociations proposés pour chacune des thématiques.

Article 1er

Champ d'application

Le présent accord s'applique au champ conventionnel des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail (IDCC 1821).

Article 2

Formats de la CPPNI en plénière et groupes de travail

Article 2-1

Le format « plénière »

Ce format de négociation est celui visé dans les trois premiers paragraphes de l'article 2-a) de l'accord du 30 novembre 2017 sur la mise en place, le rôle et le fonctionnement de la CPPNI.

Article 2-2

Le format « des groupes de travail »

Ce format de négociation est celui visé au quatrième paragraphe de l'article 2-a) de l'accord du 30 novembre 2017 sur la mise en place, le rôle et le fonctionnement de la CPPNI.

Article 3 **Calendrier des négociations**

Article 3-1 **Le calendrier en format «plénière»**

Il est défini le calendrier et les délais de négociations suivants :

<i>Date</i>	<i>Thématiques de négociation</i>	<i>Délai prévisionnel de négociation</i>
<i>19 janvier 2018</i>	<i>Examen du projet de convention sur le fonctionnement de la SPP</i>	<i>1 réunion</i>
	<i>Première réunion de négociation sur les salaires de branches (NAO)</i>	<i>1^{ère} réunion sur 3</i>
<i>5 février 2018</i>	<i>Deuxième réunion de négociation sur les salaires de branches (NAO)</i>	<i>2^{ème} réunion sur 3</i>
	<i>Première réunion de négociation sur règles relatives au fonctionnement de l'observatoire paritaire de la négociation collective mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail</i>	<i>1^{ère} réunion sur 2</i>
<i>16 mars 2018</i>	<i>Troisième réunion de négociation sur les salaires de branches (NAO)</i>	<i>3^{ème} réunion sur 3</i>
	<i>Deuxième réunion de négociation sur règles relatives au fonctionnement de l'observatoire paritaire de la négociation collective mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail</i>	<i>2^{ème} réunion sur 2</i>
	<i>Première réunion sur les droits syndicaux - recueil des propositions syndicales</i>	<i>1^{ère} réunion sur 4</i>
<i>18 avril 2018</i>	<i>Réunion des instances de la formation (ORNE et SPP), révision de la liste CPE ce tranche - Si nécessaire, réunion du jury CQPI</i>	<i>Réunion semestrielle</i>
<i>23 mai 2018</i>	<i>Deuxième réunion sur les droits syndicaux</i>	<i>2^{ème} réunion sur 4</i>
<i>14 juin 2018</i>	<i>Troisième réunion sur les droits syndicaux</i>	<i>3^{ème} réunion sur 4</i>
<i>12 juillet 2018</i>	<i>Quatrième réunion sur les droits syndicaux</i>	<i>4^{ème} réunion sur 4</i>
	<i>Restitution de la proposition du groupe de travail sur l'établissement d'une table de correspondance entre les coefficients</i>	

Article 3-2 **Le calendrier en format «groupes de travail»**

Un groupe de travail se réunira à trois reprises durant le premier semestre 2018 selon le calendrier suivant :

- 23 janvier 2018 ;*
- 19 avril 2018 ;*
- 26 juin 2018.*

Son objectif sera d'établir une table de correspondance permettant de définir les équivalences entre les coefficients des salariés relevant des champs dénoncés IDCC 161 et 2306 et les salariés relevant du champ de destination IDCC 1821.

Cette table sera présentée à la réunion plénière ; de la CPPNI qui se tiendra en juillet 2018.

Article 4 **Délais des négociations**

Les délais de négociations, fixés d'un commun accord entre les parties signataires, donne lieu un nombre fixé à l'avance de réunions par thématique de négociation.

Ces délais sont impératifs ; toute négociation non aboutie dans les délais impartis peut donner lieu à un procès-verbal de désaccord.

Article 5 **Entreprises de moins de 50 salariés**

Dans la conduite de chacune des négociations visées dans le présent accord, la situation des entreprises de moins de 50 salariés sera étudiée et pourra donner lieu à des stipulations spécifiques les concernant ou justifier des motifs pour lesquels aucune disposition spécifique ne serait adoptée.

Article 6
Entrée en vigueur et durée du présent accord

Le présent accord entre en vigueur à compter de la date de sa signature.

Il est conclu pour une durée de sept mois.

Article 7
Force obligatoire des dispositions du présent accord

Il ne peut être dérogé, dans un sens défavorable au salarié, à une quelconque des dispositions du présent accord.

Article 8
Publication

Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les dispositions réglementaires visées à l'article L. 2231-6 du Code du travail.

Article 9
Dénonciation/révision

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-10 et suivants du Code du travail.

Il peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 dudit Code.

Observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences
Accord du 11 juillet 2018

[Étendu par arr. 18 déc. 2020, JO 24 déc., applicable à compter de la date de sa signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FCVMM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNTVC CGT ;

CMTE CFTC ;

Fédéchimie CGT FO ;

FCE CFDT ;

Fédération Chimie CFE CGC.

Il est convenu ce qui suit

Préambule

Le présent accord porte sur l'observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences (OPMQC) intervenant dans le cadre de la branche des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail (IDCC 1821). Les parties ont décidé de reprendre les dispositions des accords existant sur le même objet dans les branches concernées par ce regroupement et d'y apporter amélioration.

Il conviendra que les travaux engagés se poursuivent ou s'engagent de manière à prendre pleinement en compte les spécificités de tous les métiers réunis au sein de la branche précitée.

Des travaux et échanges d'informations pourront être effectués avec d'autres branches professionnelles ainsi qu'avec tous les acteurs institutionnels susceptibles d'apporter à la branche leur concours pour que l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, (OPMQC) puisse remplir pleinement et efficacement son rôle.

Les cartographies des métiers et qualifications existantes seront reprises, adaptées et complétées pour tenir compte des évolutions intervenues notamment s'agissant du périmètre professionnel de la branche. Les travaux engagés par la CNPE FP devront pouvoir s'appuyer sur ceux qui seront notamment demandés par elle à l'OPMQC.

Les parties signataires soulignent que l'OPMQC se doit de prendre en compte les situations de tous les métiers exercés par les salariés dans les entreprises relevant de la branche, ainsi que des besoins en qualifications nécessaires et visant à valoriser, sécuriser leurs parcours et les évolutions professionnelles et sociales des travailleurs. Dans ce cadre, une attention particulière sera portée en direction des TPE-PME.

Article 1
Principe

Les parties rappellent que, dans son article 7.6, l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 demande

à la branche professionnelle de confier à sa CPNE FP le soin d'examiner périodiquement l'évolution qualitative des emplois et des qualifications relevant de son champ professionnel, en tenant compte notamment des travaux réalisés par l'OPMQC. Depuis 2013, cet observatoire est dénommé «observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences» (OPMQC), conformément à l'article 11 de l'ANI du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle lequel indique que celui-ci «constitue un outil technique paritaire d'information, de connaissance et d'analyse permettant aux branches professionnelles de conduire une politique d'emploi, de qualification et de formation professionnelle.»

Les résultats des travaux et conclusions de la CPNE FP en matière de priorités de formation professionnelle sont mis à la disposition des chefs d'entreprise, des institutions représentatives du personnel et des organismes compétents en matière de formation professionnelle du secteur concerné. Le présent accord définit les missions et les modalités de fonctionnement de l'OPMQC de la branche.

Article 2

Missions

L'OPMQC a trois missions :

1

La cartographie et l'analyse prospective des métiers de la branche

- a) L'observatoire analyse et décrit les familles et filières professionnelles de la branche ainsi que les métiers constitutifs de ces filières.
- b) L'observatoire assure son rôle prospectif en matière de métiers, de qualifications et de compétences : à cette fin, il identifie et analyse périodiquement les facteurs d'évolution, à court et moyen terme, des filières et des métiers de la branche.
- c) L'observatoire cherche à déterminer les filières et les passerelles pouvant permettre à un salarié une évolution professionnelle d'un métier vers un autre métier de la branche ; l'observatoire contribue ainsi à la sécurisation des parcours professionnels.
- d) L'observatoire privilégie l'approche par bassin d'emploi ; il conduit ses travaux selon une déclinaison soit régionale, soit nationale ; il veille à établir des échanges d'informations et, en tant que de besoin, des relations de travail avec les instances régionales de la formation professionnelle et de l'emploi.
- e) L'observatoire conduit des études et recherches en matière de formation professionnelle et d'ingénierie de formation et de certification, notamment pour les certificats de qualification professionnelle (CQP) et les certificats de qualification professionnelle interbranches (CQPI).

2

La collecte d'informations

- a) L'observatoire recueille des informations relatives à la branche et disponibles auprès des organismes sociaux nationaux et régionaux (ministère du travail, DARES...) ;
- b) L'observatoire recense les données sur les effectifs, les métiers et les qualifications de la branche, notamment auprès des entreprises adhérentes à la ou les organisations professionnelles ; met à jour périodiquement ces données, en prenant notamment en compte les besoins exprimés en la matière par la CPNE FP et par le comité paritaire de pilotage de l'OPMQC ;
- c) L'observatoire engage des études d'identification et d'analyse de ces métiers et qualifications, pour anticiper leurs évolutions. Il identifie en particulier les nouveaux métiers et ceux qui sont menacés par des évolutions techniques, technologiques ou autres.

3

La transmission d'informations

- a) L'observatoire rend compte de ses travaux à la CPNE FP et assure la communication de ses conclusions et recommandations en matière de priorités de formation professionnelle vers les entreprises, les institutions représentatives du personnel, les salariés et les organismes compétents en matière de formation professionnelle.
- b) Conformément à l'article 11 de l'ANI du 14 décembre 2013, l'OPMQC transmet les résultats de ses travaux au COPANEF (comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation), qui les transmettra aux COPAREF (comités paritaires interprofessionnels régionaux pour l'emploi et la formation).
- c) L'observatoire peut utiliser tout moyen pour toucher les publics extérieurs à la branche (établissements d'enseignement général et de formation professionnelle, étudiants, jeunes en recherche d'orientation professionnelle, publics en recherche d'emploi, de reclassement et/ou de reconversion...) pour leur fournir des informations sur les professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail.
- d) L'observatoire est associé à toute démarche ou campagne d'information relative aux métiers de la branche.

3

Fonctionnement

Les travaux demandés à l'OPMQC peuvent être réalisés par des prestataires extérieurs.

L'OPMQC est composé d'un comité paritaire de pilotage ; celui-ci se réunit au moins une fois par semestre.

Il sera composé de la façon suivante :

- un collège salarié comprenant deux représentants mandatés par chacune des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche, en plus du représentant fédéral ;
- un collège employeur comprenant au maximum le même nombre de représentants.

Pour des raisons pratiques d'organisation et d'efficacité, et dans la mesure du possible, les réunions du comité paritaire de pilotage pourront être organisées aux mêmes dates que celles de la CPNE FP et ce afin que, les membres assistant au comité paritaire de pilotage soient les mêmes que ceux de la CPNE FP.

Par ailleurs, le comité paritaire de pilotage pourra se rapprocher de la CPNE FP et de la représentation élue du personnel des entreprises relevant de la branche pour compléter ses travaux.

Article 4

Financement de l'OPMQC

L'OPMQC est obligatoirement financé par un prélèvement effectué sur les fonds collectés au titre de la formation professionnelle dans les conditions définies par voie légale ou réglementaire. Des financements spécifiques, pourront être recherchés, par exemple au niveau régional ou au niveau européen, en fonction des projets à développer.

Pour l'année 2018 et l'année 2019, ce montant ne pourra pas être inférieur à 0.5 % de la collecte de la branche gérée par Opalia (Plan de formation, CPF et Professionnalisation). Ce montant minimum pourra faire l'objet d'une adaptation en fonction des évolutions législatives et réglementaires.

Article 5

Situation des entreprises de moins de 50 salariés

L'OPMQC s'attachera à examiner la situation des TPE-PME et plus spécifiquement les entreprises de moins de 50 salariés, ainsi qu'à leurs salariés afin, notamment, que ces derniers soient pleinement intégrés à ses travaux. À cet égard, les entreprises relevant des métiers d'art verriers, tels que définis par arrêté ministériel du 24 décembre 2015 fixant la liste des métiers d'art, feront l'objet d'une attention particulière.

Article 6

Entrée en vigueur et durée du présent accord

Le présent accord entre en vigueur à compter de la date de sa signature. Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 7

Force obligatoire des dispositions du présent accord

Il ne peut être dérogé, dans un sens défavorable au salarié, à une quelconque des dispositions du présent accord.

Article 8

Champ d'application/Publication/Extension

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale IDCC 1821. Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les dispositions réglementaires visées à l'article L. 2231-6 du Code du travail. Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension.

Article 9

Dénonciation/révision

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-10 et suivants du Code du travail. Il peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 dudit Code.

Matières conventionnelles du bloc 2

Accord du 5 décembre 2018

[Étendu par arr. 5 févr. 2021, JO 12 févr., applicable à compter de sa signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des Cristalleries, Verreries à la Main et Mixtes.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNTVC CGT ;

Fédéchimie CGT FO ;
FCE CFDT ;
Fédération Chimie CFE CGC.
Il est convenu ce qui suit :

Préambule

Attachées au dialogue social de branche, les organisations signataires décident, conformément aux dispositions de l'article 16 de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 et aux conditions du présent accord, que dans les matières listées à l'article L. 2253-2 du code du travail les dispositions de l'article 2 ci-après s'imposent sauf dispositions équivalentes ou plus favorables aux salariés au sein des entreprises de la branche.

Ces dispositions concernent les thèmes suivants :

- 1° La prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L. 4161-1 ;
- 2° L'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- 3° L'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leurs parcours syndical ;
- 4° Les primes pour travaux dangereux ou insalubres.

Conformément aux dispositions légales, l'accord d'entreprise conclu postérieurement à cet accord de branche ne pourra comporter des stipulations différentes et moins favorables, aux salariés de celles qui sont applicables en vertu de cet accord de branche.

D'ici le 31 décembre 2021, et suivant les dispositions de l'accord de fusion-absorption du 30 juin 2017, des négociations seront ouvertes sur ces quatre thèmes.

Une négociation sur la valorisation des parcours syndicaux sera engagée dès le 1^{er} trimestre 2019.

Article 1er Champ d'application

Le présent accord s'applique au champ conventionnel des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail (IDCC 1821).

Article 2 Les thèmes concernés

Les parties conviennent que les dispositions conventionnelles portant sur les matières listées à l'article L. 2253-2 du code du travail et étendues avant le 24 septembre 2017 s'imposent aux entreprises au-delà du 1^{er} janvier 2019.

Les dispositions conventionnelles en question sont celles contenues dans la convention collective des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail ainsi que ses avenants, accords et annexes à l'exclusion des annexes A et B.

Il s'agit des thèmes et articles suivants de la convention collective précitée :

— article 6 sur les délégués syndicaux ;

- (*Tiret exclu de l'extension par arr. 5 févr. 2021, JO 12 févr.*) article 30 sur le travail de nuit ;

— article 37 sur l'hygiène et la sécurité ;

- (*Tiret exclu de l'extension par arr. 5 févr. 2021, JO 12 févr.*) article 9 de l'annexe I sur le travail en équipes successives ;

— les primes mentionnées à l'article 10 de l'annexe I sur les travaux pénibles, dangereux ou insalubres

Il est rappelé que les annexes A et B contiennent les dispositions des conventions collectives aujourd'hui dénoncées de l'union des chambres syndicales des métiers du verre (ex IDCC 2306) et de la verrerie travaillée mécaniquement au chalumeau (ex IDCC 161) d'une part et de la convention collective de travail nationale de l'industrie du vitrail (IDCC 1945) d'autre part.

Il est entendu que conformément à l'accord de fusion-absorption du 30 juin 2017, les dispositions de ces annexes A et B continuent néanmoins de produire leurs effets sur les entreprises qui en dépendent, y compris sur les matières évoquées à l'article L. 2253-2 du code du travail pour une durée déterminée, jusqu'au 31 décembre 2021.

Article 3 Durée du présent accord

Les présentes dispositions entreront en vigueur à la date de signature du présent accord.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, à l'exception du dernier alinéa de l'article 2 qui a une

durée déterminée.

Article 4 **Force obligatoire des dispositions du présent accord**

Il ne peut être dérogé, dans un sens défavorable au salarié, à une quelconque des dispositions du présent accord.

Article 5 **Publication/Extension**

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les dispositions réglementaires visées à l'article L. 2231-6 du Code du travail. Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension.

Article 6 **Dénonciation/révision**

Le présent accord peut être dénoncé à l'exception du dernier alinéa de l'article 2 dans les conditions prévues aux articles L. 2261-10 et suivants du Code du travail.

Il peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 dudit Code.

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ***Accord du 29 octobre 2019***

[Non étendu, applicable à compter de la date de sa signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FCV.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédéchimie CGT FO ;

FCE CFDT.

Il est convenu ce qui suit

Préambule

La branche des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail regroupe des TPE, PME et ETI réparties sur l'ensemble du territoire. La diversité de ce tissu est le reflet de la diversité des savoir-faire verriers dans les domaines du flaconnage de luxe, de la fabrication d'articles en cristal, du travail du verre au chalumeau, de la décoration de verre ou du vitrail.

D'une manière générale, les entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective exercent une activité comportant notamment la fabrication et/ou le façonnage du verre nécessitant la maîtrise de techniques manuelles, semi-automatiques ou mixtes qui exigent la mise en œuvre de savoirs et un savoir-faire complexes et/ou des opérations concourant à assurer la qualité et la valorisation des produits verriers divers.

Parmi les salarié(e)s, la part masculine des effectifs se situe autour de 57 % (enquête sociale de branche au 31 décembre 2017). Les partenaires sociaux de la branche considèrent cependant que l'exercice d'un emploi ou d'une activité professionnelle n'est pas conditionné à l'appartenance de l'un ou l'autre sexe et que le fait que certains emplois soient plus fortement féminisés ou masculinisés n'est pas une fatalité. Ils reconnaissent par ailleurs que la mixité dans les emplois des différentes catégories professionnelles est un facteur d'enrichissement collectif, d'équilibre social et d'efficacité économique.

Le présent accord prend notamment en compte les dispositions de la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, de l'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelles entre les hommes et les femmes, de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariales entre les hommes et les femmes, de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les hommes et les femmes ainsi que celles de la loi du 29 mars 2018 ratifiant diverses ordonnances pour le renforcement du dialogue social. Il intègre les dispositions de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel et en particulier celles de son décret d'application n° 2019-15 du 8 janvier 2019. Il a une valeur impérative. Plus largement, il s'inscrit dans le respect des valeurs républicaines et des principes constitutionnels.

Les parties réaffirment le rôle majeur de la branche dans la politique d'égalité professionnelle et d'accompagnement des entreprises selon les orientations suivantes :

- Lutter contre les discriminations, le harcèlement et toutes formes d'agissements à caractère sexuels ou sexistes ;*
- Lutter contre les emplois sexuels ;*
- Faire respecter l'égalité entre les hommes et les femmes en matière de rémunération à poste et à situation*

comparables ;

- Renforcer la mixité de l'emploi et du recrutement ;

- Prendre en compte les différents congés, le travail à temps partiel et l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle ;

- Développer la mixité des métiers ainsi que des promotions, la fluidité des parcours professionnels ;

- Prendre en compte les conditions et le temps de travail pour réduire les facteurs d'inégalité d'évolution de carrière et mieux articuler activité professionnelle et exercice de la responsabilité familiale ;

- Continuer de promouvoir la mixité et l'égalité d'accès à la formation professionnelle.

Chacune des entreprises de la branche s'engage à respecter les principes et les orientations retenues dans le présent accord.

L'application de cet accord doit permettre d'aider les entreprises à élaborer le contenu de leur accord ou plan d'actions.

Article 1

Champ d'application

Le présent accord s'applique au champ conventionnel des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail (IDCC 1821).

À compter de sa date d'entrée en vigueur, il se substitue à l'accord du 6 juillet 2012 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes signé dans la branche de la fabrication du verre à la main, semi-automatique et mixte (IDCC 1821).

Article 2

Principes pour garantir l'égalité professionnelle

Lorsque dans la convention collective, ses annexes et avenants ou accords, un terme générique désigne comme ayant droit à une garantie une personne de l'un ou l'autre des deux sexes, la disposition s'applique également pour les personnes de l'autre sexe que celui cité, à l'exception des garanties liées à la maternité.

Les principes qui suivent doivent être considérés comme des points d'appui pour veiller au renforcement de la dynamique en matière d'égalité professionnelle. Ils seront intégrés dans les négociations à mener par les entreprises de la branche professionnelle et dans les actions qu'elles retiendront.

Au niveau de la branche, la composition des commissions paritaires (CPPNI, CPNE FP, SPP etc) doit tendre vers la mixité tant du côté des délégations salariées que du côté de délégations d'employeurs. En outre, convaincus de l'intérêt de la mixité dans les instances représentatives du personnels, les organisations syndicales s'engagent à la mettre en œuvre dans les listes de candidatures présentées lors des élections professionnelles dans les entreprises, selon les dispositions de l'article L. 2314-30 du code du travail.

Article 3

Commission sur l'égalité entre les femmes et les hommes

Les partenaires sociaux rappellent qu'ils ont doté la branche d'une commission paritaire spécialement dédiée au suivi des thèmes relatifs à l'égalité professionnelle et à l'élaboration de plans d'actions de branche destinés à l'atteindre (accord du 22 février 2019). La mission ainsi que la composition et le fonctionnement de cette commission intitulée «Commission paritaire sur l'égalité entre les femmes et les hommes (CPEFH)» sont les suivants :

a

Mission de la commission

La CPEFH a pour mission de créer les conditions pour une égalité réelle entre les femmes et les hommes exerçant un emploi au sein de la branche selon les orientations suivantes :

- La lutte contre les emplois sexuels ;

- La lutte contre les discriminations, le harcèlement et toutes formes d'agissements à caractère sexuels ou sexistes ;

- Le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes en matière de rémunération à poste et à situation comparables ;

- Le renforcement de la mixité de l'emploi et du recrutement ainsi que la lutte contre les stéréotypes ;

- La prise en compte des différents congés, du travail à temps partiel et d'une manière générale la bonne articulation entre vie personnelle et vie professionnelle ;

- Le développement de la mixité des métiers, la fluidité des parcours professionnels ainsi que l'égal accès à la formation professionnelle et à la promotion.

b
Composition et fonctionnement de la commission

Composition

La CPEFH est composée de deux représentants de chacune des organisations syndicales représentatives des salariés au niveau de la branche et d'une délégation patronale. La composition des délégations salariées et patronales tendent vers la parité.

Ces représentants sont mandatés par chacune des organisations intéressées pour siéger et prendre position, dans le respect des règles statutaires de chacune de celles-ci et des mandats reçus.

Afin d'assurer la représentation d'une diversité d'entreprises et de métiers, et sauf exception justifiée au regard de l'expertise de l'un de ses membres, une délégation syndicale ne peut comprendre deux membres issus de la même entreprise ou du même groupe pour une activité similaire. La délégation patronale doit également refléter la diversité des entreprises de la branche.

Cette commission est rattachée à la CPPNI et travaille en lien avec l'observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences.

Fonctionnement

La CPEFH se réunit au moins une fois par an et autant que nécessaire.

Chaque réunion de la CPEFH est précédée d'une réunion préparatoire, laquelle se tient en principe la veille de la plénière dans la même configuration que celle décrite ci-dessus.

Chaque réunion de la CPEFH est organisée en deux temps :

- Temps 1 consacré à l'examen d'un rapport annuel établi par la partie la plus diligente et spécialement dédié à l'analyse des accords d'entreprises de la branche comportant des éléments sur l'égalité professionnelle. Ces accords sont soit transmis par les adhérents de la FCV soit récupérés sur la base de données nationales des accords d'entreprises. Suivant les dispositions légales en vigueur, les entreprises rempliront la base de données économiques et sociales des informations visées par le décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019.

- Temps 2 consacré à l'élaboration de plans d'actions de branche établis ou non sur la base du diagnostic présenté au temps 1.

Les comptes rendus des réunions de la CPEFH sont transmis aux membres de la CPPNI.

Cette commission ainsi créée se réunira dans le courant du 2nd semestre 2019, elle dressera notamment un bilan du dispositif visé à l'article III de l'accord du 30 juin 2017 sur les salaires de branche, lequel encourageait les entreprises de la branche «à prévoir, à partir de l'exercice 2018, la création dans chacune d'entre elles d'un dispositif (ex : un budget financier de repositionnement) dédié à compenser les écarts de rémunérations constatés de manière objective.»

Elle procédera par ailleurs à la désignation d'un(e) président(e) et d'un(e) vice-président(e) issu(e)s des deux collèges et dont les mandats seront de deux ans.

Article 4
Établissement du rapport de branche

Un rapport de branche est établi chaque année par la partie patronale. Il comporte des éléments de comparaison entre les femmes et les hommes. Il est établi et remis à la commission nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CNPE-FP) avant la réunion portant sur son examen.

Les indicateurs devant figurer dans ce rapport sont les suivants :

Effectifs

- Répartition des effectifs par sexe, catégorie professionnelle et coefficient hiérarchique, et par type de contrat (CDI/CDD) des 3 dernières années ;*
- Répartition des effectifs par sexe, catégorie professionnelle et par tranche d'ancienneté ;*
- Pyramide par tranche d'âges, par sexe et par catégorie professionnelle ;*
- Ancienneté moyenne par CSP et sexe.*

Rémunération

- Salaire mensuel de base moyen par sexe et coefficient conventionnel ;*
- Évolution des salaires mensuels de base moyens des 3 dernières années par coefficient et par sexe ;*
- Nombre de femmes et d'hommes parmi les 10 plus hautes rémunérations.*

En cas d'écart constaté, l'analyse de celui-ci est effectué à poste équivalent.

Parcours professionnel

- Répartition des promotions par sexe et par coefficient des 3 dernières années ;
- Répartition des embauches par sexe et par coefficient des 3 dernières années ;
- Répartition des départs par sexe, par coefficient et par motifs des 3 dernières années.
- Répartition par sexe des salariés titulaires du diplôme «Un des Meilleurs Ouvriers de France» et des apprentis lauréats du concours «Un des Meilleurs Apprentis de France.»

Formation

- Répartition du nombre de salariés en formation par sexe et catégorie professionnelle ;
- Répartition des heures de formation par sexe et catégorie professionnelle ;
- Répartition des salariés par sexe et par type d'action de formation ;
- Nombre de CQP/CQPI (certificats de qualification professionnelle/interprofessionnelle) par sexe.

Ces données relatives à la formation sont transmises par l'opérateur de compétences (OPCO) et peuvent être présentées dans un rapport distinct du rapport de branche.

Durée et organisation de travail

- Répartition des effectifs par sexe et durée du travail (temps complet/temps partiel)
- Répartition des effectifs par sexe, selon l'organisation du travail (posté, non posté, de nuit etc) ;
- Existence de formules d'organisation du travail facilitant l'articulation de la vie professionnelle et de la vie personnelle (par exemple télétravail, horaires aménagés, existence d'accord QVT, etc.).

Congés

- Répartition par sexe et par catégorie professionnelle selon le nombre et le type de congés supérieurs à 6 mois (congé parental, congé sabbatique, congé formation) ;
- Nombre de jours de congés de paternité pris par rapport à la durée théorique du congé.
- Répartition par sexe des salariés ayant sollicité un congé d'adoption ;
- Nombre de jours pris au titre des jours enfants malades et répartition par sexe.

Ce rapport servira de base à la fixation d'orientations au sein de la branche. Son actualisation est confiée à la CPEFH.

Il sera l'instrument de mesure des progrès réalisés au sein de la branche. L'attention des entreprises de la branche est appelée sur la nécessité de transmettre à la FCV les informations nécessaires à son élaboration avant la fin du premier semestre de chaque année.

Article 5

Les quatre orientations en matière d'égalité professionnelle

Les parties signataires retiennent quatre orientations qui devront guider les négociations d'entreprise.

Article 5-1

Faire respecter l'égalité en matière de rémunération et en matière de parcours professionnels

a

En matière de rémunération

Les signataires s'engagent à faire respecter l'égalité salariale entre les femmes et les hommes dans les entreprises de la branche.

À situation comparable et mesurable (niveau de responsabilité, de compétences, d'expérience professionnelle, de performance et d'objectifs atteignables) les écarts injustifiés doivent faire l'objet de mesures de suppression, à bref délai, consistant en des augmentations de salaires pouvant intervenir 2 ou 3 fois sur l'année en dehors des périodes de révision salariale. Suite aux évolutions de la loi du 4 août 2014, les entreprises doivent non seulement mesurer les écarts de salaires mais aussi de déroulement de carrières, en prenant en compte l'âge, la qualification, l'ancienneté et les fiches métiers/de poste pour comparer les rémunérations des femmes et des hommes.

À cet effet, les entreprises consacrent dans le cadre des négociations salaires un temps suffisant pour analyser les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Les documents préparatoires à ces négociations seront communiqués à l'avance pour permettre aux représentants des salariés de les étudier. Si à l'issue de cet examen des écarts injustifiés étaient identifiés, des mesures correctives pour les salarié(e)s concernées seront prises, à bref délai, consistant en des augmentations de salaires pouvant intervenir 2 ou 3 fois sur l'année en dehors des périodes de révision salariale.

La rémunération s'entend comme le salaire de base.

b

En matière de parcours professionnel

La mixité, élément de diversité, est un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion, de progrès économique et social ; elle devra être favorisée dans les parcours professionnels, à tous les niveaux.

Les entreprises :

- procéderont à l'identification des types d'emplois ou des filières fortement masculinisés ou fortement féminisés, afin de trouver les causes/raisons et de proposer des actions correctives pour permettre l'accès à tous les métiers tant pour les femmes que pour les hommes ;

- renforceront la mixité des équipes dirigeantes et parmi les postes à responsabilités.

Dans ce cadre, lors des entretiens professionnels, les managers doivent encourager les candidatures des femmes vers des postes à responsabilités en limitant les éventuels phénomènes d'autocensure de salariées.

Article 5-2

Renforcer la mixité de l'emploi et du recrutement

Les signataires soulignent leur volonté de faire évoluer les comportements dans l'entreprise. Les entreprises sensibilisent leurs managers, leurs salarié(e)s, et leurs représentants du personnel aux stéréotypes liés au sexe et à toute forme de discriminations.

Elles portent attention au respect des femmes et des hommes au quotidien par la prévention du sexisme au travail.

Le recrutement constitue un des leviers importants pour améliorer structurellement la mixité d'accès à tous les métiers et emplois. En amont du processus de recrutement, les entreprises s'assurent, en application de l'article L. 1142-1 du code du travail, que les offres d'emplois sont rédigées de telle sorte qu'elles s'adressent indifféremment aux femmes et aux hommes et qu'elles présentent objectivement les principales caractéristiques du poste à pourvoir, les compétences recherchées et l'expérience requise.

Les entreprises sensibilisent les cabinets de recrutement et les agences de travail temporaire auxquels elles sont susceptibles de recourir, pour qu'ils présentent des candidatures féminines et masculines et contribuent en amont à la mixité des emplois.

Un rééquilibrage des recrutements sera recherché dans toutes les filières (de production, de maintenance, commerciale, administrative, de recherche...) et pour tous les niveaux professionnels.

Des objectifs précis pourront être proposés par les entreprises, par exemple en se référant aux taux de féminisation des filières ou écoles et en tenant compte de l'analyse de la pyramide des âges femmes-hommes.

Des partenariats seront recherchés avec l'éducation nationale et les organismes de formation afin de sensibiliser les jeunes aux métiers sur lesquels les entreprises de la branche vont recruter dans les années à venir. Ces partenariats mettront en valeur la mixité des candidatures.

Les entreprises de la branche auront la possibilité de missionner des femmes exerçant des métiers spécifiques, généralement occupés par des hommes, afin qu'elles soient ambassadrices de ces métiers dans les écoles, les forums des métiers, les CFA.

Article 5-3

Prendre en compte les différents types de congés, le travail à temps partiel et l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle

a

Les congés de maternité/ adoption, de paternité

Afin que les périodes de parentalité ne constituent pas un frein à l'évolution professionnelle, les parties réaffirment leur volonté d'encadrer la période d'absence et la reprise d'activité, qu'elles soient à temps plein ou partiel, tant pour les hommes que pour les femmes.

À l'issue des congés de maternité, d'adoption et de paternité, les salarié(e)s retrouveront leur précédent emploi assorti d'une rémunération au moins équivalente, sur le même bassin d'emploi sauf clause de mobilité prévue dans le contrat de travail.

Les périodes d'absence pour congés de maternité, d'adoption et de paternité sont sans incidence sur les droits à évolution de la rémunération des salarié(e)s et à leur déroulement de carrière. Dans le cadre du congé maternité et d'adoption, il sera proposé à chaque salarié(e) concerné(e) un entretien avant son départ en congé et dès sa reprise effective du travail afin de préciser avec l'entreprise son orientation professionnelle conformément aux dispositions de l'article No. 6315-1 du Code du travail.

Par ailleurs, sans condition d'ancienneté dans l'entreprise, les salariées recevront pendant la durée du congé maternité la différence entre leur rémunération réelle actualisée et les indemnités journalières versées par les organismes de sécurité sociale. Cette rémunération sera calculée dans les conditions définies à l'article 23 de la convention col-

lective (IDCC 1821).

L'indemnisation du congé paternité fixé légalement à 11 jours s'effectue dans les mêmes conditions que l'indemnisation du congé maternité. Les partenaires sociaux conviennent donc que le salarié perçoit de l'entreprise la différence entre la rémunération actualisée et les indemnités journalières versées par les organismes de sécurité sociale. En aucun cas, cette indemnité ne devra permettre au salarié de recevoir davantage que la rémunération totale nette qu'il aurait perçue s'il avait travaillé.

b

Congé parental d'éducation

Le salarié(e) en congé parental d'éducation est dispensé d'exercer en tout ou partie son exercice professionnel. Il peut prendre un congé avec arrêt total de travail ou un congé à temps partiel. Il est rappelé que le congé parental peut être pris aussi bien par les femmes que par les hommes.

Afin que les périodes de parentalité ne constituent pas un frein à l'évolution professionnelle, les parties réaffirment leur volonté d'encadrer la période d'absence et la reprise d'activité, qu'ils soient à temps plein ou partiel, tant pour les hommes que pour les femmes.

À l'issue du congé parental total, la réintégration du salarié(e) se fera en priorité dans le précédent emploi si celui-ci est disponible ou dans un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Les périodes d'absence pour congé parental sont sans incidence sur les droits à évolution de la rémunération des salarié(e)s et à leur déroulement de carrière.

La durée du congé parental est prise pour moitié dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté lorsque le salarié(e) décide de prendre un congé avec arrêt total de travail. Lorsque le salarié(e) prend un congé parental à temps partiel, les périodes non travaillées sont prises en compte en totalité pour l'ancienneté.

c

Retour des différents congés

En tout état de cause, à l'issue de ces congés, le retour au travail tant pour les hommes que pour les femmes sera facilité et explicité lors d'un entretien (information sur les évolutions d'organisation, remise à niveau si nécessaire à l'issue du congé, accueil spécifique lors du retour).

d

Travail à temps partiel

Les parties signataires rappellent que le temps partiel ne doit pas constituer un frein au déroulement de carrière.

Les entreprises s'engagent à examiner l'organisation du travail des équipes en tenant compte dès le départ de la diversité des temps travaillés afin qu'ils ne soient pas source de discrimination.

e

Conditions de travail

Les entreprises s'engagent, en partenariat avec les représentants du personnel, à examiner les conditions de travail propres à certains métiers et emplois (conditions matérielles liées à l'environnement, à la charge de travail physique, au lieu de travail, aux locaux non adaptés à la mixité).

Elles chercheront, dans le sens de l'amélioration des conditions de travail, à créer des situations propres à éviter toute discrimination de recrutement, d'affectation, d'exercice professionnel.

f

Télétravail pendant la période de grossesse

Le télétravail et toute forme d'aménagement de poste seront, dans la mesure du possible, favorisés pendant la grossesse et avant l'arrêt de travail, sur la base du volontariat.

Article 5-4

Développer la mixité et l'égalité d'accès à la formation professionnelle

La formation professionnelle constitue un des leviers importants pour corriger les inégalités. Aussi, les entreprises sont incitées, lors de l'élaboration de leur politique de formation, à se fixer des objectifs pour réduire les éventuels écarts constatés.

Par ailleurs, les salarié(e)s de retour de congé parental ou de congé de maternité sont considérés comme public prioritaire au titre de la formation professionnelle.

a

Formations

L'évolution des pratiques de formation, plus courtes et modulaires, doit contribuer à favoriser une participation plus

importante des femmes et des hommes et une meilleure mixité des stagiaires aux actions de formation.

L'éloignement géographique de certains lieux de formation peut constituer un frein pour les femmes et les hommes. La décentralisation de certaines actions, de même que le développement de nouvelles modalités de professionnalisation, pourra permettre de limiter ces difficultés (accompagnement professionnel en situation de travail, utilisation plus importante des NTIC...). Les accords d'entreprise pourront préciser ces nouvelles modalités de professionnalisation.

b

Formations qualifiantes/ promotionnelles

Dans le cadre des négociations de branche ou d'entreprises sur la formation professionnelle, une attention particulière sera portée :

- à la création de certificats de qualification professionnelle.

Depuis 2016, 2 CQPI ont été créés dans la branche. Il s'agit du CQPI conducteur d'équipement industriel et du CQPI animateur d'équipe avec les objectifs suivants :

- maintenir les compétences clés dans les entreprises de la branche pour répondre aux besoins en qualification des entreprises et des salariés, besoins qui sont parfois non satisfaits par les diplômes, titres ou certificats existants ;
- développer les compétences et l'évolution socioprofessionnelle des salariés (déroulement de carrière) ;
- sécuriser les parcours professionnels des salariés ;
- reconnaître et valoriser les acquis de l'expérience et de la formation professionnelle.

Les 2 CQPI créés sont à durée indéterminée et font l'objet d'une reconnaissance interbranche. Ils ont été positionnés dans la grille de classification conventionnelle avec la garantie d'un coefficient plancher ;

- à la recherche de la mixité dans les jurys de formation qualifiante, pour les entreprises qui utilisent ces dispositifs, afin de faire prévaloir la diversité des représentations dans le choix des candidats ;

- à la mise en place de formations spécifiques pour accompagner le changement de catégorie professionnelle des femmes et des hommes ;

- à la mise en place de mesures d'accompagnement pour faciliter l'accès, la prise de fonctions d'encadrement, de responsabilité des femmes et des hommes ;

- à ce que l'évolution se fasse dans de bonnes conditions lorsqu'il s'agit de l'affectation d'une personne de sexe féminin dans un emploi habituellement tenu par des hommes, et réciproquement ;

- et au développement de la validation des acquis de l'expérience (VAE).

c

Compte personnel de formation (CPF)

Selon la législation en vigueur, pour le calcul des droits ouverts au titre du compte personnel de formation (CPF), la période d'absence du salarié pour un congé de maternité, paternité, d'adoption ou de présence parentale est intégralement prise en compte.

Article 6

Situation des entreprises de moins de 50 salariés

Même si les entreprises de la branche jusqu'à 49 salariés ne sont pas tenues d'être couvertes par un accord collectif ou par un plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, celle-ci concerne toutes les entreprises.

Il incombe donc à l'employeur d'une entreprise de moins de 50 salariés de prendre en compte les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et les mesures permettant de les atteindre (article L. 1142-5 du code du travail).

Il est par ailleurs rappelé que les dispositions de l'article III de l'accord de branche du 30 juin 2017, cité ci-dessus, encouragent toutes les entreprises à prévoir, à partir de l'exercice 2018, la création dans chacune d'entre elles d'un dispositif dédié à compenser les écarts de rémunérations constatés de manière objective.

Article 7

Entrée en vigueur et durée du présent accord

Le présent accord entre en vigueur à compter de la date de sa signature. Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 8

Force obligatoire des dispositions du présent accord

Il ne peut être dérogé, dans un sens défavorable au salarié, à une quelconque des dispositions du présent accord.

Article 9
Champ d'application/Publication/Extension

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale IDCC 1821. Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les dispositions réglementaires visées à l'article L. 2231-6 du Code du travail. Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension.

Article 10
Dénonciation/révision

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-10 et suivants du Code du travail. Il peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 dudit Code.

**Textes complémentaires de la convention collective nationale d'origine «Verre :
fabrication à la main, semi-automatique et mixte»**

Réduction et aménagement du temps de travail à 35 heures
Accord du 2 novembre 1999

[Étendu par arrêté du 28 avril 2000, JO 11 mai 2000]

Préambule

Ayant pris acte des dispositions relatives à la réduction de la durée légale du travail contenues dans la Loi n° 98-461 du 13 Juin 1998 d'Orientation et d'Incitation relative à la réduction du temps de travail, les partenaires sociaux signataires de la Convention Collective Nationale de la Fabrication du Verre à la Main, Semi-automatique et Mixte reconnaissent la nécessité de définir par un accord de branche les dispositions conventionnelles adaptées aux spécificités de la Profession, de nature à permettre dans les entreprises la mise en oeuvre d'une réduction du temps de travail effectif au sens de l'article L. 212-4 du Code du Travail et plus précisément défini au paragraphe suivant.

Les entreprises de la branche de la Fabrication du Verre à la Main, Semi-automatique et Mixte sont essentiellement des entreprises de forte main-d'oeuvre. Cette main-d'oeuvre, pour la plupart hautement qualifiée, représente un poids particulièrement élevé dans les coûts de production, pouvant dépasser plus de 65 % de ces coûts.

Le passage aux 35 heures, sans contrepartie et sans une réorganisation d'ensemble profonde qui leur permettrait de maintenir leur compétitivité internationale, au moyen notamment d'une meilleure utilisation des équipements industriels, tout en améliorant les conditions de travail des salariés, représenterait un coût aujourd'hui insupportable à des entreprises fragilisées par une économie internationale difficile, alors qu'elles réalisent plus de 70 % de leur activité à l'exportation.

Ces entreprises généralement situées dans des régions économiquement affaiblies par les dernières grandes mutations industrielles, représentent un centre d'activités aussi bien traditionnel que fondamental.

Toutefois, hautement conscientes du rôle qu'elles jouent dans l'équilibre économique de leur région, les sociétés adhérentes à la Fédération de la Fabrication du Verre à la Main, Semi-automatique et Mixte considèrent qu'il est souhaitable de maintenir le pouvoir d'achat et, si possible, de développer l'emploi.

Elles s'attachent particulièrement à leur formation, garantie de la pérennité du savoir-faire verrier.

Définition du temps de travail effectif

Les entreprises pourront appliquer les dispositions ci-après à tous les salariés relevant de la Convention Collective de la fabrication du verre à la main, semi-automatique et mixte, pour ramener la durée du travail à 35 heures hebdomadaires.

Le temps de travail effectif s'entend lorsque le travailleur est à la disposition de l'employeur et dans l'exercice de son activité ou de ses fonctions, selon la législation en vigueur.

Le temps de travail effectif et les temps de pause seront précisés dans le cadre de négociations, au niveau de chaque entreprise.

Clause de suivi et de sauvegarde

Compte tenu des dispositions prévues dans le présent accord, les parties signataires conviennent de mettre en place une commission paritaire nationale de suivi.

Composée de deux membres par organisation syndicale et d'au moins deux membres de la chambre patronale, cette commission se réunira dans un délai de 6 mois à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord, pour procéder à un premier bilan de l'application de ce dernier. Elle se réunira ensuite autant que de besoin, dès lors qu'une organisation signataire en fait la demande.

En cas de modification des dispositions législatives ou réglementaires, notamment en matière de durée ou d'aménagement du temps de travail qui rendrait inapplicable l'une quelconque des dispositions du présent accord, des négociations s'ouvriraient à l'initiative de la partie la plus diligente afin d'examiner les possibilités d'adapter le présent accord à la situation nouvelle ainsi créée.

Article I

Champ d'application

Les dispositions du présent accord concernent les entreprises rentrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale de la Fabrication du Verre à la Main, Semi-automatique et Mixte, tel que défini à l'article 1 des Clauses Générales de ladite convention.

Le calcul de l'effectif à prendre en compte sera établi selon l'article L. 421-3 alinéa 2 du Code du Travail.

A la signature de cet accord, les entreprises concernées sont invitées à entamer les négociations avec les partenaires sociaux en vue de la mise en oeuvre de la réduction du temps de travail.

Article II

Salariés concernés

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés des entreprises définies à l'article I.

Article III

Mise en oeuvre de la réduction de la durée du temps de travail

A compter du premier jour du mois civil suivant la parution de son arrêté d'extension, le présent accord permet aux entreprises relevant de la Convention Collective Nationale de la Fabrication du Verre à la Main, Semi-automatique et Mixte, d'adopter la durée moyenne légale de travail de 35 heures, selon les dispositions de la loi du 13 Juin 1998.

La mise en oeuvre de la réduction du temps de travail s'effectuera différemment selon que l'entreprise a recours au travail continu ou au travail semi-continu ou discontinu.

Les salariés travaillant en continu dont le travail se caractérise par la succession ininterrompue d'équipes de travail au cours de la journée et de la semaine sur la base d'une organisation du travail 24 heures sur 24,7 jours sur 7.

Depuis 1982, la durée du travail des salariés travaillant de façon permanente en équipes successives selon un cycle continu, ne doit pas être supérieure en moyenne sur une année à 35 heures par semaine travaillée (article 26 de l'ordonnance du 16 janvier 1982).

Il résulte de cette réglementation, non modifiée à ce jour, que l'abaissement de la durée légale du travail est sans effet direct sur les salariés travaillant en continu. Par contre, ils peuvent être inclus dans un accord de réduction de la durée du travail et, si les conditions sont remplies, l'entreprise peut bénéficier pour eux des aides financières accordées par l'Etat.

En ce qui concerne les salariés occupés en équipes successives et en continu, dont l'horaire collectif est déjà réduit du fait de la pénibilité du mode d'organisation du travail selon lequel ils sont occupés, les parties signataires recommandent que les entreprises examinent les conséquences susceptibles d'être tirées de la réduction de la durée du travail sur la situation de ces salariés, c'est-à-dire le bien fondé d'un ajustement de cette situation et, le cas échéant, la pertinence d'une compensation ou d'une réduction du temps de travail supplémentaire.

- travail semi-continu

Le travail en semi-continu suppose un arrêt hebdomadaire minimum de 24 heures consécutives, notamment le dimanche. Les salariés de ce régime pourront bénéficier d'une réduction hebdomadaire, de jours de repos supplémentaires, notamment à l'occasion d'un pont. Ils pourront de même se voir accorder une diminution du temps de dernier poste de travail dans le cycle de nuit ou à la reprise du premier poste du lundi matin.

- travail discontinu

Les réductions d'horaires qui interviendront pour adapter l'horaire de travail effectif aux dispositions du paragraphe 1 du présent article pourront revêtir les formes suivantes :

— réduction de la durée journalière

— réduction de l'horaire hebdomadaire de travail

— réduction du nombre de jours travaillés dans l'année par l'octroi de jours de repos pris de façon individuelle ou collective

— mise en oeuvre d'une modulation des horaires, en tout ou partie, sur l'année pour répondre aux variations de la charge de travail, conformément à l'article L. 212-2-1 du Code du Travail.

Ces différentes formes de réduction du temps de travail pourront être combinées entre elles.

Article IV **Réduction du temps de travail sous forme de jours de repos**

La réduction du temps de travail pourra être organisée, en tout ou partie, sous forme de jours de repos.

Les modalités de prise de repos correspondant à tout ou partie de la réduction du temps de travail seront déterminées au niveau de chaque entreprise ou établissement après avis, s'il existe, du comité d'entreprise, du CHSCT, ou à défaut des délégués du personnel.

Ces modalités pourront être les suivantes :

— les jours de repos pourront être accordés chaque semaine ou par quinzaine, et par cycle, l'horaire de travail étant réparti, par dérogation conventionnelle en application de l'article L. 212-2 alinéa 3 du Code du Travail, sur 4 jours 1/2 ou 4 jours ou autre répartition sur certaines ou sur toutes les semaines.

— les jours de repos pourront être accordés selon un calendrier fixé à l'avance, privilégiant les périodes de vacances scolaires en tenant compte des souhaits exprimés par les salariés ; ces derniers pourront en déterminer jusqu'à la moitié en nombre, si cela est compatible avec l'organisation de l'atelier ou du service.

Le choix de l'une ou l'autre de ces modalités et leur combinaison pourront être différents selon les services.

Annualisation et durée annuelle du travail

Dans le cadre de l'application de la loi sur les 35 heures, la durée annuelle du temps de travail effectif sera de 1.600 heures, sous réserve de dispositions légales plus favorables.

Les modalités d'application de l'annualisation sont décrites dans l'annexe I du présent accord.

Article V **Compte épargne temps**

Un compte-épargne temps, ainsi qu'un compte-épargne temps en fin de carrière pourront être mis en place et faire l'objet d'un accord d'entreprise.

Article VI **Organisation du temps de travail dans le cadre de la modulation (annualisation)**

1) - Eu égard aux fluctuations des charges de travail qu'impliquent les spécificités de la branche, les entreprises relevant de la Convention Collective Nationale de la Fabrication du Verre à la Main, Semi-automatique et Mixte pourront recourir par accord d'entreprise à une modulation du temps de travail sur tout ou partie de l'année dans le respect des dispositions légales et celles définies ci-après :

L'accord d'entreprise instituant la modulation doit obligatoirement comporter :

- la motivation justifiant le recours à une organisation modulée du temps de travail,
- la programmation indicative prévisionnelle de la modulation dans l'année civile,
- les services, ateliers et personnels, concernés par cette mesure,
- l'amplitude donnée à la modulation et les modalités d'organisation du temps de travail journalier et hebdomadaire durant cette modulation,
- les conditions du recours au chômage partiel.

2) - Toute modification de cette programmation affectant les horaires prévus affichés donneront lieu à consultation du comité d'établissement ou du comité d'entreprise et du CHSCT ou à défaut des délégués du personnel.

Elle sera portée à la connaissance du personnel par voie d'affichage, dans un délai défini par l'accord d'entreprise ; ce délai ne pourra être inférieur à une semaine calendaire.

3) - Amplitude de la modulation

L'horaire hebdomadaire de travail des salariés pourra varier en référence à l'horaire moyen hebdomadaire de 35 heures, de telle sorte que les heures effectuées au-delà et en deçà de celui-ci se compensent arithmétiquement dans le cadre de la période de modulation adoptée.

— L'aménagement de la durée de travail ne devra pas avoir pour effet d'entraîner des horaires hebdomadaires de travail inférieurs à 22 heures ou supérieurs à 46 heures.

— Les semaines de 46 heures seront limitées à 14 par période de référence.

— Il ne pourra y avoir plus de 2 semaines consécutives de 46 heures.

— Les limites hautes et basses de la modulation feront l'objet de négociations au niveau de l'entreprise en vue d'accords plus favorables, et en fonction de l'organisation du travail.

4) - Les éventuelles dérogations à cette limite maximale supérieure seront appliquées sous condition d'un accord d'entreprise, après consultation des institutions représentatives du personnel, CE et CHSCT ou à défaut des délégués

du personnel.

5) - Heures supplémentaires

Les heures effectuées au-delà de la limite hebdomadaire supérieure à 46 heures de la modulation sont considérées comme heures supplémentaires. Elles seront payées avec le salaire du mois ou du mois suivant.

— Elles donnent lieu aux majorations légales

— Elles s'imputent sur le contingent annuel d'heures supplémentaires

— Elles donnent lieu au repos compensateur prévu à l'article L. 212-5-1 du Code du Travail.

Dans le cas où, sur la période de modulation, l'horaire moyen hebdomadaire de 35 heures a été dépassé, les heures effectuées au-delà de cet horaire hebdomadaire ont la nature d'heures supplémentaires.

Ces heures ouvrent droit à une majoration de salaire, conformément à l'article L. 212-5 du Code du Travail et s'imputent sur le contingent.

Les heures effectuées au-delà ou en deçà de l'horaire moyen sur la période de décompte feront l'objet d'une régularisation en fin de période de modulation.

Le paiement de ces heures excédentaires et des majorations y afférent peut être remplacé en totalité ou en partie par un repos équivalent.

6) - Rémunération et régulation

Dans le respect du statut des salariés mensuels ou mensualisés, la rémunération des salariés en modulation est lissée indépendamment de l'horaire réellement accompli dans le mois et compte tenu des règles ci-avant énoncées.

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période de modulation du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise en cours de période de décompte de l'horaire, sa rémunération sera régularisée sur la base de son temps réel de travail au cours de sa période de travail, par rapport à l'horaire hebdomadaire moyen de 35 heures.

Le salarié touché par un licenciement (sauf faute grave ou lourde) ou toute autre mesure prise à l'initiative de l'employeur (hors chômage partiel) ne lui permettant pas d'accomplir la totalité de la période de modulation conservera le supplément éventuel de rémunération qu'il a perçu par rapport à son temps de travail réel. Cette disposition s'appliquera également en cas de départ en retraite y compris ARPE.

7) - Personnel sous contrat à durée déterminée

Les salariés sous contrat à durée déterminée et les salariés intérimaires ne sont pas visés par le présent dispositif de modulation. Ils suivront toutefois l'horaire du poste de travail où ils sont affectés. La rémunération de ce personnel sera réglée au cas par cas dans les entreprises.

Article VII

Remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos compensateur

Le paiement des heures supplémentaires ouvrant droit aux majorations légales prévues par l'article L. 212-5 du Code du Travail pourra être remplacé par l'octroi d'un repos compensateur. Ce choix sera traité au niveau de l'entreprise.

La compensation des heures supplémentaires et des majorations y afférent en repos pourra être totale ou partielle.

Le remplacement des heures supplémentaires par un repos ne modifie pas le droit au repos compensateur légal qui s'ajoute donc au repos compensateur conventionnel.

Les heures supplémentaires dont le paiement aura été remplacé par un repos compensateur ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires applicable aux entreprises.

Article VIII

Contingent annuel d'heures supplémentaires

Une fois la durée légale du travail abaissée à 35 heures, le paiement des heures supplémentaires s'effectuera au delà de la 35^{ème} heure, hors modulation annuelle.

Les temps de pause et d'inactivité seront évalués selon les dispositions du 3^{ème} alinéa du paragraphe -Définition du temps de travail effectif- du Préambule.

Le contingent annuel d'heures supplémentaires sera fixé à 130 heures pendant 2 années à compter de la mise en place de la loi Aubry dans les entreprises. Il sera reconsidéré à la fin de cette période dans le cadre d'un accord de branche.

Ce contingent pourra être majoré dans la limite de 50 heures par les entreprises qui décomptent la durée du travail sur la semaine.

Cette majoration du contingent est subordonnée à la conclusion d'un accord d'entreprise ou d'établissement ou à l'avis du comité d'entreprise, s'il existe, ou, à défaut, des délégués du personnel.

Article IX

Temps partiel convenu

Le travail à temps partiel convenu est un moyen privilégié pour répondre aux aspirations des salariés à temps choisi. Il peut s'inscrire également parmi les actions propres à maintenir et à développer l'emploi.

Ces dispositions s'appliquent au travail à temps partiel convenu à la demande du salarié. Elles ne s'appliquent pas aux cas où l'employeur pourrait avoir recours au travail à temps partiel par suite de contraintes économiques ou organisationnelles.

IX - 1

Définition et initiative du travail à temps partiel

Sont considérés comme travaillant à temps partiel, les salariés dont l'horaire de travail hebdomadaire, mensuel ou annuel, selon les dispositions réglementaires, est inférieur à la durée légale du temps de travail.

La demande de travail à temps partiel doit faire l'objet d'une demande écrite de la part du salarié.

Toute demande reçue d'un salarié doit, dans un délai de deux mois après réception de la demande, faire l'objet d'une réponse écrite et motivée de l'employeur qui aura examiné les possibilités d'emploi.

En tout état de cause, l'acceptation de cette demande est subordonnée à l'accord des deux parties.

Le Comité d'Etablissement ou d'Entreprise sera informé de l'évolution du travail à temps partiel convenu et des difficultés éventuelles d'application.

A défaut de dispositions plus favorables dans le cadre d'un accord d'entreprise ou d'établissement, les salariés employés à temps partiel bénéficient des dispositions suivantes :

IX - 2

Période expérimentale

Avant toute transformation définitive d'un emploi à temps complet en emploi à temps partiel, une période expérimentale d'une durée maximale de 3 mois doit être accomplie.

Au cours de cette période et au plus tard 15 jours avant son terme, chacune des parties peut mettre un terme à la transformation du contrat, avec un délai de prévenance de 15 jours.

IX - 3

Droits conventionnels et légaux

Les salariés employés à temps partiel bénéficient des droits et avantages accordés aux salariés occupés à temps complet, le cas échéant au prorata de leur temps de travail.

Ils bénéficient notamment de l'égalité d'accès aux possibilités de promotion, d'évolution de carrière, de formation et d'accès au logement dans le cadre de la participation des employeurs à l'effort de construction, tout ceci compte tenu des adaptations éventuelles prévues par les accords d'entreprise ou d'établissement ou l'avenant au contrat de travail.

IX - 4

Priorité d'emploi

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet doivent formuler leur demande par écrit.

L'employeur accuse réception de la demande dans un délai maximum de un mois et porte alors à la connaissance de ces salariés, la liste des emplois disponibles correspondant à leur qualification professionnelle, ou équivalents.

Les salariés concernés bénéficient d'une priorité d'attribution de ces emplois dans l'ordre d'enregistrement des demandes.

Les employeurs doivent plus particulièrement examiner les demandes des salariés dans le cas suivants :

- décès du conjoint ou d'un enfant
- invalidité définitive du conjoint ou d'un enfant
- divorce
- perte substantielle de revenus du ménage
- chômage du conjoint d'une durée supérieure à 6 mois.

IX - 5

Salariés affectés à des fonctions de vente au public

Les salariés affectés à des fonctions de vente au public, employés à temps partiel peuvent être amenés à effectuer des heures complémentaires.

Le volume des heures complémentaires susceptibles d'être demandées aux salariés à temps partiel figurera dans leur contrat de travail. Il pourra être au maximum égal au tiers de la durée de travail prévue dans leur contrat d'engagement.

Les entreprises s'efforceront de demander l'accomplissement d'heures complémentaires moyennant un délai de prévenance de 7 jours. En cas de circonstances exceptionnelles, ce délai pourra être ramené à 3 jours.

Les employeurs s'efforceront de faire effectuer les heures complémentaires demandées sans générer d'interruption dans l'horaire de travail habituel des intéressés.

Dans le cas où l'horaire de travail serait discontinu, l'amplitude de travail des salariés à temps partiel ne pourra comporter, au cours d'une même journée, plus d'une seule interruption d'activité. Cette interruption de travail ne pourra être d'une durée supérieure à 2 heures.

Dans le cas où des heures complémentaires seraient effectuées sur une période de 12 semaines consécutives, les salariés à temps partiel pourront demander une modification de leur durée contractuelle de travail sur la base de l'horaire moyen réellement pratiqué. Cette disposition sera également applicable chaque année à la date anniversaire du contrat et si le nombre d'heures complémentaires a dépassé 120 heures durant l'année précédente.

Article X **Forfait à la mission sans référence horaire**

Voir en annexe II.

Article XI **Rémunération**

Les parties signataires considèrent qu'il est souhaitable de maintenir le pouvoir d'achat. Dans le cadre d'un maintien de tout ou partie des salaires, la part maintenue, au-delà des 35 heures, pourra prendre la forme d'une indemnité différentielle.

Article XII **Mandatement**

Afin de favoriser la négociation au sein des entreprises dépourvues de délégué syndical ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical, les parties signataires conviennent que le mandatement s'exercera selon les conditions légales et notamment selon les dispositions de l'article 3.3 de la loi d'incitation et de réduction du temps de travail du 13 juin 1998.

Article XIII **Extension**

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord, conformément aux dispositions des articles L. 133-1 et suivants du Code du Travail.

Article XIV **Dépôt**

Le présent accord sera déposé en cinq exemplaires à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Paris, conformément aux dispositions des articles L. 132-10 et R. 132-1 du Code du Travail.

Un exemplaire sera remis au Secrétariat Greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris.

Annexe I

L'accord d'entreprise instituant la modulation doit obligatoirement comporter :

- la motivation justifiant le recours à une organisation modulée du temps de travail,
- la programmation indicative prévisionnelle de la modulation dans l'année civile,
- les services, ateliers et personnels, concernés par cette mesure,
- l'amplitude donnée à la modulation et les modalités d'organisation du temps de travail journalier et hebdomadaire durant cette modulation,
- les conditions du recours au chômage partiel.

Toute modification de cette programmation affectant les horaires prévus affichés donneront lieu à consultation du comité d'entreprise et d'hygiène et sécurité ou à défaut des délégués du personnel.

Elle sera portée à la connaissance du personnel par voie d'affichage, dans un délai défini par l'accord d'entreprise ; ce délai ne pouvant être inférieur à une semaine calendaire.

Amplitude de la modulation

L'horaire hebdomadaire de travail des salariés pourra varier en référence à l'horaire moyen hebdomadaire de 35 heures, de telle sorte que les heures effectuées au-delà et en deçà de celui-ci se compensent arithmétiquement dans le cadre de la période de modulation adoptée.

L'aménagement de la durée de travail ne devrait pas avoir pour effet d'entraîner des horaires hebdomadaires de travail inférieurs à 22 heures ou supérieurs à 46 heures.

Les semaines de 46 heures seront limitées à 14 par période de référence.

Il ne pourra y avoir plus de 2 semaines consécutives de 46 heures.

Rémunération et régulation

Dans le respect du statut des salariés mensuels ou mensualisés, la rémunération des salariés en modulation est lissée indépendamment de l'horaire réellement accompli dans le mois et compte tenu des règles ci-avant énoncées.

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période de modulation du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise en cours de période de décompte de l'horaire, sa rémunération sera régularisée sur la base de son temps réel de travail au cours de sa période de travail, par rapport à l'horaire hebdomadaire moyen de 35 heures.

Le salarié touché par un licenciement (sauf faute grave ou lourde) ou toute autre mesure prise à l'initiative de l'employeur (hors chômage partiel) ne lui permettant pas d'accomplir la totalité de la période de modulation conservera le supplément éventuel de rémunération qu'il a perçu par rapport à son temps de travail réel. Cette disposition s'applique également en cas de départ en retraite, y compris ARPE.

Délai de prévenance des changements d'horaires

Afin de tenir compte des variations d'activité non prévisibles, la programmation en cours pourra être modifiée dans la limite de 2 fois si elle est inférieure ou égale à 6 mois, 3 fois si elle est comprise entre 6 et 8 mois, 4 fois si elle est supérieure à 8 mois.

Les salariés concernés devront être prévenus par avance des changements d'horaires. Le délai de prévenance sera d'une semaine calendaire.

Limite de la modulation

La durée minimum du temps de travail journalier pourra être ramenée à 0 selon les circonstances et ne pourra excéder 10 heures, sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives.

La durée hebdomadaire ne pourra excéder 46 heures sur une semaine et 42 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives, sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives.

Les heures de travail effectuées au-delà de la durée légale dans la limite supérieure de la modulation ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires.

Elles ne supportent pas les majorations légales prévues par l'article L. 212-5-1 du Code du Travail et ne donnent pas lieu à repos compensateur.

Elles ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires.

Les heures de travail effectuées au-delà de la limite supérieure de la modulation seront décomptées à partir de cette limite comme des heures supplémentaires et seront traitées comme telles.

Elles bénéficieront donc des majorations de rémunération, ouvriront droit au repos compensateur et s'imputeront sur le contingent annuel.

Toutefois, la demande de dérogation ne pourra excéder 56 heures et toutes les heures effectuées au delà de 46 heures pourront donner lieu soit à une majoration de 50 %, soit à un repos équivalent.

Chômage partiel

Dans les entreprises ayant recours à la modulation, la durée hebdomadaire minimale de travail en dessous de laquelle la procédure de chômage partiel pourra être mise en oeuvre correspondra à la limite basse de la modulation.

Les heures non travaillées dans le cadre de la modulation n'ouvrent pas droit au chômage partiel.

Personnel sous contrat à durée déterminée

Les salariés sous contrat à durée déterminée et les salariés intérimaires ne sont pas visés par le dispositif de modulation, sauf dans l'éventualité où leur contrat couvre toute la période de modulation, ou accord particulier.

S'ils n'accomplissent pas la totalité de la période de modulation, leur rémunération leur sera calculée en fonction de leur temps de travail effectif.

Annexe II

à l'accord Réduction du Temps de Travail

Article 1

Considérant le caractère spécifique des fonctions d'ingénieurs et cadres disposant d'une latitude suffisante, voire d'autonomie dans l'organisation de leur horaire de travail, du fait de l'importance de leurs fonctions et du niveau élevé de responsabilités, ils pourront relever d'un système de forfait dont les modalités seront précisées dans un avenant au contrat de travail, établi conformément aux articles 2 et 3 de l'annexe II de la Convention Collective. (39 heures modifiées 35)

Cet avenant fera état du rôle déterminant joué par les cadres et l'encadrement dans la conduite de l'entreprise, ainsi que le temps qu'ils y consacrent. Les entreprises s'efforceront donc de trouver les compensations nécessaires.

La convention de forfait ne peut être moins favorable soit, d'une part, que la rémunération majorée des heures supplémentaires à laquelle aurait pu prétendre le salarié dans des conditions non forfaitisées, soit d'autre part que les dispositions légales applicables.

En cas de convention de forfait exprimée en jours travaillés, le nombre de jours de travail figurant dans celle-ci devra être conforme aux dispositions légales en vigueur.

C'est ainsi que ces "forfaités" bénéficieront notamment d'une rémunération brute supérieure d'au moins 20 % par rapport au minimum conventionnel.

Article 2

De même, le personnel d'encadrement et les techniciens appelés à de fréquents déplacements pourront relever, en cas de besoin, d'un système identique de forfait, avec les mêmes conditions que celles prévues à l'article 1.

Pour les autres salariés, dont le coefficient se situe de 205 à 290, le calcul de la RTT sera déterminé en fonction du temps de travail effectif de chacun ou des secteurs concernés.

Article 3

La RTT pourra revêtir différentes formes comme par exemple :

- le compte-épargne temps.
- le compte-épargne temps de fin de carrière, pour les personnes âgées de plus de 50 ans.
- du temps libre.

Il appartiendra par accord dans les entreprises d'en fixer les formes.

Article 4

Les signataires du présent accord reconnaissent qu'un équilibre doit être trouvé entre les activités professionnelles dont l'activité syndicale est une composante, ainsi que les activités personnelles, familiales et citoyennes.

Cet équilibre passe par une approche novatrice devant conduire à réduire les charges de travail en améliorant l'efficacité globale des organisations. Pour cela, chaque fois que cela sera nécessaire et compatible avec l'activité, le recours à l'emploi devra être envisagé.

Cessation anticipée d'activité de certains salariés âgés (CATS)

Accord du 5 juin 2002

[Non étendu, applicable à compter de sa signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des cristalleries verreries à la main et mixtes.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FCE-CFDT ;

Fédéchimie CGT-FO ;

FNIC-CFTC ;

Chimie CFE-CGC.

Préambule

Les parties signataires considèrent que les accords d'entreprise qui découleront de cet accord de branche devront

être l'aboutissement de négociations loyales et sérieuses, tenant compte de la pyramide d'âge, en évaluant les compétences et en s'appuyant sur la formation, qu'elle soit interne ou externe. Un consensus mutuel sur ces objectifs devrait permettre de développer des programmes d'action sur le long terme, dans le souci d'assurer à l'entreprise et à ses salariés un développement harmonieux.

Cet accord est conclu dans le cadre des dispositions du décret 2000-105 du 9 février 2000 et de l'arrêté pris pour son application daté du même jour.

Il est applicable aux entreprises ou établissements relevant du champ d'application de la Convention Collective Nationale de la fabrication du verre à la main, semi-automatique et mixte et à l'ensemble de leurs salariés.

Article 1

Conditions d'application

Cet accord s'applique aux entreprises qui, suite à l'accord professionnel de réduction du temps de travail du 2 novembre 1999 fixant la durée du temps de travail à 35 heures par semaine ou à 1600 heures annuellement, et conformément au décret du 9 février 2000, ont conclu un accord de réduction du temps de travail notamment en application de l'accord professionnel du 2 novembre 1999, et qui remplissent les conditions suivantes :

- avoir négocié et conclu un accord d'entreprise sur la Cessation Anticipée d'activité de certains Travailleurs Salariés, se conformant aux dispositions légales concernant l'évolution de l'emploi.
- avoir conclu une convention de Cessation Anticipée d'activité de certains Travailleurs Salariés avec l'État et l'organisme gestionnaire chargé de verser les allocations aux salariés (l'UNEDIC).

Article 2.

Conditions à remplir par le salarié

2.1

Conditions d'âge

Le salarié bénéficiaire doit être âgé d'au moins 57 ans et de moins de 65 ans et avoir les annuités nécessaires pour pouvoir justifier de ses droits à une retraite à taux plein dans les trois années maximum à compter de la date de son entrée dans le dispositif, et ceci dans le cadre de l'article IV paragraphe 6 du décret 2000-105 du 9 février 2000.

2.2

Conditions d'ancienneté

Le bénéficiaire du dispositif devra justifier d'au moins 10 ans d'ancienneté dans la branche de la fabrication du verre à la main, semi-automatique et mixte ou d'au moins un an d'ancienneté dans son entreprise.

2.3

Autres conditions

Le bénéficiaire ne devra pas réunir les conditions nécessaires à la validation d'une retraite au taux plein au sens de l'article R. 351-27 du code de la Sécurité Sociale ou de l'article R. 351-45 du même code ou du décret du 9 février 2000, chapitre IV alinéas 6, 7 et 8.

Il est dispensé d'activité professionnelle pendant la durée d'adhésion au dispositif. Toutefois, conformément au décret, l'employeur pourra lui demander de reprendre son activité dans l'entreprise à titre tout à fait exceptionnel, mais ceci uniquement pendant les six premiers mois.

En cas de reprise d'une activité chez un autre employeur, il doit le déclarer et le versement de l'allocation est suspendue.

Le bénéficiaire du dispositif devra en outre :

- adhérer personnellement au dispositif de cessation d'activité,
- répondre au moins à une des conditions suivantes :
 - soit avoir accompli 15 ans de travail à la chaîne (au sens du «c» e l'article 70-3 du décret du 29 décembre 1945 dans sa rédaction issue du décret n° 76-404 du 10 mai 1976) ou de travail en équipes successives.
 - soit avoir travaillé habituellement 200 nuits ou plus par an pendant 15 ans.
 - soit avoir accompli 15 ans de travail posté (les allocations versées aux salariés, n'ayant pas accompli 15 ans de travail en équipes successives ou à la chaîne ou n'ayant pas pendant 15 ans travaillé habituellement 200 nuits ou plus par an, et répondant à cette condition ne bénéficieront pas de la participation de l'État).
 - soit, s'il est travailleur handicapé, au sens de l'article L. 323-3 du Code du travail, à la date d'entrée en vigueur du présent accord, justifier d'au moins 40 trimestres valables pour la retraite au sens des articles R. 351-3, R. 351-4, R. 351-12 et R. 351-15 du Code de la sécurité sociale, dans un ou plusieurs régimes de sécurité

sociale de salariés.

- soit rencontrer des difficultés d'adaptation à leur emploi liées, notamment, aux particularités de l'industrie verrière (les allocations versées aux salariés répondant à cette condition ne bénéficieront pas de la participation de l'État). Dans ce cas, la prise en charge se fera selon les modalités définies dans l'accord d'entreprise.

Article 3

Période d'adhésion aux mesures de cessation d'activité

Pour le salarié remplissant les conditions fixées à l'article 2 ci-dessus, le contrat de travail est suspendu pendant la période d'adhésion au dispositif. Celle-ci est fixée à 3 ans maximum.

Article 4

Montant de l'allocation

Le salarié bénéficiaire de la cessation d'activité tel que défini à l'article VII 2^o du décret susvisé perçoit une allocation correspondant à un minimum de 65 % du salaire de référence (*) pour la part n'excédant pas le plafond prévu à l'article L. 241-3 du code de la Sécurité Sociale, auxquels s'ajoutent 50 % du salaire de référence pour la part de ce salaire compris entre une et deux fois ce même plafond.

Cette allocation comprendra nécessairement la contribution de l'État fixée par la Loi et l'arrêté du 9 février 2000 pour les bénéficiaires correspondants aux critères du décret.

(*) : - Le salaire de référence est déterminé d'après les rémunérations sur lesquelles ont été assises les contributions au régime d'assurance chômage au titre des douze derniers mois civils précédant l'adhésion au dispositif de cessation d'activité. Il est calculé selon les règles définies dans le cadre du régime d'assurance chômage visé à la section 1 du chapitre 1^{er} du titre V du livre III du code du Travail.

Article 5

Revalorisation

Le salaire de référence est revalorisé selon les règles définies aux 2^{ème} et 3^{ème} alinéas de l'article R. 351-29-2 du code de la Sécurité Sociale.

Article 6

Modalités de versement

L'organisme gestionnaire choisi est l'UNEDIC.

L'allocation est versée mensuellement. Cette allocation cesse d'être versée dès la sortie du dispositif.

Un certificat d'allocation précisant le montant versé sera remis mensuellement au bénéficiaire.

L'allocation versée au salarié est un revenu qui n'a pas le caractère de salaire. Elle est soumise aux cotisations sociales applicables aux revenus de remplacement C.S.G. et CRDS.

Les cotisations obligatoires des bénéficiaires (correspondants aux critères de l'article 2 et aux conditions du décret 2000/105) aux régimes de retraite complémentaire sont intégralement prises en charge par l'État.

Selon l'accord d'entreprise, les bénéficiaires pourront percevoir un acompte, à valoir, de tout ou partie de l'indemnité de départ à la retraite.

Article 7

Procédure d'adhésion des bénéficiaires

Le salarié, s'étant assuré de ses droits selon l'Article 2 du présent accord, pourra manifester son intention d'adhérer au dispositif douze mois précédant son entrée dans le système, par lettre recommandée ou remise en main propre à l'employeur qui s'engage à donner sa réponse au bout d'un mois de travail effectif de l'entreprise. Passé ce délai, à défaut de réponse, la demande est considérée comme acceptée.

La procédure, les modalités et les conditions d'adhésion des bénéficiaires au dispositif doivent être définies par l'accord d'entreprise.

L'adhésion se fait sur la base du volontariat mutuellement agréé.

Pour préserver l'équilibre de son fonctionnement, l'entreprise se réserve la possibilité, sur justification motivée, de refuser à un salarié l'accès au dispositif, ou d'en différer la date d'adhésion. En aucun cas, l'entreprise ne pourra en différer la date de plus de 18 mois.

L'adhésion au dispositif donne lieu à l'établissement d'un avenant au contrat de travail signé par l'employeur et le salarié.

Le salarié ayant adhéré au dispositif CAA conserve la qualité de salarié de l'entreprise.

Article 8

Retraite complémentaire, mutuelle, prévoyance et compte épargne temps

L'organisme gestionnaire, l'UNEDIC versera à l'AGIRC et l'ARRCO, les cotisations obligatoires au régime de retraite complémentaire sur la base des salaires de référence, définis à l'article 4 du présent accord, dans la limite de deux fois le plafond prévu à l'article L. 241-3 du Code de la sécurité sociale.

Les salariés qui bénéficient de retraites complémentaires faisant l'objet de cotisations au-delà des taux obligatoires ainsi que de mutuelle, de régime de prévoyance et de CET ou CET fin de carrière, pourront continuer à en bénéficier selon les modalités fixées par l'accord d'entreprise.

Article 9

Sortie du dispositif

Lorsque le salarié justifiera du nombre de trimestres nécessaires, validés par l'assurance vieillesse, pour bénéficier d'une retraite au taux plein, l'employeur procédera à son départ en retraite et lui versera, sous réserve de conditions plus favorables négociées dans l'entreprise, l'indemnité correspondante prévue par la Convention Collective Nationale et basée sur les derniers salaires d'activité avant l'entrée dans le dispositif revalorisés des augmentations générales appliquées dans l'entreprise ou l'établissement et avec les annuités correspondantes. Cette indemnité sera minorée des montants versés aux conditions du dernier alinéa de l'article 6.

La liquidation d'un avantage vieillesse pendant la durée de la suspension du contrat de travail entraîne l'arrêt immédiat et définitif du versement de l'allocation.

Article 10

Contrepartie à l'emploi

Les parties signataires considèrent qu'il est important de participer à l'effort en faveur de l'emploi des jeunes. Le dispositif CAA permet à des entreprises confrontées à des problèmes de déséquilibre démographique ou économique d'avoir un dispositif temporaire permettant d'agir sur leur pyramide des âges.

De même, elles poursuivront les efforts déjà engagés concernant l'insertion des jeunes dans l'entreprise, notamment par la voie de l'alternance, de l'apprentissage et des stages afin d'assurer la transmission du savoir-faire.

Les parties signataires s'accordent à reconnaître que les accords d'entreprise prendront en compte cet aspect, en veillant au maintien des conditions de travail.

Article 11

Durée de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur à sa date de signature.

Il est conclu pour une durée déterminée de cinq années à partir de la date de son entrée en vigueur.

Il cesse de plein droit à l'échéance des 5 ans, ou en cas de suspension de la participation financière de l'État dans les conditions initiales prévues.

Toutefois, le salarié ayant adhéré avant cette échéance au dispositif de cessation d'activité continuera d'en bénéficier jusqu'à sa retraite.

Article 12

Dispositions administratives et juridiques

Dans le cas où la participation de l'état serait suspendue ou interrompue du fait de non-respect par l'entreprise des conditions de l'article R. 322-7-2 du code du travail relatives aux salariés, des dispositions des accords (professionnels et d'entreprise) ou des dispositions de la convention ou de la dénonciation de ces accords, l'entreprise reste responsable des engagements pris à l'égard des salariés déjà entrés dans le dispositif de CAA et notamment du versement de l'allocation ainsi que des cotisations de retraites complémentaires.

Dans le cas où le nombre de trimestres de cotisation aux régimes de retraite nécessaires pour obtenir la retraite à taux plein, serait augmenté, l'entreprise reste également responsable des engagements pris à l'égard des salariés déjà entrés dans le dispositif de CAA.

Toutefois, en cas de modification législative, administrative, conventionnelle ou juridictionnelles pouvant concerner le dispositif de CAA, pour les salariés susceptibles d'y adhérer, les parties à l'accord conviennent de suspendre et de se rencontrer dans les plus brefs délais pour examiner la situation et les dispositions à prendre.

Article 13

Suivi de l'accord

Tous les ans au cours de la réunion de la CNPE (Commission Nationale Paritaire pour l'Emploi), un bilan d'application du présent accord aura lieu.

Les accords d'entreprise de Cessation Anticipée d'activité de certains Travailleurs Salariés prévoiront leurs moda-

Article 14 **Dépôt**

Le présent accord sera déposé en cinq exemplaires à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Paris, conformément aux dispositions des articles L. 132-10 et R. 132-1 du Code du travail.

Un exemplaire sera remis au Secrétariat-Greffé du Conseil des Prud-hommes de Paris.

Régime de prévoyance **Accord du 2 juin 2014**

[Étendu par arr. 10 oct. 2014, JO 17 oct. , applicable à compter du 1^{er} juill. 2014 pour les entreprises adhérentes à la FCVMM et à partir du 1^{er} jour du mois suivant celui de la parution au Journal Officiel de son arrêté d'extension pour les autres entreprises de la branche]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des cristalleries verreries à la main et mixtes ;

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNTVC CGT ;

FCE CFDT ;

FEDE CHIMIE CGT FO ;

CMTE CFTC ;

Fédération de la Chimie CFE CGC ;

UNSA.

Préambule

Dans le cadre de l'amélioration de la couverture sociale collective et solidaire, le présent accord a pour but de mettre en place des garanties collectives conventionnelles de prévoyance afin de permettre l'accès à une protection sociale renforcée à l'ensemble des salariés, quelle que soit leur catégorie professionnelle.

Ce dispositif négocié avec les partenaires sociaux est assorti d'une recommandation auprès d'un organisme assureur qui sera habilité à recueillir les adhésions des entreprises de la Branche.

Ces garanties «décès et annexes» s'inscrivent dans la durée et visent des risques majeurs pour les salariés et leurs familles. Elles seront cofinancées entre les employeurs et les salariés et elles constituent le socle minimal dont bénéficie obligatoirement l'ensemble des salariés de la branche.

Article 1 **Champ d'application de l'accord de Branche**

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la Convention Collective Nationale de la Fabrication du verre à la main semi-automatique et mixte (IDCC 1821).

Article 2 **Bénéficiaires de la couverture Prévoyance**

Les bénéficiaires de la couverture Prévoyance conventionnelle sont l'ensemble des salariés des entreprises qui relèvent de la présente Convention Collective Nationale de la Fabrication du Verre à la Main Semi-automatique et Mixte et ce, quelle que soit la nature du contrat de travail et quelle que soit leur ancienneté.

Les garanties définies dans le présent accord constitueront le socle minimal de prévoyance de la Branche que les bénéficiaires relèvent ou non de l'article 7 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des Cadres du 14 mars 1947.

Article 2-1 **Suspensions de contrat de travail à l'initiative de l'employeur**

Le bénéfice du régime de prévoyance conventionnelle est maintenu pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle ils bénéficient d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur. Sont visées toutes les périodes de suspension du contrat de travail et notamment celles liées à une maladie, une maternité, une paternité ou à un accident, dès lors qu'elles sont indemnisées.

Dans ce cas, les cotisations resteront dues pendant cette période dans les mêmes conditions que celles prévues pour les salariés dont le contrat n'est pas suspendu : salariés et employeurs devront obligatoirement continuer à acquitter leurs parts de cotisation.

2-2

Suspensions de contrat de travail à l'initiative du salarié

L'assurance est maintenue aux membres du personnel bénéficiant d'un congé sans solde congé parental d'éducation, congé sabbatique, congé pour création d'entreprise, congé individuel de formation, sous réserve qu'ils continuent à relever de la Sécurité Sociale et qu'ils en fassent la demande dans le mois précédant leur départ en congé.

Le salaire servant à l'assiette des cotisations et des prestations sera établi sur la base des 12 derniers mois de rémunération (éventuellement reconstitué) avant le début du congé ou de la suspension prolongée du contrat de travail en tenant compte des revalorisations salariales générale intervenues dans l'entreprise et pour le secteur professionnel et la catégorie de l'intéressé(e).

La cotisation sera alors en totalité à la charge des intéressés pendant toute la période du dit congé. L'employeur se chargera simplement du paiement de la cotisation auprès de l'organisme assureur.

Article 3

Garanties du régime conventionnel de Prévoyance

Les garanties conventionnelles de Prévoyance mises en place sont les suivantes :

Décès : capital décès, (garantie décès toute cause, garantie invalidité absolue et définitive garantie capital décès double effet, allocations obsèques),

Les parties ont toutefois convenu de poursuivre un dialogue social et des négociations ultérieures visant à renforcer et améliorer les garanties du présent régime conventionnel de prévoyance (revalorisation des prestations minimales prévues dans le présent accord, négociations relatives à la rente éducation, à la prise en compte de l'invalidité partielle...).

Article 3-1

Salaire de référence

Assiette des cotisations

L'assiette des cotisations est le traitement brut annuel du salarié tel qu'il est déclaré à l'administration fiscale dans la limite des tranches 1, 2 et 3 définies au paragraphe qui suit.

Assiette des prestations

Le salaire de référence servant au calcul des prestations est égal au salaire brut perçu au cours des douze mois civils précédant l'événement ouvrant droit à prestations, déclaré par l'entreprise adhérente à l'Administration Fiscale.

Il est limité aux tranches de salaire 1, 2 et 3 définies comme suit :

- T1 : fraction au plus égale au salaire limité à un plafond annuel Sécurité Sociale ;
- T2 : fraction de salaire supérieure à un plafond annuel Sécurité Sociale et limitée à 4 plafonds annuels Sécurité Sociale ;
- T3 : fraction de salaire supérieure à 4 plafonds annuels Sécurité Sociale et limitée à 8 plafonds annuels Sécurité Sociale.

Toutefois, la base des prestations est reconstituée, sur la base d'un temps complet, à partir des salaires correspondant aux mois civils de présence au sein de l'entreprise adhérente lorsque :

- la période d'assurance est inférieure à douze mois,
- le traitement a été réduit ou supprimé au cours de la période de référence, en cas de congés ou d'arrêt de travail pour maladie, accident, périodes de réadaptation, rééducations et formations suite à un accident du travail ou de trajet, maladie professionnelle ou inaptitude, maternité, d'adoption, paternité.

Article 3-2

Garantie décès toutes causes

En cas de décès du salarié, il est versé aux bénéficiaires un capital dont le montant est le suivant, en fonction de la date de survenance du décès :

- survenance à compter de la date d'effet de l'accord jusqu'au 31 décembre 2015 :

75 % du salaire de référence plus 25 % par personne à charge

- survenance à compter du 1^{er} Janvier 2016 :

100 % du salaire de référence plus 25 % par personne à charge

Un montant minimum a été prévu. Il s'élève à :

-
- 15 000 euros jusqu'au 31 décembre 2015
 - 20 000 euros à compter du 1^{er} janvier 2016

Le niveau du montant minimum du capital prévu ci avant, pourra être revalorisé à l'occasion des négociations paritaires salariales qui s'y tiendront annuellement.

Pour les participants travaillant à temps partiel, le montant minimum du capital est proratisé.

Les travailleurs ayant été occupés à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise voient leurs droits calculés proportionnellement aux périodes d'emploi accomplies selon l'une ou l'autre de ces modalités depuis leur entrée dans l'entreprise.

Article 3-3

Garantie Capital Décès double effet

Cette garantie s'applique en complément de la garantie Capital Décès décrite ci-dessus, en cas de décès du conjoint que le décès du conjoint soit simultané ou postérieur au décès du salarié, et alors qu'il reste des enfants à charge. Les bénéficiaires sont les enfants encore à charge du conjoint, dans la mesure où ils étaient déjà à la charge du salarié lors de son décès.

Cette garantie prévoit le versement d'un capital supplémentaire égal à 100 % du capital de celui versé au moment du décès du salarié. Ce capital est réparti par parts égales entre les enfants bénéficiaires.

La base de calcul de cette garantie est revalorisée entre les deux décès.

Cette garantie cesse pour l'ensemble des enfants en cas de résiliation du régime de Prévoyance entre le décès du salarié et celui du conjoint survivant. En cas de changement d'organisme assureur, des dispositions seront prises pour la continuité de la garantie.

Par décès simultané, il faut entendre le décès des deux conjoints au cours d'un même événement sans qu'il soit possible de déterminer l'ordre des décès.

Si un même événement occasionne à la fois le décès du salarié et celui d'une ou plusieurs personnes prises en compte dans le calcul du capital, sans qu'il soit possible de déterminer l'ordre des décès :

- pour le calcul du montant du capital en cas de décès, on considère que le salarié est décédé le premier ;
- pour le versement du capital en cas de décès, on considère que le salarié est décédé le dernier.

Article 3-4

Garantie Invalidité Absolue et Définitive

L'Invalidité Absolue et Définitive est assimilée au décès si l'état du salarié le conduit à remplir les conditions suivantes. L'Invalidité Absolue et Définitive doit :

- se produire au cours de la période d'assurance,
- donner lieu à reconnaissance par la Sécurité Sociale d'une invalidité de troisième catégorie en cours de période d'assurance ou d'une pension d'incapacité permanente de 100 % au titre de la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles ;
- l'obliger à recourir sa vie durant à l'aide d'une tierce personne pour accomplir les actes ordinaires de la vie ;
- en outre, il doit être dans l'incapacité d'exercer toute activité professionnelle lui procurant gain ou profit.

Afin que le salarié bénéficie du versement anticipé du capital décès toutes causes, son état d'Invalidité Absolue et Définitive doit être reconnu par l'organisme assureur.

Pour déterminer le montant du capital à verser, l'organisme assureur prend en compte la situation de famille à la date à laquelle elle reconnaît l'état d'Invalidité Absolue et Définitive.

Le capital est versé au salarié lui-même ou à son représentant légal.

Le versement du capital met fin à la garantie décès du salarié.

Article 3-5

Définition des bénéficiaires

Désignation type

En cas de décès d'un salarié, et dans la mesure où il n'a fait aucune désignation particulière, le capital est versé par priorité :

- à son conjoint non divorcé ou non séparé judiciairement,
- à défaut, à son partenaire avec lequel il était lié par un Pacte civil de solidarité,
- à défaut, par parts égales, à ses enfants vivants ou représentés, et à ceux de son conjoint s'il en avait la charge au moment du décès,

-
- à défaut, à ses parents, par parts égales, et en cas de décès de l'un d'eux, au survivant pour la totalité,
 - à défaut à ses héritiers, selon la dévolution successorale.

Cependant, lorsque le bénéficiaire du capital n'est pas le représentant légal des enfants du salarié, les majorations pour enfants seront versées à chacun des enfants ouvrant droit auxdites majorations et adressées à leurs représentants légaux.

Pour être bénéficiaire du capital décès, le concubin doit avoir fait l'objet d'une désignation particulière.

Désignation particulière

Le salarié peut désigner un ou plusieurs bénéficiaires de son choix à condition qu'une désignation particulière antérieure n'ait pas été acceptée par le(s) bénéficiaire(s) concerné(s).

Le salarié doit informer l'organisme de prévoyance de sa désignation particulière par écrit. Elle peut prendre la forme d'un acte sous seing privé ou d'un acte authentique.

Toutefois, en cas d'acceptation par le bénéficiaire de sa désignation, celle-ci devient irrévocable, sauf acceptation par ce même bénéficiaire de la substitution.

Lorsque l'organisme de prévoyance est informé du décès, elle avise le bénéficiaire si ses coordonnées ont été portées à sa connaissance lors de la désignation.

3-6

Allocations d'obsèques

En cas de décès du salarié, du conjoint ou d'un enfant à charge, une allocation obsèques d'un montant égal à 100 % du Plafond Mensuel de Sécurité Sociale (PMSS), en vigueur au moment du décès, est versée.

Pour ouvrir droit à la garantie, le décès de la personne garantie, s'il s'agit d'un bénéficiaire autre que le salarié, *doit intervenir avant son 65^{ème} anniversaire* (Termes exclus de l'extension par arr. 10 oct. 2014, JO 17 oct.).

Les prestations sont réglées :

- à la personne qui a assumé la charge des frais d'obsèques de la personne décédée,
- à défaut, aux bénéficiaires du capital décès.

Si l'enfant à charge est âgé de moins de 12 ans, la prestation indiquée aux dispositions particulières du contrat d'adhésion est limitée aux frais d'obsèques réellement engagés.

Si l'enfant est mort-né, les frais d'obsèques sont pris en charge dans les conditions qui précèdent.

Article 4

Situation de famille

Conjoint

Il est l'époux ou l'épouse du salarié non divorcé ni séparé judiciairement.

Le partenaire lié par un pacs est assimilé au conjoint.

Le concubin (au sens de l'article 515-8 du Code Civil) est assimilé au conjoint, à condition que l'organisme de prévoyance en ait connaissance dans les trois mois suivant le décès. Le concubin doit prouver sa domiciliation à la même adresse que le salarié par la production notamment, d'une copie du dernier avis d'imposition. La situation de famille retenue est toujours celle constatée au jour du décès.

Dans un couple vivant en concubinage, le concubin ou la concubine doit être au regard de l'état civil, ainsi que le salarié décédé, libre de tout lien de mariage ou de contrat de Pacs.

Enfants à charge

Sont considérés comme à charge, les enfants du salarié et ceux de son conjoint, qu'ils soient légitimes, naturels, reconnus, adoptifs ou recueillis (les enfants recueillis sont définis ci-dessous).

Ils doivent, en outre, répondre aux conditions ci-dessous :

D'une part :

- être âgés de moins de 18 ans,
- être âgés de plus de 18 ans et de moins de 26 ans s'ils remplissent l'une des conditions suivantes :
 - être affiliés au régime de Sécurité Sociale des étudiants,
 - être sous contrat d'apprentissage,
 - suivre des études secondaires ou supérieures, ou une formation en alternance,
- quel que soit leur âge, s'ils perçoivent une des allocations pour adultes handicapés (Loi du 30 juin 1975), sous réserve que cette allocation leur ait été attribuée avant leur 21^{ème} anniversaire.

D'autre part :

— être fiscalement à la charge du salarié, c'est-à-dire être pris en compte pour l'application du quotient familial ou percevoir une pension alimentaire que le salarié déduit fiscalement de son revenu global.

Sont également considérés comme enfants à charge :

— les enfants qui naissent dans les trois cents jours suivant le sinistre, s'ils naissent viables,

— les enfants légitimes, naturels, reconnus, adoptés ou recueillis par le salarié même s'ils sont fiscalement à la charge de son partenaire lié avec lui par un pacte civil de solidarité ou de son concubin.

— Les enfants recueillis - dont ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint ou du concubin ou du partenaire lié par un Pacs - du salarié décédé sont ceux qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès du salarié et dont leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

Autres personnes à charge

Sont considérés comme à charge, les parents ou grands-parents vivant sous le toit d'un salarié et ne bénéficiant pas de ressources suffisantes pour entraîner le paiement d'impôts sur leur propre revenu et bénéficiaires de l'allocation supplémentaire du Fonds National de Solidarité, à condition :

— que le salarié ait été autorisé par l'administration fiscale à déduire de son revenu global le montant de la pension versée à ses ascendants ;

— ou que ses ascendants donnent droit à une part supplémentaire dans le calcul du quotient familial.

Article 5 Taux de cotisation

En contrepartie des garanties fixées par le présent accord, le taux global de cotisation est fixé et ventilé comme suit :

— Cotisation à compter de la date d'effet de l'accord jusqu'au 31 décembre 2015 :

0,26 % du salaire de référence.

La cotisation globale est répartie à hauteur de 55 % à la charge de l'employeur (soit un taux de 0,143 %) et à hauteur de 45 % à la charge du salarié (soit un taux de 0,117 %).

— Cotisation à compter du 1^{er} janvier 2016 :

0,30 % du salaire de référence

La cotisation globale est répartie à hauteur de 55 % à la charge de l'employeur (soit un taux de 0,165 %) et à hauteur de 45 % à la charge du salarié (soit un taux de 0,135 %).

Le taux de cotisation est maintenu 3 ans à compter de la date d'effet, à législation et réglementation constante. Les évolutions ultérieures seront décidées entre l'organisme de prévoyance et la commission paritaire de suivi définie à l'article 10, en fonction des résultats constatés sur le régime et feront l'objet d'un avenant au présent accord.

Article 6 Revalorisation des prestations

Outre les mécanismes ou niveau de revalorisations des prestations prévues ci avant, les prestations périodiques sont revalorisées en fonction de l'évolution de la valeur du point du régime de retraite de l'A.G.I.R.C. entre la date du sinistre et la date d'échéance trimestrielle de la prestation correspondante. Toutefois cette évolution devra au préalable être entérinée par le Conseil d'Administration de l'organisme assureur qui pourra être amené à réduire ce taux d'évolution.

En cas de résiliation du régime de prévoyance ou d'une des garanties, pour quelque cause que ce soit, le service des rentes en cours se produit sur la base de la dernière valeur atteinte de la rente et sans revalorisation ultérieure à la date de résiliation.

Article 7 Portabilité

Conformément à l'article 14 de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008, modifié par l'avenant n° 3 du 18 mai 2009, les garanties du régime de prévoyance sont maintenues en faveur des anciens salariés ayant vu leur contrat de travail interrompu et ce dans les conditions définies ci-après.

Les anciens salariés (licenciements à titre individuel ou pour un motif économique, rupture conventionnelle, fin de contrat à durée déterminée, démission pour motif légitime, rupture de contrat d'apprentissage ou de professionnalisation), à l'exception de ceux ayant commis une faute lourde, peuvent bénéficier du maintien des garanties du contrat souscrit par leur ancien employeur et appliqué dans l'entreprise, sous réserve que la rupture ou fin effective de leur contrat de travail (terme du délai de préavis) ouvre droit à indemnisation par le régime chômage et que les

droits à prestations du régime de prévoyance aient été ouverts chez leur dernier employeur.

Les anciens salariés conserveront le bénéfice des garanties prévoyance appliquées dans leur ancienne entreprise pendant leur période de chômage indemnisée par l'assurance chômage pour des durées égales à la durée de leur dernier contrat de travail, appréciée en mois entiers, dans la limite de 9 mois de couverture, à compter de la date de cessation du contrat de travail. Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits au régime de prévoyance aient été ouverts chez le dernier employeur.

Le maintien de la portabilité est assuré par un cofinancement.

Le dispositif de portabilité entre en application dès le lendemain de la date de rupture ou de cessation du contrat de travail.

Le salarié a la possibilité de renoncer au maintien de ces garanties. S'il entend y renoncer, cette renonciation qui est définitive concerne l'ensemble des garanties et doit être notifiée expressément par écrit à l'ancien employeur, dans les 10 jours suivant la date de cessation du contrat de travail.

Le dispositif de portabilité entre en application dès le lendemain de la date de rupture ou de cessation du contrat de travail.

L'ancien salarié doit justifier d'une durée minimale de 1 mois d'ancienneté dans l'entreprise car un seul mois entier travaillé donne droit à 1 mois de portabilité. Ce dernier est tenu de fournir un justificatif attestant de l'ouverture de ses droits à indemnisation chômage : à défaut, il ne pourra bénéficier du maintien de ses garanties dans les conditions prévues au présent accord.

Il s'engage également à informer son employeur de la reprise d'une activité professionnelle ou de la cessation de toute indemnisation au titre de l'assurance chômage intervenant pendant la période de maintien des garanties. La reprise d'une activité professionnelle et la fin de droits au versement d'allocations au titre de l'assurance chômage entraîne cessation du maintien des garanties.

À partir du 1^{er} juin 2015 et conformément à la réglementation, la portabilité sera assurée par un système de mutualisation.

Article 8 **Organisme assureur - Recommandation**

L'organisme assureur recommandé est le suivant :

Uniprévoyance

10 rue Massue - 94307 Vincennes Cedex

Tél : 01 58 64 41 00 - Fax : 01 58 64 42 30

www.uniprevoyance.fr

Institution de Prévoyance régie par le code de la Sécurité Sociale

Un fonds social sera mis en place à la date d'effet des garanties. La commission chargée du suivi de ce fonds social se réunira au moins une fois par an et sera composée d'un représentant par Organisation Syndicale représentative. Elle sera chargée d'examiner les attributions d'aide exceptionnelles en complément éventuel des garanties prévues.

Le fonds sera alimenté par 5 % des cotisations nettes de taxes éventuelles uniquement sur la 1^{ère} année d'assurance (de la date d'effet de l'accord au 31 décembre 2014) puis, à l'issue de chaque période quinquennale suivant la date d'effet du régime conventionnel par un prélèvement de 10 % sur le solde global créditeur du régime.

Article 9 **Mise en place du régime conventionnel de Prévoyance**

Les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord qui ne disposent pas, à la date d'effet du présent accord, d'un régime de Prévoyance couvrant à l'identique, risque par risque, ceux prévus à l'article 3 du présent accord, devront obligatoirement couvrir leur personnel au minimum pour les risques mentionnés dans le présent accord et pour les niveaux de garanties prévus.

Article 9-1

Cas des entreprises ne disposant pas d'un régime conforme au présent accord à la date d'entrée en vigueur de l'accord de Branche

Les entreprises entrant dans le champ d'application qui ne disposent pas, à la date d'effet du présent accord, d'une garantie prévoyance pour tout ou partie des salariés visés à l'article 2, devront se mettre en conformité avec le présent accord et souscrire les garanties définies dans le présent accord, pour l'ensemble des salariés auprès d'Uniprévoyance ou d'un organisme assureur de leur choix.

Article 9-2

Cas des entreprises disposant déjà d'un régime collectif obligatoire de Prévoyance conforme au présent accord

à la date d'entrée en vigueur de l'accord de Branche

Les entreprises ayant déjà instauré à la date d'effet du présent accord un(des) régime(s) collectif(s) obligatoire(s) de prévoyance au profit de l'ensemble des salariés pour la couverture de tous les risques prévus à l'article 3 du présent accord, pourront :

- soit adhérer au régime de Branche auprès d'Uniprévoyance en résiliant le(s) contrat(s) couvrant ce(s) régime(s), et bénéficier de la mutualisation des risques pour la partie correspondant aux garanties fixées par le présent accord.
- Soit maintenir leur(s) régime(s) en cours sous réserve que les garanties souscrites soit au moins strictement supérieures à celles du présent accord.

Ces dispositions n'ont pas pour objet ou finalité de remettre en cause les garanties des contrats précédents, qui sur l'une quelconque des dispositions du présent accord s'avérerait être plus favorable au salariés que ce que fixe celui-ci. Elles n'ont pas non plus pour objet de remettre en cause les garanties des contrats précédents visant un autre objet ou d'une autre nature que celles fixées au présent accord, ni de s'opposer à la conclusion des garantie complémentaire à celles-ci.

Article 9-3 **Garanties complémentaires optionnelles**

Les entreprises qui voudraient disposer de garanties complémentaires à celles définies par le présent accord pourront les souscrire auprès d'Uniprévoyance ou de l'organisme de leur choix.

Toutefois, ces régimes complémentaires ne bénéficieront de la mutualisation des risques que pour la partie correspondant aux garanties fixées par le présent accord et souscrite auprès d'Uniprévoyance ; les garanties complémentaires éventuellement souscrites ne rentrant pas dans le périmètre de la mutualisation.

Article 9-4 **Adhésion au régime conventionnel et reprise des encours**

Lorsqu'une entreprise, entrant dans le champ d'application du régime conventionnel, adhérera auprès d'Uniprévoyance, la reprise de ses encours s'organisera conformément à la loi législation applicable (Loi Evin).

Si l'entreprise en question adhère dans les trois mois suivants la date d'entrée en vigueur de l'extension du présent accord, elle sera exonérée de la sur-cotisation de reprise de passif. Dans le cas contraire une sur-cotisation pourra être demandée à l'entreprise adhérent après ce délai de trois mois en fonction de son passif social.

La cotisation supplémentaire calculée au regard du passif social concerne notamment le maintien des prestations en cas de décès des salariés en arrêt de travail et toujours sous contrat de travail au moment de l'adhésion.

Le coût résultant de la mutualisation de la reprise du passif fera l'objet d'un examen à l'issue d'une période d'observation de 3 ans. Ce coût sera alors éventuellement réajusté à l'issue de cette période pour une mise en adéquation avec les besoins de financement.

Article 10 **Modalités relatives à la prise en charge des salariés en arrêt de travail à la date de mise en place du régime de prévoyance conventionnel**

Les salariés en arrêt de travail à la date de mise en place du régime de prévoyance conventionnel bénéficieront des garanties définies par le présent accord selon les conditions fixées à l'article 9-4.

Article 11 **Commission Paritaire de Suivi**

Une commission paritaire de suivi du régime de prévoyance sera mise en place au cours de l'année suivant la signature du présent accord.

Elle sera chargée notamment de suivre la mise en place du régime de prévoyance, de contrôler son application, d'examiner les comptes de résultats et de veiller à son bon fonctionnement.

En plus des comptes détaillés de l'exercice clos, l'organisme assureur recommandé présentera régulièrement un bilan des adhésions au régime conventionnel et des éventuelles difficultés rencontrées dans la mise en place de ce régime de prévoyance.

La commission paritaire de suivi sera composée d'un représentant de chacune des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche professionnelle de la Fabrication du verre à la main semi-automatique et mixte et d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs de cette branche. Cette commission de suivi se réunira au moins une fois par an.

Les entreprises relevant de la Convention Collective Nationale de la Fabrication du verre à la main semi-automatique et mixte du 3 novembre 1994 (IDCC 1821) s'engagent à communiquer tous les éléments nécessaires à ladite commission pour, qu'en toute connaissance de cause, celle-ci puisse au mieux piloter le dispositif de prévoyance et

l'améliorer.

Article 12

Révision et Dénonciation

Le présent accord fera l'objet d'un réexamen en cas d'évolutions des contraintes réglementaires ou législatives qui nécessiteraient l'adaptation d'une ou plusieurs de ses dispositions.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur avec un préavis de 6 mois. La dénonciation sera notifiée par son auteur aux autres parties signataires et donnera lieu à un dépôt conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Article 13

Durée et entrée en vigueur

Le présent accord national est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions relatives au présent accord entreront en vigueur à partir du 1^{er} juillet 2014 pour les entreprises adhérentes à la FCVMM et à partir du 1^{er} jour du mois suivant celui de la parution au Journal Officiel de son arrêté d'extension pour les autres entreprises de la branche.

Article 14

Dépôt et extension de l'accord

Le présent accord national sera notifié à l'ensemble des Organisations Syndicales représentatives au niveau de la Branche et déposé, après expiration du délai d'opposition, à la Direction Générale de Travail et au Greffe du Conseil des Prud'hommes dans les conditions légales en vigueur.

Son extension sera demandée auprès de la Direction Générale du Travail par la partie la plus diligente.

Formation professionnelle tout au long de la vie

Accord du 26 février 2007

[Étendu par arr. 16 juill. 2007, JO 24 juill., applicable le jour suivant le dépôt légal soit le 10 mars 2007]

Préambule

La formation des salariés tout au long de leur vie professionnelle est un objectif majeur qui s'est traduit par la signature de l'accord interprofessionnel du 20 septembre 2003 et de son avenant du 5 décembre 2003. Cet accord, repris par la loi du 4 mai 2004 vise à assurer le développement des hommes, des emplois et des métiers.

Dans ce contexte, le présent accord a pour finalité de poursuivre ou décliner au sein des branches représentées par la Fédération des Cristalleries et Verreries l'ensemble de ces dispositifs en vue de les mettre en œuvre, de les adapter ou de les compléter le cas échéant aux spécificités, besoins et contraintes de nos métiers, de nos secteurs d'activité et de nos salariés.

La formation professionnelle constitue à la fois un atout et un investissement, tant pour les salariés pour la réalisation de leur projet professionnel tout au long de leur vie, que pour les entreprises en contribuant à accroître leur efficacité et leurs compétences.

La présente démarche en faveur de la formation professionnelle doit s'inscrire dans un cadre où la remise en cause, l'actualisation régulière et l'enrichissement des compétences des savoirs et savoir-faire par les salariés sont gages d'adaptabilité et de développement économique et social.

Dès lors, l'ensemble des dispositifs refondus ou introduits par la loi précitée et leurs déclinaisons au sein du présent accord pour nos métiers doivent, de la commune volonté des parties signataires, être autant d'outils pratiques et pragmatiques à court et moyen termes permettant aux entreprises comme aux salariés de s'adapter à l'évolution de nos professions.

Ils doivent dès lors se traduire par :

- une meilleure intégration et qualification des salariés rejoignant nos professions ;
- une attractivité et une fidélisation renforcées pour nos métiers et une meilleure reconnaissance professionnelle et des qualifications ;
- une plus grande prise en compte de certains publics, à commencer par les jeunes ;
- une meilleure prise en compte de l'égalité homme/femme ;
- une plus forte responsabilisation des salariés vis-à-vis de leurs parcours et perspectives professionnels.

Enfin pour la mise en œuvre d'un Observatoire des métiers et des qualifications au sein de la Fédération des Cristalleries et Verreries, les parties signataires souhaitent réaffirmer leur volonté de valoriser et faire reconnaître nos métiers spécifiques qui concentrent, par la compétence, le savoir, et le savoir-faire mis en œuvre dans nos activités,

une part importante de la valeur ajoutée du produit final.

Chapitre Préliminaire

Objectifs et publics visés

Article préliminaire 1er **Objectifs**

Afin que la formation professionnelle concoure à l'activité et à l'emploi dans la branche et qu'elle assure le développement professionnel et personnel du salarié, les parties signataires définissent les objectifs de formation prioritaires :

- Développer et favoriser des actions de formation spécifiques pour permettre aux salariés et notamment pour les moins qualifiés, d'accéder à un niveau de qualification supérieur ;
- Assurer les formations permettant aux salariés de maîtriser les évolutions techniques, technologiques ou organisationnelles ;
- Promouvoir le développement des connaissances, compétences et qualifications des salariés nécessaires à la maîtrise des métiers du verre ainsi qu'à leur évolution ;
- Favoriser les actions de formation permettant l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification ou plus généralement d'une qualification reconnue par les classifications de la convention collective de la profession, voire dans d'autres secteurs professionnels où celle-ci peut aussi être mise en œuvre ;
- Favoriser prioritairement l'insertion professionnelle des jeunes, des demandeurs d'emploi, des personnes handicapées et renforcer l'égalité professionnelle et de traitement entre les salariés quel que soit leur sexe et origine sans discriminations ;
- Développer la validation des acquis de l'expérience visant à l'acquisition d'un diplôme, d'un titre ou certification et d'une qualification reconnue ;
- Améliorer la connaissance des principes et outils d'encadrement, conduite du travail, pour les salariés ayant ou appelés à avoir des responsabilités hiérarchiques ;
- Développer les qualités pédagogiques des salariés exerçants ou appelés à exercer des responsabilités de tutorat.

Article préliminaire 2 **Publics**

Reconnaissant que l'ensemble des salariés de la branche doit pleinement bénéficier de la formation professionnelle tout au long de la vie, les parties signataires recommandent aux entreprises une attention particulière pour les besoins de formation des publics suivants :

- Les salariés rencontrant une difficulté d'insertion professionnelle et les salariés rencontrant des problèmes d'adaptation à leur emploi ;
- Les salariés dont la qualification est insuffisante au regard des évolutions prévisibles des techniques, technologies, contenus et organisations du travail ;
- Les salariés handicapés, et ceux déclarés inaptes à leur emploi par la médecine du travail ou ayant des restrictions médicales demandant un changement ou aménagement d'emploi ;
- Les salariés ayant interrompu ou aménagé leur activité professionnelle notamment à la suite d'un congé parental, d'un congé de maternité ou d'une longue maladie ou encore de l'exercice d'un mandat syndical ou électif, d'une suspension de contrat pour congé sabbatique ou création d'entreprise ou réengagé à la suite d'une rupture ;
- Les salariés sans qualification reconnue par un diplôme, un titre ou une certification.

Chapitre I

Création d'une Commission Paritaire Nationale pour l'emploi (CPNE)

Il sera mis en place au cours de l'année 2007 une Commission Nationale Paritaire pour l'Emploi.

Article 1 **Composition**

Cette Commission est composée de la façon suivante :

- Un collège salarié comprenant un représentant de chacune des organisations syndicales représentatives accompagné éventuellement d'un représentant fédéral ;

— Un collège employeur comprenant au maximum un même nombre total de participants représentant la Fédération.

Article 2

Fonctionnement

La Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi devra se réunir au moins une fois par semestre. Cependant, à la demande de l'une ou l'autre des parties (pour les organisations syndicales représentatives de salariés signataires, à la majorité d'entre elles) et du fait de circonstances particulières concernant l'emploi au sein de la branche, une réunion exceptionnelle pourra se tenir.

La délégation des employeurs assumera le secrétariat de la C.P.N.E.

L'ordre du jour sera arrêté d'un commun accord entre les parties dans un délai de 15 jours précédant la tenue de chaque réunion.

Article 3

Missions

La Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi a pour mission :

- de se tenir informée de l'évolution de l'activité au sein de la branche et de ses incidences éventuelles en terme d'emploi et de formation ;
- d'étudier la situation de l'emploi, de nos professions, de leur évolution au cours des mois précédents et de leur évolution prévisible ;
- de procéder ou de faire procéder à toute étude permettant une meilleure connaissance des réalités de l'emploi ;
- de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels existant pour les différents niveaux de qualification ;
- de rechercher avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés, les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et de développement de ces moyens ;
- de formuler à cet effet toutes observations ou toutes propositions utiles et notamment de préciser, en liaison avec les organismes dispensateurs de formation, les critères de qualité et d'efficacité des actions de formation ;
- de fixer les orientations de l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications (OPMQ) sur les thèmes des objectifs et moyens de formation, sur les priorités dans les actions de formation et sur les études à conduire pour avoir une meilleure compréhension des problématiques de la branche,
- de préciser les conditions dans lesquelles l'OPCIB IPCO assure la prise en charge des actions réalisées dans le cadre du DIF.

Chapitre II

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Article 4

Principe

Les parties signataires rappellent que, dans son article 7-6, l'Accord National Interprofessionnel (A.N.I.) demande aux branches professionnelles de confier à leur commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE) le soin d'examiner périodiquement l'évolution qualitative des emplois et des qualifications de leur champ professionnel en tenant compte notamment des travaux réalisés par l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications (OPMQ). Les résultats de cet examen et les conclusions qu'en tire la CPNE en matière de priorités de formation professionnelle sont mis à la disposition des chefs d'entreprise, des institutions représentatives du personnel et des organismes compétents en matière de formation professionnelle du secteur concerné.

Le présent accord définit le rôle, les missions et les modalités de fonctionnement de l'OPMQ de la branche.

Article 5

Missions

Les parties signataires insistent sur le fait que l'Observatoire doit s'inscrire dans une logique d'analyse, d'adaptation et éventuellement de réactualisation des cartographies concernant les métiers ainsi que les spécifications requises pour ces métiers, afin de constituer un outil de pilotage en matière de formation professionnelle et de valorisation des compétences.

L'Observatoire doit ainsi permettre aux différents acteurs de la branche d'acquérir une meilleure visibilité tant quantitative que qualitative sur l'évolution des emplois et des métiers des différentes activités de la branche au niveau national. Il doit également leur permettre de disposer d'éclairages spécifiques sur les besoins de compétence, de formation pour certains métiers et certaines populations ainsi que sur les conditions, facilités et égalité d'accès à la for-

mation professionnelle.

Pour ce faire l'Observatoire a pour missions de :

- Recueillir les informations existantes sur la formation et la typologie d'emploi dans la branche ;
- Proposer des thèmes de réflexion et des travaux d'observation auxquels la profession doit s'attacher ;
- Réaliser ou faire réaliser des études et des tableaux de bord sur les métiers de la branche ;
- Diffuser les travaux réalisés auprès des entreprises et des fédérations syndicales d'employeurs et de salariés concernés ;
- Préconiser les publics et les priorités de formation, ainsi que la liste des diplômes, titres et certificats de qualification professionnelle en fonction des différentes branches adhérentes à la Fédération, pour l'ensemble des dispositifs prévus par le présent accord.

Article 6 **Fonctionnement**

La CPNE fixe les orientations de l'Observatoire, un programme, un calendrier de réalisations, élabore le cahier des charges des attentes annuelles de la profession, valide les travaux dans le cadre des cahiers des charges définis par la CPNE, et décide de la diffusion des études et des travaux réalisés par l'Observatoire. Les travaux demandés à l'Observatoire seront réalisés par l'organisme collecteur retenu par la CPNE sous le contrôle d'un Comité Paritaire de Pilotage (CPP).

Ce comité se réunit au moins une fois par semestre et est composé de la façon suivante :

- un collège salarié comprenant un représentant de chacune des organisations syndicales représentatives de salariés,
- un collège employeur comprenant au maximum un même nombre total de représentants des organisations d'employeurs signataires.

Pour des raisons pratiques d'organisation et d'efficacité, et dans la mesure du possible, les réunions du CPP seront organisées concomitamment à celles de la CPNE (aux mêmes dates).

Le CPP définira, à partir de ses ressources et de ses moyens financiers, les arbitrages à opérer sur les modalités de mise en œuvre des travaux de réflexion de l'OPMQ.

Article 7 **Financement**

Les signataires du présent accord rappellent que le financement et les frais de fonctionnement de l'Observatoire seront pris en charge sur les contributions de 0,5 % (taux imputable sur le taux 1,6 % de la masse salariale visé à l'article 21 du présent accord) versées par les entreprises de 10 salariés et plus, et de 0,15 % pour les entreprises de moins de 10 salariés. Ces contributions sont versées à l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé désigné par la Branche.

L'OPCA désigné par les partenaires sociaux pour la collecte de ces sommes est l'OPCIB IPCO.

Les entreprises relevant du champ du présent accord sont donc tenues de verser leurs contributions formation au titre des contrats et périodes de professionnalisation à l'OPCIB IPCO.

La première collecte des contributions précisées ci-dessus sera réalisée, selon les dispositions du présent accord, au 28 février 2008, pour les contributions dues au titre de la masse salariale 2007.

Chapitre III **Contrats de professionnalisation**

Article 8 **Principe et publics visés**

La loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social crée le contrat de professionnalisation. Ce contrat constitue un outil privilégié dans la branche pour l'insertion de jeunes de 16 à 25 ans révolus, quel que soit leur niveau de formation initiale, et pour la réinsertion des demandeurs d'emploi.

Le contrat de professionnalisation doit permettre de concilier la vie professionnelle et les études. Les signataires du présent accord confirment leur souhait de poursuivre les actions de formation, de qualification et de professionnalisation à l'attention des jeunes et demandeurs d'emploi qui souhaitent évoluer dans le secteur des cristalleries et verres à la main et mixte.

Le contrat de professionnalisation s'adresse ainsi :

- aux jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus (avant leur 26^e anniversaire) sans qualification professionnelle,

-
- aux jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus qui veulent compléter leur formation initiale quel qu'en soit le niveau,
 - aux demandeurs d'emploi de 26 ans et plus.

Il doit leur permettre d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L. 903-3 du code du travail et favorisant son insertion professionnelle.

Article 9 **Modalités de mise en œuvre**

Il peut être conclu indifféremment pour une durée déterminée ou indéterminée.

Lorsqu'il est conclu pour une durée indéterminée, il doit obligatoirement prévoir une période de formation en alternance appelée action de professionnalisation d'une durée de 6 à 12 mois. Cette action de professionnalisation doit être entreprise en début de contrat.

Lorsqu'il est conclu pour une durée déterminée, sa durée correspond à celle de l'action de professionnalisation envisagée par le salarié qui doit être comprise dans une fourchette de 6 à 12 mois.

Ces durées peuvent être portées jusqu'à 24 mois dans les cas suivants :

- lorsque le contrat concerne des jeunes de 16 à 25 ans révolus sortis du système éducatif sans qualification professionnelle ou sans qualification professionnelle reconnue,
- lorsque le contrat vise un diplôme dont la formation dure 2 ans ;
- lorsque le contrat a pour objet une action de formation qualifiante ou diplômante, à fort contenu technique ou théorique ou pratique,
- lorsque le contrat concerne des demandeurs d'emploi de plus de 26 ans, rencontrant des difficultés particulières d'accès ou de retour à l'emploi pour des formations sur des métiers reconnus par la branche,
- lorsque le contrat concerne des personnes handicapées.

Par ailleurs, le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé une fois si le salarié n'a pu obtenir la qualification envisagée pour cause d'échec aux épreuves, de maladie, d'accident du travail, de maternité ou de défaillance de l'organisme de formation.

Établi par écrit, ce contrat devra être déposé auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

Le temps consacré aux enseignements généraux, professionnels et technologiques, doit être compris entre 15 et 35 % de la durée totale du contrat - ou de l'action de professionnalisation lorsqu'il s'agit d'un CDI - sans toutefois être inférieur à 150 heures.

Article 10 **Financement**

L'organisme OPCIB IPCO, désigné comme OPCA de branche, prend en charge les dépenses d'évaluation, d'accompagnement, de formation, les dépenses de tutorat et les dépenses de formation des tuteurs dans la limite des montants fixés par les dispositions légales et réglementaires et définis par la CPNE.

Les frais annexes, la rémunération et les charges sociales sont imputables sur le plan de formation.

Le présent article s'applique conformément aux dispositions de l'article D. 981-7 du Code du travail.

Chapitre IV **Périodes de professionnalisation**

La période de professionnalisation permet à certaines catégories de salariés d'acquérir une qualification ou de participer à une action de professionnalisation par une formation en alternance. Elle est destinée à favoriser le maintien dans l'emploi.

Les principes sur la base desquels sera mis en œuvre le dispositif de période de professionnalisation sont comparables à ceux régissant le contrat de professionnalisation : alternance de périodes de formation et de périodes en entreprise, personnalisation des parcours de formation, évaluation des connaissances, compétences et aptitudes professionnelles acquises.

Article 11 **Principes et publics visés**

La période de professionnalisation s'adresse aux salariés déjà inscrits dans l'effectif de l'entreprise. Elle a pour but de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi ou le développement de compétences des salariés en CDI.

Sont ainsi visées les catégories suivantes :

- salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail,
- salariés souhaitant consolider la seconde partie de leur carrière professionnelle : salariés ayant 20 ans d'activité ou âgés de plus de 45 ans et avec au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise,
- salariés envisageant la création ou la reprise d'une entreprise,
- femmes reprenant leur activité professionnelle après un congé maternité ou après un congé parental, de même s'agissant des hommes,
- travailleurs handicapés et assimilés,
- salariés reprenant une activité professionnelle après une absence de longue durée pour cause de maladie ou d'accident,
- les salariés de tous les niveaux accédant à des fonctions nouvelles.

Un principe de plafonnement conduit à limiter à 2 % de l'effectif salarié de l'entreprise ou de l'établissement, le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de la période de professionnalisation. Ce plafond peut cependant être dépassé en cas d'accord de l'employeur.

Par ailleurs, dans les entreprises ou les établissements de moins de 50 salariés, le bénéfice de la période de professionnalisation peut être différé lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée d'au moins deux salariés.

Article 12 **Modalités de mise en œuvre**

La formation peut se dérouler pendant le temps de travail, auquel cas la rémunération est maintenue. Conformément à l'article L. 933-3 du code du travail, elle peut aussi être réalisée en tout ou partie hors temps de travail à l'initiative soit du salarié en application du DIF, soit de l'employeur après accord formalisé du salarié. Par accord écrit entre le salarié et l'employeur, les heures de formation effectuées hors temps de travail peuvent excéder le montant des droits ouverts au titre du DIF dans la limite de 80 heures sur une même année civile.

Dans les deux cas, l'employeur doit définir avec le salarié avant son départ en formation la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

La formation hors du temps de travail donne lieu au versement de l'allocation de formation.

Pendant la durée de ces formations, le salarié bénéficie de la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

Article 13 **Financement**

Les périodes de professionnalisation sont financées par l'organisme OPCIB IPCO, désigné comme OPCA de branche, dans le cadre de la contribution destinée au financement de la professionnalisation (0,5 %)

Chapitre V **Droit Individuel à la formation**

Élaboré par les partenaires sociaux dans le cadre de l'Accord National Interprofessionnel du 5 décembre 2003 et repris par la loi du 4 mai 2004, le droit individuel à la formation professionnelle (DIF) s'inscrit dans la logique du principe de formation tout au long de la vie professionnelle.

La recherche d'une simplification de la gestion et du suivi du DIF pour les employeurs ainsi que la volonté de favoriser et mieux garantir ce droit pour les salariés motivent les modalités figurant au présent chapitre.

Article 14 **Constitution d'un crédit d'heures de formation**

Le Droit Individuel à la Formation permet au salarié de se constituer un capital de temps de formation de 20 heures minimum par an, cumulable sur six ans. Les parties signataires conviennent de laisser la possibilité aux entreprises relevant du présent accord d'accorder plus de 20 heures par an dans le cadre d'un accord d'entreprise. Au terme de cette durée et à défaut de son utilisation en tout ou partie, le DIF reste plafonné à 120 heures. Le crédit d'heures est proratisé pour les salariés à temps partiel et pour les salariés embauchés en contrat à durée déterminée.

Article 15 **Salariés concernés**

Le Droit Individuel à la Formation est ouvert à tous les salariés, qu'ils soient en contrat à durée indéterminée ou en contrat à durée déterminée.

Pour les salariés en contrat à durée indéterminée, l'ancienneté requise est de un an. L'ancienneté se calcule à partir de la date d'entrée dans l'entreprise. Pour les salariés à durée déterminée, l'ancienneté dans l'entreprise requise est de quatre mois, consécutifs ou non, au cours des douze derniers mois.

Les salariés sous contrat d'apprentissage ou sous contrat de formation en alternance (qualification, orientation, adaptation et futur contrat de professionnalisation), ainsi que les stagiaires, sont exclus du DIF.

Article 16 **Modalités de mise en œuvre**

Le DIF est un droit exercé à l'initiative du salarié en accord avec l'employeur.

Chaque salarié est informé par son employeur par écrit annuellement du total des droits acquis au titre du dispositif du DIF. Dans la mesure où la capitalisation dans le cadre du DIF s'effectue «à terme échu», les salariés entrés dans l'entreprise avant la date d'entrée en vigueur de la loi sur la formation tout au long de la vie professionnelle devraient bénéficier de ce nouveau droit pour la première fois à compter du 7 mai 2005. Néanmoins, afin de simplifier par la suite la gestion du DIF, les parties signataires conviennent que le décompte des droits ouverts ainsi que l'appréciation de l'ancienneté requise au titre de ce nouveau droit se fait sur la base de l'année civile.

L'employeur a jusqu'à la fin du mois de juin pour informer le salarié en contrat à durée indéterminée de son droit acquis au titre du DIF. *Le salarié en contrat à durée déterminée sera informé de ses droits acquis au titre du DIF au terme de son contrat.* (Phrase exclue de l'extension par arr. 16 juill. 2007, JO 24 juill.)

Les salariés embauchés au-delà du 1^{er} janvier d'une année civile donnée bénéficient au 1^{er} janvier de l'année civile suivante des droits acquis au prorata temporis de leur présence dans l'entreprise au cours de la première année civile donnée, calculés en heures.

Pour les salariés à temps partiel, le DIF se calculera sur la base de la proportionnalité existant entre la durée de leur temps partiel et un temps plein. Toutefois, lorsque ce temps partiel correspond à une mesure temporaire d'un temps partiel thérapeutique le DIF restera calculé sur la base d'un temps plein. Il en sera de même lorsque le temps partiel sera au moins égal à 80 % d'un temps plein.

Pour initialiser ce droit, les parties signataires du présent accord conviennent de porter un crédit de 20 heures au 1^{er} janvier 2005 au compte du Droit Individuel à la Formation de chaque salarié ayant au moins un an d'ancienneté à cette date et titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Par ailleurs, pour pouvoir utiliser son crédit d'heures de DIF, le salarié fera une demande à son employeur par lettre recommandée ou remise en main propre qui devra comporter les mentions suivantes : nature de l'action de formation, intitulé de l'action, modalités du déroulement de l'action, durée de l'action, dates de début et de fin de l'action, le coût ainsi que la dénomination du prestataire de formation présentée. L'employeur disposera d'un mois pour notifier sa réponse. L'absence de réponse vaudra acceptation du choix de la formation.

Lorsque, durant deux exercices civils consécutifs, le salarié et l'entreprise sont en désaccord sur le choix de l'action de formation au titre du droit individuel à la formation, l'organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation dont relève l'entreprise assure par priorité la prise en charge financière de l'action dans le cadre d'un congé individuel de formation sous réserve que cette action corresponde aux priorités et aux critères définis par ledit organisme.

Les actions de formation liées au DIF se déroulent en dehors du temps de travail selon les dispositions légales. Cependant, et conformément aux termes de l'article L. 933-3 du code du travail, les parties signataires du présent accord, conviennent que les heures de formation liées au DIF, peuvent aussi se réaliser en tout ou partie pendant le temps de travail, dans le cadre d'un accord entre le salarié et l'employeur.

L'accord de Branche prévoit qu'un salarié peut présenter, en accord avec l'entreprise, une demande de DIF excédant ses droits acquis au titre du DIF, anticipant ainsi ses droits ouverts au titre du DIF, lorsque son projet porte sur une action inscrite au plan de formation. Cet excédent pourra être imputé sur les futurs droits au DIF du salarié.

Le choix de l'action de formation est arrêté par accord écrit entre le salarié et l'employeur. Ce choix tiendra compte le cas échéant des conclusions de l'entretien professionnel mené avec le salarié concerné. Les signataires insistent sur l'importance du dialogue et de la concertation entre l'employeur et le salarié pour la mise en œuvre du DIF.

Article 17 **Rémunération et frais**

Selon que le DIF est effectué pendant ou hors temps de travail, les modalités changent :

— Hors du temps de travail : le salarié perçoit une allocation de formation correspondant à 50 % de sa rémunération nette de référence, hors charges sociales.

— Pendant le temps de travail : les heures de formation au titre du DIF réalisées donnent lieu au maintien de la rémunération.

Selon la taille de l'entreprise, le paiement de l'allocation de formation ou salaires et charges pourra être imputé sur

le 0,9 % ou le 0,5 %. D'autre part, le salarié bénéficie pendant la durée de la formation de la législation de la Sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

S'il s'agit d'un DIF non prioritaire, les frais de formation ainsi que les éventuels frais de transport, d'hébergement et de repas correspondant aux droits ouverts au titre du DIF, sont à la charge de l'entreprise, et donc imputables sur le 0,9 % dans la limite de la législation en vigueur et conformément aux dispositions de l'entreprise («notamment pour les frais d'hébergement, restauration...»). Sinon, s'il est reconnu prioritaire, les coûts pédagogiques seront imputables sur le 0,5 % versé à l'organisme collecteur.

Article 18

Nature des actions de formation éligibles au titre du DIF

Les actions de formation éligibles au titre du DIF sont les actions de promotion ou d'acquisition, d'entretien et de perfectionnement des connaissances, ou des actions de qualification prévues à l'article L. 900-3 du Code du travail.

Les organisations signataires décident de retenir comme actions prioritaires les actions de formation pouvant favoriser l'évolution professionnelle du salarié au sein du monde verrier, sa polyvalence et sa qualification. Il s'agit :

- d'actions de formation technique ou professionnelle en lien avec les métiers ;
- d'actions de formation permettant au salarié de découvrir ou maîtriser les nouvelles technologies, ou d'approfondir les techniques connexes du métier ou des métiers exercés.
- d'actions de formation correspondant à une reconnaissance professionnelle ou à un diplôme et permettant l'accès à un nouveau métier.
- d'actions de bilan de compétences et les actions de validation des acquis de l'expérience (VAE) répondant aux critères ci-dessus.

Article 19

Rupture du contrat de travail

En cas de licenciement, sauf faute grave ou lourde, le salarié peut demander, avant la fin du préavis, à utiliser ses droits au DIF pour suivre une action de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis (VAE).

Sauf faute grave ou lourde, l'employeur doit mentionner dans la lettre de licenciement les droits acquis par le salarié au titre du DIF et la possibilité pour l'intéressé de demander, pendant son préavis, à bénéficier d'une action de formation.

Si le salarié ne présente aucune demande pour bénéficier du DIF, le montant correspondant n'est pas dû par l'employeur.

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son DIF. Pendant la durée de cette formation, le lien contractuel étant rompu, la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles est inapplicable. L'action de formation à savoir bilan de compétences, validation des acquis de l'expérience ou de formation doit être engagée avant le terme du préavis.

En cas de départ en retraite, de mise à la retraite, de préretraite ou de cessation d'activité, le salarié perd ses droits au DIF.

En cas de mobilité du salarié au sein d'un groupe, il est prévu que les salariés conservent, dans leur nouvelle entreprise, leurs droits acquis et non utilisés au titre du DIF.

Les parties signataires conviennent également que le DIF est transférable au sein des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la Fabrication du Verre à la Main semi-automatique et Mixte en cas de licenciement pour motif économique.

Chapitre VI

Dispositions particulières

Article 20

Dispositions relatives au plan de formation

Le plan de formation regroupe l'ensemble des formations réalisées à l'initiative de l'employeur. Il doit distinguer trois catégories d'actions de formation :

- les actions d'adaptation au poste de travail
- les actions liées à l'évolution de l'emploi ou au maintien dans l'emploi
- les actions de développement des compétences

Les actions d'adaptation au poste de travail sont celles qui ont pour objectif d'apporter au salarié des compétences qui sont directement utilisables dans le cadre des fonctions qu'il occupe. Ces actions se déroulent pendant le temps

de travail et donnent lieu durant leur réalisation au maintien de la rémunération par l'entreprise.

Les actions liées à l'évolution de l'emploi ou au maintien dans l'emploi sont les actions qui visent à apporter des compétences correspondant soit à une évolution prévue du poste de travail, soit à une modification des fonctions du salarié, dans le cadre de son contrat de travail. Ces actions sont mises en oeuvre pendant le temps de travail et donnent lieu durant leur réalisation au maintien de la rémunération par l'entreprise. En cas de dépassement de l'horaire de référence, les heures correspondant à ce dépassement ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires ou le quota d'heures complémentaires et ne donnent lieu ni à repos compensateur ni à majoration, dans la limite de 50 heures par année civile et par salarié sous réserve de l'application des dispositions du code du travail relatives aux temps de repos. Pour les personnes au forfait, défini en jours ou en heures sur l'année, ce temps de formation ne s'impute pas sur leur forfait dans la limite de 4 % de celui-ci.

Les actions de développement des compétences sont celles qui visent à faire acquérir au salarié des compétences qui vont au-delà de sa qualification professionnelle et qui nécessitent, pour être utilisées, un changement de qualification. Ce sont donc des formations qui ont pour objet une évolution de la qualification professionnelle. Ces actions de formation peuvent se dérouler pendant le temps de travail ou, avec l'accord du salarié, en dehors du temps de travail dans la limite de 80 heures par an et par salarié ou, pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, dans la limite de 5 % de leur forfait. Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié. Enfin, l'entreprise doit définir avec le salarié, avant son départ en formation hors temps de travail, la nature des engagements auxquels elle souscrit si l'intéressé suit la formation avec assiduité et satisfait aux évaluations. Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité dans un délai d'un an à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Ces engagements portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

Les actions de formation à mettre en œuvre sous ces 3 catégories doivent être classées suivant les besoins de l'entreprise et des salariés. Ce classement nécessite donc une réflexion préalable sur les postes occupés, l'évolution des emplois et des compétences dans l'entreprise. C'est donc dans ce cadre que la mise en place et le suivi d'un observatoire prospectif des métiers pour la branche prend toute son importance.

Article 21

Le financement de la formation

Toute entreprise, quel que soit son effectif, doit concourir au développement de la formation professionnelle tout au long de la vie en participant chaque année au financement d'actions de formation, en application du principe général posé à l'article L. 950-1 du Code du travail.

Les versements aux organismes collecteurs doivent être effectués avant le 1^{er} mars de l'année suivant celle au titre de laquelle la participation financière est due.

Pour les entreprises de 20 salariés et plus, la contribution financière minimale au titre de la formation continue est portée à 1,6 % de la masse salariale brute, s'agissant des salaires versés à compter du 1^{er} janvier 2004.

Pour les entreprises de 10 à 20 salariés, la contribution financière minimale au titre de la formation continue est portée à 1,05 % de la masse salariale brute, s'agissant des salaires versés à compter du 1^{er} janvier 2004.

Pour les entreprises de moins de 10 salariés, la contribution financière minimale au titre de la formation continue est portée successivement aux quotas suivants :

- 0,40 % de la masse salariale brute, s'agissant des salaires versés à compter du 1^{er} janvier 2004 ;
- puis, 0,55 % de la masse salariale, s'agissant des salaires versés à compter du 1^{er} janvier 2005.

Article 22

Le rôle de l'encadrement dans le développement de la formation professionnelle

Les parties signataires rappellent le rôle essentiel que doit jouer le personnel d'encadrement dans l'information, l'accompagnement et la formation des salariés de l'entreprise et dans l'élaboration de leurs projets professionnels.

Les entreprises sont invitées à favoriser la formation de l'encadrement à la conduite des entretiens professionnels, en particulier ceux ayant trait aux techniques d'entretien, à la connaissance des dispositifs de formation et à la détection des besoins de formation.

Article 23

Le tutorat

Les parties du présent accord considèrent que l'exercice du tutorat tel que défini à l'article D. 981-8 du code du travail doit être renforcé pour contribuer à la réussite des contrats et périodes de professionnalisation, et de manière plus générale, au développement de la transmission des compétences au sein de l'entreprise.

Les entreprises devront prendre en compte l'organisation de la charge de travail du tuteur et les actions de formation spécifiques dont ils peuvent bénéficier pour exercer leur mission.

Afin de favoriser la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle interne, l'entreprise porte une attention toute particulière au choix du tuteur. Il est choisi par l'employeur, sur la base du volontariat, parmi les salariés qualifiés de l'entreprise, en tenant compte de son niveau de qualification, de son expérience, de son emploi et de l'objectif de formation à atteindre. Dans les petites entreprises, le tuteur peut être l'employeur lui-même.

La fonction tutorale a pour objet :

- d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel, et de l'action de formation dont il est bénéficiaire ;
- de former sur le poste de travail les salariés de l'entreprise qui participent à des actions de formation, dans le cadre des contrats ou des périodes de professionnalisation ;
- de contribuer à la transmission des savoirs faire du Métier pour le salarié concerné, au travers d'actions de formation en situation professionnelle.

Il appartiendra à l'employeur d'accompagner l'incitation et la valorisation du tutorat sous des formes qu'il lui appartiendra de définir et dans la mesure du possible, de faciliter la disponibilité du tuteur dans ses missions d'accompagnement et de formation.

Article 24 **L'entretien professionnel**

Tout salarié ayant au moins 2 ans d'ancienneté bénéficie, tous les 2 ans d'un entretien professionnel réalisé par son manager. Celui-ci doit être formé à cet exercice.

Il en est de même à l'issue d'une action de formation qualifiante. La finalité de cet entretien est de permettre à chaque salarié de déterminer son projet professionnel en fonction des perspectives d'évolution dans l'entreprise.

Dans ses premiers travaux, la CPNE élaborera d'une matrice de support pour la tenue de l'entretien professionnel. Elle sera proposée aux entreprises de la branche en terme de recommandation.

Les entreprises de la branche verront à pouvoir faire un point périodiquement sur la mise en œuvre de ces entretiens et leur réalisation auprès de la représentation élue du personnel.

Article 25 **La VAE**

La VAE est la prise en compte des compétences acquises dans le cadre d'une activité professionnelle ou non, pour l'acquisition d'un diplôme de l'Éducation Nationale ou d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification professionnelle, enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles. La procédure de VAE peut s'effectuer dans le cadre :

- du plan de formation de l'entreprise
- d'un congé de validation des acquis de l'expérience pouvant être pris en charge par un CIF
- d'un DIF
- d'une période de professionnalisation
- ou à titre personnel par le salarié en dehors de son temps de travail

La procédure de VAE est ouverte à tout salarié sous réserve qu'il ait préalablement exercé une activité, professionnelle ou non, en rapport avec le titre ou le diplôme recherché pendant une durée d'au moins trois ans, continue ou non.

Le congé de validation des acquis de l'expérience permet à un salarié de préparer une validation des acquis de l'expérience et de se soumettre aux épreuves de validation.

Cette autorisation d'absence est ouverte à tout salarié, sans condition d'ancienneté, une fois par an. Elle est limitée à vingt quatre heures de temps de travail consécutives ou non.

Le salarié qui a bénéficié d'un congé de VAE doit attendre au moins un an avant de pouvoir faire une nouvelle demande dans le même entreprise.

Parce que tout salarié est en droit de faire valider les acquis de son expérience, notamment professionnelle, en vue de l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, les parties signataires du présent accord conviennent de mieux faire connaître les démarches de VAE et invitent les entreprises à accompagner leurs salariés dans cette démarche.

Article 26

Le bilan de compétences

Le bilan de compétence a pour objet de permettre aux salariés d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que les aptitudes leur permettant, éventuellement, d'évoluer dans une autre filière professionnelle. Ce bilan s'inscrit dans une démarche individuelle d'évaluation des compétences et de construction d'un projet professionnel.

Tout salarié ayant au moins cinq ans d'ancienneté dont douze mois dans son entreprise peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences financé par le dispositif du CIF. Cette possibilité est renouvelable tous les cinq ans.

Après quinze ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son quarante-cinquième anniversaire, tout salarié peut bénéficier, à son initiative et sous réserve d'une ancienneté d'un an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétence mis en œuvre en dehors ou pendant le temps de travail après acceptation de l'entreprise. Dans ce cas la prise en charge financière du bilan de compétences est assurée soit par le CIF, soit par le DIF, soit par le plan de formation.

Les parties signataires encouragent les entreprises de la branche à développer l'information des salariés sur le bilan de compétence ainsi que sur les prestataires labellisés.

Le nombre de bilan de compétence réalisés sera communiqué, chaque année, aux instances représentatives du personnel à l'occasion de la consultation obligatoire sur le plan de formation.

Article 27

Le passeport formation

Afin de favoriser sa mobilité interne ou externe et son parcours professionnel, chaque salarié peut répertorier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, acquises par le biais de la formation initiale ou continue, ou par ses expériences professionnelles et/ou extra professionnelles.

Dans cette perspective, chaque salarié peut, à son initiative, établir un passeport formation qui reste sa propriété et dont il garde la pleine responsabilité d'utilisation.

Le passeport formation recense notamment :

- les diplômes et les titres obtenus au cours du cursus de formation initiale ;
- les connaissances acquises lors des périodes de formation continue ;
- les expériences professionnelles acquises à l'occasion des périodes de stage ou de formation en entreprise ;
- les certifications à finalité professionnelle délivrées sous forme de diplôme, de titre ou de certificat de qualification, obtenus dans le cadre de la formation continue ou de la VAE ;
- la nature et la durée des actions de formation suivies au titre de la formation professionnelle, y compris celles suivies en période de suspension du contrat de travail.

Il peut également comporter des éléments issus d'expériences extraprofessionnelles (ex : activités associatives).

La CPNE peut formuler des recommandations sur les éléments pouvant figurer dans le passeport formation.

Article 28

Égalité entre hommes et femmes dans l'accès à la formation

Les parties signataires considèrent que l'accès des femmes à la formation professionnelle est un élément déterminant pour leur assurer une réelle égalité de traitement dans leur déroulement de carrière et dans l'évolution des qualifications.

Chapitre VII

Modalités d'application

Article 29

Dépôt et publicité

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires à la Direction Générale du Travail au service des relations et conditions de travail, conformément aux dispositions des articles L. 132-10 et R. 132-1 du Code du Travail.

Un exemplaire sera remis au Secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord au Ministère de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion Sociale dans les conditions fixées par les articles L. 133-8 et suivants du Code du travail.

Article 30 **Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 31 **Dénonciation, suivi et révision**

Conformément à l'article L. 934-2 du code du travail, les signataires du présent accord conviennent de se revoir à l'issue d'un délai de trois ans, afin de faire un point sur la mise en œuvre du présent accord.

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Le présent accord pourra être dénoncé en respectant un préavis de 3 mois et à défaut de la conclusion d'un nouvel accord, il cessera de produire ses effets après le délai d'un an à compter de la fin du préavis.

Article 32 **Valeur normative du présent accord**

Aucun accord d'entreprise ne pourra déroger aux clauses du présent accord de branche dans un sens moins favorable aux salariés.

Article 33 **Entrée en vigueur**

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur à partir du jour suivant le dépôt légal, conformément à l'article L. 132-10 du Code du travail.

Désignation de l'OPCA **Accord du 30 avril 2015**

[Étendu par arr. 2 nov. 2015, JO 18 nov., applicable à compter du 1^{er} janv. 2015]
(Annulé et remplacé par Accord du 30 novembre 2017)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FCVMM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

UNSA ;

FCE CFDT ;

FEDECHIMIE ;

CFE-CGC Chimie ;

CFTC CMTE.

Vu la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale;

Vu le décret n° 2014-1240 du 24 octobre 2014 relatif aux organismes paritaires agréés des mentionnés aux articles L. 6332-1, L. 6333-1 et L. 6333-2 du code du travail,

Vu l'accord du 26 février 2007 relatif à la formation professionnelle.

Article 1er

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la fabrication du verre à la main, semi-automatique et mixte du 3 novembre 1994, étendue par arrêté du 27 janvier 1998 (CCN 3281 IDCC 1821).

Article 2

Les organisations signataires du présent accord désignent OPCALIA en tant qu'organisme paritaire collecteur agréé de la branche, sous réserve de son agrément par l'État.

Article 3

Le présent accord se substitue à l'avenant n° 1 du 27 juillet 2011 à l'accord paritaire sur la formation professionnelle tout au long de la vie. Ses dispositions sont applicables à compter du 1^{er} janvier 2015.

Article 4

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment conformément aux dispositions légales. Un préavis de 3 mois devra être respecté. La dénonciation sera notifiée par son auteur aux autres parties signataires et donnera lieu à

dépôt conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Article 5

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès de la DGT et du greffe du conseil des prud'hommes dans les conditions légales en vigueur. Son extension sera demandée auprès de la Direction Générale du Travail par la partie la plus diligente.

Certificats de Qualification Professionnelle (CQP) Accord du 25 novembre 2016

[Étendu par arr. 21 mars 2017, JO 28 mars, applicable à compter de sa date de signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FCVMM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNTVC CGT ;

CMTE CFTC ;

Fédéchimie CGT FO ;

Fédération Chimie CFE CGC ;

FCE CFDT ;

Union Fédérale UNSA de l'Industrie et de la Construction.

Préambule

Les parties affirment leur volonté de promouvoir la formation professionnelle comme moyen de développement des compétences et d'évolution professionnelle des salariés. Ils reconnaissent l'importance de la certification et estiment que les CQP comme les CQPI apportent une réponse adaptée aux besoins des entreprises et de leurs salariés.

À ce titre, les parties souhaitent doter la branche de CQP répondant à des besoins identifiés par les entreprises et les salariés.

Dans un premier temps, elle a pris la décision d'adapter à ses besoins deux CQP Interbranches :

— Conducteur d'équipements industriels

— animateur d'équipe domaine industriel¹.

¹ Le titre d'emploi du salarié titulaire d'un CQPI animateur d'équipe peut être «chef d'équipe», «contremaître» etc. Le salarié détenteur du titre d'emploi «animateur d'équipe» ne possède pas automatiquement a contrario les compétences référencées dans le CQPI animateur d'équipe.

À l'avenir, des CQP ou d'autres CQPI pourront être mis en place pour répondre aux besoins des entreprises et des salariés de la branche.

Pour chacun, les partenaires sociaux valident : les référentiels d'activité et compétences, les critères d'évaluation ainsi que les outils de positionnement et d'évaluation.

Le processus de certification fait intervenir :

— Les organismes évaluateurs :

Ces organismes de formation sont habilités par la branche. Ils agissent en binômes avec les référents internes pour évaluer les candidats lors des phases de positionnement et d'évaluation finale.

Leurs missions principales sont de :

— former le référent interne (voir définition ci-dessous) au processus de certification,

— préparer et accompagner le salarié dans les phases de positionnement et d'évaluation, analyser les résultats du salarié en lien avec le référent interne,

— le cas échéant proposer un parcours de formation et assurer son suivi en lien avec le référent,

— préparer et présenter les dossiers des candidats au jury certificateur.

— Le référent interne

Chaque candidat est accompagné dans sa démarche par un référent interne. Il s'agit d'un salarié issu de la même entreprise que celle du candidat et doté d'une expérience dans le domaine d'activité ciblé par le CQP. Sauf exception, le référent interne est titulaire du CQP correspondant. Dans la mesure du possible, il n'a pas de lien hiérarchique avec le candidat. Si nécessaire une formation complémentaire peut être proposée au référent.

Ses missions principales sont :

-
- D'apporter à l'organisme évaluateur sa connaissance de l'entreprise (culture, contexte, organisation, métiers, procédures, techniques etc),
 - assurer la liaison avec l'organisme évaluateur et, le cas échéant, le formateur éventuel (si une formation complémentaire du salarié est préconisée).

Enfin, les parties conviennent de désigner dans le présent sous l'acronyme «CQP» aussi bien les Certificats de Qualification Professionnelle que les Certificats de Qualification Professionnelle Interbranches.

Article 1

Intérêt de la création de CQP

Les signataires soulignent l'intérêt des certificats de qualification professionnelle (CQP) au sein de la branche pour :

- maintenir les compétences clés dans les entreprises de la branche ;
- répondre aux besoins en qualification des entreprises et des salariés, besoins qui sont parfois non satisfaits par les diplômes, titres ou certificats existants ;
- développer les compétences et l'évolution socio-professionnelle des salariés (déroulement de carrière) ;
- sécuriser les parcours professionnels des salariés ;
- reconnaître et valoriser les acquis de l'expérience et de la formation professionnelle.

Article 2

Création, renouvellement et suppression des CQP

Article 2.1

Création des CQP et enregistrement au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)

Les CQP sont créés dans la branche sur l'initiative de la CPNE et visent à reconnaître l'acquisition et la maîtrise des compétences nécessaires à l'exercice du métier visé. À ce titre, les CQP établis par la CPNE doivent s'appuyer conformément à l'article L. 6314-2 du Code du travail :

- sur un référentiel d'activités qui permet d'analyser les situations de travail et d'en déduire les connaissances et les compétences nécessaires
- sur un référentiel de certification qui définit les modalités et les critères d'évaluation des acquis.

Afin de favoriser la reconnaissance du CQP au-delà de la branche, et ainsi d'élargir la communication et l'attractivité des certificats de branche professionnelle auprès d'un large public, tout CQP créé par la Branche devra être enregistré au RNCP, selon les conditions et procédures posées par la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP).

Les CQP reconnus par la branche seront inscrits sur la liste CPF de branche.

Article 2.2

Révision et suppression des CQP

Les CQP sont créés pour une durée indéterminée. Les parties réaffirment leur volonté de disposer d'un outil adapté et évolutif garant de son efficacité. À ce titre, la CPNE est saisie des demandes de révision ou de suppression des CQP existants notamment en cas d'inadéquation des CQP face aux évolutions des emplois, des diplômes ou des titres.

Il est entendu entre les parties qu'en cas de suppression d'un CQP, tous les dossiers entamés seront menés à leur terme (soit jusqu'au jury d'attribution). Le positionnement et la reconnaissance des CQP supprimés resteront acquis dans la grille des classifications.

Article 3

Accès à la certification CQP

Article 3.1

Égal accès des hommes et des femmes aux CQP

Les entreprises veillent à l'égal accès des femmes et des hommes aux CQP conformément aux principes mentionnés à l'accord de branche sur l'égalité professionnelle du 6 juillet 2012.

Chaque année, l'OPCA présente un bilan des certifications comprenant un indicateur relatif à la mixité entre les hommes et les femmes.

Article 3.2

Modalités d'accès à la certification CQP

Les CQP sont ouverts aux salariés des entreprises du verre à la main semi-automatique et mixte, aux salariés des entreprises relevant d'autres branches professionnelles, ainsi qu'aux demandeurs d'emploi.

Afin d'encourager le recours aux CQP, les parties ont défini deux modalités d'accès aux CQP :

— Accès par la voie définie par la branche

L'accès au CQP est possible pour tout salarié de la branche, selon les modalités d'évaluation des acquis déterminés par la CPNE de la branche. Il se fait suite à un positionnement puis une évaluation. Il peut donner lieu avant l'évaluation au suivi d'un parcours de formation.

— Accès par VAE

L'accès au CQP via la VAE est conditionné à une expérience de 3 ans dans un ou plusieurs emplois en rapport avec le CQP visé. Cet accès pourra être envisagé pour répondre à des enjeux de la Branche et suite à une période probatoire de 1 ans.

NB : Le processus de mise en œuvre d'accès par la VAE est long et complexe. Il conviendrait d'abord de recenser les demandes VAE des salariés ou autres publics, puis de se prononcer en fonction des flux constatés.

Le candidat devra déposer auprès de l'entreprise

— un dossier de recevabilité ;

— un dossier de description des compétences.

Article 3.3

Dispositifs mobilisables

Que ce soit à l'initiative du salarié ou de l'entreprise, l'accès au CQP peut se faire par toutes les voies prévues par la formation professionnelle continue (contrat de professionnalisation, période de professionnalisation, plan de formation, congé individuel de formation etc). Le salarié peut également décider de mobiliser son compte personnel de formation.

Article 4

Modalités d'attribution

Article 4.1

Composition du jury paritaire de branche

Les membres de la CPNE constituent le jury.

Par principe, le jury se réunit le même jour que la CPNE, soit avant, soit après. En cas de besoin, une réunion du jury peut être organisée en dehors d'une CPNE.

Dans ce cas, le temps nécessaire pour participer au jury est de plein droit payé et considéré comme temps de travail, et ce à échéance normale de paye, conformément aux dispositions de l'article 9 b) de la Convention collective nationale de la Fabrication du verre à la main, semi-automatique et mixte. Les frais de transports et de séjour seront également pris en charge conformément aux accords conventionnels.

Participe également au jury, le(s) Représentant(s) de l'organisme habilité ayant suivi la totalité de l'opération en entreprise. L'organisme habilité présente au jury l'opération, le profil du candidat, le déroulement des évaluations telles que définies par la CPNE lors de la création du CQP, le dossier du candidat et l'analyse qualitative des résultats.

Le Président du jury est de plein droit le Président en exercice de la CPNE. En son absence, le vice-président de la CPNE préside le jury.

Il est convenu que si le référent évaluateur du candidat est également membre du jury, il ne prend pas part aux délibérations du jury pour ce candidat.

Article 4.2

Délivrance des CQP

Le CQP est délivré par la CPNE, suite aux délibérations du jury. Pour ce faire le jury s'appuie sur le dossier du candidat composé des éléments d'évaluation des compétences acquises et mises en œuvre.

Au vu des documents fournis et des informations complémentaires apportées par l'organisme habilité, le jury examine les dossiers de chaque candidat et délibère sur l'attribution du CQP.

Le CQP est réputé acquis dès délibération favorable du jury.

La décision du jury est communiquée à l'intéressé par courrier AR par l'administrateur des CQP désigné par la branche ou à défaut par l'entreprise. Le certificat lui est remis soit par courrier soit en main propre.

Article 5

Reconnaissance des CQP

Article 5.1

Reconnaissance dans l'entreprise

Les certificats de qualification professionnelle ont pour objectif de certifier qu'une personne, notamment un salarié ou un demandeur d'emploi, détient un ensemble de savoir-faire et de compétences. Selon les dispositions de l'Accord National Interprofessionnel sur la formation professionnelle du 14 décembre 2013, il s'agit «d'un repère majeur participant à une amélioration du signalement des compétences et constituant des indicateurs de qualification et de capacités à occuper un emploi (...) qui concourent ainsi à la sécurisation des parcours et de l'évolution professionnels.

Comme toute démarche visant les mêmes objectifs, les entreprises sont ainsi encouragées à les promouvoir et à les valoriser auprès de leurs salariés.

Tout certificat de qualification professionnelle, associé à l'expérience et aux compétences requises par le métier exercé par son titulaire, permet de déterminer l'appartenance de l'emploi à un niveau :

— CQPI Conducteur d'équipements industriels : niveau IV.

— CQPI animateur d'équipe domaine industriel : niveau V.

Dans ce cadre, ainsi qu'à la double condition que le salarié ait obtenu le CQP et exerce effectivement l'emploi visé par le CQP au moment de l'obtention de celui-ci, le salarié a vocation à être positionné :

— CQPI Conducteur d'équipements industriels : coefficient 190.

— CQPI animateur d'équipe domaine industriel : coefficient 245.

Compte tenu de l'engagement personnel fourni par le salarié, le positionnement fait l'objet d'une appréciation individuelle lors d'un entretien avec l'employeur dans les meilleurs délais suivant l'obtention du CQP et au plus tard lors de l'entretien professionnel.

Une prime exceptionnelle d'un montant de 500 euros bruts est versée au salarié par l'entreprise lors de l'obtention du CQP. Son pourcentage d'augmentation est négocié lors des négociations annuelles obligatoires.

Le positionnement des autres CQP qui seraient ultérieurement mis en œuvre au sein de la branche ferait l'objet d'un avenant au présent accord.

Article 5.2

Reconnaissance interbranches (CQPI)

Tout salarié titulaire d'un CQPI peut faire valoir ses compétences au-delà de la seule branche qui lui a délivré. La liste complète des branches adhérentes est disponible auprès de l'OPCA.

À ce titre, le CQPI facilite les évolutions professionnelles des salariés.

Les salariés venant d'autres branches professionnelles et détenteurs de ces CQPI devront dès lors où ils travaillent dans une entreprise de la branche de la fabrication du verre à la main, semi-automatique et mixte, avoir la reconnaissance de ceux-ci, dans les conditions définies pour les salariés de la branche précitée.

Article 6

Gestion administrative et statistiques CQP

Les parties signataires confient la gestion administrative des CQP à l'OPCA de branche. À ce titre, l'OPCA est notamment en charge de :

— répondre aux demandes d'information des entreprises et des salariés sur les CQP ;

— répondre et envoyer les dossiers pour tous les candidats ;

— animer le réseau des organismes habilités évaluateurs ;

— organiser sur le plan administratif et logistique le jury paritaire visé à l'article 4 ;

— veiller, actualiser et mettre à jour les outils, guides et modes d'emplois des CQP ;

— attirer l'attention des entreprises sur le respect de la mixité et de l'égal accès des hommes et des femmes aux certifications CQP.

L'OPCA suit les statistiques liées aux CQP et les présente une fois par an en CPNE.

Lorsque les CQP sont mis en œuvre à l'initiative de l'employeur ou dans le cadre du compte personnel de formation, les frais des phases de positionnement, de formation éventuelle et d'évaluation peuvent être pris en charge par l'OPCA de Branche dans les conditions fixées par son conseil d'administration, dans le respect de la mixité.

Article 7

Révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Cet accord ne peut être révisé en tout ou partie qu'après un délai de prévenance de 3 mois.

La ou les parties envisageant la révision du présent accord devront notifier aux autres parties à la négociation collective dans la branche, par lettre recommandée avec accusé de réception, leur demande de révision. Cette demande devra être accompagnée éventuellement et si possible d'un nouveau projet.

Article 8

Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé conformément aux dispositions légales. Un préavis de trois mois devra être respecté. La dénonciation sera notifiée par son auteur aux organisations syndicales de salariés et patronales, représentatives au plan national dans la branche et donnera lieu à dépôt conformément aux dispositions légales. Des négociations devront alors s'engager dans les meilleurs délais.

Article 9

Durée de l'accord, dépôt, extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il ne peut être dérogé à une quelconque des dispositions du présent accord, dans un sens défavorable au salarié.

Il sera déposé en deux exemplaires auprès de la Direction Générale du Travail conformément aux dispositions légales et réglementaires. Un exemplaire sera remis au Secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires demanderont l'extension de présent accord, conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 suivants du Code du Travail.

Article 10

Date d'application

Cet accord s'applique à sa date de signature.

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Accord du 6 juillet 2012

[Étendu par arr. 7 juin 2013, JO 19 juin, applicable à compter du lendemain du jour de son dépôt]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des cristalleries verreries à la main et mixtes.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNTVC CGT ;

FCE CFDT ;

FEDE CHIMIE CGT-FO ;

CMTE CFTC ;

CFE-CGC.

Préambule

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la négociation collective de branche. Il concerne la mise en œuvre des dispositions de la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, venue renforcer la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 qui prévoient une pénalité financière pour les entreprises d'au moins 50 salariés non couvertes par un accord ou plan d'action concernant l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes. Il s'inscrit encore dans le prolongement de l'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004.

Il définit des orientations pour améliorer et garantir l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes dans la branche professionnelle du verre à la main, semi-automatique et mixte qui compte 60 % d'hommes et 40 % de femmes.

Il a pour champ d'application celui de la convention collective nationale de la verrerie à la main, semi automatique et mixte.

Il définit des orientations pour garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche professionnelle de la verrerie à la main, semi automatique et mixte.

Cet accord témoigne de l'engagement des signataires pour adopter une politique volontariste en matière d'égalité professionnelle au sein des entreprises de la branche professionnelle.

Les partenaires sociaux de la branche reconnaissent dans la mixité professionnelle, un facteur de complémentarité, de cohésion et progrès social, ainsi que d'efficacité économique.

Les signataires sont conscients que cet accord de branche n'aura d'efficacité que si tous les acteurs sont prêts à s'impliquer dans ce domaine.

La persistance d'éventuelles inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes résulte en grande partie encore de phénomènes culturels et sociaux (représentations socioculturelles, répartition dans les formations initiales, comportements et organisation des rythmes de vie qui dépassent le cadre du travail).

Les signataires considèrent qu'il est possible et nécessaire d'intervenir sur ces schémas culturels, économiques et sociaux qui ne sauraient constituer une fatalité. Les évolutions souhaitées doivent donc être portées à tous les niveaux.

Elles nécessiteront des mesures correctives de court terme et des actions sur la durée qui devront faire l'objet de négociations avec les partenaires sociaux dans chaque entreprise et dans la profession.

À cet égard, l'anticipation des départs en retraite et de l'évolution de la pyramide des âges, dans les années qui viennent, constitue une des opportunités d'améliorer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Dans cet esprit, les signataires ont démarré des travaux en cherchant à s'appuyer sur un rapport de branche sur l'égalité professionnelle hommes/femmes comme définit dans le I de cet accord. Ce rapport pourra être enrichi avec les nouvelles données et dispositions.

Cet état de la situation actuelle comprend des indicateurs qui ont permis de définir les premiers axes de progrès du présent accord.

Le présent accord précise en premier lieu les grands principes retenus au niveau de la branche pour favoriser une réelle dynamique en matière d'égalité professionnelle.

Il définit ensuite quatre orientations à prendre en compte pour les négociations d'entreprise :

— La rémunération effective : supprimer les inégalités, s'il y en a, de l'égalité entre les femmes et les hommes en matière de rémunération à métier, contrainte, expérience et compétences identiques,

— S'assurer de la mixité de l'emploi et du recrutement.

— Prendre en compte les conditions et le temps de travail pour réduire les facteurs d'inégalité d'évolution de carrière et mieux articuler activité professionnelle et exercice de la responsabilité familiale.

— Continuer de promouvoir la mixité et l'égalité d'accès à la formation professionnelle.

Chacune des entreprises de la branche s'engage à respecter les principes et les orientations retenues dans le présent accord.

Les entreprises de 50 salariés et plus, établissent un rapport annuel d'entreprise sur l'égalité professionnelle hommes / femmes, elles participent à l'élaboration du rapport de branche sur le sujet.

Elles s'engagent également à décliner les quatre orientations en actions concrètes dans leur négociation d'entreprise afin de corriger les éventuelles inégalités constatées à l'occasion de l'examen du rapport d'entreprise.

Le rapport annuel d'entreprise ou le bilan social sera transmis s'il y a lieu aux institutions représentatives du personnel pour information et consultation, afin de recueillir leurs avis sur les propositions de mesures complémentaires ou correctives à prendre pour garantir l'égalité professionnelle.

L'entrée en vigueur du présent accord de branche donnera lieu à une présentation dans les Comités d'Entreprise ou, à défaut, aux Délégués du Personnel et Représentants Syndicaux.

I). Principes pour garantir l'égalité professionnelle

Lorsque dans la convention collective, ses annexes et avenants ou accords de branche, un terme générique désigne comme ayant droit d'une garantie une personne de l'un ou l'autre des sexes, la disposition s'applique également indifféremment pour les deux sexes.

Seules exceptions à ce principe les garanties liées à la maternité et à l'éducation de jeunes enfants. En outre les mesures particulières de prévention et protections fixent des limites concernant des conditions et des charges de travail pour les femmes.

Les principes qui suivent doivent être considérés comme des points d'appui pour veiller au renforcement de la dynamique en matière d'égalité professionnelle. Ils seront intégrés dans les négociations à mener par les entreprises de la branche professionnelle et dans les actions qu'elles retiendront.

I-1)) Établissement du rapport de branche

Un rapport de branche sur la situation comparée des femmes et des hommes sera établi par la FCVMM et remis

à la Commission Nationale Pour l'Emploi. Il sera mis à jour annuellement.

Il retient les indicateurs suivants :

Par catégorie professionnelle, on entend :

- ouvriers/employé non qualifiés niveau 2
- ouvriers/employé qualifiés/agent technique d'exploitation niveau 3 et niveau 4
- Maître ouvrier/technicien AM niveau 5 et niveau 6,
- Cadres et Ingénieurs niveau 7 à 9.

1- Effectifs

- Répartition des effectifs par sexe, catégorie professionnelle et par type de contrat (CDI/CDD)
- Répartition des effectifs par sexe et catégorie professionnelle et ancienneté
- Pyramide des âges par sexe et catégorie professionnelle.

2- La rémunération

- Salaire mensuel de base moyen, et Salaire mensuel de base moyen + prime par sexe et coefficient hiérarchique professionnel

3- Le parcours professionnel

- Répartition des promotions par sexe et par catégorie professionnelle
- Répartition des embauches par catégorie professionnelle, sexe et type de contrat
- Répartition des départs par catégorie professionnelle, sexe

4- Formation

- Répartition des effectifs par sexe selon le nombre de formations, leurs natures et niveaux
- Répartition des heures de formation par sexe et catégorie professionnelle.

5- Temps de travail et conditions de travail

- Répartition des effectifs par sexe et durée du travail (temps complet/temps partiel)
- Répartition des effectifs par sexe, en travail de jour, de nuit et en travail posté (précisant la nature de celui-ci, exemples : posté continu 5 × 8, posté semi-continu 3 × 8, 2 × 8 en horaire de jour....)

6- Congés

- Répartition par sexe et par catégorie professionnelle selon le nombre et le type de congés supérieurs à 6 mois (congé parental, congé sabbatique, congé formation).

Pour établir ce rapport de branche chaque entreprise relevant du champ de la convention collective précitée, devra dès lors où le présent accord aura été étendu, communiquer dans les délais indiqués dans l'article 1-4 «suivi de l'accord», l'ensemble des informations prévues.

Ce rapport et son actualisation serviront de base à la fixation d'orientations au sein de la branche. Ce rapport pourra être enrichi avec de nouvelles données de la CPNE.

Il sera l'instrument de mesure des progrès réalisés au sein de la branche.

I-2)) Mixité des délégations

Au niveau de la branche, la mixité sera recherchée dans la CNPE, les groupes de travail paritaires et dans les commissions paritaires, tant du côté des groupements d'employeurs que des fédérations syndicales.

I-3)) Actions de sensibilisation

Compte tenu de la dimension du dossier égalité professionnelle, une communication adaptée sera engagée, pour diffuser notamment les bonnes pratiques et les évolutions constatées en la matière au sein des entreprises de la branche.

I-4)) Suivi de l'accord

Les entreprises devront avoir retournées à la chambre patronale les documents sur l'égalité professionnelle avant la fin du 1^{er} semestre de chaque année.

La CPNE se réunira ensuite chaque année au début du 2^e semestre afin de faire le point sur le suivi de l'accord.

II). Orientations

Les présentes dispositions concernent tous les salariés, quels que soient leurs statuts et nature de contrats.

Les signataires ont retenu quatre orientations qui devront guider les négociations d'entreprise.

II-1)) Garantir l'égalité en matière de rémunération et donner accès aux mêmes possibilités en matière

de parcours professionnel dans le but de supprimer les écarts entre les femmes et les hommes, à situation égale ou comparable.

- En matière de rémunération

Supprimer les inégalités en matière de rémunération, s'il y en a, et donner accès aux mêmes possibilités en matière de parcours professionnels.

La négociation annuelle obligatoire en entreprise et les négociations de branche sur les salaires auront pour objectif de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes à situation égale.

Les entreprises s'attacheront à proposer des actions correctives, afin de réduire les écarts constatés à partir de leur propre rapport annuel (bilan social) et rapport de branche sur les salaires communiquée lors des CPNE ainsi que dans le cadre des NAO.

À un ensemble comparable ou équivalent de compétences, de qualification, d'expériences, les salariés hommes ou femmes ont droit à une égalité de traitement en matière de salaire garanti.

- En matière de parcours professionnels

La mixité, élément de diversité, est un facteur d'enrichissement collectif et de cohésion, de progrès social et économique ; elle devra être favorisée dans les parcours professionnels, à tous les niveaux.

Une attention particulière sera portée par les entreprises :

— à l'identification des types d'emploi ou des filières fortement masculinisés ou fortement féminisés, afin de trouver les causes et de proposer des actions correctives pour permettre l'accès à tous les métiers tant pour les femmes que pour les hommes,

— pour faire reculer les préjugés à connotations sexistes, sur la tenue d'emplois, sur l'exercice de responsabilités à tous niveaux

— à l'accès des femmes aux équipes dirigeantes et aux postes à responsabilités.

II-2)) Renforcer la mixité de l'emploi par l'embauche

Le recrutement constitue un des leviers importants pour améliorer structurellement la mixité d'accès à tous les métiers et emplois et corriger les écarts. Il fera l'objet d'une attention particulière, en tenant compte des répartitions hommes femmes constatés dans les cursus de formation initiale.

Les entreprises inciteront les acteurs internes et externes à intégrer des objectifs d'égalité professionnelle dans le processus du recrutement en vue de favoriser la mixité.

II-3)) Prendre en compte les conditions et le temps de travail

Chaque année, les IRP sont consultées conformément au code du travail.

- Les congés de maternité ou d'adoption

Ils ne doivent en aucun cas constituer un handicap dans le déroulement de carrière. Il en est de même pour les congés parentaux, qu'ils soient à temps plein ou partiel, tant pour les hommes que les femmes.

La durée de ces congés de maternité, paternité ou adoption est prise en compte en totalité pour la détermination des droits liés à l'ancienneté.

À l'issue des congés de maternité et d'adoption, les salariés retrouveront leur précédent emploi, ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente, sur le même site.

Les périodes d'absence pour congés de maternité ou d'adoption sont sans incidence sur les droits à évolution de la rémunération des salariés et à leur déroulement de carrière.

Il sera proposé à chaque femme enceinte un entretien avant son départ en congé maternité afin d'anticiper et de préparer les meilleures conditions du retour à l'emploi (notamment en matière de formation). Les accords d'entreprise en préciseront les modalités.

- Les congés de paternité

Après la naissance de son enfant et dans un délai déterminé par décret, le père salarié bénéficie d'un congé de paternité de onze jours consécutifs ou de dix-huit jours consécutifs en cas de naissances multiples.

- Les congés parentaux de longue durée

Dans le cadre de ces congés, le maintien d'un lien avec l'entreprise sera privilégié afin de faciliter le retour à l'emploi tant pour les hommes que les femmes, par exemple : information sur les évolutions d'organisation, remise à niveau si nécessaire à l'issue du congé, accueil spécifique lors du retour. Les accords d'entreprise en préciseront les modalités.

- Le temps partiel

Le temps partiel choisi ne doit pas constituer un frein au déroulement de carrière.

Les entreprises s'engagent à examiner l'organisation du travail en tenant compte dès le départ de la diversité des temps travaillés, afin qu'ils ne soient pas source de discrimination.

- Les conditions de travail

Les entreprises s'engagent, en partenariat avec les CHSCT, à examiner les conditions de travail propres à certains métiers et emplois (conditions matérielles liées à l'environnement, à la charge de travail physique, au lieu de travail, aux locaux non adaptés à la mixité)

Elles chercheront, dans le sens de l'amélioration des conditions de travail, à créer des situations propres à éviter toute discrimination de recrutement, d'affectation, d'exercice professionnel.

II-4)) Développer la mixité et égalité d'accès à la formation professionnelle

La formation professionnelle constitue un des leviers importants pour limiter les inégalités et les signataires estiment que la formation initiale joue un rôle central dans la dynamique de mixité des métiers.

Aussi, les entreprises sont incitées, lors de l'élaboration de leur politique de formation, à se fixer des objectifs et des moyens pour réduire les éventuels écarts constatés.

Pour une intervention plus efficace, les commissions mixtes obligatoires emploi formation et égalité professionnelle ont pour but d'aider le comité d'entreprise ou d'établissement à exercer ses fonctions économiques et sociales. La commission mixte formation et égalité professionnelle est mise en place au niveau des Comités d'entreprise à partir de 50 salariés. Les membres du CE désignent les membres de la commission formation et un des membre du CE préside la commission.

Par ailleurs, l'accord de branche sur la formation professionnelle définit comme public prioritaire les salariés de retour de congé parental ou de congé de maternité.

- Formations classiques de courte durée

L'évolution des pratiques de formation, plus courtes et modulaires, doit contribuer à favoriser une participation plus importante et une meilleure mixité des stagiaires aux actions de formation.

- Formations professionnelles

Dans le cadre des négociations de branche et d'entreprise sur la formation professionnelle, les entreprises sont particulièrement incitée à :

- à la Création de Certificats de Qualification Professionnelle et à la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE).
- à la recherche de la mixité dans les jurys de formation qualifiante, pour les entreprises qui utilisent ces dispositifs
- faire prévaloir la diversité des représentations dans le choix des candidats dans le plan et les actions de formations de l'entreprise.
- privilégier si possible les actions de formation se déroulant pendant le temps de travail.
- mise en place de mesures d'accompagnement pour faciliter l'accès, la prise de fonctions d'encadrement, de responsabilité des hommes et des femmes, cela à tous les niveaux.
- à ce que l'évolution se fasse dans de bonnes conditions lorsqu'il s'agit de l'affectation d'une femme, dans un emploi habituellement tenu par des hommes, et réciproquement.

- Droit individuel à la formation (DIF)

Pour le calcul des droits ouverts au titre du droit individuel à la formation (DIF), la période d'absence du salarié pour un congé de maternité, paternité, d'adoption, ou de présence parentale est intégralement prise en compte.

III). Dispositions finales

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Au bout de 3 ans, les signataires établiront un bilan spécifique d'ensemble des progrès réalisés.

Le suivi de l'application de l'accord sera réalisé annuellement en CPNE.

Le présent accord sera annexé à la convention collective nationale de la Fabrication du Verre à la main, semi automatique et mixte.

Il ne peut être dérogé dans un sens défavorable aux salariés à l'une quelconque des dispositions de la convention collective précitée, ses annexes, ses avenants, donc aux dispositions du présent accord.

Il entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt légal.

L'accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité selon les dispositions législatives en vigueur.

Les parties conviennent de demander l'extension du présent accord aux ministres chargés de l'énergie et du travail, dans les conditions prévues à l'article R. 713-1 du code du travail.

Régime de prévoyance

Accord du 17 septembre 2019

[Étendu par arr. 18 déc. 2020, JO 24 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2020 pour les entreprises relevant du champ d'origine ante-fusion et applicable à compter du 1^{er} janv. 2022 pour l'ensemble des entreprises relevant du champ créé par l'accord de fusion-absorption du 30 juin 2017]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération du Cristal et du Verre.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNTVC CGT ;

Fédération CMTE-CFTC ;

Fédération CGT FO ;

Fédération Chimie CFE CGC ;

FCE CFDT.

Il est convenu ce qui suit

Préambule

Dans le cadre de l'amélioration de la couverture sociale collective et solidaire, le présent accord a pour but de renforcer les garanties collectives conventionnelles de prévoyance afin de permettre l'accès à une protection sociale renforcée à l'ensemble des salariés concernés.

Ce dispositif négocié avec les partenaires sociaux est assorti d'une recommandation auprès d'un organisme assureur qui sera habilité à recueillir les adhésions des entreprises de la Branche.

Ces garanties «décès et annexes» s'inscrivent dans la durée et visent des risques majeurs pour les salariés et leurs familles. Elles seront cofinancées entre les employeurs et les salariés et elles constituent le socle minimal dont bénéficie obligatoirement l'ensemble des salariés de la branche.

Ayant vocation à définir les garanties minimales du régime collectif obligatoire de prévoyance, dont doivent bénéficier tous les salariés définis précédemment relevant de la convention collective et ce quelle que soit la taille de leur entreprise, il ne prévoit aucune disposition spécifique en application de l'article L. 2232-10-1 du Code du travail concernant les entreprises de moins de cinquante salariés.

Article 1

Champ d'application de l'accord de Branche

La branche des professions regroupées du Cristal, du Verre et du Vitrail est issue de la fusion de 4 champs conventionnels le 1^{er} janvier 2018 en vertu d'un accord signé le 30 juin 2017 (IDCC 161, IDCC 1821, IDCC 1945, IDCC 2306).

À compter du 1^{er} janvier 2020 ce régime s'applique aux entreprises et salariés relevant du champ d'origine ante-fusion (IDCC 1821).

Ce n'est qu'au 1^{er} janvier 2022 que l'application obligatoire du régime conventionnel concernera l'ensemble du champ nouvellement créé.

Néanmoins il est laissé la possibilité aux entreprises issues des autres champs de l'accord de fusion du 30 juin 2017 (IDCC 161, IDCC 1945, IDCC 2306) d'y cotiser avant cette date sur la base du volontariat.

Article 2

Bénéficiaires de la couverture Prévoyance

Les bénéficiaires de la couverture Prévoyance conventionnelle sont les salariés ne relevant pas des articles 4 et 4bis de la Convention collective nationale du 14 mars 1947, inscrits aux effectifs des entreprises qui relèvent de la Convention collective visée à l'article 1 du présent accord et ce, quelle que soit la nature du contrat de travail et quelle que soit leur ancienneté.

Les garanties définies dans le présent accord constituent le socle minimal de prévoyance de la Branche.

Article 2-1

Suspensions de contrat de travail à l'initiative de l'employeur

Le bénéfice du régime de prévoyance conventionnelle est maintenu pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle ils bénéficient d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités

journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur. Sont visées toutes les périodes de suspension du contrat de travail et notamment celles liées à une maladie, une maternité, une paternité ou à un accident, dès lors qu'elles sont indemnisées.

Dans ce cas, les cotisations resteront dues pendant cette période dans les mêmes conditions que celles prévues pour les salariés dont le contrat n'est pas suspendu : salariés et employeurs devront obligatoirement continuer à acquitter leurs parts de cotisation.

Article 2-2 **Suspensions de contrat de travail à l'initiative du salarié**

L'assurance est maintenue aux membres du personnel bénéficiant d'un congé sans solde, congé parental d'éducation, congé sabbatique, congé pour création d'entreprise, congé individuel de formation, sous réserve qu'ils continuent à relever de la Sécurité Sociale et qu'ils en fassent la demande dans le mois précédant leur départ en congé.

Le salaire servant à l'assiette des cotisations et des prestations sera établi sur la base des 12 derniers mois de rémunération (éventuellement reconstitué) avant le début du congé ou de la suspension prolongée du contrat de travail en tenant compte des revalorisations salariales générale intervenues dans l'entreprise et pour le secteur professionnel et la catégorie de l'intéressé(e).

La cotisation sera alors en totalité à la charge des intéressés pendant toute la période dudit congé. L'employeur se chargera simplement du paiement de la cotisation auprès de l'organisme assureur.

Article 3 **Garanties du régime conventionnel de Prévoyance**

Les garanties conventionnelles de Prévoyance mises en place sont les suivantes :

Décès : capital décès, (garantie décès toute cause, garantie invalidité absolue et définitive garantie capital décès double effet, allocations obsèques).

Article 3-1 **Salaire de référence**

Assiette des cotisations

L'assiette des cotisations est le traitement brut annuel du salarié tel qu'il est déclaré à l'administration fiscale dans la limite des tranches 1 et 2 définies au paragraphe qui suit.

Assiette des prestations

Le salaire de référence servant au calcul des prestations est égal au salaire brut perçu au cours des douze mois civils précédant l'événement ouvrant droit à prestations, déclaré par l'entreprise adhérente à l'Administration Fiscale.

Il est limité aux tranches de salaire 1 et 2 définies comme suit :

- T1 : fraction au plus égale au salaire limité à un plafond annuel Sécurité Sociale ;
- T2 : fraction de salaire supérieure à un plafond annuel Sécurité Sociale et limitée à 4 plafonds annuels Sécurité Sociale.

Toutefois, la base des prestations est reconstituée, sur la base d'un temps complet, à partir des salaires correspondant aux mois civils de présence au sein de l'entreprise adhérente lorsque :

- la période d'assurance est inférieure à douze mois,
- le traitement a été réduit ou supprimé au cours de la période de référence, en cas de congés ou d'arrêt de travail pour maladie, accident, périodes de réadaptation, rééducations et formations suite à un accident du travail ou de trajet, maladie professionnelle ou inaptitude, maternité, d'adoption, paternité.

Revalorisation

Le salaire de référence du personnel encore inscrit aux effectifs fera l'objet d'une revalorisation selon la valeur du taux technique non-vie appliqué *par Malakoff Médéric Prévoyance (Termes exclus de l'extension par arr. 18 déc. 2020, JO 24 déc.)* au 31 décembre de l'année précédant le décès.

Article 3-2 **Garantie décès toutes causes**

En cas de décès du salarié, il est versé aux bénéficiaires un capital dont le montant est le suivant : 100 % du salaire de référence plus 25 % par personne à charge.

Un montant minimum a été prévu. Il s'élève à 20 000 euros.

Le niveau du montant minimum du capital prévu ci-avant pourra être revalorisé à l'occasion des négociations paritaires salariales qui s'y tiendront annuellement, *avec accord exprès de l'organisme assureur recommandé visé à*

l'article 7-2 du présent accord. (Termes exclus de l'extension par arr. 18 déc. 2020, JO 24 déc.).

Pour les participants travaillant à temps partiel, le montant minimum du capital est proratisé.

Les travailleurs ayant été occupés à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise voient leurs droits calculés proportionnellement aux périodes d'emploi accomplies selon l'une ou l'autre de ces modalités depuis leur entrée dans l'entreprise.

Article 3-3 **Garantie Capital Décès double effet**

Cette garantie s'applique en complément de la garantie Capital Décès décrite ci-dessus, en cas de décès du conjoint que le décès du conjoint soit simultané ou postérieur au décès du salarié, et alors qu'il reste des enfants à charge. Les bénéficiaires sont les enfants encore à charge du conjoint, dans la mesure où ils étaient déjà à la charge du salarié lors de son décès.

Cette garantie prévoit le versement d'un capital supplémentaire égal à 100 % du capital de celui versé au moment du décès du salarié. Ce capital est réparti par parts égales entre les enfants bénéficiaires.

La base de calcul de cette garantie est revalorisée entre les deux décès.

Cette garantie cesse pour l'ensemble des enfants en cas de résiliation du régime de Prévoyance entre le décès du salarié et celui du conjoint survivant. En cas de changement d'organisme assureur, des dispositions seront prises pour la continuité de la garantie.

Par décès simultané, il faut entendre le décès des deux conjoints au cours d'un même événement sans qu'il soit possible de déterminer l'ordre des décès.

Si un même événement occasionne à la fois le décès du salarié et celui d'une ou plusieurs personnes prises en compte dans le calcul du capital, sans qu'il soit possible de déterminer l'ordre des décès :

- pour le calcul du montant du capital en cas de décès, on considère que le salarié est décédé le premier ;
- pour le versement du capital en cas de décès, on considère que le salarié est décédé le dernier.

Article 3-4 **Garantie Invalidité Absolue et Définitive**

L'Invalidité Absolue et Définitive est assimilée au décès si l'état du salarié le conduit à remplir les conditions suivantes. L'Invalidité Absolue et Définitive doit :

- se produire au cours de la période d'assurance,
- donner lieu à reconnaissance par la Sécurité Sociale d'une invalidité de troisième catégorie en cours de période d'assurance ou d'une pension d'incapacité permanente de 100 % au titre de la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles ;
- l'obliger à recourir sa vie durant à l'aide d'une tierce personne pour accomplir les actes ordinaires de la vie ;
- en outre, il doit être dans l'incapacité d'exercer toute activité professionnelle lui procurant gain ou profit.

Afin que le salarié bénéficie du versement anticipé du capital décès toutes causes, son état d'Invalidité Absolue et Définitive doit être reconnu par l'organisme assureur.

Pour déterminer le montant du capital à verser, l'organisme assureur prend en compte la situation de famille à la date à laquelle elle reconnaît l'état d'Invalidité Absolue et Définitive.

Le capital est versé au salarié lui-même ou à son représentant légal.

Le versement du capital met fin à la garantie décès du salarié.

Article 3-5 **Définition des bénéficiaires**

Désignation type

En cas de décès d'un salarié, et dans la mesure où il n'a fait aucune désignation particulière, le capital est versé par priorité :

- à son conjoint non divorcé ou non séparé judiciairement,
- à défaut, à son partenaire avec lequel il était lié par un Pacte civil de solidarité,
- à défaut, par parts égales, à ses enfants vivants ou représentés, et à ceux de son conjoint s'il en avait la charge au moment du décès,
- à défaut, à ses parents, par parts égales, et en cas de décès de l'un d'eux, au survivant pour la totalité,
- à défaut à ses héritiers, selon la dévolution successorale.

Cependant, lorsque le bénéficiaire du capital n'est pas le représentant légal des enfants du salarié, les majorations

pour enfants seront versées à chacun des enfants ouvrant droit auxdites majorations et adressées à leurs représentants légaux.

Pour être bénéficiaire du capital décès, le concubin doit avoir fait l'objet d'une désignation particulière.

Désignation particulière

Le salarié peut désigner un ou plusieurs bénéficiaires de son choix à condition qu'une désignation particulière antérieure n'ait pas été acceptée par le(s) bénéficiaire(s) concerné(s).

Le salarié doit informer l'organisme de prévoyance de sa désignation particulière par écrit. Elle peut prendre la forme d'un acte sous seing privé ou d'un acte authentique.

Toutefois, en cas d'acceptation par le bénéficiaire de sa désignation, celle-ci devient irrévocable, sauf acceptation par ce même bénéficiaire de la substitution.

Lorsque l'organisme de prévoyance est informé du décès, elle avise le bénéficiaire si ses coordonnées ont été portées à sa connaissance lors de la désignation.

Article 3-6 Situation de famille

Conjoint

Il est l'époux ou l'épouse du salarié non divorcé ni séparé judiciairement.

Le partenaire lié par un pacs est assimilé au conjoint.

Le concubin (au sens de l'article 515-8 du Code Civil) est assimilé au conjoint, à condition que l'organisme de prévoyance en ait connaissance dans les trois mois suivant le décès. Le concubin doit prouver sa domiciliation à la même adresse que le salarié par la production notamment, d'une copie du dernier avis d'imposition. La situation de famille retenue est toujours celle constatée au jour du décès.

Dans un couple vivant en concubinage, le concubin ou la concubine doit être au regard de l'état civil, ainsi que le salarié décédé, libre de tout lien de mariage ou de contrat de Pacs.

Enfants à charge

Sont considérés comme à charge, les enfants du salarié et ceux de son conjoint, qu'ils soient légitimes, naturels, reconnus, adoptifs ou recueillis (les enfants recueillis sont définis ci-dessous).

Ils doivent, en outre, répondre aux conditions ci-dessous :

D'une part :

- être âgés de moins de 18 ans,
- être âgés de plus de 18 ans et de moins de 26 ans s'ils remplissent l'une des conditions suivantes :
 - être sous contrat d'apprentissage,
 - suivre des études secondaires ou supérieures, ou une formation en alternance,
 - quel que soit leur âge, s'ils perçoivent une des allocations pour adultes handicapés (Loi du 30 juin 1975), sous réserve que cette allocation leur ait été attribuée avant leur 21^{ème} anniversaire.

D'autre part :

- être fiscalement à la charge du salarié, c'est-à-dire être pris en compte pour l'application du quotient familial ou percevoir une pension alimentaire que le salarié déduit fiscalement de son revenu global.

Sont également considérés comme enfants à charge :

- les enfants qui naissent dans les trois cents jours suivant le sinistre, s'ils naissent viables,
- les enfants légitimes, naturels, reconnus, adoptés ou recueillis par le salarié même s'ils sont fiscalement à la charge de son partenaire lié avec lui par un pacte civil de solidarité ou de son concubin.
- Les enfants recueillis - dont ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint ou du concubin ou du partenaire lié par un Pacs - du salarié décédé sont ceux qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès du salarié et dont leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

Autres personnes à charge

Sont considérés comme à charge, les parents ou grands-parents vivant sous le toit d'un salarié et ne bénéficiant pas de ressources suffisantes pour entraîner le paiement d'impôts sur leur propre revenu et bénéficiaires de l'allocation de solidarité aux personnes âgées, à condition :

- que le salarié ait été autorisé par l'administration fiscale à déduire de son revenu global le montant de la pension versée à ses ascendants ;
- ou que ses ascendants donnent droit à une part supplémentaire dans le calcul du quotient familial.

3-7

Allocations d'obsèques

En cas de décès du salarié, du conjoint ou d'un enfant à charge, une allocation obsèques d'un montant égal à 100 % du Plafond Mensuel de Sécurité Sociale (PMSS), en vigueur au moment du décès, est versée.

Pour ouvrir droit à la garantie, le décès de la personne garantie, s'il s'agit d'un bénéficiaire autre que le salarié, doit intervenir avant son 65^{ème} anniversaire.

Les prestations sont réglées :

- à la personne qui a assumé la charge des frais d'obsèques de la personne décédée,
- à défaut, aux bénéficiaires du capital décès.

Si l'enfant à charge est âgé de moins de 12 ans, la prestation *indiquée aux dispositions particulières du contrat d'adhésion (Termes exclus de l'extension par arr. 18 déc. 2020, JO 24 déc.)* est limitée aux frais d'obsèques réellement engagés.

Si l'enfant est mort-né, les frais d'obsèques sont pris en charge dans les conditions qui précèdent.

Article 4

Taux de cotisation

La cotisation globale fixée en contrepartie des garanties fixées par le présent accord est répartie à hauteur de 55 % à la charge de l'employeur et à hauteur de 45 % à la charge du salarié.

Le taux global de cotisation est fixé et ventilé comme suit à compter de la date d'effet de l'accord jusqu'au 31 décembre 2022 :

- Cotisation au titre de la garantie Décès toutes causes / Double effet / IA : 0,23 % du salaire de référence défini à l'article 3-1 du présent accord ;
- Cotisation au titre de l'allocation obsèques : 0,05 % du salaire de référence défini à l'article 3-1 du présent accord.

Ces taux de cotisation sont maintenus 3 ans à compter de la date d'effet, à législation et réglementation constante. Les évolutions ultérieures seront décidées entre l'organisme de prévoyance et la commission paritaire de suivi définie à l'article 10, en fonction des résultats constatés sur le régime et feront l'objet d'un avenant au présent accord.

Article 5

Revalorisation des prestations

Outre les mécanismes ou niveau de revalorisations des prestations prévues ci avant, les prestations périodiques sont revalorisées en fonction de l'évolution de la valeur du point unifié AGIRC-ARRCO entre la date du sinistre et la date d'échéance trimestrielle de la prestation correspondante.

Toutefois cette évolution devra au préalable être entérinée par le Conseil d'Administration de l'organisme assureur qui pourra être amené à réduire ce taux d'évolution.

En cas de résiliation du régime de prévoyance ou d'une des garanties, pour quelque cause que ce soit, le service des rentes en cours se produit sur la base de la dernière valeur atteinte de la rente et sans revalorisation ultérieure à la date de résiliation.

Article 6

Portabilité

Conformément à l'article L. 911-8 du code de la Sécurité sociale, créé par la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la Sécurisation de l'Emploi, les salariés garantis collectivement, dans les conditions prévues à l'article L. 911-1, contre le risque décès, les risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité ou les risques d'incapacité de travail ou d'invalidité bénéficient du maintien à titre gratuit de cette couverture en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions suivantes :

- Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder douze mois ;
- Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;
- Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;
- Le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période ;

— L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours, de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article ;

— L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail mentionnée au premier alinéa.

Le présent article est applicable dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficient effectivement des garanties mentionnées au premier alinéa à la date de la cessation du contrat de travail.

Article 7

Organisme assureur - Recommandation

Article 7-1

Choix de l'organisme assureur

Les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord qui ne disposent pas, à la date d'effet du présent accord, d'un régime de Prévoyance couvrant à l'identique, risque par risque, ceux prévus à l'article 3 du présent accord, devront obligatoirement couvrir leur personnel au minimum pour les risques mentionnés dans le présent accord et pour les niveaux de garanties prévus.

Les partenaires sociaux souhaitent préserver la liberté de choix de l'employeur tout en permettant aux entreprises et aux salariés de bénéficier d'une couverture de prévoyance complémentaire répondant à leurs besoins et aux conditions tarifaires définies par les partenaires sociaux.

À l'issue d'une procédure transparente de mise en concurrence prévue par les dispositions légales et réglementaires, un organisme assureur est recommandé par les partenaires sociaux dans le but de proposer un contrat de branche aux entreprises.

Ces recommandations n'ont aucune valeur contraignante ou pénalisante pour les entreprises.

Afin de garantir aux salariés et à leurs enfants à charge une couverture optimale et d'assurer la meilleure efficacité possible du régime de branche, les partenaires sociaux s'engagent à procéder à un nouvel appel d'offres tous les 5 ans, sauf si le régime présente un déséquilibre financier marqué et/ou des prestations liées aux garanties non conformes au cahier des charges, nécessitant dès lors un appel d'offres anticipé.

Article 7-2

Recommandation

L'organisme assureur recommandé est le suivant :

Malakoff Médéric Humanis

21 rue Laffitte - 75009 Paris

Tél : 01 56 03 34 56

<https://malakoffmederic-humanis.com>

Institution de Prévoyance régie par le code de la Sécurité Sociale

Lorsqu'une entreprise entrant dans le champ d'application du régime conventionnel adhèrera auprès de Malakoff Médéric Prévoyance, les salariés en arrêt de travail à la date de mise en place du régime de prévoyance conventionnel bénéficieront des garanties définies par le présent accord conformément à la loi législative applicable (Loi Evin).

Article 7-3

(Exclu de l'extension par arr. 18 déc. 2020, JO 24 déc.) Garanties complémentaires optionnelles

Les entreprises qui voudraient disposer de garanties complémentaires à celles définies par le présent accord pourront les souscrire auprès de Malakoff Médéric Prévoyance ou de l'organisme de leur choix.

À ce titre, Malakoff Médéric Prévoyance met à disposition une garantie Rente éducation complémentaire optionnelle en cas de décès du salarié.

En effet en cas de décès du salarié, est prévu, à titre facultatif, le versement aux enfants à charge tels que définis à l'article 3-6 du présent accord d'une rente-éducation fixe évaluée à 10 % du salaire de référence visé à l'article 3-1.

La souscription à ces garanties complémentaires est soumise à questionnaire médical.

Ces garanties complémentaires éventuellement souscrites ne bénéficieront pas de la mutualisation des risques.

Article 8

Degré élevé de solidarité

Article 8-1

Garanties présentant un degré élevé de solidarité

Le présent accord a pour objet de renforcer un régime conventionnel de prévoyance au niveau de la branche unifiée du verre, cristal et vitrail.

La négociation a été menée avec la volonté d'instaurer un régime obligatoire, collectif et solidaire.

À ce titre, des garanties présentant un degré élevé de solidarité sont mises en place au bénéfice des salariés des entreprises relevant de la branche unifiée précitée.

Conformément aux dispositions de l'article R. 912-1 du code de la sécurité sociale, il est convenu que 2 % des cotisations annuelles acquittées au titre du régime de prévoyance sont affectés au financement du degré élevé de solidarité.

Cette part de financement est versée par chaque entreprise à l'organisme assureur qui assure sa couverture au titre du régime de prévoyance. En contrepartie, et conformément aux orientations arrêtées par les partenaires sociaux de la branche, le contrat d'assurance de l'entreprise prévoit la mise en œuvre :

- d'actions de prévention concernant les risques professionnels ou d'autres objectifs de la politique de santé ;
- de prestations d'action sociale, soit à titre individuel (attribution d'aides et de secours individuels aux salariés et leurs ayants droit, lorsque la situation matérielle des intéressés le justifie), soit à titre collectif (attribution d'aides aux salariés ou leurs ayants droit leur permettant de faire face à des situations pouvant entraîner une fragilité sociale).

En tout état de cause, les entreprises non adhérentes à l'Organisme assureur recommandé visé à l'article 7-2 devront permettre à leurs salariés de bénéficier d'une action sociale, à travers la mise en œuvre de mesures conformes aux garanties présentant un degré élevé de solidarité définies par une liste établie par la Commission Nationale Paritaire de Suivi.

Article 8-2

Gestion du fonds d'action sociale de la branche

Pour les entreprises ayant fait le choix de rejoindre l'organisme assureur recommandé visé à l'article 7-2 du présent accord, il est institué un fonds d'action sociale financé et géré de façon mutualisée par cet organisme recommandé.

Ce fonds d'action sociale est exclusivement dédié aux entreprises et aux salariés de la branche ayant adhéré au régime de branche auprès de l'organisme d'assurance recommandé. Les domaines d'intervention et actions menées dans le cadre de ce fonds d'action sociale, ainsi que les modalités de sa mise en œuvre, font l'objet d'un règlement spécifique.

Une situation du fonds social au 31 Décembre de chaque exercice est fournie.

Les aides sont accordées dans la limite des sommes collectées par l'organisme assureur et affectées au degré élevé de solidarité. Dans l'hypothèse d'une insuffisance du fonds social les demandes seront traitées prioritairement selon la date de réception du dossier complet.

(Exclu de l'extension par arr. 18 déc. 2020, JO 24 déc.) Le degré élevé de solidarité peut être résilié par l'une ou l'autre des parties au 31 décembre de chaque année.

(Exclu de l'extension par arr. 18 déc. 2020, JO 24 déc.) La résiliation doit se faire par courrier recommandé avec accusé réception et respecter un délai de préavis de 3 mois. Toutes les demandes déposées dans cet intervalle y compris celles qui n'auraient pas abouties avant ce délai seront prises en compte.

(Exclu de l'extension par arr. 18 déc. 2020, JO 24 déc.) La clôture effective du DES sera considérée comme définitive lorsque toutes les aides en cours avant la période de résiliation auront été traitées.

Article 9

Commission Paritaire de Suivi

Une commission paritaire de suivi du régime de prévoyance sera mise en place au cours de l'année suivant la signature du présent accord.

Elle sera chargée notamment de suivre la mise en place du régime de prévoyance, de contrôler son application, d'examiner les comptes de résultats et de veiller à son bon fonctionnement.

En plus des comptes détaillés de l'exercice clos, l'organisme assureur recommandé présentera régulièrement un bilan des adhésions au régime conventionnel et des éventuelles difficultés rencontrées dans la mise en place de ce régime de prévoyance.

La commission paritaire de suivi sera composée d'un représentant de chacune des organisations syndicales repré-

sentatives au niveau de la branche professionnelle du Cristal, du Verre et du Vitrail et d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs de cette branche. Cette commission de suivi se réunira au moins une fois par an.

Les entreprises relevant de la Convention Collective Nationale unifiée du Verre, du Cristal et du Vitrail de la Fabrication du verre à la main semi-automatique et mixte résultant de l'accord du 30 juin 2017 (IDCC 161, IDCC 1821, IDCC 1945, IDCC 2306) s'engagent à communiquer tous les éléments nécessaires à ladite commission pour, qu'en toute connaissance de cause, celle-ci puisse au mieux piloter le dispositif de prévoyance et l'améliorer.

Article 10 **Révision et Dénonciation**

Le présent accord fera l'objet d'un réexamen en cas d'évolutions des contraintes réglementaires ou législatives qui nécessiteraient l'adaptation d'une ou plusieurs de ses dispositions.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur avec un préavis de 6 mois. La dénonciation sera notifiée par son auteur aux autres parties signataires et donnera lieu à un dépôt conformément aux articles L. 2222-6 et L. 2261-9 du code du travail.

Article 11 **Durée et entrée en vigueur**

Le présent accord national est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions relatives au présent accord entreront en vigueur à partir du 1^{er} janvier 2020 aux entreprises et salariés relevant du champ d'origine ante-fusion (IDCC 1821).

Ce n'est qu'au 1^{er} janvier 2022 que l'application obligatoire du régime conventionnel concernera l'ensemble du champ créé par l'accord de fusion-absorption du 30 juin 2017, c'est-à-dire aux entreprises relevant précédemment des champs IDCC 161, 1945 et 2306 aujourd'hui dénoncés.

Article 12 **Dépôt et extension de l'accord**

Le présent accord national sera notifié à l'ensemble des Organisations Syndicales représentatives au niveau de la Branche et déposé, après expiration du délai d'opposition, à la Direction Générale de Travail et au Greffe du Conseil des Prud'hommes dans les conditions légales en vigueur.

Son extension sera demandée auprès de la Direction Générale du Travail par la partie la plus diligente.

Accord du 31 janvier 2025

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2025]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FCV.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

CFE CGC ;

CFDT.

Il est convenu ce qui suit

Préambule

Dans le cadre de l'amélioration de la couverture sociale collective et solidaire, le présent accord a pour but de renforcer les garanties collectives conventionnelles de prévoyance afin de permettre l'accès à une protection sociale renforcée à l'ensemble des salariés concernés.

Ce dispositif négocié avec les partenaires sociaux est assorti d'une recommandation auprès d'un organisme assureur qui sera habilité à recueillir les adhésions des entreprises de la Branche.

Ces garanties «décès et annexes» s'inscrivent dans la durée et visent des risques majeurs pour les salariés et leurs familles. Elles seront cofinancées entre les employeurs et les salariés et elles constituent le socle minimal dont bénéficie obligatoirement l'ensemble des salariés de la branche.

Ayant vocation à définir les garanties minimales du régime collectif obligatoire de prévoyance, dont doivent bénéficier tous les salariés définis précédemment relevant de la convention collective et ce quelle que soit la taille de leur entreprise, il ne prévoit aucune disposition spécifique en application de l'article L. 2232-10-1 du Code du tra-

vail concernant les entreprises de moins de cinquante salariés.

Article 1 **Champ d'application de l'accord de Branche**

Le champ d'application professionnel du présent accord est celui de la convention collective nationale IDCC 1821.

Article 2 **Bénéficiaires de la couverture Prévoyance**

Les bénéficiaires de la couverture prévoyance conventionnelle sont les salariés ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, inscrits aux effectifs des entreprises qui relèvent de la convention collective visée à l'article 1^{er} du présent accord et ce, quelle que soit la nature du contrat de travail et quelle que soit leur ancienneté.

Les entreprises relevant du champ d'application du présent accord ont la faculté de faire bénéficier à certains salariés non-cadre dont l'emploi est classé aux niveaux V échelon B au niveau VI échelon d, coefficients supérieurs à 220 d'un régime de prévoyance à destination des salariés cadres (sous réserve de l'agrément de l'accord du 19 septembre 2024 relatif aux salariés pouvant être intégrés aux régimes de protection sociale complémentaire des cadres, par la commission paritaire rattachée à l'association pour l'emploi des cadres - APEC).

Lorsqu'une entreprise fait usage de cette faculté, les salariés susmentionnés ne bénéficient pas du présent régime de prévoyance non-cadres. Cette faculté suppose pour l'entreprise, la formalisation d'un acte de mise en place précisant ce choix.

Les garanties définies dans le présent accord constituent le socle minimal de prévoyance de la branche.

Article 2-1 **Suspensions de contrat de travail indemnisées**

Le bénéfice du régime de prévoyance conventionnelle est maintenu pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle ils bénéficient :

- d'un maintien de salaire, total ou partiel,
- d'indemnités journalières (d'invalidité ou d'incapacité) versées par le régime obligatoire d'assurance maladie,
- d'indemnités journalières complémentaires (d'invalidité ou d'incapacité) financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par ce dernier ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers (notamment en cas de maladie ou d'accident, d'origine professionnelle ou non professionnelle),
- d'un revenu de remplacement versé par l'employeur, au titre notamment d'une mise en activité partielle ou en activité partielle de longue durée ou encore en cas de congés rémunérés (par exemple : reclassement, mobilité...)

Sont, notamment, visées les périodes de suspension du contrat de travail liées à une maladie, une maternité, une paternité ou à un accident, dès lors qu'elles sont indemnisées.

Dans ce cas, les cotisations resteront dues pendant cette période dans les mêmes conditions que celles prévues pour les salariés dont le contrat n'est pas suspendu : salariés et employeurs devront obligatoirement continuer à acquitter leurs parts de cotisation.»

Article 2-2 **Suspensions de contrat de travail à l'initiative du salarié**

L'assurance est maintenue aux membres du personnel bénéficiant d'un congé sans solde, congé parental d'éducation, congé sabbatique, congé pour création d'entreprise, congé individuel de formation, sous réserve qu'ils continuent à relever de la Sécurité Sociale et qu'ils en fassent la demande dans le mois précédant leur départ en congé.

Le salaire servant à l'assiette des cotisations et des prestations sera établi sur la base des 12 derniers mois de rémunération (éventuellement reconstitué) avant le début du congé ou de la suspension prolongée du contrat de travail en tenant compte des revalorisations salariales générale intervenues dans l'entreprise et pour le secteur professionnel et la catégorie de l'intéressé(e).

La cotisation sera alors en totalité à la charge des intéressés pendant toute la période dudit congé. L'employeur se chargera simplement du paiement de la cotisation auprès de l'organisme assureur.

Article 3 **Garanties du régime conventionnel de Prévoyance**

Les garanties conventionnelles de Prévoyance mises en place sont les suivantes :

Décès : capital décès, (garantie décès toute cause, garantie invalidité absolue et définitive garantie capital décès double effet, allocations obsèques).

Article 3-1 **Salaire de référence**

Assiette des cotisations

L'assiette des cotisations est le traitement brut annuel du salarié tel qu'il est déclaré à l'administration fiscale dans la limite des tranches 1 et 2 définies au paragraphe qui suit.

Assiette des prestations

Le salaire de référence servant au calcul des prestations est égal au salaire brut perçu au cours des douze mois civils précédant l'événement ouvrant droit à prestations, déclaré par l'entreprise adhérente à l'Administration Fiscale.

Il est limité aux tranches de salaire 1 et 2 définies comme suit :

- T1 : fraction au plus égale au salaire limité à un plafond annuel Sécurité Sociale ;*
- T2 : fraction de salaire supérieure à un plafond annuel Sécurité Sociale et limitée à 4 plafonds annuels Sécurité Sociale.*

Toutefois, la base des prestations est reconstituée, sur la base d'un temps complet, à partir des salaires correspondant aux mois civils de présence au sein de l'entreprise adhérente lorsque :

- la période d'assurance est inférieure à douze mois,*
- le traitement a été réduit ou supprimé au cours de la période de référence, en cas de congés ou d'arrêt de travail pour maladie, accident, périodes de réadaptation, rééducations et formations suite à un accident du travail ou de trajet, maladie professionnelle ou inaptitude, maternité, d'adoption, paternité.*

Revalorisation

Le salaire de référence du personnel encore inscrit aux effectifs fera l'objet d'une revalorisation équivalente à celle appliquée aux prestations en conformité avec les conditions générales.

Article 3-2 **Garantie décès toutes causes**

En cas de décès du salarié, il est versé aux bénéficiaires un capital dont le montant est le suivant : 100 % du salaire de référence plus 25 % par personne à charge.

Un montant minimum a été prévu. Il s'élève à 20 000 euros.

Le niveau du montant minimum du capital prévu ci-avant pourra être revalorisé à l'occasion des négociations paritaires salariales qui s'y tiendront annuellement, avec accord exprès de l'organisme assureur recommandé visé à l'article 7-2 du présent accord.

Pour les participants travaillant à temps partiel, le montant minimum du capital est proratisé.

Les travailleurs ayant été occupés à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise voient leurs droits calculés proportionnellement aux périodes d'emploi accomplies selon l'une ou l'autre de ces modalités depuis leur entrée dans l'entreprise.

Article 3-3 **Garantie Capital Décès double effet**

Cette garantie s'applique en complément de la garantie Capital Décès décrite ci-dessus, en cas de décès du conjoint que le décès du conjoint soit simultané ou postérieur au décès du salarié, et alors qu'il reste des enfants à charge.

Les bénéficiaires sont les enfants encore à charge du conjoint, dans la mesure où ils étaient déjà à la charge du salarié lors de son décès.

Cette garantie prévoit le versement d'un capital supplémentaire égal à 100 % du capital de celui versé au moment du décès du salarié. Ce capital est réparti par parts égales entre les enfants bénéficiaires.

La base de calcul de cette garantie est revalorisée entre les deux décès.

Cette garantie cesse pour l'ensemble des enfants en cas de résiliation du régime de Prévoyance entre le décès du salarié et celui du conjoint survivant.

Par décès simultané, il faut entendre le décès des deux conjoints au cours d'un même événement sans qu'il soit possible de déterminer l'ordre des décès.

Si un même événement occasionne à la fois le décès du salarié et celui d'une ou plusieurs personnes prises en compte dans le calcul du capital, sans qu'il soit possible de déterminer l'ordre des décès :

- pour le calcul du montant du capital en cas de décès, on considère que le salarié est décédé le premier ;*
- pour le versement du capital en cas de décès, on considère que le salarié est décédé le dernier.*

Est considéré comme postérieur, le décès du conjoint qui survient dans l'année qui suit le décès du salarié.

Article 3-4

Garantie Invalidité Absolue et Définitive

L'Invalidité Absolue et Définitive est assimilée au décès si l'état du salarié le conduit à remplir les conditions suivantes. L'Invalidité Absolue et Définitive doit :

- se produire au cours de la période d'assurance,*
- donner lieu à reconnaissance par la Sécurité Sociale d'une invalidité de troisième catégorie en cours de période d'assurance ou d'une pension d'incapacité permanente de 100 % au titre de la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles ;*
- l'obliger à recourir sa vie durant à l'aide d'une tierce personne pour accomplir les actes ordinaires de la vie ;*
- en outre, il doit être dans l'incapacité d'exercer toute activité professionnelle lui procurant gain ou profit.*

Afin que le salarié bénéficie du versement anticipé du capital décès toutes causes, son état d'Invalidité Absolue et Définitive doit être reconnu par l'organisme assureur.

Pour déterminer le montant du capital à verser, l'organisme assureur prend en compte la situation de famille à la date à laquelle elle reconnaît l'état d'Invalidité Absolue et Définitive.

Le capital est versé au salarié lui-même ou à son représentant légal.

Le versement du capital met fin à la garantie décès du salarié.

Article 3-5

Définition des bénéficiaires

Désignation type

En cas de décès d'un salarié, et dans la mesure où il n'a fait aucune désignation particulière, le capital est versé par priorité :

- à son conjoint non divorcé ou non séparé judiciairement,*
- à défaut, à son partenaire avec lequel il était lié par un Pacte civil de solidarité,*
- à défaut, par parts égales, à ses enfants vivants ou représentés, et à ceux de son conjoint s'il en avait la charge au moment du décès,*
- à défaut, à ses parents, par parts égales, et en cas de décès de l'un d'eux, au survivant pour la totalité,*
- à défaut à ses héritiers, selon la dévolution successorale.*

Cependant, lorsque le bénéficiaire du capital n'est pas le représentant légal des enfants du salarié, les majorations pour enfants seront versées à chacun des enfants ouvrant droit auxdites majorations et adressées à leurs représentants légaux.

Pour être bénéficiaire du capital décès, le concubin doit avoir fait l'objet d'une désignation particulière.

Désignation particulière

Le salarié peut désigner un ou plusieurs bénéficiaires de son choix à condition qu'une désignation particulière antérieure n'ait pas été acceptée par le(s) bénéficiaire(s) concerné(s).

Le salarié doit informer l'organisme de prévoyance de sa désignation particulière par écrit. Elle peut prendre la forme d'un acte sous seing privé ou d'un acte authentique.

Toutefois, en cas d'acceptation par le bénéficiaire de sa désignation, celle-ci devient irrévocable, sauf acceptation par ce même bénéficiaire de la substitution.

Lorsque l'organisme de prévoyance est informé du décès, elle avise le bénéficiaire si ses coordonnées ont été portées à sa connaissance lors de la désignation.

Article 3-6

Situation de famille Conjoint

Conjoint

Il est l'époux ou l'épouse du salarié non divorcé ni séparé judiciairement.

Le partenaire lié par un pacs est assimilé au conjoint.

Le concubin (au sens de l'article 515-8 du Code Civil) est assimilé au conjoint, à condition que l'organisme de prévoyance en ait connaissance dans les trois mois suivant le décès. Le concubin doit prouver sa domiciliation à la même adresse que le salarié par la production notamment, d'une copie du dernier avis d'imposition. La situation de famille retenue est toujours celle constatée au jour du décès.

Dans un couple vivant en concubinage, le concubin ou la concubine doit être au regard de l'état civil, ainsi que le salarié décédé, libre de tout lien de mariage ou de contrat de Pacs.

Enfants à charge

Sont considérés comme à charge, les enfants du salarié et ceux de son conjoint, qu'ils soient légitimes, naturels, reconnus, adoptifs ou recueillis (les enfants recueillis sont définis ci-dessous).

Ils doivent, en outre, répondre aux conditions ci-dessous :

D'une part :

- être âgés de moins de 18 ans,*
- être âgés de plus de 18 ans et de moins de 26 ans s'ils remplissent l'une des conditions suivantes :*
- être sous contrat d'apprentissage,*
- suivre des études secondaires ou supérieures, ou une formation en alternance,*
- quel que soit leur âge, s'ils perçoivent une des allocations pour adultes handicapés (Loi du 30 juin 1975), sous réserve que cette allocation leur ait été attribuée avant leur 21^{ème} anniversaire.*

D'autre part :

- être fiscalement à la charge du salarié, c'est-à-dire être pris en compte pour l'application du quotient familial ou percevoir une pension alimentaire que le salarié déduit fiscalement de son revenu global.*

Sont également considérés comme enfants à charge :

- les enfants qui naissent dans les trois cents jours suivant le sinistre, s'ils naissent viables,*
- les enfants légitimes, naturels, reconnus, adoptés ou recueillis par le salarié même s'ils sont fiscalement à la charge de son partenaire lié avec lui par un pacte civil de solidarité ou de son concubin.*
- Les enfants recueillis - dont ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint ou du concubin ou du partenaire lié par un Pacs - du salarié décédé sont ceux qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès du salarié et dont leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.*

Autres personnes à charge

Sont considérés comme à charge, les parents ou grands-parents vivant sous le toit d'un salarié et ne bénéficiant pas de ressources suffisantes pour entraîner le paiement d'impôts sur leur propre revenu et bénéficiaires de l'allocation de solidarité aux personnes âgées, à condition :

- que le salarié ait été autorisé par l'administration fiscale à déduire de son revenu global le montant de la pension versée à ses ascendants ;*
- ou que ses ascendants donnent droit à une part supplémentaire dans le calcul du quotient familial.*

Article 3-7 **Allocations d'obsèques**

En cas de décès du salarié, du conjoint ou d'un enfant à charge, une allocation obsèques d'un montant égal à 100 % du Plafond Mensuel de Sécurité Sociale (PMSS), en vigueur au moment du décès, est versée.

Les prestations sont réglées :

- à la personne qui a assumé la charge des frais d'obsèques de la personne décédée,*
- à défaut, aux bénéficiaires du capital décès,*
- et en tout état de cause dans la limite des frais réellement engagés.*

Si l'enfant est mort-né, les frais d'obsèques sont pris en charge dans les conditions qui précèdent.

Article 4 **Taux de cotisation**

La cotisation globale fixée en contrepartie des garanties fixées par le présent accord est répartie à hauteur de 55 % à la charge de l'employeur et à hauteur de 45 % à la charge du salarié.

Le taux global de cotisation est fixé et ventilé comme suit à compter de la date d'effet de l'accord jusqu'au :

- Cotisation au titre de la garantie Décès toutes causes/ Double effet / IA :*

0,23 % du salaire de référence défini à l'article 3-1 du présent accord ;

- Cotisation au titre de l'allocation obsèques :*

0,05 % du salaire de référence défini à l'article 3-1 du présent accord.

Ces taux de cotisation sont maintenus 3 ans à compter de la date d'effet, à législation et réglementation constante, jusqu'au 31 décembre 2027. Les évolutions ultérieures seront décidées entre l'organisme de prévoyance et la commission paritaire de suivi définie à l'article 10, en fonction des résultats constatés sur le régime et feront l'objet d'un avenant au présent accord.

Article 5

Revalorisation des prestations

Les prestations périodiques sont revalorisées annuellement par l'assureur.

En cas de changement d'assureur et conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, il appartient à toute entreprise d'organiser la poursuite de la revalorisation future des prestations en espèces résultant du décès, ainsi que la portabilité des droits visés à l'article 6 pour tous les anciens salariés de l'entreprise qui bénéficient de la portabilité à la date d'effet de la résiliation.

Article 6

Portabilité

Conformément à l'article L. 911-8 du code de la Sécurité sociale, créé par la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la Sécurisation de l'Emploi, les salariés garantis collectivement, dans les conditions prévues à l'article L. 911-1, contre le risque décès, les risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité ou les risques d'incapacité de travail ou d'invalidité bénéficient du maintien à titre gratuit de cette couverture en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions suivantes :

— Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder douze mois ;

— Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;

— Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;

— Le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période ;

— L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article ;

— L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail mentionnée au premier alinéa.

Le présent article est applicable dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficient effectivement des garanties mentionnées au premier alinéa à la date de la cessation du contrat de travail.

Article 7

Organisme assureur - Recommandation

Article 7-1

Choix de l'organisme assureur

Les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord qui ne disposent pas, à la date d'effet du présent accord, d'un régime de Prévoyance couvrant à l'identique, risque par risque, ceux prévus à l'article 3 du présent accord, devront obligatoirement couvrir leur personnel au minimum pour les risques mentionnés dans le présent accord et pour les niveaux de garanties prévus.

Les partenaires sociaux souhaitent préserver la liberté de choix de l'employeur tout en permettant aux entreprises et aux salariés de bénéficier d'une couverture de prévoyance complémentaire répondant à leurs besoins et aux conditions tarifaires définies par les partenaires sociaux.

À l'issue d'une procédure transparente de mise en concurrence prévue par les dispositions légales et réglementaires, un organisme assureur est recommandé par les partenaires sociaux dans le but de proposer un contrat de branche aux entreprises.

Ces recommandations n'ont aucune valeur contraignante ou pénalisante pour les entreprises.

Afin de garantir aux salariés et à leurs enfants à charge une couverture optimale et d'assurer la meilleure efficacité possible du régime de branche, les partenaires sociaux s'engagent à procéder à un nouvel appel d'offres tous les 5 ans, sauf si le régime présente un déséquilibre financier marqué et/ou des prestations liées aux garanties non conformes au cahier des charges, nécessitant dès lors un appel d'offres anticipé.

Article 7-2

Recommandation

L'organisme assureur recommandé est le suivant : l'APGIS, Institution de prévoyance régie par les articles L. 931-1 et suivants du Code de la sécurité sociale, située 12 rue Massue, 94684 Vincennes.

Article 7-3

Garanties complémentaires optionnelles

Les entreprises adhérentes au régime conventionnel peuvent faire bénéficier leurs salariés à titre obligatoire moyennant le paiement d'une cotisation supplémentaire, d'une garantie rente éducation assurée par l'OCIRP.

Cette garantie rente éducation complémentaire prévoit en cas de décès du salarié, le versement aux enfants à charge tels que définis ci-après d'une rente éducation fixe évaluée à 10 % du salaire de référence visé à l'article 3.1.

Ces garanties complémentaires éventuellement souscrites ne bénéficieront pas de la mutualisation des risques.

Sont considérés comme enfants à charge à la date de l'événement ouvrant droit à prestations, les enfants de l'assuré, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs reconnus :

- *jusqu'à leur 18^{ème} anniversaire, sans condition,*
- *jusqu'à leur 26^{ème} anniversaire sous la condition soit :*
 - m de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ;*
 - m d'être en apprentissage ;*
 - m de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant d'une part des enseignements généraux professionnels ou technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation, et d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;*
 - m d'être préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré inscrits auprès du Pôle emploi comme demandeurs d'emploi ou stagiaires de la formation professionnelle ;*
 - m d'être employé dans un ESAT (établissement et service d'aide par le travail) ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés.*

Par assimilation, sont considérés à charge, s'ils remplissent les conditions indiquées ci-dessus, et indépendamment de la position fiscale :

- *les enfants à naître, et nés viables,*
- *et les enfants recueillis - c'est-à-dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint ou du (de la) concubin(e) ou du partenaire lié par un Pacs - du salarié décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.*

Article 8

Degré élevé de solidarité

Article 8-1

Garanties présentant un degré élevé de solidarité

Le présent accord a pour objet de renforcer un régime conventionnel de prévoyance au niveau de la branche unifiée du verre, cristal et vitrail.

La négociation a été menée avec la volonté d'instaurer un régime obligatoire, collectif et solidaire.

À ce titre, des garanties présentant un degré élevé de solidarité sont mises en place au bénéfice des salariés des entreprises relevant de la branche unifiée précitée.

Conformément aux dispositions de l'article R. 912-1 du code de la sécurité sociale, il est convenu que 2 % des cotisations annuelles acquittées au titre du régime de prévoyance sont affectés au financement du degré élevé de solidarité.

Cette part de financement est versée par chaque entreprise à l'organisme assureur qui assure sa couverture au titre du régime de prévoyance. En contrepartie, et conformément aux orientations arrêtées par les partenaires sociaux de la branche, le contrat d'assurance de l'entreprise prévoit la mise en œuvre :

- d'actions de prévention concernant les risques professionnels ou d'autres objectifs de la politique de santé ;*
- de prestations d'action sociale, soit à titre individuel (attribution d'aides et de secours individuels aux salariés et leurs ayants droit, lorsque la situation matérielle des intéressés le justifie), soit à titre collectif (attribution d'aides aux salariés ou leurs ayants droit leur permettant de faire face à des situations pouvant entraîner une fragilité sociale).*

En tout état de cause, les entreprises non adhérentes à l'Organisme assureur recommandé visé à l'article 7-2 devront permettre à leurs salariés de bénéficier d'une action sociale, à travers la mise en œuvre de mesures conformes aux garanties présentant un degré élevé de solidarité définies par une liste établie par la Commission Nationale Paritaire de Suivi.

Article 8-2

Gestion du fonds d'action sociale de la branche

Pour les entreprises ayant fait le choix de rejoindre l'organisme assureur recommandé visé à l'article 7-2 du présent accord, il est institué un fonds d'action sociale financé et géré de façon mutualisée par cet organisme recommandé. Ce fonds d'action sociale est exclusivement dédié aux entreprises et aux salariés de la branche ayant adhéré au régime de branche auprès de l'organisme d'assurance recommandé. Les domaines d'intervention et actions menées dans le cadre de ce fonds d'action sociale, ainsi que les modalités de sa mise en œuvre, font l'objet d'un règlement spécifique.

Une situation du fonds social au 31 Décembre de chaque exercice est fournie.

Les aides sont accordées dans la limite des sommes collectées par l'organisme assureur et affectées au degré élevé de solidarité. Dans l'hypothèse d'une insuffisance du fonds social les demandes seront traitées prioritairement selon la date de réception du dossier complet.

Le degré élevé de solidarité peut être résilié par l'une ou l'autre des parties au 31 décembre de chaque année.

La résiliation doit se faire par courrier recommandé avec accusé réception et respecter un délai de préavis de 3 mois. Toutes les demandes déposées dans cet intervalle y compris celles qui n'auraient pas abouties avant ce délai seront prises en compte.

La clôture effective du DES sera considérée comme définitive lorsque toutes les aides en cours avant la période de résiliation auront été traitées.

Article 9

Entreprises de moins de 50 salariés

Les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir pour les entreprises de moins de cinquante salariés des dispositions spécifiques types telles que prévues à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Article 10

Commission Paritaire de Suivi

Une commission paritaire de suivi du régime de prévoyance sera mise en place au cours de l'année suivant la signature du présent accord.

Elle sera chargée notamment de suivre la mise en place du régime de prévoyance, de contrôler son application, d'examiner les comptes de résultats et de veiller à son bon fonctionnement.

En plus des comptes détaillés de l'exercice clos, l'organisme assureur recommandé présentera régulièrement un bilan des adhésions au régime conventionnel et des éventuelles difficultés rencontrées dans la mise en place de ce régime de prévoyance.

La commission paritaire de suivi sera composée d'un représentant de chacune des organisations syndicales représentatives dans la branche des professions regroupées du Cristal, du Verre et du Vitrail et d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs de cette branche. Cette commission de suivi se réunira au moins une fois par an.

Les entreprises relevant de l'IDCC 1821 s'engagent à communiquer tous les éléments nécessaires à ladite commission pour, qu'en toute connaissance de cause, celle-ci puisse au mieux piloter le dispositif de prévoyance et l'améliorer.

Article 11

Révision et Dénonciation

Le présent accord fera l'objet d'un réexamen en cas d'évolutions des contraintes réglementaires ou législatives qui nécessiteraient l'adaptation d'une ou plusieurs de ses dispositions.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur avec un préavis de 6 mois. La dénonciation sera notifiée par son auteur aux autres parties signataires et donnera lieu à un dépôt conformément aux articles L. 2222-6 et 2261-9 du code du travail.

Article 12

Durée et entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2025, et ce, pour une durée indéterminée.

Article 13

Dépôt et extension de l'accord

Le présent accord national sera notifié à l'ensemble des Organisations Syndicales représentatives au niveau de la

Branche et déposé, après expiration du délai d'opposition, à la Direction Générale de Travail et au Greffe du Conseil des Prud'hommes dans les conditions légales en vigueur.

Son extension sera demandée auprès de la Direction Générale du Travail par la partie la plus diligente.

Formation professionnelle

Reconversion ou promotion par alternance - PRO A

(Voir Convention Collective «Carrières et matériaux : accords nationaux», Accord du 28 janvier 2020)

Formation professionnelle et au développement de compétences

(Voir Convention Collective «Carrières et matériaux : accords nationaux», Accord du 28 janvier 2020)

Mesures urgentes en matière d'emploi et de formation professionnelle

Accord du 19 février 2021

[Étendu par arr. 17 sept. 2021, JO 29 sept., applicable à compter de sa signature pour une durée de deux ans]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération du Cristal et du Verre.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNTVC CGT ;

Fédération CMTE-CFTC ;

Fédération CGT FO ;

Fédération Chimie CFE CGC ;

FCE CFDT.

Il est convenu ce qui suit

Préambule

La France connaît depuis le mois de mars 2020 une situation exceptionnelle en raison de la crise épidémique liée à la propagation du virus COVID-19.

Si les partenaires sociaux de la branche sont conscients que l'impact de cette crise sanitaire inédite ne pourra être complètement mesuré qu'à l'horizon de plusieurs semestres, ils constatent d'ores et déjà que celle-ci touche de plein fouet les activités de la branche née de la fusion des secteurs de la fabrication du verre à la main semi-automatique et mixte, des métiers du verre, de la verrerie travaillée mécaniquement au chalumeau et de l'industrie vitrail.

La branche recouvre environ 260 entreprises diverses, en termes de taille, de métiers exercés et de marchés ainsi que 9200 salariés qui portent l'excellence du savoir-faire verrier dans les domaines des arts de la table, de la décoration, de la bijouterie mais également des industries pharmaceutiques et automobiles.

La Branche présente une forte proportion de TPE plutôt artisanales, réparties uniformément sur le territoire. Toutefois la majorité des salariés sont concentrés dans des entreprises de plus de 250 salariés localisés en Normandie dans la vallée de Bresle, berceau de l'industrie du flaconnage et dans le Grand Est.

Le diagnostic relatif à l'impact de la crise et les besoins en compétence, réalisé par l'observatoire de l'opérateur de compétence interindustriel au cours de la négociation du présent accord, fait ressortir que l'ensemble des entreprises a été touché par cette crise. Si certains secteurs ont été plus durement touchés, c'est l'ensemble des métiers de la branche qui est impacté. L'industrie du flaconnage a notamment particulièrement souffert du contexte de confinement national et international et de la chute du travelretail. De la même manière, les verreries artisanales très dépendantes du tourisme ont vu leur chiffre d'affaires baisser très fortement.

En l'état de la situation sanitaire et des mesures de protection des personnes liées l'épidémie de Covid-19, 25 % des entreprises répondantes craignent une détérioration supplémentaire de leur activité en 2021. En 2020, 83 % des entreprises ont eu recours à l'activité partielle, pour 2021 elles sont 45 % à l'anticiper.

La priorité des partenaires sociaux à travers cet accord est d'apporter une réponse aux conséquences de la crise afin de préserver l'emploi fragilisé et les savoir-faire verriers très spécifiques à chaud comme à froid des entreprises de la branche tout secteur confondu en facilitant par l'intermédiaire de l'Opérateur de compétence le recours à la formation professionnelle.

Ils souhaitent également permettre aux entreprises d'anticiper l'évolution des compétences post crise du covid 19 et

préparer la reprise de l'activité. Les signataires considèrent que ce soutien est d'autant plus important que 60 % des entreprises n'envisagent pas de reporter leurs projets d'investissement et qu'elles envisagent un recours à des formations pour accompagner les mutations en cours.

Dans ce contexte, les parties signataires conviennent des stipulations suivantes qui détaillent les actions de formations visées ainsi que les modalités de mise en œuvre de ces actions et leur financement par l'opérateur de compétence.

Article 1

Champs d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises relevant du champ conventionnel des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail (IDCC 1821).

Il s'applique indistinctement à tous les salariés, cadres et non cadres, en contrat à durée déterminée ou indéterminée des entreprises précitées sans discrimination d'aucune sorte.

Les parties au présent accord rappellent qu'en tout état de cause, l'employeur s'efforce d'assurer l'égalité dans l'accès à la formation des femmes et des hommes.

Article 2

Actions de formation professionnelle

Les partenaires sociaux de la branche s'accordent sur le fait que la formation professionnelle est un moyen privilégié pour que les salariés développent des connaissances, des compétences et un savoir-faire leur procurant les capacités d'adaptation aux différentes mutations qui s'imposent à l'entreprise.

Les actions de formation professionnelle continue mises en œuvre dans le cadre du présent accord visent à permettre aux entreprises de la filière de :

- favoriser la préservation et la transmission des savoir-faire verrier cœur de métier à chaud comme à froid ;
- développer les passerelles entre les métiers et renforcer le socle de culture verrière pour susciter des vocations d'évolution au sein des différents métiers ;
- maintenir et développer les compétences et les qualifications des salariés notamment à travers des formations qualifiantes et certifiantes ;
- anticiper les évolutions des procédés et des organisations : accompagner l'évolution des métiers liée à la numérisation et de l'automatisation des process ; accompagner les salariés dans leur appropriation des outils et méthodes de travail ;
- permettre l'adaptation des salariés aux évolutions de leur fonction ;
- s'approprier les enjeux en terme de responsabilité sociale des entreprises et de développement durable de la filière.

Les parties signataires du présent accord considèrent que le développement de la formation professionnelle est l'une des conditions du développement et de la modernisation des entreprises et par conséquent de leur pérennité par une politique active d'investissement sur le développement des compétences. Par ailleurs, elles croient qu'il s'agit d'un élément d'attractivité et de fidélisation renforcée des salariés.

Article 3

Modalités de mise en œuvre

Les parties signataires au présent accord conviennent de permettre aux entreprises de faire financer dans le cadre des mesures urgentes tout parcours de formation aussi bien interne et qu'externe afin d'offrir le panel le plus large de solutions aux salariés et aux entreprises.

Il ressort de l'enquête réalisée avec l'observatoire auprès des entreprises que 60 % des formations envisagées par ces dernières seront réalisées à l'interne. Les formations externes sont parfois inexistantes ou ne sont pas toujours adaptées aux besoins des entreprises en raison de la spécificité de certains métiers. De surcroît, il n'existe aucun centre de formation permettant de monter en compétence les salariés sur des savoir-faire spécifiques, très techniques ou d'excellence.

Dans le cas d'une formation réalisée à distance, les partenaires signataires s'accordent sur la nécessité de mettre tous moyens nécessaires à disposition du stagiaire.

Par ailleurs, les parties signataires rappellent que, par principe, les entreprises choisissent librement leur prestataire.

Enfin, elles rappellent que les actions de formation réalisées sur le temps de travail constituent un temps de travail effectif et donnent lieu pendant leur déroulement au maintien par l'entreprise de la rémunération du salarié.

Article 4

Financement

Dans le cadre des actions de formation précitées, la prise en charge par l'OPCO 2i sera la suivante

— Les coûts pédagogiques : 100 %

— Les rémunérations : prise en charge dans la limite de 30 euros de l'heure ;

— Les frais annexes de repas, de transport (tarif SNCF 2nde Classe / indemnités kilométriques conformément au barème administratif en vigueur) et d'hébergement plafonnés à 110 € par jour.

Le montant prévisionnel de l'enveloppe budgétaire souhaitée par les parties signataire est d'un million d'euros pour la durée de l'accord.

Toutefois les parties signataires ayant pour objectif de faire former à minima 1 500 salariés sur la durée de l'accord encourage une mobilisation prioritaire de tout dispositif existant ou à venir (notamment : la convention France relance ou le PDC-50). Les mesures d'urgence peuvent constituer un complément aux dispositifs précités.

Article 5

Accord à durée déterminée

Conformément à la durée maximale prévue à l'article L. 6332-1-3 du code du travail, le présent accord est conclu pour une durée de deux ans à compter de sa signature.

À l'expiration de cette durée, l'accord cessera de produire ses effets.

Article 6

Suivi de l'accord

Les parties signataires au présent accord conviennent de réaliser semestriellement dans le cadre d'une réunion dédiée de la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche un bilan de l'impact de celui-ci sur le recours des entreprises aux actions de formation.

Un bilan quantitatif et qualitatif des formations réalisées ainsi qu'un état des financements engagés seront réalisés en lien avec l'OPCO 2i.

La CPNE pourra soumettre à la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation toute demande d'ajustement nécessaire du présent accord dans le cadre d'un avenant.

Article 7

Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Au regard de l'objet du présent accord les partenaires sociaux considèrent qu'il n'y a pas lieu de prévoir des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du Code du travail.

Article 8

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les parties signataires au présent accord rappellent que l'accès à la formation professionnelle est un facteur déterminant pour assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'évolution des qualifications et du déroulement de la carrière professionnelle.

À cet égard, les entreprises assureront un accès équilibré à la formation professionnelle entre les femmes et les hommes et étudieront les modalités d'organisation des formations en prenant en compte, dans la mesure du possible, les contraintes de la vie familiale.

Article 9

Adhésion à l'accord

Suivant les règles de droit commun en vigueur, pourront adhérer au présent accord toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement.

Cette adhésion devra être notifiée aux signataires de l'accord et fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère du travail par la partie la plus diligente dans les conditions fixées à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Article 10

Révision de l'accord

Le présent accord pourra être révisé à tout moment à la demande de toutes organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application du présent accord ou par toutes organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes du présent accord.

La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des parties signataires. Les négociations concernant une demande de révision, s'ouvriront dans un délai raisonnable qui suit

la réception de la demande, sur convocation du secrétariat de la CPPNI.

Article 11 **Dépôt, notification et extension de l'accord**

Le présent accord fera l'objet des formalités légales de dépôt et de publicité.

(Al. exclu de l'extension par arr. 17 sept. 2021, JO 29 sept.) En application de l'article L. 2231-7 du code du travail, ce dépôt ne peut être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition qui court à compter de l'envoi de l'accord signé aux organisations syndicales représentatives.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension de cet accord au ministère du travail conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et L. 2261-24 du code du travail.

Accord du 19 avril 2023

[Non étendu, applicable pour une durée de deux ans à compter de sa signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération du Cristal et du Verre.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNTVC CGT ;

CGT FO ;

Chimie CFE CGC ;

FCE CFDT.

Il est convenu ce qui suit

Les partenaires sociaux de la branche des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail ont conclu le 17 février 2021 un accord relatif à des mesures d'urgence en matière d'emploi et de formation professionnelle dans le cadre de l'article L. 6332-1-3 du code du travail.

Cet accord, en réponse à l'impact de la crise sanitaire liée à la propagation du virus Covid-19, a permis de soutenir les entreprises dans un contexte économique incertain.

Conformément à l'accord, les membres de la CPNE ont suivi régulièrement sa mise en œuvre à travers les bilans réalisés par l'OPCO 2i. Attachés à la formation professionnelle comme outil du développement des compétences et du maintien de l'employabilité des salariés ainsi que de la préservation de savoir-faire rares, les partenaires sociaux se trouvent satisfaits de l'usage de cet accord par les entreprises.

Conscientes que le contexte qui entoure la rédaction du présent accord est encore plus incertain pour les entreprises de la branche, tout secteur confondu et pour certaines toujours grandement fragilisées, les parties au présent accord réaffirment leur volonté d'accompagner les entreprises rencontrant des difficultés économiques conjoncturelles et de construire grâce à la négociation collective :

- un accompagnement des démarches de préservations des emplois et de sécurisation des parcours professionnels,*
- une politique de maintien et de développement des compétences, des qualifications et des savoir-faire des salariés,*
- un cadre favorable aux transitions industrielles, technologiques et organisationnelles des entreprises de la branche.*

Reprenant la méthodologie ayant conduit à la conclusion de l'accord du 17 février 2021, les partenaires sociaux ont été accompagnés dans la réalisation d'un diagnostic préalable mettant en lumière les difficultés rencontrées par les entreprises.

Si la branche des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail recouvre de nombreuses activités très distinctes avec des tendances de marché hétérogènes, le contexte politique et sanitaire engendre un bond inédit des coûts de production pour l'ensemble des entreprises (énergie, matières premières, logistiques, transports etc..) avec pour conséquence des marges fortement érodées.

Les entreprises productrices de verre ont en commun des processus de fabrication énérgo-intensifs liée aux besoins de la fusion des matières premières à une température de l'ordre de 1 400/1 500°C puis au maintien en température et au refroidissement progressif de la matière. L'apport d'énergie requis par cette activité à feu continu est principalement assuré par du gaz naturel et de l'électricité. En conséquence, les entreprises sont particulièrement dépendantes des prix de l'énergie et sont à ce titre directement fragilisées, voir asphyxiées, par la crise énérgétique.

Si la hausse a démarré fin 2021, les surcoûts de dépenses de gaz ou d'électricité impactent les entreprises au gré des renouvellements de contrat et c'est en 2023/2024 qu'elles vont ressentir la hausse la plus sensible. À cela s'ajoute une envolée spectaculaire du prix des matières premières, notamment du carbonate de soude, qui entre dans la composition du verre.

Parallèlement, de nombreuses entreprises de la branche, doivent engager à marche forcée des transformations industrielles majeures :

- une transition technologique historique, une transformation des procédés de fabrication, une évolution des métiers et de nouveaux investissements dans l'outil industriel, pour les entreprises utilisatrices de composés du plomb (cris-talliers, vitraillistes) en raison des évolutions réglementaires,
- des actions et des investissements visant à aboutir à une optimisation des process, des économies d'énergie et des réductions de rejets polluants en raison de normes environnementales actuelles et futures de plus en plus exigeantes,
- l'intégration de préoccupations sociales et environnementales à l'activité notamment en réponse aux exigences de conformité fixées par les donneurs d'ordre,
- une modernisation et structuration grâce à de nouvelles machines et l'automatisation des procédés.

Ces mutations vont conduire les entreprises à réaliser d'importants projets d'investissement qui devront s'accompagner d'une nécessaire transformation des métiers.

Enfin, les entreprises de la branche sont confrontées à des difficultés de recrutement et de fidélisation. Les facteurs observables mis en avant par les entreprises, au-delà des problématiques récurrentes partagées par toute l'industrie, pour expliquer les difficultés de recrutement sont liées à :

- l'attractivité et l'image du secteur,
- la localisation et l'environnement géographique,
- la difficulté à fidéliser les salariés et à transformer des CDD/Intérim en CDI,
- le manque voire l'absence d'offre de formation adéquate notamment pour les métiers techniques qui nécessitent des formations spécifiques.

Ces éléments contraignent les entreprises à :

- diversifier les stratégies de recrutement et par conséquent à mobiliser plus de ressources et un temps plus important dans ces phases,
- baisser les niveaux d'exigence sur la formation et l'expérience des nouveaux entrants avec pour conséquence un investissement plus important dans la formation,
- favoriser la mobilité professionnelle interne et la polyvalence,

Dans ce contexte, les parties signataires conviennent des stipulations suivantes qui détaillent les actions de formations visées ainsi que les modalités de mise en œuvre de ces actions et leur financement par l'opérateur de compétence.

Article 1

Champs d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises relevant du champ conventionnel des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail (IDCC 1821) sans critère de taille ou de secteur d'activité.

Article 2

Éligibilité au dispositif

Les parties au présent accord conviennent de limiter l'accès au dispositif mesures d'urgence aux entreprises justifiant auprès de l'opérateur de compétence d'au moins un des critères suivants pour les entreprises de moins de 300 salariés :

- de difficultés économiques se traduisant par une baisse d'indicateurs économiques,
- ayant recours de manière effective à l'activité partielle de longue durée,
- de mutations technologiques en cours ou anticipées,
- d'une transformation industrielle visant à répondre à des contraintes environnementales,
- d'une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité.

Les entreprises de plus de 300 salariés, pour être éligibles au dispositif, devront justifier d'au moins deux critères précités.

Il sera porté une attention particulière aux entreprises de moins de 50 salariés afin faciliter l'accès au dispositif.

L'accord s'applique indistinctement à tous les salariés en contrat à durée déterminée ou indéterminée des entreprises précitées sans discrimination d'aucune sorte.

Les parties au présent accord rappellent qu'en tout état de cause, l'employeur s'efforce d'assurer l'égalité dans l'accès à la formation des femmes et des hommes.

Article 3

Actions de formation professionnelle

Les actions de formation professionnelle continue mises en œuvre dans le cadre du présent accord visent à permettre aux entreprises de la filière de :

- Recruter et former des personnes en reconversion ou des débutants devant acquérir les process industriels, les savoir-faire et la culture verrière,*
- Sécuriser l'employabilité, maintenir et développer les compétences et les qualifications des salariés notamment à travers des formations qualifiantes et certifiantes, notamment CQP, COPI et VAE,*
- Favoriser la préservation et la transmission des savoir-faire verrier cœur de métier à chaud comme à froid ;*
- Favoriser les mobilités internes, développer les passerelles entre les métiers, notamment vers des métiers en tension,*
- Anticiper les évolutions des procédés et des organisations : accompagner l'évolution des métiers liée à la numérisation et de l'automatisation des process ; accompagner les salariés dans leur appropriation des outils et méthodes de travail,*
- Permettre l'adaptation des salariés aux évolutions de leur fonction,*
- S'approprier les enjeux en termes de responsabilité sociale des entreprises et de développement durable de la filière.*

Article 4

Modalités de mise en œuvre

Les parties signataires au présent accord conviennent de permettre aux entreprises de faire financer dans le cadre des mesures d'urgence tout parcours de formation aussi bien interne et qu'externe afin d'offrir le panel le plus large de solutions aux salariés et aux entreprises.

Elles précisent, toutefois que les formations obligatoires au sens de l'article L. 4121-1 et L. 4121-2 du Code du travail ne sont pas éligibles.

Par ailleurs, les parties signataires rappellent que, par principe, les entreprises choisissent librement leur prestataire.

Article 5

Financement

Dans le cadre des actions de formation précitées, la prise en charge par l'OPCO 2i sera la suivante :

- Les coûts pédagogiques : 100 %*
- Les rémunérations : prise en charge dans la limite de 30 euros de l'heure ;*
- Les frais annexes de repas, de transport (tarif SNCF 2nde Classe / indemnités kilométriques conformément au barème administratif en vigueur) et d'hébergement plafonnés à 120 € par jour.*

Article 6

Besoins prévisionnels

Les parties au présent accord relèvent des besoins en formation à la hausse avec les tendances suivantes :

- formations internes techniques cœurs de métiers de productions auprès de nouveaux entrants et des salariés en poste (excellence opérationnelle, nouveaux process/méthodes, nouvelles machines) ;*
- formations sur les fonctions de maintenance : automatisme, robotique, électricité, informatique industrielle,*
- formations des manager en vue de l'amélioration des performances de l'entreprise.*

Les besoins prévisionnels remontés par les entreprises font état de 1300 stagiaires à former sur la durée de l'accord.

Les parties au présent accord sollicitent un budget de 700 000 euros pour 2023 sur la base des informations issues du diagnostic. Elles projettent des besoins au moins équivalents à sa consommation des derniers exercices et laisse le soin à la CPNE de définir annuellement le budget prévisionnel dans la limite de la durée du présent accord.

Article 7

Accord à durée déterminée

Conformément à la durée maximale prévue à l'article L. 6332-1-3 du code du travail, le présent accord est conclu pour une durée de deux ans à compter de sa signature.

À l'expiration de cette durée, l'accord cessera de produire ses effets.

Article 8

Suivi de l'accord

Les parties signataires au présent accord conviennent de réaliser trimestriellement dans le cadre d'une réunion dédiée de la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche un bilan de l'impact de celui-ci sur le recours des entreprises aux actions de formation.

Un bilan quantitatif et qualitatif des formations réalisées ainsi qu'un état des financements engagés seront réalisés en lien avec l'OPCO 2i.

La CPNE pourra soumettre à la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation toute demande d'ajustement nécessaire du présent accord dans le cadre d'un avenant.

Article 9

Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Au regard de l'objet du présent accord les partenaires sociaux considèrent qu'il n'y a pas lieu de prévoir des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés visés à l'article L. 2232-10-1 du Code du travail.

Article 10

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les parties signataires au présent accord rappellent que l'accès à la formation professionnelle est un facteur déterminant pour assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'évolution des qualifications et du déroulement de la carrière professionnelle.

À cet égard, les entreprises assureront un accès équilibré à la formation professionnelle entre les femmes et les hommes dans le respect de la répartition existante dans le service. Elles étudieront les modalités d'organisation des formations afin de lever les freins existant à la formation en prenant en compte, notamment les contraintes de la vie familiale.

Article 11

Publication/Extension

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les dispositions réglementaires visées à l'article L. 2231-6 du Code du travail.

Par ailleurs, les parties signataires conviennent d'en demander l'extension au Ministère chargé du Travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du Code du travail.

Article 12

Révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Télétravail

Accord du 30 mars 2022

[Étendu par arr. 26 juin 2023, JO 5 juill., applicable à compter de sa date de signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération du Cristal et du Verre.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNTVC CGT ;

Fédération CMTE CFTC ;

Fédéchimie CGT FO ;

Fédération Chimie ;

CFE-CGC ;

FCE CFDT.

Il est convenu ce qui suit

Préambule

La crise sanitaire résultant du COVID-19 a obligé les entreprises à mettre en œuvre le télétravail sur l'ensemble des fonctions éligibles. Pour autant, conscients de l'évolution sociétale des pratiques et des modes d'organisation du travail, les partenaires sociaux souhaitent encourager, en l'encadrant, la pratique du télétravail au sein des entreprises

de la branche.

Le présent accord tient compte de l'accord national interprofessionnel du 26 novembre 2020 signé par les partenaires sociaux, étendu par arrêté du 2 avril 2021 et sécurise la mise en place du télétravail en cas de circonstances exceptionnelles.

Le télétravail est désormais facilité par la forte évolution des technologies de l'information et de la communication. Sa mise en place doit permettre de promouvoir un meilleur équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle pour les salariés.

Cette modalité d'organisation du travail s'inscrit dans cette démarche en apportant aux salariés une souplesse supplémentaire dans l'articulation de leur vie professionnelle et personnelle.

Le présent accord distingue trois situations d'organisation en télétravail qui ne se confondent pas :

- Le télétravail occasionnel qui est mis en place d'un commun accord entre l'employeur et le salarié ;
- Le télétravail habituel dont les conditions d'exécution et d'organisation du travail sont formalisées dans un avenant au contrat de travail ;
- Le télétravail exceptionnel qui constitue un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés.

À travers ce dispositif, les parties entendent améliorer la qualité de vie et réduire les temps de trajets des salariés, diminuer les risques psychosociaux et accompagner les situations individuelles qui le nécessitent.

L'attention des employeurs et des salariés est cependant appelée sur le risque en matière de désocialisation qui peut découler du télétravail. Elle est également appelée sur la responsabilité partagée relative à l'aménagement du lieu de travail et sa conformité à l'exercice de l'activité professionnelle.

Par ailleurs, les parties au présent accord rappellent que conformément aux dispositions légales, l'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant l'exercice de l'activité professionnelle du télétravailleur est présumé être un accident de travail au sens de l'article L. 411-1 du code de la sécurité sociale.

Enfin l'objet du présent accord, d'application générale dans le cadre strict du volontariat des salariés, est d'apporter un cadre définissant les modalités d'accès, d'exécution et de suivi du télétravail. Il tient compte des contraintes et nécessités organisationnelles, managériales et opérationnelles.

Article 1

Définition du télétravail et périmètre de l'accord

Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication mises à disposition par l'entreprise.

Le télétravail est exercé au domicile du salarié. Le domicile s'entend comme son lieu de résidence habituel. Au démarrage du télétravail, ce domicile est obligatoirement déclaré à l'employeur par le salarié et devient son lieu du travail.

Afin d'offrir une plus grande souplesse au salarié dans l'organisation du télétravail, il est admis que le télétravail puisse être exercé depuis une seconde résidence, dès lors qu'elle est habituelle et localisée en France.

Les parties regarderont l'adéquation et la conformité du domicile pour travailler à distance. Le salarié s'engage à informer un mois à l'avance l'employeur de tout changement d'adresse impliquant un changement de domicile. Ce changement de domicile donnera lieu à un réexamen de la situation du télétravail afin de s'assurer qu'elle reste compatible avec les dispositions du présent accord. Par ailleurs des espaces de coworking pourront également être mis à la disposition des salariés.

Dans le cadre de l'introduction dans l'entreprise du télétravail pour au moins un salarié en dehors de circonstances exceptionnelles, une information-consultation des élus du CSE, ou à défaut des représentants du personnel, sera organisée dans l'entreprise. Il sera mis en place des critères d'éligibilité et de contrôle ainsi que des indicateurs de suivi, notamment sur la santé au travail.

Les représentants du personnel qui répondent aux critères d'éligibilité peuvent solliciter l'accès télétravail au même titre que d'autres salariés. Ils disposent alors de moyens de fonctionnement équivalents, qu'ils soient dans les locaux de l'entreprise ou en télétravail.

Article 2

Éligibilité au dispositif du télétravail

Les bénéficiaires du dispositif relatif au télétravail sont des salariés en contrat à durée indéterminée, dont la nature du travail peut être réalisée à distance.

Il est ouvert uniquement aux salariés en poste depuis au moins 6 mois afin de garantir une bonne intégration préalable du salarié, sauf accord explicite formalisé au moment de l'embauche. Toutefois les salariés enceintes peuvent

avoir accès à une organisation en télétravail avant ce délai dans les conditions définies par l'employeur après avis du CSE.

L'éligibilité au télétravail dépend par ailleurs intimement des capacités individuelles du salarié à s'inscrire efficacement dans cet aménagement.

Une attention particulière sera portée sur l'équilibre d'accès aux femmes et aux hommes de l'entreprise au télétravail. En cas de changement de fonction, la poursuite du télétravail devra faire l'objet d'une nouvelle demande du salarié et acceptation de l'employeur. En cas de maintien du télétravail, un nouvel avenant relatif au télétravail peut être signé avec la mise en place d'une nouvelle période d'adaptation.

Le salarié doit informer sa compagnie d'assurance qu'il exerce à son domicile une activité professionnelle, il doit à cette occasion vérifier que son assurance habitation couvre le travail à distance, à partir des éléments fournis par son entreprise. Dans le cas d'un surcoût éventuel d'assurance engendré spécifiquement par le télétravail, ce dernier sera pris en charge par l'employeur sur présentation d'une facture acquittée.

Article 3

Cas particulier du télétravail occasionnel

Les parties au présent accord conviennent que les salariés répondant aux critères d'éligibilité définis dans l'entreprise, bénéficient de 24 jours de télétravail occasionnel par année civile, non reportable d'une année sur l'autre, pouvant être utilisés selon les modalités définies dans cette dernière. En effet, ce télétravail occasionnel n'est pas régi par l'article 4 du présent accord.

Les parties insistent sur le fait que le salarié en télétravail occasionnel doit en tout état de cause disposer du temps repos quotidiens et hebdomadaires minimal et disposer des outils informatiques lui permettant de travailler à distance. Elles rappellent également que l'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail occasionnel pendant l'exercice de l'activité professionnelle du télétravailleur est présumé être un accident de travail au sens de l'article L. 411-1 du code de la sécurité sociale.

Les critères d'éligibilité aux jours de télétravail occasionnel précités et les modalités de leur utilisation sont définis par l'employeur après avis du CSE.

Les parties au présent accord rappellent néanmoins que le télétravail peut en tout état de cause être envisagé à titre temporaire et mis en place au cas par cas d'un commun accord entre l'employeur et le salarié afin d'offrir une plus grande souplesse au salarié dans l'organisation du travail ou de répondre à un besoin particulier ou à une situation inhabituelle, imprévisible et temporaire.

Article 4

Principe et organisation du télétravail

4.1

Principe du volontariat

La mise en place du télétravail résulte d'une demande volontaire du salarié laquelle peut être acceptée par l'entreprise.

L'employeur peut également proposer à un salarié le passage en télétravail selon les modalités mises en œuvre au sein de son service. Le salarié est libre d'accepter ou de refuser cette forme d'organisation de son travail.

En aucun cas, il ne pourra être proposé à un salarié, notamment à une salariée enceinte, une organisation en télétravail en lieu et place d'un arrêt de travail.

Le principe du volontariat est fondé sur un principe d'acceptation mutuelle et de réversibilité tant à l'initiative du salarié que de l'employeur dans les conditions détaillées au 3.3 et 3.6 du présent accord.

En tout état de cause, le refus par le salarié de télétravail ne peut ni faire l'objet d'une sanction disciplinaire, ni le pénaliser par rapport à son déroulement de carrière, ni entraîner des conséquences sur son évaluation professionnelle et sa rémunération.

En cas de circonstances exceptionnelles où la mise en œuvre du télétravail par l'entreprise est un moyen d'assurer la continuité de l'activité ou de préserver la santé et la sécurité des salariés (travaux importants sur le site, pics de pollution, conditions météorologiques type catastrophe naturelle, cas d'épidémie, impossibilité de se rendre sur le lieu de travail habituel ...) le principe du double volontariat est écarté compte tenu des circonstances de sa mise en place.

4.2

Période d'adaptation

Une période d'adaptation au télétravail de trois mois est mise en place.

Toute suspension de l'exécution du contrat, quel qu'en soit le motif, entraîne une prolongation de la période d'adap-

tation d'une durée équivalente à celle de la suspension.

Au cours de cette période, chacune des parties pourra, par écrit (courrier ou courriel) mettre fin à cette forme d'organisation du travail, le salarié retrouvant alors les conditions antérieures du travail. Elle devra respecter un délai de prévenance d'un mois en motivant sa décision par écrit.

Chacune des parties pourra solliciter un entretien en cas de contestation de cette décision.

4.3

Réversibilité

Il est convenu que l'une des parties peut demander à tout moment l'arrêt du télétravail. Pour ce faire, elle devra informer l'autre partie et justifier par écrit (courrier ou courriel) de cette décision. Aucune des parties ne pourra s'opposer à la demande de réversibilité.

Si l'employeur est à l'origine de la demande, cette réversibilité sera présentée au CSE dans le cadre du bilan relatif au télétravail.

La réversibilité implique un retour du salarié sur son poste de travail habituel dans un délai d'un mois maximum.

4.4

Organisation du télétravail

a

Nombre, fréquence et répartition des jours de télétravail

— Pour certains métiers spécifiques, au regard des spécificités d'organisation du travail liée à un cycle saisonnier ou annuel, la mise en place du télétravail pourra s'organiser, en dehors du cadre hebdomadaire, sur la saison, le trimestre, le mois ou l'année d'un commun accord entre le salarié et son employeur sans pouvoir dépasser sur les durées précitées 80 % de l'horaire légal du salarié. En tout état de cause, les parties au présent accord préconisent une présence sur site du salarié à minima de deux journées par semaine ;

— Les situations particulières, liées notamment à l'état de santé du salarié, seront examinées au cas par cas par l'employeur et le service santé au travail.

b

Fixation des jours

Les jours de télétravail peuvent être déterminés dans l'avenant au contrat de travail et peuvent être modifiés ponctuellement d'un commun accord entre le salarié et son employeur.

Il est précisé que les jours de télétravail tombant un jour férié, un JRTT collectif, ou un congé payé ne sont pas reportables.

4.5

Plage de contacts

Les plages de contacts (pendant lesquelles l'employeur est autorisé à contacter le salarié par courriel ou téléphone) sont identiques aux horaires de travail habituels ; le salarié sera ainsi en mesure de répondre aux sollicitations dans les mêmes conditions que s'il était dans les locaux de l'entreprise.

Pour les salariés soumis à une convention individuelle de forfait-jours ou de forfait-heures, les plages de contact seront déterminées entre l'employeur et le salarié dans le respect des durées maximales de travail et minimales de repos quotidiens et hebdomadaires.

4.6

Mise en place du télétravail, renouvellement et modifications contractuelles

a

Mise en place du télétravail

Le salarié souhaitant bénéficier du télétravail peut formuler sa demande à tout moment avec un délai de prévenance de 2 mois. La demande doit être formulée par écrit.

L'employeur organisera un entretien avec le salarié, afin de discuter des modalités d'application du télétravail par rapport au fonctionnement de l'équipe et à la situation du salarié.

L'employeur devra accepter ou refuser la mise en place du télétravail au moins un mois avant l'entrée souhaitée dans le dispositif. Tout refus à un salarié qui occupe un poste éligible à un mode d'organisation en télétravail devra faire l'objet d'une réponse écrite et motivée.

Le salarié pourra demander un entretien à son employeur en cas de contestation des motivations de refus.

Un suivi des demandes acceptées ou refusées sera transmis trimestriellement au CSE.

b **Renouvellement**

Le salarié et l'employeur feront un bilan du télétravail lors de l'entretien annuel afin d'évaluer la poursuite du télétravail et les éventuelles adaptations à mettre en œuvre.

Le télétravailleur et son supérieur hiérarchique aborderont dans le cadre de cet entretien les thèmes suivants :

- La charge de travail du salarié ;
- Les conditions d'activité ;
- Le respect des durées maximales de travail et des repos quotidiens et hebdomadaires ;
- L'articulation entre vie privée et vie professionnelle.

L'entretien peut se dérouler en présence du responsable des ressources humaines, à la demande de l'une des parties.

À son issue, l'employeur confirmera par écrit la poursuite ou la fin du télétravail.

À défaut d'accord sur la poursuite du télétravail, il devra motiver sa décision.

Si les raisons qui ont motivé le refus venaient à évoluer, le salarié est en droit de reformuler une demande après un délai de 3 mois.

c **Modalités contractuelles**

S'il existe, l'avenant portant sur le télétravail devra fixer notamment les points suivants :

- Date de démarrage du télétravail ;
- La réversibilité ;
- La période d'adaptation ;
- Le lieu principal du télétravail / éventuellement le lieu secondaire ;
- Le cadre de référence du télétravail hebdomadaire ou autre si dérogation ;
- Le nombre de jours en télétravail et les jours choisis ;
- La durée du télétravail ;
- Les horaires de travail ;
- La plage de contact, les temps de pause et la durée journalière de travail.

Il peut également prévoir :

- Les modalités des formations induites, si nécessaire ;
- Le matériel mis à disposition ;
- Les conditions de contrôle du travail et d'organisation des points périodiques avec le responsable hiérarchique ;
- Les modalités de révision de l'avenant en cas de changement de poste de travail.

Article 5 **Droit à la déconnexion et vie privée**

Le télétravailleur a le droit au respect de sa vie privée.

Il est rappelé que les plages de contact ont pour vocation de contribuer au respect de la vie privée.

Il est rappelé qu'en dehors des horaires de travail, le télétravailleur n'est nullement tenu de répondre aux sollicitations (mail, appel téléphonique...) émanant de son employeur. À cet égard, aucun reproche ne saurait lui être formulé.

Ce texte sera rappelé dans les modalités contractuelles écrites entre les parties, ainsi que les pauses et les horaires de repos.

Article 6 **Équipement**

Au moment de la discussion sur la mise en place du télétravail, l'employeur et le salarié vérifient ensemble que les conditions pour un travail effectif, et dans des conditions optimales, sont réunies.

Le salarié doit disposer d'un espace de travail adapté et suffisant permettant d'exercer de manière satisfaisante une activité professionnelle et de préserver le respect de la confidentialité des données traitées dans le cadre de l'exercice du métier.

Par ailleurs, le salarié devra disposer d'une ligne internet haut débit à son domicile, ou son équivalent, condition indispensable à la réalisation du télétravail.

Le salarié doit disposer de l'ensemble du matériel informatique et bureautique nécessaire à la réalisation de ses mis-

sions en télétravail.

L'employeur met à disposition du salarié un ordinateur portable ainsi que les logiciels adaptés.

Par ailleurs, le matériel bureautique mis à disposition par l'employeur peut être :

- Une imprimante photocopieuse scanner, et les cartouches ;
- Un téléphone mobile professionnel, permettant le VPN ;
- Un écran externe et un siège ergonomique pour prévenir des TMS.

La maintenance du matériel informatique est assurée par l'employeur. Celle-ci est effectuée dans des conditions définies d'un commun accord.

Les frais engagés par le salarié peuvent faire l'objet d'une allocation forfaitaire journalière destinée à couvrir les frais engagés.

Article 7

Droits, obligations de statut du télétravailleur

Les télétravailleurs sont des salariés à part entière, et de ce fait ont les mêmes droits, avantages légaux et collectifs que ceux applicables aux salariés présents sur site. Ils bénéficient de titres-restaurants dans les mêmes conditions que les autres salariés de l'entreprise.

Les télétravailleurs ont accès aux informations des entreprises et notamment l'accès aux informations syndicales, y compris, lorsqu'ils existent, par les intranets syndicaux dans les mêmes conditions que les autres salariés.

Article 8

Santé et sécurité au travail

8.1

Sécurité au travail

Concernant l'installation électrique, le salarié devra attester que le lieu de travail à domicile dispose d'une installation comportant une prise de terre et un disjoncteur aux normes permettant notamment le branchement d'un ordinateur portable en toute sécurité.

Le salarié devra s'assurer de disposer à son domicile d'un espace permettant de travailler dans de bonnes conditions. L'entreprise s'assurera du respect de ses obligations en termes de santé et sécurité au travail.

8.2

Charge de travail

La charge de travail, les normes de production, les méthodes d'évaluation et les conditions de travail des télétravailleurs restent identiques à celles des salariés placés dans une situation similaire travaillant dans les locaux de l'entreprise.

Les modalités de contrôle à distance des salariés seront présentées au CSE.

L'employeur devra organiser une fois par an un entretien avec le salarié en télétravail afin d'évoquer d'une part les conditions d'activité et d'autre part la charge de travail.

8.3

Accident

Les télétravailleurs bénéficient de la même couverture accident, maladie, prévoyance que les autres salariés et de la législation sur les accidents du travail et de trajet.

Un accident du salarié sur le lieu du télétravail prédéfini, pendant les jours de télétravail et les horaires sera soumis au même régime que s'il était intervenu dans les locaux de l'entreprise pendant le temps de travail. Ainsi, dans ce cadre, l'accident bénéficie d'une présomption d'accident du travail au sens de l'article L. 411-1 du code de la sécurité sociale.

Article 9

Accompagnement et déploiement du télétravail et formations

Le déploiement de l'ouverture du télétravail sera accompagné si nécessaire, en fonction de la situation de l'entreprise :

- D'une communication écrite de présentation du dispositif;
- D'une réunion d'information des salariés concernés;
- D'actions de sensibilisation et d'un accompagnement des employeurs à ce nouveau mode d'organisation du travail ;
- D'une information du service de santé au travail ;

— De propositions de formations au cas par cas.

Article 10 **Suivi de l'accord**

10.1 **Au niveau de la branche**

L'organisation du travail des salariés doit faire l'objet d'un suivi régulier par la branche, s'agissant notamment des éventuelles surcharges de travail et respect des durées maximales de travail, d'amplitude et de durées minimales de repos.

Ainsi, la CPPNI s'assurera de la bonne application de l'accord et pourra suggérer d'éventuelles adaptations de l'accord, lesquelles pourront faire l'objet d'une négociation.

Pour ce faire, elle se réunira une fois par an, et examinera au minimum les indicateurs suivants :

m Nombre de télétravailleurs, répartition par filière de métiers, par sexe

m Nombre de demandes acceptées et refusées, et motifs de refus

m Nombre de jours de télétravail en moyenne par an ;

m Nombre de salariés concernés par le télétravail occasionnel ou régulier.

À titre exceptionnel, lors de la première année de mise en œuvre du télétravail, la CPPNI se réunira deux fois pour dresser un bilan de mise en œuvre du télétravail et émettre d'éventuelles propositions de modifications.

Les parties au présent accord rappellent, par ailleurs, que conformément à l'article 39 de la convention collective, la CPPNI peut-être saisie afin de répondre sur les difficultés d'interprétation du présent accord.

10.2 **Au niveau de l'entreprise**

Le CSE sera informé annuellement de la mise en œuvre du télétravail dans l'entreprise.

Article 11 **Situation des entreprises de moins de 50 salariés**

En application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visés à l'article L. 2232-10-1 du Code du travail.

Article 12 **Entrée en vigueur et durée du présent accord**

Le présent accord entre en vigueur à compter de la date de sa signature. Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 13 **Champ d'application professionnel**

Le champ d'application professionnel du présent accord est celui de la convention collective nationale IDCC 1821.

Article 14 **Adhésion**

Dans les conditions fixées aux articles L. 2261-3 à L. 2261-6 du code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés non-signataire du présent accord, ainsi que toute organisation syndicale patronale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement pourra y adhérer suivant les règles de droit commun en vigueur.

Cette adhésion devra être notifiée aux signataires de l'accord et fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère du travail par la partie la plus diligente dans les conditions fixées à l'article D. 2231-8 du code du travail.

Article 15 **Dépôt et Notification**

En application de l'article L. 2231-5 du Code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du Code du travail en vue de son extension. Un exemplaire sera également déposé auprès du Conseil des Prud'hommes de Paris.

Indemnité de départ en retraite

Avenant du 10 novembre 2023

[Étendu par arr. 24 sept. 2024, JO 8 oct., applicable à compter du 1^{er} janv. 2024]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération du cristal et du verre.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CMTE-CFTC ;

CGT FO ;

CFE-CGC ;

FCE-CFDT.

Il est convenu ce qui suit :

Préambule

La convention collective des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail a été créée par la fusion-absorption des branches de la fabrication du verre à la main, semi-automatique et mixte (IDCC 1821), de l'union des chambres syndicales des métiers du verre (IDCC 2306), de la verrerie travaillée mécaniquement au chalumeau (IDCC 161) et de l'industrie du vitrail (IDCC 1945).

Dans ce contexte de fusion-absorption, les partenaires sociaux s'étaient engagés à ouvrir en 2023 une négociation relative à l'indemnité de départ à la retraite prévue à l'annexe catégorielle ouvriers/employés de la convention collective absorbante.

Les parties signataires, souhaitant valoriser les compétences et le parcours des salariés et dans le même temps récompenser leur fidélité sont convenus de faire évoluer le montant de l'indemnité de départ à la retraite de la catégorie ouvriers et employés.

Le présent avenant modifie l'article 17 de l'annexe catégorielle ouvriers et employés.

Article 1

Modification de l'article 17 de l'annexe catégorielle ouvriers et employés

(Voir art. 17 de l'Annexe I - Ouvriers et employés)

Article 2

Mise en place progressive

Les parties au présent avenant conviennent de l'entrée en vigueur de la nouvelle rédaction de l'article 17 de l'annexe catégorielle ouvriers-employés prévue à l'article 1^{er} du présent avenant au 1^{er} janvier 2027 et de prévoir une période transitoire du 1^{er} janvier 2024 au 31 décembre 2026 permettant une entrée en vigueur graduée.

En 2024, les entreprises ajouteront à l'indemnité de départ à la retraite telle qu'elle ressort de l'article 17 de l'annexe catégorielle ouvriers-employés, 1/4 de la différence entre cette indemnité et l'indemnité cible au 1^{er} janvier 2027 prévue à l'article 1 du présent avenant.

En 2025, les entreprises ajouteront à l'indemnité de départ à la retraite telle qu'elle ressort de l'article 17 de l'annexe catégorielle ouvriers-employés, 2/4 de la différence entre cette indemnité et l'indemnité cible au 1^{er} janvier 2027 prévue à l'article 1 du présent avenant.

En 2026, les entreprises ajouteront à l'indemnité de départ à la retraite telle qu'elle ressort de l'article 17 de l'annexe catégorielle ouvriers-employés, 3/4 de la différence entre cette indemnité et l'indemnité cible au 1^{er} janvier 2027 prévue à l'article 1 du présent avenant.

Article 3

Situation des entreprises de moins de 50 salariés

Les dispositions du présent avenant relatives au niveau des salaires minima garantis n'appellent pas l'adoption de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4

Durée du présent avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Ses stipulations entreront en vigueur le 1^{er} janvier 2024.

Article 5 **Publication/Extension**

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les dispositions réglementaires visées à l'article L. 2231-6 du Code du travail.

Par ailleurs, les parties signataires conviennent d'en demander l'extension au Ministère chargé du Travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du Code du travail.

Article 6 **Dénonciation/révision**

Le présent avenant peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-10 et suivants du Code du travail.

Il peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 dudit Code.

Valorisation du parcours syndical des représentants du personnel et des militants syndicaux

Accord du 16 avril 2024

[Étendu par arr. 8 nov. 2024, JO 16 nov.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération du Cristal et du Verre.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNTVC CGT ;

CMTE CFTC ;

CGT FO ;

CFE CGC ;

FCE CFDT.

Il est convenu ce qui suit :

Préambule

Convaincus qu'un dialogue social constructif et ambitieux est primordial, les partenaires sociaux de la branche des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail ont négocié en 2023 un accord relatif au droit syndical.

Dans la négociation relative au droit syndical, les parties au présent accord ont relevé l'importance de garantir des conditions favorables à l'exercice des mandats de représentation du personnel. Elles s'accordent sur la nécessité de reconnaître et de tenir compte des compétences développées dans l'exercice des mandats afin d'accompagner les salariés concernés dans leur évolution.

Les parties au présent accord considèrent que des responsables hiérarchiques sensibilisés à l'accueil de titulaires d'un mandat électif ou désignatif sont la pierre angulaire d'une conciliation réussie entre l'exercice du mandat et de l'activité professionnelle.

L'intérêt général est un bien commun pour lequel s'engage les représentants du personnel et les militants syndicaux. Les parties signataires réaffirment la nécessité de renforcer et de professionnaliser cet engagement profondément utile. Ils conviennent en ce sens d'assurer les conditions d'un développement solide et durable de l'implantation syndicale dans la profession en favorisant l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de l'activité de représentation du personnel.

Cette démarche visant à constituer un appui méthodologique est complémentaire des démarches engagées au niveau des entreprises visant à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes à l'exercice d'un mandat, électif ou désignatif ainsi qu'à favoriser la conciliation entre des fonctions syndicales et électives, la carrière professionnelle et la vie personnelle de ceux qui sont avant tout des salariés. Elle vise à accompagner les titulaires de mandats tout au long de leur parcours : au moment de la prise de mandat, pendant le mandat, après le mandat.

Par ailleurs, les parties au présent accord souhaitent plus largement favoriser la prise en compte par l'employeur des nouvelles aptitudes acquises par les représentants du personnel et les militants syndicaux dans le cadre de leur mandats et missions.

Elles précisent à cette fin que le terme «représentant du personnel» désigne les salariés élus titulaires d'un ou plusieurs mandats internes à l'entreprise (qu'ils soient élus titulaires ou suppléants) ainsi que les salariés désignés por-

teurs de mandats syndicaux au niveau de l'entreprise ou de l'établissement ou de la branche ainsi que les salariés mis à la disposition d'une organisation syndicale.

Chapitre 1

La prise de mandat électif ou désignatif

Article 1

Formation du responsable hiérarchique

Le responsable hiérarchique accueillant pour la première fois dans son équipe un salarié titulaire d'un mandat syndical ou électif est sensibilisé par la Direction de l'intérêt collectif de l'exercice d'un mandat.

Il bénéficie, avec son accord, d'une formation aux enjeux du dialogue social au sein de l'entreprise et les opportunités qui en découlent ainsi qu'au rôle et au fonctionnement des instances représentatives du personnel. En tout état de cause, une synthèse lui est remise avec les attributions de chaque instance, les heures de délégation et les modalités d'utilisation.

Afin d'améliorer la compréhension du responsable hiérarchique et de prévoir les conséquences dans l'organisation du travail, la Direction communique au responsable hiérarchique dès qu'elle en a connaissance et dans les meilleurs délais les informations essentielles liées au mandat, soit sur la nature du/des mandat(s) et le volume d'heures de délégation du salarié. Cette information doit permettre au responsable hiérarchique de s'organiser et faire fonctionner son service de façon satisfaisante.

En cas d'évolution significative des mandats, une réunion d'information peut être réalisée au sein de l'équipe, du salarié titulaire de mandat avec son accord afin d'informer l'équipe du contenu des nouveaux mandats.

Article 2

L'entretien de début de mandat

Dans un délai de 2 mois suivant la prise du mandat, l'employeur informe, par tout moyen, tout élu titulaire ou suppléant, tout délégué syndical ou tout détenteur d'un mandat syndical connu de l'employeur, de la possibilité de bénéficier, à sa demande, d'un entretien individuel de prise de mandat.

Cet entretien individuel est organisé selon les modalités prévues en entreprise, au plus tard dans un délai de 2 mois suivant la demande du salarié. La demande intervient dans un délai de 4 mois maximum suivant l'élection ou la désignation du salarié.

Les parties au présent accord réaffirment que l'entretien de début de mandat est un outil essentiel permettant d'éviter des situations de discrimination. L'entretien vise exclusivement le mandat du salarié, il porte sur les modalités pratiques d'exercice du mandat au sein de l'entreprise au regard de son emploi et ne se substitue à aucun autre entretien, notamment aux entretiens professionnels. Le salarié a la possibilité de se faire accompagner par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

Au cours de cet entretien, il doit évoquer notamment :

- la situation individuelle du salarié ;
- les modalités pratiques d'exercice du mandat au sein de l'entreprise et du service du salarié, au regard de son emploi, l'estimation du temps d'absence au poste de travail
- les mesures à prendre par le salarié en termes de transmission d'informations à l'employeur sur son organisation.
- les mesures à prendre par l'employeur en termes d'organisation du travail dans le service, notamment si nécessaire l'adaptation de la charge de travail du salarié et de ses objectifs professionnels et de sa formation, la quantification des objectifs de production et leur évaluation ;
- les formations prévues par la loi dans le cadre de l'exercice d'un mandat ;
- les principes du présent accord de branche relatif à la valorisation du parcours syndical des représentants du personnel et des militants syndicaux.

Par ailleurs, en cas de nécessité, un entretien peut également être prévu lorsque le responsable hiérarchique du salarié change en cours de mandat.

Chapitre 2

Le déroulement du mandat électif ou désignatif

Article 1

Maintien du lien avec la collectivité de travail

L'employeur veille au maintien d'un lien entre le titulaire du mandat ou le salarié mis à la disposition d'une organisation syndicale et l'équipe à laquelle il appartient ainsi qu'avec la collectivité de travail.

L'employeur est encouragé à contribuer à lever les éventuelles incompréhensions des salariés de l'équipe ou les a priori susceptibles d'exister.

Enfin l'employeur est invité à tenir compte, dans l'organisation du travail, dans l'évaluation ou le suivi de l'activité l'équipe, des absences dues à l'exercice de ses mandats qui peuvent entraîner des répercussions sur le service.

Article 2

Accès à la formation professionnelle

Les parties au présent accord rappellent la nécessité de préserver l'employabilité des salariés exerçant un mandat dans l'entreprise ou dans la branche. Afin de continuer à développer leurs compétences professionnelles, les salariés titulaires de mandat(s) accèdent aux dispositifs de formation professionnelle en vigueur dans l'entreprise dans les mêmes conditions que les autres salariés.

Le responsable hiérarchique veille à maintenir en l'inscrivant à des formations relevant du plan de formation les compétences professionnelles et techniques du salarié titulaire d'un mandat au plus haut niveau pendant toute la durée du mandat. Il ouvre aux salariés titulaires de mandat(s), l'accès à la formation professionnelle d'adaptation ou de perfectionnement aux évolutions des métiers.

Les salariés mis à la disposition d'une organisation syndicale ont également accès aux formations qualifiantes et certifiantes leur permettant de maintenir leur employabilité au même titre que les autres salariés

Article 3

L'entretien professionnel

Le salarié titulaire d'un mandat syndical ou électif bénéficie tous les deux ans d'un entretien professionnel consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Un état des lieux des formations effectués par le salarié sur la période est réalisé.

Il se déroule selon les mêmes modalités que pour les autres salariés, mais en tenant compte du temps passé par ceux-ci à l'exercice du ou des mandats. Les parties au présent accord rappellent qu'en tout état de cause le temps passé à l'exercice du ou des mandats ne doit pas être qualifié de perturbations.

Le salarié peut évoquer ses éventuelles difficultés dans l'exercice de son mandat ainsi que la bonne conciliation entre ses activités syndicales et/ou de représentation du personnel et son activité professionnelle. Il peut également aborder son projet professionnel, ses souhaits d'évolution professionnelle, les propositions d'évolution professionnelles de l'employeur, les formations à envisager, sa rémunération ou sa classification.

L'entretien professionnel peut être l'occasion d'anticiper les conditions de retour à l'exercice d'une fonction professionnelle à temps plein en identifiant les actions à mettre en œuvre pour préparer celle reprise.

Article 4

Garantie de non-discrimination et évolution salariale

L'exercice d'un mandat représentatif et/ou syndical ne doit ni favoriser ni constituer un obstacle au déroulement de la carrière ou pénaliser la rémunération du salarié. L'employeur veille à ce que le déroulement de carrière du salarié titulaire de mandat soit celle qu'elle aurait été s'il n'avait pas occupé de fonctions représentatives.

Le salarié ne doit pas se trouver pénalisé par son engagement syndical. La situation salariale des représentants du personnel doit être examinée, au même titre que tout salarié de l'entreprise, dans le respect des règles légales et conventionnelles en vigueur.

L'évolution du salaire dépend, comme pour l'ensemble des salariés de l'entreprise, de l'évaluation de leurs compétences professionnelles et de leurs performances, réalisée au travers du dispositif d'évaluation en vigueur dans l'entreprise. L'employeur garantit que les possibilités d'évolution de rémunération et de classement respectent les principes d'équité, de transparence et de non-discrimination.

En l'absence d'accord d'entreprise au moins aussi favorables que celles exposées à l'article L. 2141-5-1 du code du travail déterminant des garanties d'évolution, les salariés mentionnés aux 1^o à 7^o de l'article L. 2411-1 et aux articles L. 2142-1-1 et L. 2411-2 :

— dont le nombre d'heures de délégation dont ils disposent ainsi que les heures passées aux réunions préparatoires et plénières de la branche des professions regroupées du cristal du verre ou des instances de l'opérateur de com-

pétence interindustriel sur l'année dépasse 25 % de la durée du travail fixée dans leur contrat de travail, ou à défaut de la durée applicable dans l'établissement.

— ou dont le nombre d'heures de délégation dont ils disposent ainsi que les heures de réunions convoquées par la Direction et les heures passées aux réunions préparatoires et plénières de la branche des professions regroupées du cristal du verre ou des instances de l'opérateur de compétence interindustriel sur l'année dépasse 50 % de la durée du travail fixée dans leur contrat de travail ou à défaut de la durée applicable dans l'établissement,

bénéficient d'une évolution de leur rémunération, au sens de l'article L. 3221-3 du code du travail, au moins égale, sur l'ensemble de la durée de leur mandat, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant cette période par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable ou, à défaut de tels salariés, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues dans l'entreprise

Un décompte annuel du temps passé aux réunions plénières de la branche des professions regroupées du cristal du verre ou des instances de l'opérateur de compétence interindustriel du 1^{er} janvier au 31 décembre sera transmis aux employeurs concernés ainsi qu'au salarié concerné.

Les réunions plénières de la branche des professions regroupées du cristal du verre ou des instances de l'opérateur de compétence interindustriel seront comptabilisées pour 8 h chacune en cas de Journée entière ou 4 h en cas de demi-journées. S'agissant des réunions préparatoires, elles sont comptabilisées pour 4 h.

Chapitre 3

La fin du mandat

Article 1

L'entretien de fin de mandat

Le salarié bénéficie d'un entretien spécifique permettant d'envisager la reprise complète de l'activité professionnelle dans leur emploi, de faire le point sur les perspectives d'évolution professionnelle des salariés et d'élaborer si nécessaire un parcours adapté et des mesures d'accompagnement à mettre en place

Au cours de cet entretien, un bilan de la situation professionnelle du salarié est effectué, intégrant un recensement des compétences objectives acquises au cours du mandat. Le bilan s'appuie notamment sur les entretiens professionnels déjà réalisés. Les modalités de valorisation de l'expérience acquise sont également précisées.

L'entretien doit rester centré sur les compétences acquises lors de l'exercice du ou des mandats, en dehors de toute appréciation sur les positions défendues au titre de l'appartenance syndicale

À l'issue d'au moins deux mandats consécutifs exercés en qualité soit d'élu au comité social et économique, de délégué syndical, de représentant de section syndicale, de représentant syndical au CSE, le salarié peut demander la réalisation d'un bilan de compétences par un organisme extérieur à l'entreprise, financé par l'employeur, au minimum 3 mois avant le terme du dernier mandat exercé.

Les résultats de ce bilan doivent permettre d'anticiper l'avenir du salarié concerné au sein de l'entreprise et servir de base à l'entretien de fin de mandat du salarié.

Article 2

Reprise d'activité et valorisation des parcours syndicaux

Les parties au présent accord rappellent qu'en tout état de cause l'engagement syndical ne doit pas être un frein à la reconnaissance des compétences du salarié et à l'accès à une qualification professionnelle. Elles affirment que le parcours syndical permet d'acquérir des compétences transversales, contribuant au développement de leur employabilité, qui doivent trouver une résonance dans le parcours professionnel du salarié.

La reprise d'activité à l'issue de l'exercice de mandats constitue un moment important dans le parcours du salarié. L'employeur crée les conditions favorables d'un retour à l'activité professionnelle des représentants syndicaux ayant exercé leur activité en dehors de branches et de l'entreprise par la mise en place du bilan de compétences prévu à l'article 10.4 nouveau de la convention collective.

Le bilan de compétences, prévu à l'article 10.4 de la convention collective⁽¹⁾, a pour objet de permettre au salarié d'analyser les compétences professionnelles et personnelles transférables et/ou transversales acquises au cours du mandat qui pourront être effectivement remobilisées dans son environnement de travail, ainsi que ses aptitudes et ses souhaits d'évolution.

(1) Article 10 nouveau de la Convention collective issue de l'avenant relatif au droit syndical du 10 novembre 2023.

La classification du salarié est examinée, et le cas échéant réévaluée, notamment au regard du poste occupé par le salarié, des compétences acquises dans le cadre du mandat et en lien avec ses qualifications professionnelles.

Article 3

Certification des compétences

Les partenaires sociaux entendent promouvoir les certifications relatives aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical.

Pour inscrire les compétences acquises dans l'exercice du/des mandat(s) dans un projet professionnel, le titulaire de mandat(s) peut s'engager dans une démarche de valorisation des acquis de l'expérience (VAE) et/ou de certification relative aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical, telle que prévue à l'article L. 6112-4 du code du travail

Il existe 6 domaines de compétences transférables dénommées «certificats de compétences professionnelles»

- CCP «Encadrement et animation d'équipe» ;
- CCP «Gestion et traitement de l'information» ;
- CCP «Assistance dans la prise en charge de projet» ;
- CCP «Mise en œuvre d'un service de méditation sociale» ;
- CCP «Prospection et négociation commerciale» ;
- CCP «Suivi de dossier social d'entreprise».

Pour chacun de ces certificats, un référentiel précise les connaissances et compétences requises ainsi, que les modalités d'évaluation des compétences du candidat

Le salarié fait acte de candidature dans les conditions légales et réglementaires en vigueur

L'employeur apporte dans la mesure de ses capacités un soutien au salarié dans le cadre de sa demande d'inscription

Enfin, il est entendu entre les parties que les salariés titulaires de la certification doivent pouvoir s'il existe dans l'entreprise à un emploi en rapport avec leur certification.

Article 4

Modalité de financement des actions de formation

Les actions de formation en lien avec le projet d'évolution professionnelle défini en commun, et acceptées par le salarié mandaté et la direction au cours de l'entretien de prise de mandat et/ou de l'entretien professionnel et/ou de l'entretien de fin de mandat, peuvent faire l'objet d'un abondement du compte personnel de formation.

Dans ce cas, le salarié mandaté mobilise les droits dont il dispose sur son compte personnel de formation et bénéficie d'un abondement de l'employeur dans la limite du même montant et du coût de l'action de formation.

Dans l'hypothèse où les moyens visés ci-dessus seraient insuffisants pour couvrir l'intégralité des frais de formation, l'entreprise pourra prendre en charge tout ou partie de ces frais dans le cadre de son plan de développement des compétences.

Article 5

Entretien de suivi

Afin d'assurer l'adéquation du dispositif d'accompagnement mis en place et de la reprise d'activité professionnelle, un entretien de suivi est effectué, à la demande du salarié, dans les 6 mois suivant la reprise de son activité.

Chapitre 4

Dispositions finales

Article 1er

Champ d'application

Le présent accord s'applique au champ conventionnel des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail (IDCC 1821).

Article 2

Situation des entreprises de moins de 50 salariés

Les dispositions du présent accord relatif au droit syndical n'appellent pas l'adoption de stipulations spécifiques autre que celle prévue à l'article 3 pour les entreprises de moins de 50 salariés

Article 3

Publication/Extension

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les dispositions réglementaires visées à l'article L. 2231-6 du Code du travail.

Par ailleurs, les parties signataires conviennent d'en demander l'extension au Ministère chargé du Travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du Code du travail.

Article 4 **Dénonciation/révision**

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-10 et suivants du Code du travail.

Il peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 dudit Code.

«Protection sociale complémentaire»

Accord du 19 septembre 2024

[Étendu par arr. 5 mars 2025, JO 18 mars, applicable à compter du 1^{er} janv. 2025 sous réserve de l'obtention, à cette date, de son agrément par la commission paritaire de l'APEC]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FCV.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNTVC CGT ;

CMTE-CFTC ;

CFE-CGC ;

FCE-CFDT.

Il est convenu ce qui suit :

Préambule

Afin d'encourager les entreprises à mettre en place des garanties de protection sociale complémentaire (retraite supplémentaires, prévoyance et frais de santé) et d'assurer l'égalité de traitement des salariés dans ce cadre, la législation de sécurité sociale exclut la contribution patronale qui finance ces garanties de l'assiette des cotisations de sécurité sociale sous certaines conditions tenant notamment au caractère collectif desdites garanties.

Il est ainsi nécessaire que les garanties couvrent l'ensemble des salariés ou une catégorie objective d'entre eux, laquelle peut être définie, notamment, au regard de l'appartenance à la catégorie professionnelle des cadres et des non-cadres.

Les dispositions légales et réglementaires permettent toutefois d'étendre les garanties de protection sociale complémentaire destinées aux cadres à des salariés ne relevant pas de cette catégorie professionnelle, sans remise en cause du caractère collectif susvisé.

Antérieurement à la fusion des régimes de retraite ARRCO (applicables à tous les salariés du privé) et AGIRC (applicable aux seuls cadres) en un régime unique de retraite complémentaire, les notions de cadres et de non-cadres au sens de la protection sociale complémentaire étaient définies par référence à la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 (CCN de 1947) qui visait, comme bénéficiaires des régimes propres aux cadres :

— Les cadres (article 4 de la CCN de 1947) ;

— Les ETAM «assimilés cadres» (article 4bis de la CCN de 1947) ;

— Les ETAM non visés par l'assimilation mais susceptibles de bénéficier d'une extension de régime (article 36 de l'annexe 1 de la CCN de 1947).

Si la CCN de 1947 a été abrogée dans le cadre de la fusion des régimes AGIRC/ARRCO, ses dispositions ont été reprises par l'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 17 novembre 2017 qui :

— en son article 2.1 reprend la définition des cadres de l'ancien article 4 ;

— en son article 2.2 reprend la définition des «assimilés cadres» de l'ancien article 4bis ;

— en son article 3 attribue à la commission paritaire de l'APEC l'ancien rôle dévolu à la commission paritaire de l'AGIRC consistant à agréer, notamment, le niveau des emplois à partir duquel il y a lieu à application de l'article 2.2 en fonction des classifications conventionnelles.

Le Décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 permet aux entreprises de continuer à mobiliser les catégories objectives par référence à la CCN de 1947 pour la détermination du périmètre des garanties de protection sociale complémentaire jusqu'au 31 décembre 2024.

Il reprend par ailleurs les catégories objectives de cadres et de non-cadres par référence aux articles 2.1 et 2.2 de l'ANI de 2017-

Il renouvelle enfin la possibilité pour les entreprises d'étendre le bénéfice des garanties de protection sociale complémentaire des cadres à des salariés non-cadres ne relevant pas de l'article 2.2, dénommés «salariés intégrés» (ancien article 36 de la CCN de 1947).

Pour que cette possibilité puisse continuer à être mobilisée à compter du 1^{er} janvier 2025 sans remise en cause du caractère collectif des régimes et donc des exonérations de cotisations de sécurité sociale, il est toutefois nécessaire (i) qu'elle soit prévue par un accord national interprofessionnel ou une convention collective de branche venant définir les salariés concernés et (ii) que ledit accord ou ladite convention soit agréé par la commission paritaire de l'APEC.

C'est dans ce contexte des évolutions réglementaires sus décrites et dans le souci de permettre aux entreprises de la branche de maintenir, à l'identique, les régimes de protection sociale complémentaire mises en place, le cas échéant, distinctement pour les cadres et les non cadres que les partenaires sociaux de la branche des professions regroupées du Cristal, du Verre et du Vitrail conviennent de définir l'ensemble des salariés pouvant être intégrés aux régimes de protection sociale complémentaire des cadres.

Le présent accord n'empêche pas le recours aux autres critères fixés par la législation de sécurité sociale pour déterminer les catégories objectives de bénéficiaires des régimes de protection sociale complémentaire.

Il est en outre précisé que les dispositions du présent accord ne valent que pour le bénéfice des seules dispositions spécifiques en matière de protection sociale complémentaire.

Article 1 **Catégories objectives**

1.1 **Cadres**

Pour l'application des stipulations de l'article 2.1 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, qui définissent les salariés cadres pour l'application des régimes de protection sociale complémentaire, sont visés les salariés relevant au moins du Niveau VII, Coefficient 315 de la classification conventionnelle de branche.

1.1 **Assimilés cadres**

Les parties au présent accord conviennent qu'au regard de la classification conventionnelle de la branche aucun salarié ne répond à la définition des «assimilés cadres» pour l'application des régimes de protection sociale complémentaire au sens de l'article 2.2 de l'ANI de 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

1.2 **Autres salariés non-cadres susceptibles d'être intégrés aux régimes des cadres**

Pour l'application des dispositions de l'article R. 242-1-1, alinéa 2 du Code de la sécurité sociale, qui définissent les salariés non-cadres et non-assimilés aux cadres susceptibles de bénéficier d'une extension de régime, sont visés les salariés relevant des niveaux V échelon b au niveau VI échelon d, coefficients 220 à 295.

Les entreprises sont toutefois libres, sans démarche particulière, d'intégrer ou non ces salariés dans le champ des bénéficiaires des régimes de protection sociale complémentaire des cadres.

Cette possibilité ne saurait étendre à ces salariés les autres stipulations conventionnelles spécifiques aux ingénieurs et cadres.

Article 2 **Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés**

Les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3 **Entrée en vigueur / Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2025 sous réserve de l'obtention, à cette date, de son agrément par la commission paritaire de l'APEC.

Article 4 **Publication/Extension**

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les dispositions réglementaires

visées à l'article L. 2231-6 du Code du travail.

Par ailleurs, les parties signataires conviennent d'en demander l'extension au Ministère chargé du Travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du Code du travail.

Article 5 **Dénonciation/révision**

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-10 et suivants du Code du travail.

Il peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 dudit Code.

Accord du 27 février 2025

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2025 sous réserve de l'obtention de son agrément par la commission paritaire de l'APEC]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FCV.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CGT ;

FO.

Il est convenu ce qui suit :

Préambule

Afin d'encourager les entreprises à mettre en place des garanties de protection sociale complémentaire (retraite supplémentaire, prévoyance et frais de santé) et d'assurer l'égalité de traitement des salariés dans ce cadre, la législation de sécurité sociale exclut la contribution patronale qui finance ces garanties de l'assiette des cotisations de sécurité sociale sous certaines conditions tenant notamment au caractère collectif desdites garanties.

Il est ainsi nécessaire que les garanties couvrent l'ensemble des salariés ou une catégorie objective d'entre eux, laquelle peut être définie, notamment, au regard de l'appartenance à la catégorie professionnelle des cadres et des non-cadres.

Les dispositions légales et réglementaires permettent toutefois d'étendre les garanties de protection sociale complémentaire destinées aux cadres à des salariés ne relevant pas de cette catégorie professionnelle, sans remise en cause du caractère collectif susvisé.

Antérieurement à la fusion des régimes de retraite ARRCO (applicables à tous les salariés du privé) et AGIRC (applicable aux seuls cadres) en un régime unique de retraite complémentaire, les notions de cadres et de non-cadres au sens de la protection sociale complémentaire étaient définies par référence à la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 (CCN de 1947) qui visait, comme bénéficiaires des régimes propres aux cadres :

- Les cadres (article 4 de la CCN de 1947) ;*
- Les ETAM « assimilés cadres » (article 4 bis de la CCN de 1947) ;*
- Les ETAM non visés par l'assimilation mais susceptibles de bénéficier d'une extension de régime (article 36 de l'annexe 1 de la CCN de 1947).*

Si la CCN de 1947 a été abrogée dans le cadre de la fusion des régimes AGIRC/ARRCO, ses dispositions ont été reprises par l'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 17 novembre 2017 qui :

- en son article 2.1 reprend la définition des cadres de l'ancien article 4 ;*
- en son article 2.2 reprend la définition des « assimilés cadres » de l'ancien article 4 bis ;*
- en son article 3 attribue à la commission paritaire de l'APEC l'ancien rôle dévolu à la commission paritaire de l'AGIRC consistant à agréer, notamment, le niveau des emplois à partir duquel il y a lieu à application de l'article 2.2 en fonction des classifications conventionnelles.*

Le Décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 permet aux entreprises de continuer à mobiliser les catégories objectives par référence à la CCN de 1947 pour la détermination du périmètre des garanties de protection sociale complémentaire jusqu'au 31 décembre 2024.

Il reprend par ailleurs les catégories objectives de cadres et de non-cadres par référence aux articles 2.1 et 2.2

de l'ANI de 2017.

Il renouvelle enfin la possibilité pour les entreprises d'étendre le bénéfice des garanties de protection sociale complémentaire des cadres à des salariés non-cadres ne relevant pas de l'article 2.2, dénommés «salariés intégrés» (ancien article 36 de la CCN de 1947).

Pour que cette possibilité puisse continuer à être mobilisée à compter du 1^{er} janvier 2025 sans remise en cause du caractère collectif des régimes et donc des exonérations de cotisations de sécurité sociale, il est toutefois nécessaire (i) qu'elle soit prévue par un accord national interprofessionnel ou une convention collective de branche venant définir les salariés concernés et (ii) que ledit accord ou ladite convention soit agréé par la commission paritaire de l'APEC.

C'est dans ce contexte des évolutions réglementaires sus décrites et dans le souci de permettre aux entreprises de la branche de maintenir, à l'identique, les régimes de protection sociale complémentaire mises en place, le cas échéant, distinctement pour les cadres et les non cadres que les partenaires sociaux de la branche des professions regroupées du Cristal, du Verre et du Vitrail conviennent de définir l'ensemble des salariés pouvant être intégrés aux régimes de protection sociale complémentaire des cadres.

Le présent accord n'empêche pas le recours aux autres critères fixés par la législation de sécurité sociale pour déterminer les catégories objectives de bénéficiaires des régimes de protection sociale complémentaire.

Il est en outre précisé que les dispositions du présent accord ne valent que pour le bénéfice des seules dispositions spécifiques en matière de protection sociale complémentaire.

Le présent accord annule et remplace dans l'ensemble de ses dispositions l'Accord de branche du 19 septembre 2024 relatif aux salariés pouvant être intégrés aux régimes de protection des cadres.

Article 1 **Catégories objectives**

1.1 **Cadres**

Pour l'application des stipulations de l'article 2.1 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, qui définissent les salariés cadres pour l'application des régimes de protection sociale complémentaire, sont visés les salariés relevant au moins du Niveau VII, Coefficient 315 de la classification conventionnelle de branche.

1.2 **Assimilés cadres**

Les parties au présent accord conviennent que pour l'application des stipulations de l'article 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, qui définissent les salariés assimilés aux cadres pour l'application des régimes de protection sociale complémentaire, sont visés les salariés relevant du Niveau VI, Coefficient 295, de la classification conventionnelle de branche.

Cette possibilité ne saurait étendre à ces salariés les autres stipulations conventionnelles spécifiques aux ingénieurs et cadres.

Les parties au présent accord rappellent que le coefficient 295 est un coefficient provisoire jusqu'au 1^{er} janvier 2027.

Les parties rappellent qu'au regard de la classification conventionnelle de la branche telle qu'elle existe à la date du présent accord, au-delà du 1^{er} janvier 2027, aucun salarié ne répondra à la définition des «assimilés cadres» car le coefficient 295 n'existera plus pour l'application des régimes de protection sociale complémentaire au sens de l'article 2.2 de l'ANI de 2017 relatif à la prévoyance des cadres. Les salariés concernés auront alors la faculté de choisir entre le coefficient 290 (statut agent de maîtrise) et le coefficient 315 (statut cadre), comme le prévoit la convention collective.

1.3 **Autres salariés non-cadres susceptibles d'être intégrés aux régimes des cadres**

Pour l'application des dispositions de l'article R. 242-1-1, alinéa 2 du Code de la sécurité sociale, qui définissent les salariés non-cadres et non-assimilés aux cadres susceptibles de bénéficier d'une extension de régime, sont visés les salariés relevant des niveaux V échelon b au niveau VI échelon d, coefficients 220 à 290.

Les entreprises sont toutefois libres, sans démarche particulière, d'intégrer ou non ces salariés dans le champ des bénéficiaires des régimes de protection sociale complémentaire des cadres.

Cette possibilité ne saurait étendre à ces salariés les autres stipulations conventionnelles spécifiques aux ingénieurs et cadres.

Article 2
Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3
Entrée en vigueur/ Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2025 sous réserve de l'obtention de son agrément par la commission paritaire de l'APEC.

Article 4
Publication/Extension

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les dispositions réglementaires visées à l'article L. 2231-6 du Code du travail.

Par ailleurs, les parties signataires conviennent d'en demander l'extension au Ministère chargé du Travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du Code du travail.

Article 5
Dénonciation/révision

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-10 et suivants du Code du travail.

Il peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 dudit Code.

