
Miroiterie

transformation et négoce du verre

BROCHURE JO 3050

IDCC 1499

Convention collective nationale du 9 mars 1988

[Étendue par arrêté du 29 juillet 1988, JO 6 août 1988]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération française des professionnels du verre (anciennement Union nationale des miroitiers) incluant le groupement des transformateurs industriels de verre plat.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération nationale des travailleurs des industries chimiques, parachimiques et du verre C.G.T.-F.O. ;

Fédération nationale des syndicats de cadres des industries chimiques, parachimiques et connexes C.F.E.-C.G.C. ;

Fédération unifiée des industries chimiques C.F.D.T. ;

Fédération nationale des industries chimiques C.F.T.C.

CLAUSES GÉNÉRALES

Article 1

Champ d'application

(Remplacé par l'avenant n° 3 quater du 11 mai 1999 étendu par arrêté du 19 octobre 1999, JO 30 octobre 1999 applicable le 1^{er} jour du mois suivant l'arrêté d'extension soit le 1^{er} novembre 1999)

1

La présente convention règle, sur l'ensemble du territoire métropolitain, les rapports entre les employeurs et les salariés de toutes catégories des activités déterminées ci-après.

Dans le cadre de la législation, la convention a été conclue en application des articles L. 131-1 et suivant du Code du Travail. Elle est entrée en vigueur dans les entreprises concernées le 1^{er} juillet 1988. Elle a annulé et remplacé la convention collective précédente du 11 mai 1960, ses annexes et différents avenants et accords de branche antérieurs au 1^{er} juillet 1988.

2

Elle s'applique aux entreprises et à la totalité de leurs établissements qui n'élaborant pas la matière première (glaces, verres à vitres, verres coulés, moulages, produits en résine ou en plastique...), exercent séparément ou conjointement les métiers décrits ci-dessous, dont l'ensemble constitue l'activité principale de notre profession : application des techniques verrières relatives à l'utilisation, la mise en oeuvre et la commercialisation du verre plat destiné aux marchés du bâtiment (verres destinés au vitrage, au parement, à l'ameublement, à la décoration ou à l'industrie hormis l'industrie automobile et l'industrie aéronautique).

Ces fonctions sont mentionnées dans la Nomenclature d'Activités Françaises (NAF 93), définies par le décret n° 92-1129 du 2 octobre 1992 et leurs numéros de code sont rappelés au regard des métiers de notre profession décrits ci-après :

A

La fabrication et la transformation de la miroiterie

(codes NAF 93 : 26.1 C et 26.1 J)

— découpe, façonnage et argenture ;

— dépolissage et gravure ;

— vitrage trempé, émaillé, feuilleté, multiple, isolant, bombé, etc. et accessoires d'équipement.

B

La pose et l'installation

(code NAF 93 : 45.4 H)

— réalisation des travaux de mise en oeuvre du verre plat, de ses substituts en résine ou en plastique, destinés à la gestion des apports solaires, à la fermeture, à la protection contre les agressions et les incendies, l'isolation au froid et au bruit.

Clause d'attribution

a) La présente convention s'applique lorsque le personnel concourant à la pose, y compris le personnel de bureau d'études, les techniciens, le personnel d'encadrement... (le personnel administratif et celui dont l'activité est mal délimitée restant en dehors du calcul), représente moins de 20 % de l'activité de l'entreprise caractérisée par les effectifs respectifs.

b) Lorsque le personnel concourant à la pose au sens ci-dessus, représente plus de 80 %, la présente convention n'est pas applicable.

c) Lorsque le personnel concourant à la pose au sens ci-dessus, se situe entre 20 et 80 %, les entreprises peuvent opter, par voie d'accord négocié avec leurs délégués syndicaux ou avec les représentants des organisations syndicales ou à défaut de délégués syndicaux ou de représentants des organisations syndicales, par voie d'accord avec leur représentants du personnel, entre l'application de la présente convention ou de celle correspondant à leurs autres activités.

Cette option sera portée à la connaissance du personnel dans un délai de trois mois à compter :

— soit de la publication de l'arrêté portant extension de la présente Convention Collective Nationale,

— soit de la date de leur création, pour les entreprises créées postérieurement.

Toutefois, les entreprises qui, aux termes de la clause d'attribution, ne bénéficient pas de la possibilité d'opter pour cette convention, pourront continuer à appliquer la convention qu'elles appliquaient au jour de l'extension du présent accord.

C Le négociateur

(codes NAF 93 : 52.4 J)

— négociateur de produits verriers et des éléments nécessaires à leur mise en oeuvre, leur fabrication ou leur transformation.

Rappel pour mémoire de la nomenclature NAF 93 concernée :

26.1 C Façonnage et transformation du verre plat.

26.1 J Fabrication et façonnage d'articles techniques en verre.

45.4 H Miroiterie de bâtiment, vitrerie.

52.4 J Commerce de détail de l'équipement du foyer.

Article 2 Durée

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 les parties sous réserve d'un préavis de trois mois.

Le ou les auteurs de la déclaration de dénonciation aviseront les autres signataires de la convention, par pli recommandé avec accusé de réception.

Ils déposeront leurs déclarations auprès du service du ministère chargé du travail.

2

D'autre part, des modifications au texte de la convention pourront être examinées sans que celle-ci soit dénoncée dans son ensemble.

La partie demandant une modification devra en aviser chacune des autres parties signataires par pli recommandé avec accusé de réception, en y joignant un projet sur les points dont la révision est demandée.

Sauf accord mutuel, aucune demande de révision ne pourra être introduite dans les six mois suivant la mise en vigueur du précédent accord.

3

Ces dispositions (alinéas 1 et 2) ne s'appliquent pas aux questions de salaires, ni à celles relatives aux classifications lorsque celles-ci font l'objet d'une réunion des parties signataires de la présente convention, en vue de l'examen de

la nécessité de réviser ces classifications conformément à l'article L. 132-12 du livre I^{er} du code du travail.

4

Les pourparlers consécutifs à une dénonciation de l'ensemble de la convention ou à une demande de modification d'une ou plusieurs des clauses de la convention devront s'engager dans les deux mois suivant la date de la dénonciation ou de la demande de modification.

5

Les textes dénoncés, ou pour lesquels une modification est demandée, resteront en vigueur jusqu'à la date d'application des nouvelles dispositions.

Article 3

Avantages acquis

La présente convention ne peut, en aucun cas, être l'occasion d'une atteinte quelconque aux avantages acquis antérieurement à sa signature à titre individuel ou par accord d'entreprise.

Article 4

Libre exercice du droit syndical et liberté d'opinion

1

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.

2

L'exercice du droit syndical est reconnu dans les entreprises soumises à la présente convention collective conformément aux dispositions du titre I^{er} du livre quatrième du code du travail.

3

La formation syndicale est régie par la législation en vigueur.

4

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération l'origine, le sexe, l'appartenance politique ou religieuse, ou le fait d'exercer ou non une activité syndicale, pour arrêter leurs décisions concernant notamment l'embauchage, la détermination de la rémunération, l'avancement ou la promotion, la conduite ou la répartition du travail, les mesures disciplinaires ou de congédiement.

Article 5

Délégués du personnel - Comité d'entreprise - C.H.S.C.T.

1

Les délégués du personnel, les comités d'entreprise, les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont élus et/ou désignés et assurent leurs fonctions au sein des entreprises, conformément à la législation en vigueur.

2

Le financement des activités sociales et culturelles du comité d'entreprise sera fixé annuellement au sein de chaque société intéressée en tenant compte des attributions précédentes.

Article 6

Panneaux d'affichage

1

Des panneaux d'affichage, affectés à chaque organisation syndicale représentée dans l'entreprise et destinés à la diffusion de leurs communications, seront placés à l'intérieur de chaque établissement, en particulier aux portes d'entrée et de sortie, de manière à assurer l'information de l'ensemble du personnel.

Une copie de ces communications sera remise au chef d'entreprise simultanément à l'affichage.

D'autres panneaux seront réservés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise.

2

Ces différents panneaux seront installés dans des conditions telles que les communications qui y seront apposées

soient normalement protégées.

3

Aucun document ne pourra être affiché en dehors des panneaux d'affichage.

Article 7

Autorisations d'absence pour motifs autres que personnels

(Modifié par avenant n° 2 du 24 janvier 1990, étendu par arrêté du 9 juillet 1990, JO 18 juillet 1990)

1

Dans le cadre de la législation en vigueur, 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.

2

Des autorisations d'absences seront accordées aux salariés qui participeront à des commissions paritaires nationales constituées d'un commun accord entre les organisations patronales et les organisations de salariés. Dans ce cas, les frais de transport seront remboursés et le temps de travail perdu sera rémunéré selon les règles du manque à gagner, 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.

3

Des autorisations d'absence seront accordées aux salariés membres des commissions officielles constituées par les pouvoirs publics.

4

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.

5

Pour la détermination du droit au congé annuel, le temps de travail perdu pendant ces absences sera considéré comme temps de travail effectif.

Article 8

Permanent syndical

1

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 après l'expiration de son mandat d'une priorité d'embauchage s'il en fait la demande, par pli recommandé avec accusé de réception, pendant le mois qui suit cette expiration.

2

Le cas échéant, l'intéressé pourra, si nécessaire, bénéficier d'une formation complémentaire destinée à faciliter sa réinsertion. Le temps consacré à cette formation ne s'imputera pas sur la durée de priorité de réembauchage d'un an défini à l'alinéa précédent.

3

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. A sa réintégration, ce salarié reprendra l'ancienneté acquise au départ de l'entreprise pour remplir la fonction à laquelle il avait été appelé.

4

A défaut de réembauchage, les organisations patronales et de salariés conjugueront leurs efforts pour le reclasser

dans le cadre local.

Article 9 **Conflits relatifs au droit syndical**

Si les organisations syndicales signataires de la présente convention estiment qu'une mesure d'ordre général a été prise en violation du droit syndical, tel qu'il est défini par le livre IV, titre I^{er}, du code du travail et la présente convention, elles pourront soumettre le différend à la commission nationale paritaire de conciliation prévue à l'article 42 de la présente convention.

Article 10 **Hygiène, sécurité et conditions de travail**

(Modifié par avenant n° 2 du 24 janvier 1990, étendu par arrêté du 9 juillet 1990, JO 18 juillet 1990)

1

Les parties contractantes affirment leur volonté de tout mettre en oeuvre pour préserver la santé, la sécurité et les conditions de travail des salariés occupés dans les différentes entreprises.

2

Les comités d'entreprise, les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les délégués du personnel, en liaison avec le médecin du travail, veilleront à l'application des dispositions légales et participeront à l'application des dispositions du présent article.

3

Les employeurs s'entoureront de tous les avis qualifiés pour l'élaboration et l'application des consignes de sécurité.

4

Dans toute la mesure du possible, des douches seront mises à la disposition du personnel. Ces installations sont prévues par la législation en vigueur, dans le cas de travaux insalubres ou salissants.

5

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, en dehors des vêtements de travail, 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.

6

Les postes comportant des risques de maladies professionnelles seront signalés au médecin du travail afin que les titulaires fassent l'objet d'une surveillance médicale spéciale. Il en sera de même pour les femmes enceintes, les jeunes salariés et les apprentis.

Après une absence pour accident du travail ou maladie professionnelle, après un congé de maternité, ou après une absence de plus de vingt et un jours due à une maladie, le salarié devra obligatoirement passer, lors de la reprise du travail, la visite médicale prévue par la loi.

Le médecin du travail de l'entreprise et les représentants du personnel seront obligatoirement consultés pour l'élaboration de toute nouvelle technique de production apportant une modification significative.

7

En cas de danger grave et imminent, le salarié a la faculté, dans le cadre de la législation en vigueur, de se retirer de cette situation. Il en informera d'urgence le chef d'entreprise ou la hiérarchie et, le cas échéant, le C.H.S.C.T.

8

Des réfectoires seront mis si possible à la disposition du personnel qui serait dans l'obligation de prendre ses repas dans l'établissement.

Ces réfectoires ainsi que les installations d'hygiène seront équipés selon les modalités prévues par la législation en vigueur.

9

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.

10

Dans les établissements occupant en permanence plus de 50 salariés, les membres élus du C.H.S.C.T. pourront recevoir une formation d'une durée maximale de 3 jours et telle que définie par la loi à raison d'un membre chaque année. Cette formation sera financée par le fonds consacré dans l'entreprise à la formation professionnelle.

Article 11 Inventions

Les inventions des salariés sont régies par la législation en vigueur.

Article 12 Classifications

(Modifié en dernier lieu par accord du 18 avril 2002, étendu par arrêté du 20 octobre 2003, JO 30 octobre 2003)

Les emplois de la convention collective sont classés dans les catégories et les échelons de la grille figurant sur le tableau ci-après, avec les coefficients hiérarchiques correspondants.

Tableau de coefficients

Ouvriers	Employés	Techniciens	Maîtrise	Ingénieurs et cadres		Coefficients (K)
				Débutants	Confirmés	
OM						140
OS	ENQ					150
OQ 1	EQ 1					160
OQ 2	EQ 2					170
OQ 3	EQ 3					180
OHQ 1	EHQ 1		AM 1			200
OHQ 2	EHQ 2		AM 2			225
		T	AM 3			250
		TS 1	HM1			275
		TS 2	HM2			300
		TS 3	HM3	CD		330
					C 1	370
					C 2	410
					C 3	460
					C 4	550
					C 5	660
					C 6	880

Définitions générales :

Pour chaque catégorie et échelon figure une définition générale, indiquée ci-dessous qui situe la position de chacun de ces niveaux dans la hiérarchie, par référence à des critères de connaissances acquises, reconnues ou non par des diplômes, de types de travaux, d'initiative et de responsabilité.

Définitions générales des emplois : ouvriers et employés (niveaux I à III)

Niveau	CATÉGORIE et échelon		DÉFINITIONS GÉNÉRALES
	Ouvriers	Employés	Ouvriers-Employés
I	OM	ENQ 1	Exécute des tâches simples, main ou machine, dans le cadre de consignes précises expliquées par voie démonstrative ou orale ou écrite, et comportant vérification de la conformité par ses soins. Nécessite une mise au courant de l'ordre d'une semaine maximum.
II	OS	ENQ	Exécute une succession de tâches simples, main ou machine, dans le cadre de consignes précises expliquées par voie démonstrative ou orale ou écrite et comportant vérification de la conformité par ses soins. Nécessite une mise au courant de plusieurs semaines.
III	OQ 1	EQ 1	Exécute ou participe à la réalisation de tâches qualifiées courantes exigeant des connaissances professionnelles acquises par une pratique suffisante du métier. Applique les consignes précises reçues et contrôle le résultat matériel de son travail. Peut être aidé par d'autres agents. Sera classé à ce niveau, au plus tard après 6 mois de pratique professionnelle, le titulaire d'une formation professionnelle adaptée, sanctionnée par un C.A.P.
III	OQ 2	EQ 2	Exécute ou participe à la réalisation de tâches qualifiées exigeant des connaissances professionnelles acquises par une pratique suffisante du métier ou une formation professionnelle adaptée de niveau C.A.P., confirmée par l'expérience. Applique à son initiative les consignes reçues et contrôle le résultat matériel de son travail. Peut être aidé par d'autres agents.
III	OQ 3	EQ 3	Exécute ou participe à la combinaison de tâches qualifiées nécessitant la mise en oeuvre de moyens diversifiés, exigeant des connaissances professionnelles acquises par une pratique suffisante du métier ou une formation professionnelle adaptée de niveau C.A.P. confirmée par l'expérience. Applique à son initiative les consignes générales reçues et contrôle le résultat matériel de son travail. Peut être aidé par d'autres agents.

Définitions générales des emplois : ouvriers et employés (niveaux IV)

Niveau	CATÉGORIE et échelon		DÉFINITIONS GÉNÉRALES
	Ouvriers	Employés	Ouvriers-Employés
IV	OHQ 1	EHQ 1	Réalise des tâches nécessitant la mise en oeuvre de connaissances professionnelles affirmées, acquises par une pratique suffisante du métier. Définit seul la démarche le conduisant à réaliser ses tâches. Contrôle et assume la responsabilité du résultat matériel du travail. Peut être aidé par d'autres agents. Sera classé à ce niveau au plus tard après un an de pratique professionnelle, le titulaire d'une formation professionnelle adaptée, sanctionnée par un B.P.
IV	OHQ 2	EHQ 2	Réalise des tâches nécessitant la mise en oeuvre de connaissances professionnelles affirmées acquises par une pratique suffisante du métier ou une formation professionnelle adaptée de niveau B.P. confirmée par l'expérience et éventuellement combinées avec des connaissances techniques connexes. Dispose d'autonomie et d'initiative pour réaliser ses tâches. Contrôle et assume la responsabilité du résultat matériel du travail. Est généralement secondé par d'autres agents.

Définitions générales des emplois : maîtrise

Niveau	CATÉGORIE et échelon		DÉFINITIONS GÉNÉRALES
		Maîtrise	Maîtrise
V		AM 1	Assure la conduite d'une équipe d'agents dont certains peuvent être spécialisés. Répartit, dirige, coordonne et surveille les travaux dans le cadre des directives reçues. Participe personnellement à certains d'entre eux. Assure les contacts nécessaires à l'exécution de ses missions. Est responsable de la réalisation des normes de production. Veille au respect des consignes de sécurité. Possède les connaissances ou l'expérience professionnelle adaptée.
V		AM 2	Assure la conduite d'une équipe d'agents dont certains peuvent être qualifiés. Répartit, dirige, coordonne et surveille les travaux dans le cadre des directives reçues. Participe personnellement à certains d'entre eux. Assure les contacts nécessaires à l'exécution de ses missions. Est responsable de la réalisation des normes de production. Veille au respect des consignes de sécurité. Possède les connaissances ou l'expérience professionnelle adaptée.
V		AM 3	Agent d'expérience confirmée animant et assurant la conduite d'un groupe pouvant comporter d'autres agents de maîtrise et dont il a la responsabilité. Répartit, dirige, coordonne et surveille les travaux dans le cadre des directives reçues. Peut participer personnellement à certains d'entre eux. Assure les contacts nécessaires à l'exécution de ses missions. Est responsable de la réalisation des normes de production. Veille au respect des consignes de sécurité.

Définitions générales des emplois : techniciens

Niveau	CATÉGORIE et échelon		DÉFINITIONS GÉNÉRALES
	Techniciens		Techniciens
VI	T		Agent dont la fonction exige des connaissances générales et techniques acquises, soit par une formation spécifique confirmée par l'expérience, soit par perfectionnement et expérience professionnelle adaptée. Doit prendre des décisions pour adapter ses interventions en fonction des conditions propres à chaque particulier. Contrôle et assume la responsabilité du résultat matériel du travail. Sera classé à ce niveau au plus tard après un an de pratique professionnelle, le titulaire d'une formation professionnelle adaptée, sanctionnée par un B.T.
			Techniciens supérieurs
			Haute maîtrise
VI	TS 1	HM 1	Agent dont la fonction exige des connaissances générales et techniques, acquises soit par formation spécifique confirmée par l'expérience, d'un niveau équivalent à celui du brevet de technicien supérieur, soit par perfectionnement et expérience professionnelle adaptés. Doit prendre des décisions pour adapter ses interventions en fonction des conditions propres à chaque cas particulier. Contrôle et assume la responsabilité du résultat matériel du travail. Répartit, dirige, coordonne et surveille les tâches d'exécution fixées de plusieurs équipes dans le cadre des délégations reçues. Peut participer à certains travaux. Assure les contacts nécessaires à l'exécution de ses missions. Est responsable de la réalisation des normes de production à la définition desquelles il a participé. Veille à la sécurité du personnel.

Niveau	CATÉGORIE et échelon		DÉFINITIONS GÉNÉRALES
VI	TS 2	HM 2	<p>Agent dont la fonction exige des connaissances générales et techniques, acquises soit par formation spécifique confirmée par l'expérience, d'un niveau équivalent à celui du brevet de technicien supérieur, soit par perfectionnement et expérience professionnelle adaptés.</p> <p>Doit prendre des décisions pour adapter ses interventions en fonction de l'interprétation des informations dans des circonstances complexes et variées.</p> <p>Contrôle et assume la responsabilité du résultat matériel du travail.</p>
VI	TS 3	HM 3	<p>Agent dont la fonction exige des connaissances générales et techniques, acquises soit par formation spécifique confirmée par l'expérience, d'un niveau équivalent à celui du brevet de technicien supérieur, combinées avec des connaissances connexes, soit par perfectionnement et expérience professionnelle adaptés.</p> <p>Intervient éventuellement dans des cas inhabituels ou difficiles, propose des modifications de méthode ou procédures existantes.</p> <p>Ces interventions nécessitent l'analyse de la situation pour rechercher et interpréter les éléments de résolution.</p> <p>Contrôle et assume la responsabilité du résultat matériel du travail.</p>

Définitions générales des emplois : cadres

Niveau	CATÉGORIE et échelon	DÉFINITIONS GÉNÉRALES
	Cadres	Cadres débutants
VII	C.D.	<p>Cadre débutant ayant moins de deux ans de pratique professionnelle et répondant aux situations suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> — ingénieur débutant, diplômé dans les termes de la loi du 10 juillet 1934 ou du décret du 10 octobre 1937, engagé pour remplir des fonctions d'ingénieur. — agent débutant engagé pour remplir des fonctions de cadre, exigeant normalement une formation du niveau I ou II de l'Éducation nationale (circulaire ministérielle du 11 juillet 1967).
VII	C 1	Cadre qui, dans sa spécialité, assure la réalisation des objectifs qui lui ont été fixés et à la définition desquels il a participé.
VII	C 2	Cadre d'expérience confirmée qui, dans sa spécialité, assure la réalisation des objectifs qui lui ont été fixés et à la définition desquels il a participé.
VII	C 3	Cadre d'expérience confirmée dans plusieurs spécialités, qui assure la réalisation des objectifs qui lui ont été fixés et à la définition desquels il a participé.
VII	C 4 C 5 C 6	<p>Compte tenu de l'extrême diversité de nature, de structure, de niveau technique et d'importance des entreprises ou des établissements, le classement des fonctions d'ingénieurs et cadres dans les échelons 4, 5, 6 sera établi notamment selon :</p> <ul style="list-style-type: none"> — l'importance des compétences requises ; — les difficultés de mise en oeuvre de ces compétences ; — la part prise dans la réalisation des objectifs ; — l'autonomie d'action.

Rappel : Pour accompagner au 1^{er} semestre 1984 la mise en place de la présente grille de classification, la définition des fonctions les plus couramment observées dans la profession (EMPLOIS-REPÈRES) avait été établie à titre indicatif.

Article 13

Salaire minimum professionnel

(Voir aussi Annexe "Salaires")

Le salaire minimum professionnel (S.M.P.) applicable aux coefficients définis par le tableau ci-dessus est déterminé par la règle :

$S.M.P. = A + B (K - 100) + C (K - 275)$ (l'application du terme C ne pouvant pas entraîner de valeur négative) ⁽¹⁾.

(1) Les salaires minima sont donc calculés à partir des formules suivantes :

— du coefficient 140 à 275 inclus :

$SMP \text{ horaire} = A + [B \times (\text{coefficient} - 100)]$

— à partir du coefficient 300 :

$SMP \text{ horaire} = A + [B \times (\text{coefficient} - 100) + C \times (\text{coefficient} - 275)]$.

La valeur des termes A, B et C est réexaminée au moins une fois par an.

Article 14

Ancienneté

Le temps comptant pour le calcul de l'ancienneté est celui durant lequel le salarié a été occupé d'une façon continue dans l'entreprise, quelles que puissent être les modifications survenant dans la nature juridique de celle-ci.

Ce calcul tient compte des dispositions de l'article 23 *infra* (Priorité de réembauchage) et des dispositions de l'article 6 de l'annexe « Collaborateurs » et de l'article 11 de l'annexe « Personnel d'encadrement » (Absence pour maladie ou accident).

Sont considérés comme temps de présence dans l'entreprise pour le calcul de l'ancienneté :

- le temps passé dans les différents établissements de l'entreprise ;
- le temps passé dans une autre entreprise sur instruction de l'employeur ;
- le temps passé au titre du service national à condition que l'intéressé ait été salarié dans l'entreprise pendant au moins un an avant son incorporation et qu'il ait été réembauché dans l'entreprise dès la fin de son service.

Article 15

Prime d'ancienneté

Les salariés non cadres jusqu'au coefficient 330 inclus bénéficient d'une prime d'ancienneté dans les conditions suivantes :

1. L'ancienneté définie aux clauses générales donne droit à une prime calculée sur le salaire minimum professionnel de l'emploi dans lequel est classé le salarié, 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 p. 100 après 3 ans d'ancienneté ;
- 6 p. 100 après 6 ans d'ancienneté ;
- 9 p. 100 après 9 ans d'ancienneté ;
- 12 p. 100 après 12 ans d'ancienneté ;
- 15 p. 100 après 15 ans d'ancienneté.

4. Pour faciliter la première application des dispositions ci-dessus (alinéas 1, 2 et 3), à l'occasion de l'entrée d'une entreprise dans le champ d'application de la présente convention collective, l'employeur aura la possibilité d'extraire des rémunérations réelles pratiquées à la date de mise en vigueur desdites dispositions le montant de la prime d'ancienneté correspondant à l'ancienneté de l'intéressé dans l'entreprise, étant entendu que le nouveau salaire dégagé après cette opération sera au moins égal au salaire minimum professionnel de l'emploi tenu par ce salarié.

Cette opération ne pourra être effectuée qu'une seule fois.

Par la suite, le montant de la prime d'ancienneté variera conformément aux dispositions ci-dessus, notamment aux échéances de tranches triennales d'ancienneté réelle dans l'entreprise, et lors de la modification du salaire minimum professionnel.

Article 16

Égalité professionnelle

Conformément à l'article L. 123-1 du code du travail toutes les clauses de la présente convention s'appliquent indistinctement et en toute égalité à tous les salariés.

Article 17

Maternité et éducation des enfants

1

Les employeurs tiendront compte de l'état des femmes enceintes en ce qui concerne les conditions de travail.

En cas de changement d'emploi, demandé par le médecin du travail, du fait d'un état de grossesse constaté, l'intéressée pourra dans la mesure du possible être employée de façon temporaire dans un nouveau poste sans diminution de sa rémunération.

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.

2

Le congé de maternité ou d'adoption est déterminé et pris selon les conditions prévues par la législation en vigueur. Sauf cas particulier, les salariées auront droit à un repos d'une durée de seize semaines dont, en principe, six semaines avant et dix semaines après l'accouchement.

3

A la suite d'une maternité, un congé parental d'éducation pourra être accordé, dans le cadre de la législation en vigueur, à l'un des parents.

4

L'un des parents peut, s'il en fait la demande, au plus tard un mois avant l'expiration du congé de maternité prévu au paragraphe 2 ou deux mois après la naissance, obtenir un congé postnatal sans solde d'un an pour élever son enfant. A l'expiration de ce congé, s'il en fait la demande, il sera réembauché dans la mesure du possible et à un poste compatible avec ses aptitudes du moment.

Article 18

Engagement

1

Conformément aux dispositions légales en vigueur, les employeurs devront notifier aux services départementaux de la main-d'oeuvre, au bureau local de ces services, aux associations A.N.P.E. et/ou A.P.E.C. ou, à défaut, au maire de leur commune, les places vacantes dans leur établissement.

2

En cas d'embauchage collectif intéressant la marche générale de l'entreprise, le volume ou la structure des effectifs, le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, seront obligatoirement informés et consultés.

Article 19

Période d'essai

1

Avant tout embauchage définitif, le salarié accomplira une période d'essai dont la durée est fixée dans chacune des annexes à la présente convention.

2

Pendant la période d'essai, le salarié perçoit une rémunération au moins égale au salaire minimum professionnel correspondant à la classification du poste pour lequel il a été embauché.

Article 20

Visite médicale d'embauche

Dans le cadre de la médecine du travail, 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.

Article 21

Contrat à durée déterminée

Les contrats à durée déterminée sont régis par la législation en vigueur et dans le respect de la présente convention collective.

Article 22

Contrat à durée indéterminée

Le contrat à durée indéterminée sera confirmé par écrit au plus tard à la fin de la période d'essai fixée aux annexes. Il indiquera en particulier :

- la convention collective applicable ;
- la fonction ;
- la classification professionnelle et le coefficient hiérarchique ;
- le salaire mensuel de base et son équivalence horaire ;
- les autres éléments de rémunération et, s'il y a lieu, les avantages en nature ;
- le lieu de travail habituel.

Il sera contresigné par le salarié.

Tout changement substantiel et permanent intervenant dans l'emploi du salarié fera l'objet d'un avenant au contrat de travail, établi dans les mêmes conditions.

Article 23

Priorité de réembauchage

1

Si un emploi est à pourvoir dans un établissement ayant licencié précédemment du personnel pour cause économique, ce personnel aura une priorité pour l'engagement, à condition que ses aptitudes professionnelles conviennent à l'emploi à pourvoir, que le licenciement ait eu lieu depuis moins de dix-huit mois et que ledit personnel ait manifesté l'intention d'être réembauché dans les deux mois suivant son licenciement.

2

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.

Article 24

Jeunes salariés

1

Le salaire des jeunes salariés sous contrat d'apprentissage ou sous contrat d'insertion professionnelle est régi par la législation en vigueur.

2

Si de jeunes salariés de moins de dix-huit ans 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.

3

Sous réserve des dispositions ci-dessus et de l'article R. 141-1 du code du travail, les salaires minimaux des jeunes salariés âgés de moins de dix-huit ans ne peuvent subir, par rapport aux salaires minimaux professionnels des salariés adultes, un abattement supérieur à dix pour cent pendant les trois premiers mois de travail dans l'entreprise. Cet abattement est supprimé après la fin du troisième mois.

Article 25

Formation et apprentissage

(Modifié par avenant n° 2 du 24 janvier 1990, étendu par arrêté du 9 juillet 1990, JO 18 juillet 1990)

1

Les parties contractantes soulignent leur volonté commune de faire de la formation et de l'apprentissage un moyen de sauvegarder l'emploi.

Conscientes de l'évolution rapide des technologies mises en oeuvre dans la profession, elles sont d'accord pour privilégier les actions de formation accompagnant une promotion ou permettant une adaptation du personnel à ces nouvelles technologies. Ces actions peuvent concerner tant le personnel de production que des services administratifs.

De plus, la profession n'exclut pas les stages de formation générale destinés à élever le niveau de compétence du personnel et pouvant : soit amener une meilleure compréhension des mécanismes économiques, soit permettre l'accès à des formations préparant à des promotions.

Pour l'ensemble de ces formations, au sujet desquelles les représentants du personnel seront consultés, il sera fait

appel chaque fois que possible aux organismes de formation qui, dans le cadre de la profession, proposent des stages adaptés aux besoins des entreprises.

Les stages du plan de formation n'interrompent pas le contrat de travail.

2

Les demandes de congé individuel de formation feront l'objet d'une étude pour examiner la possibilité de les intégrer dans le plan de formation de l'entreprise, lors de l'élaboration de celui-ci.

La contribution obligatoirement affectée au financement du congé individuel de formation sera versée par chaque entreprise de la profession à l'organisme paritaire interprofessionnel régional agréé par l'Etat, et choisi sur la liste établie par le Comité national de coordination.

Dans la limite maximale d'un an de formation permanente extérieure ou dans la limite supérieure fixée par accord d'entreprise, le contrat de travail est suspendu. Un engagement de réinsertion, à l'issue de cette formation, sera donné à l'agent concerné.

3

En fonction des postes à pourvoir, priorité sera donnée lors de l'examen des candidatures, à compétences égales, aux connaissances acquises en formation continue et, plus particulièrement, à celles sanctionnées par un examen ou un diplôme professionnel ou des unités capitalisables.

Les stages de congé formation se dérouleront conformément aux règlements édictés par les organismes paritaires interprofessionnels régionaux.

4

L'actuelle commission sociale paritaire de l'Union nationale des Miroitiers inscrira chaque année, à l'ordre du jour d'une de ses réunions, l'examen des problèmes de formation.

Elle sera informée sur l'orientation générale et les moyens des plans de formation des entreprises ainsi que sur l'évolution des technologies de la profession et leurs conséquences au niveau de la formation.

Elle sera consultée sur les projets de cours, stages et sessions proposés par la profession.

Elle recevra une information annuelle sur le bilan des congés individuels de formation et en particulier sur le nombre, la nature, la durée des demandes présentées et les suites données.

Conformément à l'article L. 932-1 du code du travail, les comités d'entreprise ou d'établissement, les délégués du personnel et les commissions de formation constituées selon les dispositions législatives en vigueur, entretiendront les rapports nécessaires avec les responsables de la formation dans les sociétés ou établissements.

Ils seront régulièrement informés et consultés sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise, sur les organismes et stages de formation accessibles par congé individuel ainsi que les possibilités de prise en charge par les organismes paritaires interprofessionnels agréés.

Dans le cadre de leur mission, les représentants du personnel pourront évoquer les besoins individuels exprimés à ce sujet par des salariés en matière de plan de formation.

5

Les entreprises, dans la mesure de leurs possibilités, accueilleront des jeunes dans le cadre de formations alternées à durée déterminée ou indéterminée, selon les formules prévues par la loi.

Les entreprises entretiendront les relations nécessaires avec les établissements d'enseignement technique, dispensant des formations directement utilisables dans la profession.

Dans la mesure de leurs possibilités d'accueil, elles favoriseront les stages pratiques sur les lieux de travail en passant des conventions de stage avec ces établissements.

Les représentants du personnel seront informés des dispositions prises en ce domaine.

6

Les contrats d'apprentissage seront régis selon les dispositions légales.

Article 26 **Promotion du personnel**

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur proposera cet emploi en priorité au personnel employé dans l'entreprise et apte à occuper ce poste. En cas de promotion, le personnel pourra être si besoin est, soumis à la période d'essai prévue pour l'emploi qu'il est appelé à occuper. Dans le cas où cet essai ne s'avérera pas satisfaisant, le salarié sera réintégré dans son ancien emploi, ou dans un emploi équivalent avec les appointements antérieurs.

Article 27
Bulletins de paye

Les bulletins de paye sont établis conformément à l'article R. 143-2 du code du travail.

Article 28
Durée du travail

(Modifié en dernier lieu par avenant n° 4 bis du 21 février 1996 étendu par arrêté du 23 juillet 1996, JO 1^{er} août 1996)
(Voir aussi l'accord du 21 octobre 1999 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail à 35 heures)

1

L'horaire normal affiché des salariés sera de trente-neuf heures par semaine. Les modalités d'application de cet horaire seront fixées après consultation des représentants du personnel ou, à défaut, des salariés.

2

Sauf dérogations éventuelles accordées par l'inspection du travail, les plafonds suivants ne pourront pas être dépassés :

- la durée maximale journalière du travail ne pourra pas dépasser dix heures ;
- la durée maximale du travail au cours d'une même semaine ne pourra pas dépasser quarante-huit heures ;
- la durée moyenne hebdomadaire du travail ne pourra pas dépasser quarante-quatre heures calculées sur douze semaines consécutives.

3

L'horaire normal affiché correspond au temps de travail défini par l'article L. 212-4 du code du travail.

4
Modulation des horaires

4.1

Les parties signataires considèrent que l'aménagement du temps de travail constitue un moyen approprié permettant aux entreprises de la profession de faire face aux variations cycliques, surcroîts et baisses d'activités, liés notamment aux conditions climatiques et à la forte demande du second semestre chez les principaux clients de la profession. En cas de contraintes dues à la nature de leur activité, les entreprises ont la faculté, après consultation des représentants du personnel ou, à défaut, des salariés, de moduler, dans l'année civile, le cas échéant, par service et par atelier, l'horaire normal affiché prévu au paragraphe 1, ceci pour l'ensemble des salariés concernés y compris ceux sous contrat à durée déterminée.

La modulation fera l'objet, à l'intérieur de l'entreprise, d'une programmation prévisionnelle annuelle, communiquée au comité d'entreprise, aux délégués du personnel et aux salariés des secteurs concernés.

Toute modification de cette programmation affectant les horaires normaux affichés doit être portée à la connaissance du personnel par voie d'affichage, dans un délai défini selon les modalités de négociation des accords d'entreprise. En l'absence d'accord, ce délai ne pourra être inférieur à une semaine calendaire.

4.2

L'aménagement de la durée normale du travail ne devra pas avoir pour effet d'entraîner des horaires hebdomadaires de travail inférieurs à 35 heures ou supérieurs à 42 heures par semaine. Les éventuelles dérogations à cette limite maximale de 42 heures seront appliquées sous condition d'un accord d'entreprise.

4.3

Dans le cadre de la modulation, les heures travaillées chaque semaine au-delà de la 39^e donnent lieu à une indemnité de 25 p. 100 du taux normal du salaire horaire, mais ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires.

Dans l'hypothèse d'un accord d'entreprise élargissant les possibilités de modulation au-delà de 42 heures, les heures travaillées au-delà de ce seuil ouvriront droit aux repos compensateurs prévus par le premier ou deuxième alinéa de l'article L. 212-5-1 du code du travail.

4.4

a

Les heures effectuées au-delà de la limite supérieure de la modulation en cours durant la période concernée sont

considérées comme heures supplémentaires :

b

Elles donnent lieu aux majorations légales :

— elles s'imputent sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

c

Elles donnent lieu aux repos compensateurs prévus par le premier ou deuxième alinéa de l'article L. 212-5-1 du code du travail.

4.5

a

Compte tenu de la fluctuation des horaires qui implique des écarts positifs ou négatifs par rapport à l'horaire moyen, un compte de compensation sera institué pour chaque salarié afin de lui assurer une rémunération mensuelle régulière indépendante de l'horaire réel.

En cas de période non travaillée, du fait de l'absence du salarié mais donnant lieu à indemnisation par l'employeur, cette indemnisation est calculée sur la base de la rémunération régulée (horaire normal) ; la même règle est appliquée pour le calcul de l'indemnité de licenciement et pour le calcul de l'indemnité de départ ou de mise à la retraite.

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période de modulation, sa rémunération devra être régularisée sur la base de son temps réel de travail.

b

Sauf en cas de départ du salarié obligeant à une régularisation immédiate, l'entreprise arrête le compte de compensation de chaque salarié au plus tard à la fin de la période annuelle de modulation.

Dans le cas où la situation de ces comptes fait apparaître que la durée du travail excède en moyenne sur un an 39 heures par semaine travaillée, les heures effectuées au-delà de cette durée et qui n'auraient pas déjà été rémunérées au titre des heures supplémentaires seront payées comme telles.

c

Les heures non travaillées qui ont donné lieu à indemnisation au titre du chômage partiel ne sont pas concernées par les dispositions relatives à la modulation d'horaire.

d

Dans le cas où le personnel d'encadrement serait concerné de manière significative, des mesures spécifiques lui seront appliquées au niveau de l'entreprise.

4 bis

(Ajouté par avenant n° 4 bis du 21 février 1996 étendu par arrêté du 23 juillet 1996, JO 1^{er} août 1996)

Dans le cadre de variation régulière d'activité inhérente à l'organisation du travail, les entreprises ont la faculté de recourir au régime du cycle selon une périodicité maximale de 12 semaines et à condition qu'un accord d'entreprise en réglemente l'application.

5

La pratique de la modulation doit permettre de réduire le recours au chômage partiel. Toutefois, en cas de baisse significative et prolongée de l'activité, les entreprises qui y seraient contraintes pourront recourir au chômage partiel pour les heures en dessous de 35 heures ou de la limite basse de la modulation fixée dans les conditions du présent accord si cette limite est effectivement comprise entre 35 et 39 heures lors du recours au chômage partiel.

6

Les entreprises pourront utiliser pendant l'année civile un contingent d'heures supplémentaires dans la limite de 130 heures au-delà de l'horaire normal affiché de 39 heures.

Au-delà de ce contingent annuel et dans des circonstances exceptionnelles, l'autorisation de l'inspecteur du travail sera requise, et le salarié bénéficiera d'un repos compensateur de durée équivalente au temps de dépassement.

7

(Complété par avenant n° 4 du 30 mars 1995, étendu par arrêté du 26 décembre 1995, JO 5 janvier 1996)

Les heures supplémentaires seront majorées selon les bases légales.

Les entreprises ont la possibilité, avec l'accord du salarié intéressé, de remplacer le paiement de tout ou partie des heures supplémentaires par un repos compensateur équivalent, c'est-à-dire :

- de 125 p. 100 pour les 8 premières heures, soit 1 h 15 mn ;
- de 150 p. 100 au-delà, soit 1 h 30 mn.

La date d'attribution du repos compensateur de remplacement sera fixée d'un commun accord entre l'entreprise et le salarié intéressé.

8

Dans le cadre de la législation en vigueur et de la convention collective, notamment en matière de durée du travail, l'entreprise pourra, afin d'optimiser l'utilisation de ses équipements, les maintenir en activité selon des horaires différents de la durée hebdomadaire modulée du travail, après consultation des représentants du personnel ou, à défaut, des salariés.

Article 29 Travail de nuit

(Modifié par avenant n° 5 du 10 décembre 1996, étendu par arrêté du 27 mai 1997, JO 3 juin 1997)

(Voir également l'accord sur le travail de nuit du 18 mars 2003 étendu)

1

Les heures de travail exceptionnellement effectuées entre 22 heures et 6 heures du matin (à l'exclusion par conséquent des heures comprises dans l'horaire normal de travail) seront majorées dans les conditions fixées à l'article 30.

2

Dans les services travaillant en continu et pour le poste considéré comme étant de nuit, les salariés recevront une prime de panier d'un montant égal à une fois et demie le salaire minimum professionnel du coefficient 140.

Article 30 Travail du dimanche

Les heures de travail exceptionnellement effectuées le dimanche entre 6 heures et 22 heures bénéficieront d'une majoration de 100 p. 100, sous déduction de la majoration à laquelle elles pourront avoir droit au titre des heures supplémentaires.

Article 31 Travail des jours fériés

Les jours fériés sont chômés, payés et non récupérés.

L'indemnité n'est versée que si le salarié a accompli la dernière journée de travail précédant et la première journée de travail suivant le jour férié, sauf en cas d'absence préalablement accordée.

Les heures de travail exceptionnellement effectuées les jours fériés entre 6 heures et 22 heures bénéficieront d'une majoration de 100 p. 100 sous déduction de la majoration à laquelle elles pourront avoir droit au titre des heures supplémentaires et le salarié bénéficiera d'un repos compensateur payé d'une durée égale au temps travaillé.

Article 32 Congés payés

Mod. par Avenant 11 déc. 2024, étendu par arr. 27 juin 2025, JO 5 juill., applicable à compter du jour suivant le dépôt, soit le 11 avr. 2025⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFPV.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FO ;

CFTC ;

CFE CGC.

1

Les salariés ayant un an de présence dans l'entreprise au dernier jour de la période de référence bénéficieront 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.

La durée des congés payés est indépendante de la modulation éventuelle des horaires de travail.
Cette durée sera appliquée pour la période de référence du 1^{er} juin au 31 mai.

2

L'indemnité principale de congé est égale au 1/10 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.

3

Pour les salariés n'ayant pas un an de présence au dernier jour de la période de référence, la durée du congé est calculée conformément aux dispositions légales ; cependant, lesdits salariés pourront, sur leur demande, bénéficier d'un complément de congé non payé jusqu'à concurrence de la durée légale correspondant à un an de présence.

4

La cinquième semaine de congés payés sera prise en tout ou partie selon des modalités fixées par accord entre l'employeur et les représentants du personnel ou à défaut les salariés.

5

Lorsqu'un salarié se trouvera, à la suite de 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.

6

En cas de fractionnement des congés, l'une des périodes ne pourra être inférieure à dix-huit jours ouvrables et sera alors prise pendant la période dite des congés payés (1^{er} mai au 31 octobre).

7

Si un salarié en congé est exceptionnellement rappelé par son employeur, son congé est suspendu au 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.

8

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 et accordera aux conjoints travaillant ensemble dans l'entreprise un congé simultané. 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.

Sauf en cas de circonstances exceptionnelles, l'ordre et les dates de départ fixés par l'employeur ne peuvent être modifiés dans le délai d'un mois avant la date prévue du départ.

9

Les absences résultant d'accident du travail ou de maladie professionnelle, le repos légal pour accouchement, le temps correspondant au rappel ou au maintien sous les drapeaux, à l'exclusion de la durée normale du service national, sont considérés comme temps de travail effectif.

10

Seront également considérées comme périodes de travail effectif, les absences pour maladie, lorsque leur durée globale au cours de la période annuelle de référence ne dépassera pas :

— deux mois pour les salariés non cadres ;

— trois mois (et quatre mois après cinq ans d'ancienneté) pour les cadres.

11

Les salariés originaires des territoires situés hors de France métropolitaine à l'exception de la Corse pourront, sur leur demande et sous réserve que l'organisation de l'entreprise et les nécessités de son bon fonctionnement le permettent, bénéficier d'un nombre de jours supplémentaires de congés 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.

Dans les entreprises qui ne ferment pas complètement pour les congés payés, les employeurs s'efforceront, compte tenu des nécessités d'exploitation et après information de l'inspecteur du travail, d'autoriser lesdits salariés à 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.

12

(Avenant 11 déc. 2024, étendu) Il est institué, au titre de l'ancienneté, une journée supplémentaire ou indemnité supplémentaire s'ajoutant à l'indemnité de congé payé principale.

Ce congé supplémentaire ou cette indemnité correspond à :

- 1 journée après 20 ans d'ancienneté.
- 2 journées après 25 ans d'ancienneté.
- 3 journées après 30 ans d'ancienneté.
- 4 journées après 35 ans d'ancienneté.

L'employeur pourra décider d'attribuer soit un jour supplémentaire de congé soit le versement de l'indemnité correspondante.

S'il opte pour le versement d'une indemnité, cette dernière est égale, pour une journée de salaire, au quotient de l'indemnité afférente au congé par le nombre de jours de congé auquel a droit l'intéressé.

13

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.

14

Lorsque la durée du congé calculée conformément aux dispositions du présent article est supérieure à celle des congés légaux, l'employeur a la possibilité, 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.

Article 33

Congés supplémentaires pour mères de famille

1

Toute femme salariée, âgée de moins de vingt et un ans au 30 avril de l'année précédente, bénéficie de deux jours de congé supplémentaires par enfant à charge âgé de moins de quinze ans et vivant à son foyer.

2

Le congé supplémentaire est réduit à un jour si le congé légal n'excède pas six jours.

3

Les jours de congé supplémentaires ainsi définis sont inclus dans la durée du congé fixée à l'article 32, dans la mesure où cette durée excède le congé légal total auquel peut avoir droit l'intéressée.

Article 34

Arrêts momentanés du travail

1

Arrêts imputables à l'entreprise

En cas d'arrêt momentané du travail pour une cause d'ordre technique, propre à l'entreprise et indépendante des salariés :

a) Ou bien les intéressés seront employés à divers travaux hors de leur spécialité ; ils seront alors payés sur le taux de leur rémunération habituelle ;

b) Ou bien ils seront renvoyés chez eux ; les heures perdues seront en principe récupérées et elles seront alors payées avec les majorations d'heures supplémentaires.

Dans le cas où l'employeur ne demanderait pas la récupération des heures perdues, celles-ci seront indemnisées sur les bases du régime en vigueur en matière de chômage partiel.

2

Arrêts imputables à une cause extérieure à l'entreprise

En cas d'arrêt momentané du travail imputable à une cause extérieure à l'entreprise, par exemple la suspension de la fourniture du courant électrique, de l'eau, du gaz, etc. :

a) Soit les intéressés seront employés à divers travaux hors de leur spécialité ; ils seront alors payés sur la base du salaire minimum professionnel de leur coefficient ;

b) Soit les heures perdues seront éventuellement récupérées. Dans ce cas, les heures perdues au-dessous de trente-neuf heures ne donneront pas lieu aux majorations pour heures supplémentaires.

Article 35

Réduction d'activité

1

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 informer 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.

2

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 de salariés, signataires de la présente convention, s'efforceront de prendre les mesures nécessaires pour assurer, si possible, le reclassement du personnel licencié sur les plans 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 23 de la présente convention.

Article 36

Autorisations d'absence pour raison personnelle

1

Des autorisations d'absence, rémunérées comme si l'intéressé avait effectivement travaillé, seront accordées sur justifications pour les cas prévus ci-dessous :

a) Sans minimum d'ancienneté :

— naissance d'un enfant : pour le père, trois jours ;

— adoption d'un enfant de moins de trois ans : pour le père ou la mère adoptif : trois jours.

Dans ces deux cas, le congé sera pris dans le mois de l'événement qui le justifie.

b) Sans minimum d'ancienneté :

— mariage du salarié : quatre jours ;

— mariage d'un enfant : un jour ;

— décès du conjoint ou d'un enfant : deux jours ;

— décès d'un parent (père, mère) ou beau-parent : un jour.

c) Après trois mois de présence :

— décès d'un frère ou d'une sœur : un jour ;

— présélection militaire : dans la limite de trois jours, sur justificatif.

Ces autorisations (*b* et *c*) doivent s'exercer dans la période de l'événement qui les justifie.

2

Pour la détermination des congés annuels, ces jours de congés exceptionnels seront assimilés à des jours de travail effectif.

Article 37 **Autres motifs d'absence**

Les absences provoquées par les périodes militaires de réserve obligatoires, ainsi que celles motivées par des fonctions officielles (réunion du conseil municipal, fonctions prud'homales, etc.) n'entraînent pas la rupture du contrat de travail, sous réserve que l'intéressé communique à son employeur sa convocation dès réception de ce document. Les absences de courte durée liées à un cas fortuit (tel qu'incendie du domicile, accident, maladie grave constatée ou décès du conjoint, d'un ascendant ou descendant) n'entraînent pas la rupture du contrat de travail, sous réserve que ce cas ait été notifié aussi rapidement que possible.

Article 38 **Périodes militaires**

Pendant les périodes militaires de réserve obligatoires et non provoquées par le salarié, les appointements sont maintenus. L'employeur pourra toutefois en déduire la solde nette touchée par l'intéressé.

Article 39 **Résiliation du contrat de travail**

1

La dénonciation du contrat de travail par l'employeur ou par le salarié est réalisée dans le cadre de la législation en vigueur.

2

En cas de rupture du contrat de travail, sauf en cas de faute grave, la durée du préavis est fixée aux annexes concernant les différentes catégories de salariés.

3

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.

4

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

Article 40 **Certificat de travail**

Tout salarié recevra, lors de son départ de l'entreprise, un certificat de travail établi conformément à l'article L. 122-16 du livre I^{er} du code du travail.

Toutefois, à la demande écrite du salarié, ce document lui sera transmis à l'adresse indiquée par ses soins.

Article 41 **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 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.

3 Procédure

La fédération 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.

Article 42 Commission nationale paritaire de conciliation

1 Commission nationale paritaire de conciliation

La Commission nationale siégera à Paris et sera composée :

- pour les salariés : de deux représentants de chacune des organisations syndicales signataires ;
- pour les employeurs : d'un même nombre total de représentants désignés par la fédération patronale signataire de la présente convention.

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.

La fédération 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.

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 fédération patronale aura été saisie par lettre recommandée.

2 Litiges individuels

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.

ANNEXES

Annexes catégorielles

Annexe collaborateurs

Article 1 Champ d'application

La présente convention annexe fixe, dans les entreprises relevant de la convention collective nationale de la Miroiterie, de la Transformation et du Négoce du Verre, les conditions particulières de travail des ouvriers, employés, agents de maîtrise, et techniciens de coefficient inférieur ou égal à 250, dont les emplois sont repris à la rubrique « Définitions générales des emplois ».

Ces catégories de salariés sont désignées dans la présente convention annexe sous le terme général de « Collaborateurs ».

Article 2 Engagement - Période d'essai

1

Tout engagement est confirmé par écrit, stipulant notamment les mentions fixées à l'article 22 des clauses générales de la convention collective.

2

Sauf pour les contrats à durée déterminée, la période d'essai visée à l'article 19 des clauses générales est fixée à un mois. Dans les deux semaines précédant la fin de la période d'essai et après un entretien en justifiant la nécessité, elle pourra être prolongée d'une nouvelle période d'un mois.

3

Pendant cette période d'essai et son éventuelle prolongation, les parties pourront résilier le contrat de travail sans préavis ni indemnité.

4

Dans le cadre d'un contrat de travail le liant à l'entreprise et d'un commun accord avec l'intéressé, la période d'essai pourra éventuellement être précédée d'un stage de formation externe au futur poste dont la durée n'est pas incluse dans la période d'essai.

Article 3 Mensualisation

(Modifié par avenant n° 2 du 24 janvier 1990, étendu par arrêté du 9 juillet 1990, JO 18 juillet 1990)

1

Pour les collaborateurs relevant de la convention collective de la Miroiterie, de la Transformation et du Négoce du Verre et ayant effectué un mois civil de travail dans la même entreprise, la rémunération sera faite au mois dans les conditions indiquées ci-dessous, et devra être indépendante, pour un horaire de travail déterminé, du nombre de jours ouvrables dans le mois. A la demande des intéressés, un acompte pourra leur être versé chaque mois.

2

Pour un horaire hebdomadaire affiché de trente-neuf heures, chaque collaborateur bénéficiera sauf absence d'une rémunération mensuelle minimale obtenue en multipliant le salaire minimum professionnel de sa catégorie par 169. La rémunération mensuelle effective de chaque collaborateur, pour un horaire hebdomadaire affiché de trente-neuf heures, sera obtenue en multipliant son salaire horaire effectif par 169. Cette rémunération ne pourra être inférieure à la rémunération mensuelle minimale.

A la rémunération mensuelle effective s'ajouteront, le cas échéant :

a) La rémunération correspondant aux heures de travail effectuées chaque semaine au-delà de trente-neuf heures avec les majorations pour heures supplémentaires, conformément à la réglementation en vigueur. Lorsqu'un mois civil déterminé se terminera sur une semaine civile incomplète, les heures supplémentaires de ladite semaine seront payées avec le salaire du mois suivant ;

b) Les diverses majorations, primes et indemnités prévues par la convention collective et celles en vigueur dans l'entreprise.

3

En cas de changement temporaire de fonction, il sera fait application des dispositions prévues à l'article 7 de la présente annexe.

4

Les heures de travail non effectuées pourront être déduites de la rémunération mensuelle effective de base au prorata du nombre d'heures ouvrées de l'entreprise durant le mois considéré, à l'exclusion des jours fériés et des autorisations d'absence exceptionnelles prévues par la convention collective.

Les heures de travail non effectuées du fait d'un arrêt de travail pour maladie ou accident, professionnels ou non, et qui auront été déduites, seront indemnisées selon les dispositions incluses à l'article 8 de la présente annexe.

Article 4 Travail posté

(Voir aussi l'accord du 21 octobre 1999 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail à 35 heures)

Le collaborateur qui effectue son service d'une seule traite, pendant une durée supérieure à six heures, disposera, dans le cadre d'un horaire hebdomadaire de trente-neuf heures modulé ou non, de vingt-huit minutes de pause payée.

Article 5 Déplacements

Tout déplacement nécessité par des raisons de service et entraînant des frais supplémentaires pour le salarié donnera lieu à indemnisation dans les conditions suivantes :

A

Petits déplacements

Sont considérés comme tels les déplacements qui n'empêchent pas le salarié de regagner chaque jour son domicile.

1

Les frais supplémentaires de transport assumés par le salarié lui sont remboursés.

2

Le temps supplémentaire passé aux déplacements est payé comme temps de travail effectif. Toutefois, les heures de déplacement effectuées en dehors de l'horaire normal de travail ne comptent pas pour les majorations d'heures supplémentaires et ne sont pas imputées sur le contingent conventionnel.

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 forfaitaire et unique égale à deux fois le minimum garanti (référence sécurité sociale) lui est allouée.

B

Grands déplacements

Sont considérés comme tels les déplacements ne permettant pas au salarié de regagner chaque jour son domicile.

1

L'employeur prend à sa charge les frais effectifs de voyage par chemin de fer ou autre moyen de transport en commun, ainsi que les frais de transport des bagages personnels avec maximum de 30 kg.

2

Le temps passé en voyage est payé comme temps de travail effectif. Toutefois, les heures de voyage effectuées en dehors de l'horaire normal de travail ne comptent pas pour le calcul des majorations d'heures supplémentaires et ne sont pas imputées sur le contingent conventionnel.

3

Les frais de séjour (logement et repas) sont remboursés de façon forfaitaire ou non sur présentation de facture.

4

Sauf urgence exceptionnelle, les salariés sont informés au moins quarante-huit heures à l'avance des déplacements de plus d'une journée qu'ils doivent faire.

Article 6

Absence pour maladie ou accident

Les absences résultant de maladie ou d'accident, justifiées au plus tôt par l'intéressé et confirmées dans un délai d'envoi maximum de quarante-huit heures sauf cas de force majeure, ne constituent pas, pendant deux ans en principe, une rupture du contrat de travail pour le collaborateur comptant au moins six mois d'ancienneté dans l'entreprise. L'employeur peut exiger un certificat médical.

Article 7

Remplacements

1

Si l'absence impose le remplacement effectif de l'intéressé, ce remplacement ne pourra être que provisoire pendant une période d'absence, respectivement de :

- un mois si l'intéressé compte entre six mois et un an d'ancienneté ;
- quatre mois si l'intéressé compte entre un an et dix ans d'ancienneté ;
- six mois si l'intéressé compte au moins dix ans d'ancienneté.

Le remplaçant doit être informé du caractère provisoire de son emploi.

Il conserve sa classification et le coefficient y afférent pendant la durée de ce remplacement.

2

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

3

En cas de remplacement provisoire, effectué dans un emploi de classification supérieure, le remplaçant qui assure la responsabilité totale du poste bénéficie proportionnellement au temps passé d'une indemnité compensatrice lui assurant au moins le salaire minimum professionnel pratiqué dans l'emploi provisoire et perçoit les compléments de rémunération qui peuvent être prévus dans ce même emploi.

Cette disposition ne s'applique pas au salarié appelé momentanément en renfort pour l'exécution d'un travail en équipe, où il n'a pas à tenir le poste d'un salarié véritablement qualifié pour celui-ci.

4

Si, après la durée du remplacement provisoire prévue ci-dessus, le remplaçant continue à assurer 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 22 de la présente convention.

5

Passée la période fixée ci-dessus en fonction de l'ancienneté, et sous réserve de la protection due au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles, si l'employeur est dans la nécessité de procéder à un remplacement définitif, la notification de ce remplacement définitif permettra, dans le cadre de la procédure légale, le licenciement du salarié remplacé avec paiement de l'indemnité de préavis et de l'indemnité de licenciement.

Les employeurs s'engagent à ne procéder à un tel licenciement qu'en cas de nécessité et s'il n'a pas été possible de recourir à un remplacement provisoire.

6

Le collaborateur, dont le contrat se trouverait rompu dans les conditions prévues au paragraphe précédent, bénéficiera d'une priorité de réembauchage conformément aux dispositions de l'article 23 des clauses générales.

7

Au cours de l'absence pour maladie ou accident, la rupture du contrat peut cependant intervenir en cas de licenciement collectif ou suppression d'emplois pour raisons d'ordre économique.

Article 8

Indemnités pour maladie ou accident

(Remplacé par avenant n° 2 du 24 janvier 1990, étendu par arrêté du 9 juillet 1990, JO 18 juillet 1990)

Paragraphe 1

En cas d'absence justifiée résultant de maladie ou d'accident, professionnels ou non, mais à l'exclusion des accidents résultant de la pratique de sports exercés sous licence ou notoirement dangereux (traités au paragraphe 5 ci-après),

le collaborateur justifiant, au début de l'arrêt de travail, de plus d'une année d'ancienneté dans l'entreprise, déterminée selon l'article 14 des clauses générales, bénéficiera d'une indemnité différentielle dans les conditions fixées au paragraphe 2 ci-après. La condition d'ancienneté prévue ci-dessus ne sera pas exigée en cas d'indisponibilité due à un accident du travail ou à une maladie professionnelle.

Paragraphe 2

L'indemnité différentielle s'ajoutera aux indemnités journalières de la sécurité sociale, et éventuellement, mais pour la seule quotité correspondant aux versements de l'employeur, les indemnités complémentaires perçues au titre de tout régime de prévoyance obligatoire ou facultatif :

- jusqu'à concurrence de 100 p. 100 du salaire de l'intéressé, pendant les quarante-cinq premiers jours calendaires suivant le délai de carence prévu par la sécurité sociale ; toutefois, le premier arrêt survenant après une période d'activité de douze mois continue sans arrêt de même nature, sera indemnisé à compter du premier jour sans application du délai de carence, et jusqu'à concurrence de quarante-cinq jours ;
- jusqu'à concurrence de 75 p. 100 du salaire de l'intéressé, durant les quarante-cinq jours calendaires suivants.

Paragraphe 3

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

- soixante jours à 100 p. 100 et soixante jours à 75 p. 100 après cinq ans d'ancienneté ;
- quatre-vingt-dix jours à 100 p. 100 et quatre-vingt-dix jours à 75 p. 100 après dix ans d'ancienneté.

Paragraphe 4

Le droit à indemnisation au moment de l'arrêt de travail est déterminé par le temps d'indemnisation défini ci-dessus, diminué du nombre de jours d'arrêt de même nature utilisés pendant les douze mois précédant l'arrêt de travail.

Paragraphe 5

En cas d'absence justifiée, suite à un accident résultant de la pratique de sports exercés sous licence ou notoirement dangereux, le collaborateur sera indemnisé selon les bases fixées par la législation (loi de mensualisation du 9 janvier 1978, art. 7).

Paragraphe 6

Le salaire de l'intéressé prévu ci-dessus sera égal, pour chaque jour calendaire d'arrêt de travail, à 1/30 de la dernière rémunération brute mensuelle précédant l'arrêt de travail, calculée selon l'horaire normal affiché durant la période considérée en excluant les primes exceptionnelles.

Si à la suite d'absence, ladite rémunération s'est trouvée minorée, le calcul devra être effectué sur celle qu'aurait perçue l'intéressé s'il avait travaillé selon l'horaire habituel.

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

Paragraphe 7

L'entreprise réglera en fin de mois la part d'indemnisation estimée à sa charge. La régularisation aura lieu après production des bordereaux de la sécurité sociale et des régimes de prévoyance éventuels.

Article 9

Indemnité au décès

(Article supprimé et remplacé par Accord du 1er mars 2016, non étendu)

Dans le cas du décès d'un collaborateur, son conjoint ou, à défaut, son ou ses enfants mineurs ont droit à une indemnité égale à la somme qui aurait été perçue par l'intéressé en application des dispositions prévues ci-dessus pour maladie ou accident 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 ci-dessus, si le collaborateur était absent avant son décès.

Article 10

Préavis de rupture du contrat de travail

1

La durée du préavis est fixée de la façon suivante :

- pour une ancienneté inférieure à 2 ans :
 - en cas de démission : 2 semaines ;
 - en cas de licenciement : 1 mois ;

— pour une ancienneté égale ou supérieure à 2 ans :

- en cas de démission : 1 mois ;
- en cas de licenciement : 2 mois.

2

Pendant la période de préavis, le salarié à temps complet est autorisé à s'absenter en moyenne deux heures par jour ouvré, sauf si cette absence est inutile en raison des circonstances.

3

Les heures où l'absence aura lieu seront déterminées par entente entre les intéressés, et éventuellement bloquées en une ou plusieurs périodes.

4

Si l'entente ne peut se faire, chaque partie choisira à tour de rôle les heures où l'absence aura lieu.

5

Dans le cas de rupture de contrat par la volonté de l'employeur, ces absences devront être rémunérées comme temps de travail effectif. Les heures non utilisées ne sont pas payées en sus.

6

En cas de licenciement, lorsque l'intéressé a trouvé un nouvel emploi, toutes facilités lui sont accordées sur justification pour lui permettre d'occuper ce nouvel emploi. Dans ce cas, le collaborateur n'a à verser aucune indemnité pour inobservation du préavis.

7

La durée du préavis est établie sur la base de l'horaire effectif de l'entreprise.

Article 11 **Indemnité de licenciement**

(Modifié par avenant n° 2 du 24 janvier 1990, étendu par arrêté du 9 juillet 1990, JO 18 juillet 1990)

1

A partir de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise, il est alloué au collaborateur licencié, sauf pour faute grave, une indemnité de congédiement distincte du préavis et s'établissant comme suit :

- pour la tranche d'ancienneté dans l'entreprise comprise entre zéro et dix ans = 0,20 mois par année complète à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;
- pour la tranche d'ancienneté dans l'entreprise supérieure à dix ans et jusqu'à quinze ans = 0,25 mois par année complète au-delà de 10 ans ;
- pour la tranche d'ancienneté dans l'entreprise supérieure à quinze ans = 0,30 mois par année complète au-delà de 15 ans, le montant total de l'indemnité ne pouvant excéder 8 mois.

2

Le salaire servant de base de calcul de cette indemnité correspond au salaire moyen des trois derniers mois, à l'exclusion des primes et gratifications de caractère aléatoire ou temporaire. Toutefois, ce salaire de base ne peut être inférieur à la moyenne de l'ensemble des salaires, gratifications et primes à caractère permanent, perçus au cours des douze mois précédant le licenciement.

3

Si l'intéressé a été licencié avec paiement d'une indemnité puis, ultérieurement, réengagé et s'il est de nouveau licencié, la nouvelle indemnité 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.

4

L'indemnité de licenciement ne se cumulera pas avec les avantages ayant le même objet, en provenance notamment de compagnies d'assurances, mais pour la seule quotité versée par l'employeur.

Article 12

Indemnité de départ à la retraite

(Modifié par avenant n° 2 du 24 janvier 1990, étendu par arrêté du 9 juillet 1990, JO 18 juillet 1990)

1

Tout collaborateur ayant atteint soixante ans pourra prendre sa retraite après un préavis de :

- un mois pour une ancienneté de six mois à deux ans ;
- deux mois pour une ancienneté supérieure à deux ans, sans autre indemnité que celle définie ci-dessous :
 - un mois de salaire après dix ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
 - un mois et demi de salaire après quinze ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
 - deux mois de salaire après vingt ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
 - deux mois et demi de salaire après vingt-cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
 - trois mois de salaire après trente ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
 - trois mois et demi de salaire après trente-cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise.

2

Le salaire servant de base au calcul de cette indemnité est défini à l'article « Indemnité de licenciement » de la présente annexe.

3

L'indemnité de départ à la retraite ne se cumulera pas avec les avantages ayant le même objet, en provenance notamment de compagnies d'assurances, mais pour la seule quotité versée par l'employeur.

Article 13

Indemnité de mise à la retraite

1

Tout collaborateur qui peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein et qui remplit les conditions d'ouverture à la pension de vieillesse peut être mis à la retraite, à l'initiative de l'employeur, après un préavis d'une durée égale au préavis de licenciement, sans autre indemnité que celle définie par la loi et rappelée ci-dessous :

A partir de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise :

- pour la tranche d'ancienneté dans l'entreprise comprise entre zéro et dix ans : 1/10 de mois par année à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;
- pour la tranche d'ancienneté dans l'entreprise supérieure à dix ans : 1/10 + 1/15 de mois par année de présence dans l'entreprise.

2

Le salaire servant de base au calcul de cette indemnité est défini à l'article « Indemnité de licenciement » de la présente annexe.

3

L'indemnité de mise à la retraite ne se cumulera pas avec les avantages ayant le même objet, en provenance notamment de compagnies d'assurances, mais pour la seule quotité versée par l'employeur.

Annexe encadrement

Article 1

Champ d'application

La présente convention annexe s'applique, dans les entreprises relevant de la convention collective nationale de la Miroiterie, de la Transformation et du Négoce du Verre, aux agents de haute maîtrise, techniciens supérieurs et cadres classés dans les positions repères définies aux clauses générales dont le coefficient hiérarchique est au moins égal à 275, appelés personnel d'encadrement.

Il est rappelé que la présente convention annexe ne concerne pas le personnel bénéficiant du statut spécial des V.R.P.

Article 2

Engagement - Période d'essai

1

Tout engagement est confirmé par écrit, stipulant notamment les mentions fixées à l'article 22 des clauses générales de la convention collective et, éventuellement, la clause de non-concurrence.

2

Sauf pour les contrats à durée déterminée la période d'essai visée par l'article 19 des clauses générales est fixée à trois mois.

Dans les deux semaines précédant la fin de la période d'essai et après un entretien en justifiant la nécessité elle pourra être prolongée d'une nouvelle période de trois mois.

Dans le cadre d'un contrat de travail le liant à l'entreprise et d'un commun accord avec l'intéressé, la période d'essai pourra être précédée éventuellement d'un stage de formation externe au futur poste dont la durée n'est pas incluse dans la période d'essai.

Pendant un mois et demi à compter du début de la période d'essai, les parties peuvent résilier le contrat de travail sans préavis.

Après un mois et demi, les parties peuvent résilier le contrat de travail, sous réserve du respect d'un préavis réciproque de deux semaines calendaires, sauf faute grave ou cas de force majeure.

Pour rechercher un emploi pendant la période de préavis susvisée, le personnel d'encadrement peut s'absenter deux heures par jour ouvré, sous réserve de prévenir le chef d'établissement. Ces absences ne donnent pas lieu à réduction de la rémunération, lorsque l'employeur a pris l'initiative de la résiliation du contrat.

Le préavis pourra être donné jusqu'au dernier jour de la période d'essai, la fin du préavis réciproque de deux semaines pouvant le cas échéant déborder de la période d'essai elle-même.

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

Lorsqu'un membre de l'encadrement, 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 ou l'invention résultant de ces travaux sans l'accord écrit de l'intéressé.

Article 3

Clause de non-concurrence

Les clauses de non-concurrence ne doivent viser que les situations qui le justifient.

Lorsqu'il y a lieu à application éventuelle d'une clause de non-concurrence, cette clause doit figurer dans le contrat de travail.

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 le personnel d'encadrement n'est pas licencié dans un délai d'un an à dater de sa notification.

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 doit mentionner une limite géographique qui ne peut en aucun cas s'étendre au-delà du rayon d'action habituel de l'entreprise. Elle a pour contrepartie une fraction de rémunération versée mensuellement après le départ du salarié et au moins égale à :

- 20 p. 100 de la rémunération mensuelle en cas de démission ;
- 40 p. 100 de la rémunération mensuelle en cas de licenciement.

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 présent article est payée pendant trois mois à dater de l'expiration de la période de préavis.

Lorsque le contrat de travail prévoyant une clause de non-concurrence est rompu par le personnel d'encadrement, 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 personnel d'encadrement de la clause d'interdiction ; dans ce cas, aucune indemnité n'est due par l'employeur.

Article 4

Inventions

Les inventions des agents d'encadrement sont protégées par la législation en vigueur et l'accord national interpro-

professionnel du 25 avril 1983.

Article 5 **Responsabilités particulières de l'encadrement**

Les fonctions d'encadrement comportent des responsabilités particulières, objet de l'accord interprofessionnel du 25 avril 1983.

Article 6 **Secret professionnel**

Le personnel d'encadrement est tenu au secret professionnel à l'égard des tiers pour tout ce qui concerne l'exercice de ses fonctions, et a l'obligation de ne pas faire profiter une entreprise concurrente de renseignements propres à l'entreprise qui l'emploie ou qui l'a employé, et dont il aurait pu avoir connaissance à l'occasion de ses fonctions ou du fait de sa présence dans l'entreprise.

Article 7 **Formation**

La profession réaffirme l'importance de la formation reçue (maintien de la compétence, acquisition de connaissances nouvelles) et donnée (formation des salariés).

Compte tenu de la diversité de taille, de structure et de contraintes des entreprises de la profession, ces dernières devront prévoir, en fonction de leur organisation, les modalités particulières permettant à leur personnel d'encadrement de bénéficier des mesures prévues par l'accord relatif à la formation professionnelle continue du 14 novembre 1984.

Toute liberté doit lui être laissée, dans les conditions prévues par ces dispositions, de participer à des sessions de formation professionnelle et de remplir des fonctions d'enseignement professionnel.

Article 8 **Durée du travail**

1

La rémunération des cadres est établie pour l'horaire légal en vigueur.

Cette rémunération tient compte des dépassements individuels d'horaire résultant normalement de leurs fonctions lorsque ces dépassements sont de courte durée.

Si les fonctions d'un cadre l'appellent couramment à des travaux spéciaux de nuit, du dimanche ou des jours fériés, sa rémunération doit en tenir compte.

2

Les contraintes plus grandes que supporte occasionnellement le personnel d'encadrement doivent donner lieu à des compensations adaptées.

3

En outre, il est rappelé que les aménagements d'horaires apportés à d'autres catégories de salariés, notamment dans le cadre d'horaires variables, ne doivent pas provoquer un surcroît de la charge globale de travail qui est impartie aux membres du personnel d'encadrement.

Article 9 **Déplacements**

Pour les déplacements qui sont à la charge de l'employeur, les voyages et les frais de séjour sont remboursés de façon forfaitaire ou non, sur présentation de facture.

Article 10 **Arrêts momentanés de travail**

Le personnel d'encadrement se verra appliquer en cas :

— d'arrêts imputables à l'entreprise ;

— ou d'arrêts imputables à une cause extérieure à l'entreprise tels que définis à l'article 34 des clauses générales, des dispositions similaires à celles prévues pour l'ensemble des salariés de l'entreprise.

Toutefois, il pourra être maintenu à son poste pour assurer la pérennité de l'outil de travail ou assumer des tâches de maintenance et de sécurité indispensables.

Article 11

Absences pour maladie ou accident

Les absences résultant de maladie ou d'accident justifiées au plus tôt par l'intéressé et confirmées dans un délai d'envoi maximum de quarante-huit heures, sauf cas de force majeure, ne constituent pas pendant deux ans en principe, une rupture du contrat de travail pour le personnel d'encadrement comptant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise. L'employeur peut exiger un certificat médical.

Article 12

Remplacements

1

Si l'absence impose le remplacement effectif de l'intéressé, ce remplacement ne pourra être que provisoire pendant une période d'absence de :

- trois mois, si l'intéressé compte entre six mois et un an d'ancienneté ;
- six mois, si l'intéressé compte entre un an et dix ans d'ancienneté ;
- neuf mois, si l'intéressé compte au moins dix ans d'ancienneté.

Le remplaçant doit être informé du caractère provisoire de son emploi.

Il conserve sa classification et le coefficient y afférent pendant la durée de ce remplacement.

2

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

3

En cas de remplacement provisoire, effectué dans un emploi de classification supérieure, le remplaçant qui assure la responsabilité totale du poste bénéficie proportionnellement au temps passé d'une indemnité compensatrice lui assurant au moins le salaire minimum professionnel pratiqué dans l'emploi provisoire et perçoit les compléments de rémunération qui peuvent être prévus dans ce même emploi.

4

Si, après la durée du remplacement provisoire prévue ci-dessus, le remplaçant continue à assurer 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 22 de la présente convention.

5

Passée la période fixée ci-dessus en fonction de l'ancienneté, et sous réserve de la protection due au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles, si l'employeur est dans la nécessité de procéder à un remplacement définitif, la notification de ce remplacement définitif permettra, dans le cadre de la procédure légale, le licenciement du salarié remplacé avec paiement de l'indemnité de préavis et de l'indemnité de licenciement.

Les employeurs s'engagent à ne procéder à un tel licenciement qu'en cas de nécessité et s'il n'a pas été possible de recourir à un remplacement provisoire.

6

Le personnel d'encadrement dont le contrat se trouverait rompu dans les conditions prévues au paragraphe précédent, bénéficiera d'une priorité de réembauchage conformément aux dispositions de l'article 23 des clauses générales.

7

Au cours de l'absence pour maladie ou accident, la rupture du contrat peut cependant intervenir en cas de licenciement collectif ou suppression d'emplois pour raisons d'ordre économique.

Article 13

Indemnités pour maladie ou accident

(Remplacé par avenant n° 2 du 24 janvier 1990, étendu par arrêté du 9 juillet 1990, JO 18 juillet 1990)

Paragraphe 1

En cas d'absence justifiée, résultant de maladie ou d'accident, professionnel ou non mais à l'exclusion des accidents résultant de la pratique de sports exercés sous licence ou notoirement dangereux (traités au paragraphe 5 ci-après), le personnel d'encadrement justifiant, au début de l'arrêt de travail, de plus d'une année d'ancienneté dans l'entreprise, déterminée selon l'article 14 des clauses générales, bénéficiera d'une indemnité différentielle dans les conditions

fixées au paragraphe 2 ci-après. La condition d'ancienneté prévue ci-dessus ne sera pas exigée en cas d'indisponibilité due à un accident du travail ou à une maladie professionnelle.

Paragraphe 2

L'indemnité différentielle s'ajoutera aux indemnités journalières de la sécurité sociale et, éventuellement, mais pour la seule quotité correspondant au versement de l'employeur, les indemnités complémentaires perçues au titre de tout régime de prévoyance obligatoire ou facultatif :

- jusqu'à concurrence de 100 p. 100 du salaire de l'intéressé pendant les quatre-vingt-dix premiers jours calendaires suivant le délai de carence prévu par la sécurité sociale ; toutefois, le premier arrêt survenant après une période d'activité de douze mois continue sans arrêt de même nature, sera indemnisé à compter du premier jour sans application du délai de carence, et jusqu'à concurrence de quatre-vingt-dix jours ;
- jusqu'à concurrence de 75 p. 100 du salaire de l'intéressé durant les quatre-vingt-dix jours calendaires suivants.

Paragraphe 3

Le temps d'indemnisation est porté à cent vingt jours à 100 p. 100 et cent vingt jours à 75 p. 100 après cinq ans d'ancienneté.

Paragraphe 4

Le droit à indemnisation au moment de l'arrêt de travail est déterminé par le temps d'indemnisation défini ci-dessus, diminué du nombre de jours d'arrêt de même nature utilisés pendant les douze mois précédant l'arrêt de travail.

Paragraphe 5

En cas d'absence justifiée, suite à un accident résultant de la pratique de sports exercés sous licence ou notoirement dangereux, le personnel d'encadrement sera indemnisé selon les bases fixées par la législation (loi de mensualisation du 19 janvier 1978, art. 7).

Paragraphe 6

Le salaire de l'intéressé prévu ci-dessus sera égal, pour chaque jour calendaire d'arrêt de travail, à 1/30 de la dernière rémunération brute mensuelle précédant l'arrêt de travail, calculée selon l'horaire normal affiché durant la période considérée en excluant les primes exceptionnelles.

Si, à la suite d'absence, ladite rémunération s'est trouvée minorée, le calcul devra être effectué sur celle qu'aurait perçue l'intéressé s'il avait travaillé selon l'horaire habituel.

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

Paragraphe 7

L'entreprise réglera en fin de mois la part d'indemnisation estimée à sa charge. La régularisation aura lieu après production des bordereaux de la sécurité sociale et des régimes de prévoyance éventuels.

Article 14 Indemnité au décès

(Article supprimé et remplacé par Accord du 1er mars 2016, non étendu)

Dans le cas du décès d'un membre du personnel d'encadrement, son conjoint, ou, à défaut, son ou ses enfants mineurs ont droit à une indemnité égale à la somme qui aurait été perçue par l'intéressé en application des dispositions prévues ci-dessus, pour maladie ou accident, 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 ci-dessus, si le personnel d'encadrement était absent avant son décès.

Article 15 Préavis de rupture du contrat de travail

1

La durée du préavis est fixée de la façon suivante :

- pour une ancienneté inférieure à deux ans :
 - coefficient de 275 à 330 inclus = un mois ;
 - coefficient supérieur ou égal à 370 = deux mois.
- pour une ancienneté égale ou supérieure à deux ans :
 - coefficient de 275 à 330 inclus = deux mois ;
 - coefficient supérieur ou égal à 370 = trois mois.

En cas de démission ce délai peut être réduit d'un commun accord.

2

Pendant la période de préavis, le salarié à temps complet est autorisé à s'absenter en moyenne deux heures par jour ouvré, sauf si cette absence est inutile en raison des circonstances.

3

Les heures où l'absence aura lieu seront déterminées par entente entre les intéressés et, éventuellement, bloquées en une ou plusieurs périodes.

4

Si l'entente ne peut se faire, chaque partie choisira à tour de rôle les heures où l'absence aura lieu.

5

Dans le cas de rupture de contrat par la volonté de l'employeur, ces absences devront être rémunérées comme temps de travail effectif. Les heures non utilisées ne sont pas payées en sus.

6

En cas de licenciement, lorsque l'intéressé a trouvé un nouvel emploi, toutes facilités lui sont accordées sur justification pour lui permettre d'occuper ce nouvel emploi. Dans ce cas, le collaborateur n'a à verser aucune indemnité pour inobservation du préavis.

7

La durée du préavis est établie sur la base de l'horaire effectif de l'entreprise.

Article 16
Indemnité de licenciement

(Modifié par avenant n° 2 du 24 janvier 1990, étendu par arrêté du 9 juillet 1990, JO 18 juillet 1990)

1

A partir de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise, il est alloué au personnel d'encadrement licencié, sauf pour faute grave, une indemnité de congédiement distincte du préavis et s'établissant comme suit :

a) Agents d'encadrement non cadres (coefficients 275 à 330 inclus) :

- pour la tranche d'ancienneté dans l'entreprise comprise entre zéro et dix ans = 0,20 mois par année complète à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;
- pour la tranche d'ancienneté dans l'entreprise supérieure à dix ans et jusqu'à quinze ans = 0,25 mois par année complète au-delà de dix ans ;
- pour la tranche d'ancienneté dans l'entreprise supérieure à quinze ans = 0,40 mois par année complète au-delà de quinze ans, le montant total de l'indemnité ne pouvant excéder dix mois.

b) Agents d'encadrement cadres (coefficient égal ou supérieur à 370 + cadres débutants) :

- pour la tranche d'ancienneté dans l'entreprise comprise entre zéro et cinq ans = 0,30 mois par année complète à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;
- pour la tranche d'ancienneté dans l'entreprise comprise entre cinq et dix ans = 0,40 mois par année complète au-delà de cinq ans ;
- pour la tranche d'ancienneté dans l'entreprise comprise entre dix et quinze ans = 0,60 mois par année complète au-delà de dix ans ;
- pour la tranche d'ancienneté dans l'entreprise supérieure à quinze ans = 0,80 mois par année complète au-delà de quinze ans, le montant total de l'indemnité ne pouvant excéder 15 mois.

2

Le salaire servant de base au calcul de cette indemnité correspond au salaire moyen des trois derniers mois, à l'exclusion des primes et gratifications de caractère aléatoire ou temporaire. Toutefois ce salaire de base ne peut être inférieur à la moyenne de l'ensemble des salaires, gratifications et primes à caractère permanent, perçus au cours des douze mois précédant le licenciement.

3

Si l'intéressé a été licencié avec paiement d'une indemnité puis, ultérieurement, réengagé et s'il est de nouveau licencié, la nouvelle indemnité 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.

4

L'indemnité de licenciement ne se cumulera pas avec les avantages ayant le même objet, en provenance notamment de compagnies d'assurances, mais pour la seule quotité versée par l'employeur.

Article 17 **Indemnité de départ à la retraite**

(Modifié par avenant n° 2 du 24 janvier 1990, étendu par arrêté du 9 juillet 1990, JO 18 juillet 1990)

1

Tout personnel d'encadrement ayant atteint soixante ans pourra prendre sa retraite après un préavis de :

- un mois pour une ancienneté de six mois à deux ans ;
- deux mois pour une ancienneté de deux ans, sans autre indemnité que celle définie ci-dessous.

a) Agents d'encadrement non cadres (coefficients 275 à 330 inclus) :

- un mois de traitement après cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
 - un mois et demi de traitement après dix ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
 - deux mois de traitement après vingt ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
 - deux mois et demi de traitement après vingt-cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
 - trois mois de traitement après trente ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
 - quatre mois de traitement après trente-cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise,
- l'ancienneté s'entendant à la date du départ.

b) Cadres (coefficient égal ou supérieur à 370) :

- un mois de traitement après cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- deux mois de traitement après dix ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- trois mois de traitement après vingt ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- quatre mois de traitement après trente ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- cinq mois de traitement après trente-cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise,

l'ancienneté s'entendant à la date du départ.

2

Le salaire servant de base de calcul à cette indemnité est défini à l'article « Indemnité de licenciement » de la présente annexe.

3

L'indemnité de départ à la retraite ne se cumulera pas avec les avantages ayant le même objet, en provenance notamment de compagnies d'assurances, mais pour la seule quotité versée par l'employeur.

Article 18 **Indemnité de mise à la retraite**

1

Tout personnel d'encadrement qui peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein et qui remplit les conditions d'ouverture à la pension de vieillesse peut être mis à la retraite, à l'initiative de l'employeur, après un préavis d'une durée égale au préavis de licenciement, sans autre indemnité que celle définie par la loi et rappelée ci-dessous :

A partir de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise :

- pour la tranche d'ancienneté dans l'entreprise comprise entre zéro et dix ans : 1/10 de mois par année à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;
- pour la tranche d'ancienneté dans l'entreprise supérieure à dix ans : 1/10 + 1/15 de mois par année de présence dans l'entreprise.

2

Le salaire servant de base au calcul de cette indemnité est défini à l'article « Indemnité de licenciement » de la

présente annexe.

3

L'indemnité de mise à la retraite ne se cumulera pas avec les avantages ayant le même objet, en provenance notamment de compagnies d'assurances, mais pour la seule quotité versée par l'employeur.

SALAIRES

Accord du 28 septembre 2004

[Étendu par arr. du 23 mars 2005, JO 5 avr. 2005]

Compte tenu des éléments ressortant de l'arrêté d'extension du 29 juillet 2004, le présent Avenant a pour vocation de compléter ou substituer certaines dispositions de l'Accord du 7 mai 2004 relatif aux Salaires Minimaux Professionnels.

— Le terme A du SMP en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2003 est augmenté de 1,6 % au 1^{er} avril 2004 (au titre de l'année 2003).

Termes	Valeur au 1 ^{er} avril 2004
A	5,8897 €
B	0,0161 €
C	0,0081 €

Compte tenu de la signature le 7 mai 2004, les entreprises régulariseront avec effet rétroactif au 1^{er} avril 2004, sur la paye du mois d'avril 2004.

Le tableau fixant par coefficient, les salaires minimaux horaires, ainsi que le montant des primes d'ancienneté correspondantes, est joint en annexe 1. Les SMP par coefficient sont les valeurs de référence.

— Pour 2004 au titre de la négociation de mai 2004, le terme A du SMP est augmenté de 1,4 % et le terme C de 10 % au 1^{er} mai 2004.

Termes	Valeur au 1 ^{er} mai 2004
A	5,9721 €
B	0,0161 €
C	0,0089 €

Le tableau fixant par coefficient, les salaires minimaux horaires, ainsi que le montant des primes d'ancienneté correspondantes, est joint en annexe 2. Les SMP par coefficient sont les valeurs de référence.

— Par ailleurs, les parties signataires œuvrent depuis plusieurs années pour avoir une approche volontariste destinée à faire en sorte qu'aucun coefficient de la grille ne soit associé à un SMP dont la valeur serait au-dessous de celle du SMIC en vigueur.

Dans ce contexte, et malgré le coût généré pour les entreprises de la profession par la mise en œuvre des «35 heures», les parties signataires ont décidé d'instaurer un terme X permettant d'apporter une revalorisation plus significative encore des SMP à la date du 1^{er} décembre 2004, tout en inscrivant sur la durée la volonté de poursuivre cette démarche.

La formule de calcul est la suivante :

Du coefficient 140 à 275 inclus : $SMP \text{ horaire} = A + B * (Coeff. - 100) + (X * 170 / Coeff.)$

À partir du coefficient 300 : $SMP \text{ horaire} = A + B * (Coeff. - 100) + (X * 170 / Coeff.) + C * (Coeff. - 275)$

Termes	Valeur au 1 ^{er} décembre 2004
A	5,9721 €
B	0,0161 €
C	0,0089 €
X	0,5109 €

Le tableau fixant par coefficient, les salaires minimaux horaires, ainsi que le montant des primes d'ancienneté correspondantes, est joint en annexe 3. Les SMP par coefficient sont les valeurs de référence.

Modalités d'application de l'accord

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-Greffe du Conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par l'article L. 132-10 et R. 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.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Aucun accord d'entreprise ne pourra déroger aux clauses du présent accord de branche.

Les dispositions relatives 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.

Les dispositions relatives au présent accord entreront en vigueur le lendemain de la date de la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel.

Annexe I - Valeurs des termes au 1^{er} avril 2004 en €

A = 1,60 % : 5,8897

B = 0,00 % : 0,0161

C = 0,00 % : 0,0081

			Prime d'ancienneté horaire				
Coef.	Delta	S.M.P. horaire au 1 ^{er} janvier 2004	3 à 5 ans 0	6 à 8 ans 0	9 à 11 ans 0	12 à 14 ans 0	> 15 ans 0
140		6,53	0,20	0,39	0,59	0,78	0,98
150	10	6,69	0,20	0,40	0,60	0,80	1,00
160	10	6,86	0,21	0,41	0,62	0,82	1,03
170	10	7,02	0,21	0,42	0,63	0,84	1,05
180	10	7,18	0,22	0,43	0,65	0,86	1,08
200	20	7,50	0,22	0,45	0,67	0,90	1,12
225	25	7,90	0,24	0,47	0,71	0,95	1,19
250	25	8,30	0,25	0,50	0,75	1,00	1,25
275	25	8,71	0,26	0,52	0,78	1,04	1,31
300	25	9,31	0,28	0,56	0,84	1,12	1,40
330	30	10,04	0,30	0,60	0,90	1,20	1,51
370	40	11,01					
410	40	11,97					
460	50	13,18					
550	90	15,36					
660	110	18,02					
880	220	23,35					

Formules de calcul

Du coefficient 140 à 275 inclus : SMP horaire = A + B * (Coeff. - 100)

À partir du coefficient 300 : SMP horaire = A + B * (Coeff. - 100) + C* (Coeff. - 275)

Annexe II - Valeurs des termes au 1^{er} mai 2004 en €

A = 1,40 % : 5,9721

B = 0,00 % : 0,0161

C = 10,00 % : 0,0089

			Prime d'ancienneté horaire				
Coef.	Delta	S.M.P. horaire au 1 ^{er} mai 2004	3 à 5 ans 3,00	6 à 8 ans 6,00	9 à 11 ans 9,00	12 à 14 ans 12,00	> 15 ans 15,00
140		6,62	0,20	0,40	0,60	0,79	0,99
150	10	6,78	0,20	0,41	0,61	0,81	1,02
160	10	6,94	0,21	0,42	0,62	0,83	1,04
170	10	7,10	0,21	0,43	0,64	0,85	1,06
180	10	7,26	0,22	0,44	0,65	0,87	1,09
200	20	7,58	0,23	0,45	0,68	0,91	1,14
225	25	7,98	0,24	0,48	0,72	0,96	1,20
250	25	8,39	0,25	0,50	0,75	1,01	1,26
275	25	8,79	0,26	0,53	0,79	1,05	1,32
300	25	9,41	0,28	0,56	0,85	1,13	1,41
330	30	10,17	0,30	0,61	0,91	1,22	1,52
370	40	11,17					
410	40	12,17					
460	50	13,42					
550	90	15,67					
660	110	18,42					
880	220	23,92					

Formules de calcul

Du coefficient 140 à 275 inclus : SMP horaire = A + B * (Coeff. - 100)

À partir du coefficient 300 : SMP horaire = A + B * (Coeff. - 100) + C* (Coeff. - 275)

Annexe III - Valeurs des termes au 1^{er} décembre 2004 en €

A = 0,00 % : 5,9721

B = 0,00 % : 0,0161

C = 0,00 % : 0,0089

X = 0,00 % : 0,5109

			Prime d'ancienneté horaire				
Coef.	Delta	S.M.P. horaire au 15 septembre 2004	3 à 5 ans 5,00	6 à 8 ans 6,00	9 à 11 ans 9,00	12 à 14 ans 12,00	> 15 ans 15,00
140		7,24	0,22	0,43	0,65	0,87	1,09
150	10	7,36	0,22	0,44	0,66	0,88	1,10
160	10	7,48	0,22	0,45	0,67	0,90	1,12
170	10	7,61	0,23	0,46	0,68	0,91	1,14
180	10	7,74	0,23	0,46	0,70	0,93	1,16
200	20	8,02	0,24	0,48	0,72	0,96	1,20
225	25	8,37	0,25	0,50	0,75	1,00	1,26
250	25	8,73	0,26	0,52	0,79	1,05	1,31

			Prime d'ancienneté horaire				
Coef.	Delta	S.M.P. horaire au 15 septembre 2004	3 à 5 ans 5,00	6 à 8 ans 6,00	9 à 11 ans 9,00	12 à 14 ans 12,00	> 15 ans 15,00
275	25	9,10	0,27	0,55	0,82	1,09	1,37
300	25	9,70	0,29	0,58	0,87	1,16	1,46
330	30	10,43	0,31	0,63	0,94	1,25	1,56
370	40	11,40					
410	40	12,38					
460	50	13,60					
550	90	15,82					
660	110	18,55					
880	220	24,01					

Formules de calcul

Du coefficient 140 à 275 inclus : $SMP \text{ horaire} = A + B * (Coeff. - 100) + (X * 170 / Coeff.)$

À partir du coefficient 300 : $SMP \text{ horaire} = A + B * (Coeff. - 100) + (X * 170 / Coeff.) + C * (Coeff. - 275)$

Accord du 28 juin 2005

[Étendu par arr. 9 nov. 2005, JO 18 nov., applicable à compter du 1^{er} oct. 2005]

Accord sur les salaires minimaux professionnels

Le terme A, B et C sont revalorisés de 1,5 % au 1^{er} octobre 2005.

Par ailleurs, comme les parties signataires en avaient rappelé leur volonté lors de l'Accord SMP du 7 mai 2004 et de son Avenant du 28 septembre 2004, ces dernières souhaitent continuer à œuvrer pour qu'à terme aucun coefficient de la grille ne soit associé à un SMP dont la valeur serait au-dessous de celle du SMIC en vigueur.

En conséquence de quoi, le terme X du SMP est augmenté de 82 % au 1^{er} octobre 2005.

Cet effort significatif des Professionnels du Verre amène à placer la valeur du SMP du K140, pied de grille, sensiblement au-dessus de la valeur du SMIC horaire en vigueur à la date de signature du présent Accord, et la valeur du SMP du K160 à la valeur du SMIC horaire en vigueur à compter du 1^{er} octobre 2005.

Termes	Valeur au 1 ^{er} octobre 2005
A	6,0617 €
B	0,0163 €
C	0,0090 €
X	0,9298 €

Le tableau fixant par coefficient, les salaires minimaux horaires, ainsi que le montant des primes d'ancienneté correspondantes, est joint en annexe. Les SMP par coefficient sont les valeurs de référence.

Modalités d'application de l'accord

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-Greffe du Conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par l'article L. 132-10 et R. 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.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Aucun accord d'entreprise ne pourra déroger aux clauses du présent accord de branche.

Les dispositions relatives du présent accord entreront en vigueur à partir du jour suivant le dépôt légal, conformément-

ment à l'article L. 132-10 du Code du travail.

Annexe

Convention Collective Nationale de la Miroiterie, de la Transformation et du Négoce du Verre

Valeurs des termes au 1^{er} octobre 2005 en €

A =	1,50 %	6,0617
B =	1,50 %	0,0163
C =	1,50 %	0,0090
X =	82,00 %	0,9298

			Prime d'ancienneté horaire				
Coef.	Delta	S.M.P. horaire au 1 ^{er} octobre 2005	3 à 5 ans 3,00	6 à 8 ans 6,00	9 à 11 ans 9,00	12 à 14 ans 12,00	> 15 ans 15,00
140		7,84	0,24	0,47	0,71	0,94	1,18
150	10	7,93	0,24	0,48	0,71	0,95	1,19
160	10	8,03	0,24	0,48	0,72	0,96	1,20
170	10	8,14	0,24	0,49	0,73	0,98	1,22
180	10	8,25	0,25	0,49	0,74	0,99	1,24
200	20	8,49	0,25	0,51	0,76	1,02	1,27
225	25	8,81	0,26	0,53	0,79	1,06	1,32
250	25	9,15	0,27	0,55	0,82	1,10	1,37
275	25	9,50	0,28	0,57	0,85	1,14	1,42
300	25	10,08	0,30	0,60	0,91	1,21	1,51
330	30	10,80	0,32	0,65	0,97	1,30	1,62
370	40	11,76					
410	40	12,73					
460	50	13,96					
550	90	16,19					
660	110	18,93					
880	220	24,45					

Formules de calcul :

Du coefficient 140 à 275 inclus : SMP horaire = A + B* (Coeff. - 100) + (X* 170/Coeff.)

À partir du coefficient 300 : SMP horaire = A + B* (Coeff. - 100) + (X* 170/Coeff.) + C* (Coeff. - 275)

Accord du 4 juillet 2006

[Étendu par arr. 10 janv. 2007, JO 23 janv., applicable à compter du jour suivant son dépôt légal soit le 3 nov. 2006]

Comme les parties signataires en avaient rappelé leur volonté lors de l'Accord SMP du 7 mai 2004 et ses Avenants du 28 septembre 2004 et du 28 juin 2005, ces dernières souhaitent continuer à œuvrer pour qu'à terme aucun coefficient de la grille ne soit associé à un SMP dont la valeur serait au-dessous de celle du SMIC en vigueur.

Par conséquent, au 1^{er} décembre 2006 :

— les termes A et B sont revalorisés de 4,95 %

- le terme C est revalorisé de 15 %
- le terme X ne sera pas revalorisé et reste figé à sa valeur précédente.

Termes	Valeur au 1 ^{er} décembre 2006
A	6,3617
B	0,0172
C	0,0104
X	0,9298

Un tableau reprenant par coefficient les salaires minimaux horaires, ainsi que le montant des primes d'ancienneté correspondantes, est joint en annexe.

Modalités d'application de l'accord

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 et sera remis au Secrétariat-Greffé du Conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par l'article L. 132-10 et R. 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.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Aucun accord d'entreprise ne pourra déroger aux clauses du présent accord de branche.

Les dispositions relatives 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.

Annexe

Valeurs des termes au 1^{er} décembre 2006 en €

A = 4,95 % : 6,3617

B = 4,95 % : 0,0172

C = 15,00 % : 0,0104

X = 0,00 % : 0,9298

			Prime d'ancienneté horaire				
Coef.	Delta	S.M.P. horaire au 1 ^{er} décembre 2006	3 à 5 ans 3,00	6 à 8 ans 6,00	9 à 11 ans 9,00	12 à 14 ans 12,00	> 15 ans 15,00
140		8.18	0.25	0.49	0.74	0.98	1.23
150	10	8.27	0.25	0.50	0.74	0.99	1.24
160	10	8.38	0.25	0.50	0.75	1.01	1.26
170	10	8.49	0.25	0.51	0.76	1.02	1.27
180	10	8.61	0.26	0.52	0.78	1.03	1.29
200	20	8.87	0.27	0.53	0.80	1.06	1.33
225	25	9.21	0.28	0.55	0.83	1.10	1.38
250	25	9.57	0.29	0.57	0.86	1.15	1.43
275	25	9.94	0.30	0.60	0.89	1.19	1.49
300	25	10.58	0.32	0.63	0.95	1.27	1.59
330	30	11.36	0.34	0.68	1.02	1.36	1.70
370	40	12.41					
410	40	13.47					

			Prime d'ancienneté horaire				
Coef.	Delta	S.M.P. horaire au 1 ^{er} décembre 2006	3 à 5 ans 3,00	6 à 8 ans 6,00	9 à 11 ans 9,00	12 à 14 ans 12,00	> 15 ans 15,00
460	50	14.80					
550	90	17.22					
660	110	20.21					
880	220	26.20					

Formules de calcul :

Du coefficient 140 à 275 inclus : $SMP \text{ horaire} = A + B * (Coeff. - 100) + (X * 170 / Coeff.)$

À partir du coefficient 300 : $SMP \text{ horaire} = A + B * (Coeff. - 100) + (X * 170 / Coeff.) + C * (Coeff. - 275)$

Accord du 3 juillet 2007

[Étendu par arr. 23 janv. 2008, JO 1^{er} févr., sans dérogations aux clauses du présent accord de branche]

Comme les parties signataires en avaient rappelé leur volonté lors de l'Accord SMP du 7 mai 2004 et les Accords successifs du 28 septembre 2004, du 28 juin 2005 et du 4 juillet 2006, ces dernières ont abouti dans leur volonté à ce qu'aucun coefficient de la grille ne soit associé à un SMP dont la valeur serait au-dessous de celle du SMIC en vigueur.

Par conséquent, au 1^{er} octobre 2007 :

- le terme A est revalorisé de 2,40 %
- le terme B est revalorisé de 2,60 %
- le terme C est revalorisé de 15 %
- le terme X ne sera pas revalorisé et reste figé à sa valeur précédente.

Par ailleurs, il est convenu qu'à partir de 2008, le terme X ne figurera plus dans l'élaboration de la formule de calcul afin d'en simplifier le paramétrage.

Termes	Valeur revalorisée
A	6,5145
B	0,0175
C	0,0120
X	0,9298

Un tableau reprenant par coefficient les salaires minimaux horaires, ainsi que le montant des primes d'ancienneté correspondantes, est joint en annexe.

Modalités d'application de l'accord

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 et sera remis au Secrétariat-Greffe du Conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par l'article L. 132-10 et R. 132-1 du Code du travail.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension rapide 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.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Aucun accord d'entreprise ne pourra déroger aux clauses du présent accord de branche.

Les dispositions relatives 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.

Annexe

		Prime d'ancienneté horaire				
Coef.	S.M.P. horaire au 1 ^{er} octobre 2007	3 à 5 ans 3,00 %	6 à 8 ans 6,00 %	9 à 11 ans 9,00 %	12 à 14 ans 12,00 %	> 15 ans 15,00 %
140	8,44	0,25	0,51	0,76	1,01	1,27
150	8,50	0,26	0,51	0,77	1,02	1,28
160	8,55	0,26	0,51	0,77	1,03	1,28
170	8,67	0,26	0,52	0,78	1,04	1,30
180	8,79	0,26	0,53	0,79	1,06	1,32
200	9,05	0,27	0,54	0,81	1,09	1,36
225	9,40	0,28	0,56	0,85	1,13	1,41
250	9,77	0,29	0,59	0,88	1,17	1,47
275	10,15	0,30	0,61	0,91	1,22	1,52
300	10,84	0,33	0,65	0,98	1,30	1,63
330	11,68	0,35	0,70	1,05	1,40	1,75
370	12,81					
410	13,95					
460	15,38					
550	17,98					
660	21,17					
880	27,60					

Formules de calcul :

Coefficient 140 = 8,44 €

Coefficient 150 = 8,50 €

Du coefficient 160 à 275 inclus : $SMP \text{ horaire} = A + B \times (Coeff. - 100) + (X / Coeff.) \times 170$

À partir du coefficient 300 : $SMP \text{ horaire} = A + B \times (Coeff. - 100) + C \times (Coeff. - 275) + (X / Coeff.) \times 170$

Accord du 3 juillet 2008

[Étendu par arr. 18 mai 2009, JO 23 mai]

Préambule

Dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire de Branche et de l'examen de la situation comparée des Femmes et des Hommes au sein des sociétés dépendant de la Convention Collective Nationale de la Miroiterie, de la Transformation et du Négoce de Verre, les parties signataires ont exprimé leur volonté, comme lors des précédents accords SMP (7 mai 2004, 28 septembre 2004, 28 juin 2005, 4 juillet 2006 et 3 juillet 2007), à ce qu'aucun coefficient de la grille ne soit associé à un SMP dont la valeur serait en-dessous de celle du SMIC en vigueur.

Les parties signataires entendent simplifier le paramétrage et les modalités de fixation des SMP conventionnels par la suppression de la formule de calcul, et souhaitent garantir des écarts significatifs entre chaque coefficient, pour cette année 2008, comme pour les prochaines années.

Article 1

Au 1^{er} septembre 2008, les salaires minimaux, horaires et mensualisés, ainsi que le montant des primes d'ancienneté correspondantes, sont définies comme suit :

Au 1^{er} septembre 2008

			Prime d'ancienneté horaire				
Coef.	Salaire minimum conventionnel Mensualisé	S.M.P. horaire	3 à 5 ans 3,00 %	6 à 8 ans 6,00 %	9 à 11 ans 9,00 %	12 à 14 ans 12,00 %	> 15 ans 15,00 %
140	1 321,02	8,71	0,26	0,52	0,78	1,04	1,30
150	1 328,60	8,76	0,26	0,52	0,78	1,05	1,31
160	1 336,18	8,81	0,26	0,52	0,79	1,05	1,32
170	1 354,38	8,93	0,26	0,53	0,80	1,07	1,33
180	1 372,58	9,05	0,27	0,54	0,81	1,08	1,35
200	1 412,02	9,31	0,27	0,55	0,83	1,11	1,39
225	1 465,10	9,66	0,28	0,57	0,86	1,15	1,44
250	1 521,22	10,03	0,30	0,60	0,90	1,20	1,50
275	1 578,85	10,41	0,31	0,62	0,93	1,24	1,56
300	1 683,50	11,10	0,33	0,66	0,99	1,33	1,66
330	1 810,90	11,94	0,35	0,71	1,07	1,43	1,79
370	1 982,28	13,07					
410	2 155,18	14,21					
460	2 372,07	15,64					
550	2 766,40	18,24					
660	3 250,22	21,43					
880	4 225,43	27,86					

Article 2

Nouvelle réunion paritaire SMP et Égalité professionnelle Hommes / Femmes

Les parties signataires conviennent de fixer une nouvelle réunion paritaire en fin d'année 2008, au cours de laquelle devraient être finalisé un accord de Branche sur l'Égalité professionnelle des Hommes et des Femmes, et où seront de nouveau évoqués les SMP en regard de la conjoncture économique de cette fin d'année.

Article 3

Modalités d'application de l'Accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

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 et sera remis au Secrétariat-Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris, conformément à la législation en vigueur.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension rapide du présent accord au Ministère de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion Sociale dans les conditions fixées par les articles L. 2261-15, 24, 25 et 26 du Code du travail (anciennement L. 133-8 et suivants).

Aucun accord d'entreprise ne pourra déroger aux clauses du présent accord de Branche.

Les dispositions relatives du présent accord entreront en vigueur à partir du jour suivant le dépôt légal, conformément à l'article L. 2261-1 du Code du travail (anciennement L. 132-10).

Accord du 24 mars 2011

[Étendu par arr. 25 mai 2011, JO 1^{er} juin]

Préambule

Dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire de Branche et de l'examen de la situation comparée des

Femmes et des Hommes au sein des sociétés dépendant de la Convention Collective Nationale de la Miroiterie, de la Transformation et du Négoce de Verre, les parties signataires ont exprimé leur volonté, comme lors des précédents accords SMP (7 mai 2004, 28 septembre 2004, 28 juin 2005, 4 juillet 2006, 3 juillet 2007 et 3 juillet 2008), à ce qu'aucun coefficient de la grille ne soit associé à un SMP dont la valeur serait en-dessous de celle du SMIC en vigueur.

Les parties signataires entendent augmenter tous les coefficients de la même manière pour cette année 2011.

Les parties signataires entendent également donner aux salariés de la Branche l'assurance d'une couverture minimale de Prévoyance, et permettre aux sociétés de disposer d'un contingent plus important d'heures supplémentaires lorsque l'activité le nécessite.

Article 1

Au 1^{er} mars 2011, les salaires minimaux, horaires et mensualisés, ainsi que le montant des primes d'ancienneté correspondantes, sont définies comme suit :

Au 1 ^{er} mars 2011			Prime d'ancienneté horaire				
Coef.	Salaire minimum conventionnel Mensualisé	S.M.P. horaire	3 à 5 ans 3,00 %	6 à 8 ans 6,00 %	9 à 11 ans 9,00 %	12 à 14 ans 12,00 %	> 15 ans 15,00 %
140	1 365,00	9,000	0,270	0,540	0,810	1,080	1,350
150	1 367,50	9,016	0,271	0,541	0,812	1,082	1,353
160	1 372,00	9,046	0,272	0,543	0,815	1,086	1,358
170	1 387,00	9,145	0,275	0,549	0,824	1,098	1,373
180	1 404,00	9,257	0,278	0,556	0,833	1,111	1,389
200	1 441,00	9,501	0,285	0,570	0,855	1,140	1,425
225	1 493,30	9,846	0,296	0,591	0,887	1,182	1,478
250	1 550,20	10,221	0,307	0,613	0,920	1,226	1,533
275	1 608,70	10,607	0,318	0,637	0,955	1,273	1,592
300	1 716,30	11,316	0,340	0,679	1,019	1,358	1,698
330	1 845,50	12,168	0,365	0,730	1,095	1,460	1,826
370	2 019,30	13,314					
410	2 196,20	14,480					
460	2 417,60	15,940					
550	2 819,00	18,586					
660	3 312,70	21,841					
880	4 306,20	28,392					

Article 2 Prévoyance

Les parties signataires conviennent de fixer une nouvelle réunion paritaire au cours de laquelle sera négociée la mise en place d'une couverture Prévoyance pour l'ensemble des salariés de la Branche.

La couverture minimale de Prévoyance qui sera ainsi négociée reposera sur les principes suivants : couverture au minimum du risque décès, financement conjointe par le salarié et l'employeur, mise en place au plus tard au 1^{er} janvier 2012, recommandation d'un organisme assureur.

Article 3 Contingent annuel d'heures supplémentaires

Dans un souci de permettre aux sociétés de la Branche de faire face aux fluctuations d'activité, les parties signataires conviennent de fixer une nouvelle réunion paritaire au cours de laquelle sera négociée l'augmentation du contingent annuel d'heures supplémentaires.

Article 4

Modalités d'application de l'Accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

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 et sera remis au Secrétariat-Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris, conformément à la législation en vigueur.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension rapide du présent accord au Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé dans les conditions fixées par les articles L. 2261-15, 24, 25 et 26 du Code du travail.

Aucun accord d'entreprise ne pourra déroger de manière moins favorable aux clauses du présent accord de Branche.

Les dispositions relatives du présent accord entreront en vigueur à partir du jour suivant le dépôt légal, conformément à l'article L. 2261-1 du Code du travail.

Accord du 7 mars 2012

[Étendu par arr. 24 juill. 2012, JO 1^{er} août]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFPV.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FCE ;

CMTE Chimie.

Préambule

Dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire de Branche et de l'examen de la situation comparée des Femmes et des Hommes au sein des sociétés dépendant de la Convention Collective Nationale de la Miroiterie, de la Transformation et du Négoce de Verre, les parties signataires ont exprimé leur volonté, comme lors des précédents accords SMP (7 mai 2004, 28 septembre 2004, 28 juin 2005, 4 juillet 2006, 3 juillet 2007, 3 juillet 2008 et 4 février 2011), à ce qu'aucun coefficient de la grille ne soit associé à un SMP dont la valeur serait en-dessous de celle du SMIC en vigueur.

Les parties signataires entendent augmenter tous les coefficients afin de maintenir les écarts existants entre les coefficients, et souhaitent, pour les prochaines années, garantir des écarts significatifs entre chaque coefficient et, dans la perspective d'une reprise de l'activité, augmenter les écarts existants entre coefficients.

Article 1

Au 1^{er} avril 2012, les salaires minimaux, horaires et mensualisés, ainsi que le montant des primes d'ancienneté correspondantes, sont définies comme suit :

Au 1 ^{er} avril 2012			Prime d'ancienneté horaire				
Coef.	Salaire minimum conventionnel Mensualisé	S.M.P. horaire	3 à 5 ans 3,00 %	6 à 8 ans 6,00 %	9 à 11 ans 9,00 %	12 à 14 ans 12,00 %	> 15 ans 15,00 %
140	1 398,37	9,22	0,276	0,553	0,830	1,106	1,383
150	1 400,87	9,24	0,277	0,554	0,831	1,108	1,385
160	1 405,37	9,27	0,278	0,556	0,834	1,112	1,390
170	1 420,37	9,36	0,281	0,562	0,843	1,124	1,405
180	1 437,37	9,48	0,284	0,569	0,853	1,137	1,422
200	1 474,37	9,72	0,292	0,583	0,875	1,167	1,458
225	1 526,67	10,07	0,302	0,604	0,906	1,208	1,510
250	1 583,57	10,44	0,313	0,626	0,940	1,253	1,566
275	1 642,07	10,83	0,325	0,650	0,974	1,299	1,624
300	1 749,67	11,54	0,346	0,692	1,038	1,384	1,730

Au 1 ^{er} avril 2012			Prime d'ancienneté horaire				
Coef.	Salaire minimum conventionnel Mensualisé	S.M.P. horaire	3 à 5 ans 3,00 %	6 à 8 ans 6,00 %	9 à 11 ans 9,00 %	12 à 14 ans 12,00 %	> 15 ans 15,00 %
330	1 878,87	12,39	0,372	0,743	1,115	1,487	1,858
370	2 052,67	13,53					
410	2 229,57	14,70					
460	2 450,97	16,16					
550	2 852,37	18,81					
660	3 346,07	22,06					
880	4 339,57	28,61					

Article 2 Modalités d'application de l'Accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt au Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé, et sera remis au Secrétaire-Greffier du Conseil de Prud'hommes de Paris, conformément à la législation en vigueur.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension rapide du présent accord au Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé dans les conditions fixées par les articles L. 2261-15, 24, 25 et 26 du Code du travail.

Aucun accord d'entreprise ne pourra déroger de manière moins favorable aux clauses du présent accord de Branche.

Les dispositions relatives du présent accord entreront en vigueur à partir du jour suivant le dépôt légal, conformément à l'article L. 2261-1 du Code du travail.

Recommandation patronale du 31 octobre 2012

[Non étendue]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération française des professionnels du verre (FFV).

Au 1 ^{er} Novembre 2012			Prime d'ancienneté horaire		
Coef.	Salaire Minimum Conventionnel Mensualisé	SMP Horaire	de 3 à 5 ans	de 6 à 8 ans	de 9 à 11 ans
			3,00 %	6,00 %	9,00 %
140	1 425,67 €	9,40 €	0,282 €	0,564 €	0,846 €
150	1 428,70 €	9,42 €	0,283 €	0,565 €	0,848 €
160	1 431,74 €	9,44 €	0,283 €	0,566 €	0,850 €
170	1 434,77 €	9,46 €	0,284 €	0,568 €	0,851 €
180	1 437,37 €	9,48 €	0,284 €	0,569 €	0,853 €
200	1 474,37 €	9,72 €	0,292 €	0,583 €	0,875 €
225	1 526,67 €	10,07 €	0,302 €	0,604 €	0,906 €
250	1 583,57 €	10,44 €	0,313 €	0,626 €	0,940 €
275	1 642,07 €	10,83 €	0,325 €	0,650 €	0,974 €
300	1 749,67 €	11,54 €	0,346 €	0,692 €	1,038 €
330	1 878,87 €	12,39 €	0,372 €	0,743 €	1,115 €
370	2 052,67 €	13,53 €			
410	2 229,57 €	14,70 €			

Au 1 ^{er} Novembre 2012			Prime d'ancienneté horaire		
Coef.	Salaire Minimum Conventionnel Mensualisé	SMP Horaire	de 3 à 5 ans	de 6 à 8 ans	de 9 à 11 ans
			3,00 %	6,00 %	9,00 %
460	2 450,97 €	16,16 €			
550	2 852,37 €	18,81 €			
660	3 346,07 €	22,06 €			
880	4 339,57 €	28,61 €			

Au 1 ^{er} Novembre 2012			Prime d'ancienneté horaire	
Coef.	Salaire Minimum Conventionnel Mensualisé	SMP Horaire	de 12 à 14 ans	> 15 ans
			12,00 %	15,00 %
140	1 425,67 €	9,40 €	1,128 €	1,410 €
150	1 428,70 €	9,42 €	1,130 €	1,413 €
160	1 431,74 €	9,44 €	1,133 €	1,416 €
170	1 434,77 €	9,46 €	1,135 €	1,419 €
180	1 437,37 €	9,48 €	1,137 €	1,422 €
200	1 474,37 €	9,72 €	1,167 €	1,458 €
225	1 526,67 €	10,07 €	1,208 €	1,510 €
250	1 583,57 €	10,44 €	1,253 €	1,566 €
275	1 642,07 €	10,83 €	1,299 €	1,624 €
300	1 749,67 €	11,54 €	1,384 €	1,730 €
330	1 878,87 €	12,39 €	1,487 €	1,858 €
370	2 052,67 €	13,53 €		
410	2 229,57 €	14,70 €		
460	2 450,97 €	16,16 €		
550	2 852,37 €	18,81 €		
660	3 346,07 €	22,06 €		
880	4 339,57 €	28,61 €		

Recommandation patronale du 15 mars 2013

[Non étendue, applicable à compter du 1^{er} mars 2013]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération française des professionnels du verre (FFPV).

Préambule

Dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire de Branche et de l'examen de la situation comparée des Femmes et des Hommes au sein des sociétés dépendant de la Convention Collective Nationale de la Miroiterie, de la Transformation et du Négoce de Verre, les parties se sont retrouvées pour une négociation de Branche qui a eu lieu les 22 janvier et 27 février 2013 au siège de la Fédération Française des Professionnels du Verre (FFPV). Les partenaires sociaux n'ayant pu trouver un accord sur les Salaires Minimaux Professionnels (SMP), la FFPV a

décidé de faire la recommandation suivante à l'ensemble de ses sociétés adhérentes.

Article 1 **Salaires Minimaux Professionnels**

Dans l'esprit de l'accord sur les Salaires Minimaux Professionnels signé le 7 mars 2012 et de la recommandation patronale du 31 octobre 2012, pour qu'aucun coefficient de la grille ne soit associé à un SMP dont la valeur serait en-dessous de celle du SMIC en vigueur, les Salaires Minimaux Professionnels, horaires et mensualisés, ainsi que le montant des primes d'ancienneté correspondantes, sont revalorisés comme suit à compter du 1^{er} mars 2013 :

Au 1 ^{er} mars 2013			Prime d'ancienneté horaire				
Coef.	Salaires minimum conventionnel Mensualisé	S.M.P. horaire	3 à 5 ans 3,00 %	6 à 8 ans 6,00 %	9 à 11 ans 9,00 %	12 à 14 ans 12,00 %	> 15 ans 15,00 %
140	1 430,22	9,43	0,283	0,566	0,849	1,132	1,415
150	1 432,99	9,45	0,283	0,567	0,850	1,134	1,417
160	1 436,03	9,47	0,284	0,568	0,852	1,136	1,420
170	1 441,94	9,51	0,285	0,570	0,856	1,141	1,426
180	1 448,87	9,55	0,287	0,573	0,860	1,146	1,433
200	1 486,16	9,80	0,294	0,588	0,882	1,176	1,470
225	1 538,88	10,15	0,304	0,609	0,913	1,218	1,522
250	1 596,24	10,52	0,316	0,631	0,947	1,263	1,579
275	1 655,21	10,91	0,327	0,655	0,982	1,310	1,637
300	1 767,17	11,65	0,350	0,699	1,049	1,398	1,748
330	1 897,66	12,51	0,375	0,751	1,126	1,501	1,877
370	2 073,20						
410	2 251,87						
460	2 475,48						
550	2 880,89						
660	3 379,53						
880	4 382,97						

Article 2 **Indicateurs de situation comparée des Femmes et des Hommes**

Afin d'examiner en détail les indicateurs de la situation comparée des Femmes et des Hommes au sein des sociétés dépendant de la Convention Collective Nationale de la Miroiterie, de la Transformation et du Négoce de Verre, les partenaires sociaux ont convenu d'intégrer cet examen détaillé en préalable de la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi du 3 avril 2013.

Article 3 **Modalités d'application de la recommandation**

La présente recommandation entre en vigueur au 1^{er} mars 2013.

Accord du 13 février 2014

[Étendu par arr. 6 oct. 2014, JO 24 oct., applicable à partir du jour suivant le dépôt légal]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFPV.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE CGC ;

Préambule

Dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire de Branche et de l'examen de la situation comparée des Femmes et des Hommes au sein des sociétés dépendant de la Convention Collective Nationale de la Miroiterie, de la Transformation et du Négoce de Verre, un accord sur les salaires minimaux professionnels a été signé le 13 février 2014.

Suite à l'évolution du SMIC mise en œuvre le 1^{er} janvier 2014, les parties signataires ont exprimé leur volonté, comme lors des précédents accords SMP (7 mai 2004, 28 septembre 2004, 28 juin 2005, 4 juillet 2006, 3 juillet 2007, 3 juillet 2008, 4 février 2011 et 7 mars 2012), à ce qu'aucun coefficient de la grille ne soit associé à un SMP dont la valeur serait en-dessous de celle du SMIC en vigueur.

Les parties signataires entendent augmenter tous les coefficients en dessous du SMIC en maintenant des écarts entre ces coefficients.

Article 1 Salaires minimaux et montant des primes d'ancienneté

Au 1^{er} mars 2014, les salaires minimaux, horaires et mensualisés, ainsi que le montant des primes d'ancienneté correspondantes, sont définies comme suit :

Au 1 ^{er} mars 2014			Prime d'ancienneté horaire				
Coef.	Salaire minimum conventionnel Mensualisé	S.M.P. horaire	3 à 5 ans 3,00 %	6 à 8 ans 6,00 %	9 à 11 ans 9,00 %	12 à 14 ans 12,00 %	> 15 ans 15,00 %
140	1 445,39	9,53	0,286	0,572	0,858	1,144	1,430
150	1 450,19	9,56	0,287	0,574	0,861	1,147	1,434
160	1 453,26	9,58	0,287	0,575	0,862	1,150	1,437
170	1 459,25	9,62	0,289	0,577	0,866	1,155	1,443
180	1 466,26	9,67	0,290	0,580	0,870	1,160	1,450
200	1 504,00	9,92	0,297	0,595	0,892	1,190	1,487
225	1 557,35	10,27	0,308	0,616	0,924	1,232	1,540
250	1 615,39	10,65	0,320	0,639	0,959	1,278	1,598
275	1 675,07	11,04	0,331	0,663	0,994	1,325	1,657
300	1 788,37	11,79	0,354	0,707	1,061	1,415	1,769
330	1 920,43	12,66	0,380	0,760	1,140	1,519	1,899
370	2 098,08						
410	2 278,89						
460	2 505,19						
550	2 915,46						
660	3 420,09						
880	4 435,56						

Article 2 Suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

L'examen de la situation comparée des Femmes et des Hommes au sein des sociétés dépendant de la Convention Collective Nationale de la Miroiterie, de la Transformation et du Négoce de Verre, a fait apparaître la subsistance d'écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, notamment concernant la catégorie cadre.

Néanmoins, étant donné le peu de données à disposition dans l'analyse présentée et commentée pour cette catégorie, les parties ont convenu de modalités visant à améliorer, pour 2015, la représentativité de l'étude proposée. Les par-

ties ont également affirmé leur volonté de supprimer ces éventuels écarts.

Article 3 Modalités d'application de l'Accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) de Paris et sera remis au Secrétariat-Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris, conformément à la législation en vigueur.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension rapide du présent accord au Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé dans les conditions fixées par les articles L. 2261-15, 24, 25 et 26 du Code du travail.

Aucun accord d'entreprise ne pourra déroger de manière moins favorable aux clauses du présent accord de Branche.

Les dispositions relatives du présent accord entreront en vigueur à partir du jour suivant le dépôt légal, conformément à l'article L. 2261-1 du Code du travail.

Accord du 7 mars 2016

[Étendu par arr. 12 juill. 2016, JO 19 juill., applicable à compter du jour suivant le dépôt légal]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFPV.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FCE CFDT ;

CFE-CGC Chimie.

Préambule

Dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire de Branche et de l'examen de la situation comparée des Femmes et des Hommes au sein des sociétés dépendant de la Convention Collective Nationale de la Miroiterie, de la Transformation et du Négoce de Verre, les parties signataires ont exprimé leur volonté, comme lors des précédents accords SMP à ce qu'aucun coefficient de la grille ne soit associé à un SMP dont la valeur serait en-dessous de celle du SMIC en vigueur.

Les parties signataires entendent augmenter tous les coefficients de la même manière pour cette année 2016.

Article 1

Au 1^{er} juin 2016, les salaires minimaux, horaires et mensualisés, ainsi que le montant des primes d'ancienneté correspondantes, sont définies comme suit :

Barème actuel			Prime d'ancienneté horaire				
Coef.	Salaires minimum conventionnel Mensualisé	S.M.P. horaire	3 à 5 ans 3,00 %	6 à 8 ans 6,00 %	9 à 11 ans 9,00 %	12 à 14 ans 12,00 %	> 15 ans 15,00 %
140	1 466,62	9,6700	0,2901	0,5802	0,8703	1,1604	1,4505
150	1 466,62	9,6700	0,2901	0,5802	0,8703	1,1604	1,4505
160	1 469,29	9,6878	0,2906	0,5813	0,8719	1,1625	1,4532
170	1 475,35	9,7280	0,2918	0,5837	0,8755	1,1674	1,4592
180	1 482,43	9,7783	0,2933	0,5867	0,8800	1,1734	1,4667
200	1 520,59	10,0298	0,3009	0,6018	0,9027	1,2036	1,5045
225	1 574,53	10,3819	0,3115	0,6229	0,9344	1,2458	1,5573
250	1 633,21	10,7642	0,3229	0,6459	0,9688	1,2917	1,6146
275	1 693,55	11,1666	0,3350	0,6700	1,0050	1,3400	1,6750
300	1 808,09	11,9211	0,3576	0,7153	1,0729	1,4305	1,7882
330	1 941,61	12,8064	0,3842	0,7684	1,1526	1,5368	1,9210
370	2 121,22						

Barème actuel			Prime d'ancienneté horaire				
Coef.	Salaire minimum conventionnel Mensualisé	S.M.P. horaire	3 à 5 ans 3,00 %	6 à 8 ans 6,00 %	9 à 11 ans 9,00 %	12 à 14 ans 12,00 %	> 15 ans 15,00 %
410	2 304,02						
460	2 532,83						
550	2 947,62						
660	3 457,81						
880	4 484,49						

Article 2 Modalités d'application de l'Accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

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 et sera remis au Secrétariat-Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris, conformément à la législation en vigueur.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension rapide du présent accord au Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé dans les conditions fixées par les articles L. 2261-15, 24, 25 et 26 du Code du travail.

Aucun accord d'entreprise ne pourra déroger de manière moins favorable aux clauses du présent accord de Branche.

Les dispositions relatives du présent accord entreront en vigueur à partir du jour suivant le dépôt légal, conformément à l'article L. 2261-1 du Code du travail.

Accord du 10 mars 2017

[Étendu par arr. 21 juill. 2017, JO 29 juill., applicable à compter du jour suivant le dépôt légal, soit le 25 avr. 2017]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFPV.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FCE CFDT ;

CFE CGC Chimie.

Préambule

Dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire de Branche et de l'examen de la situation comparée des Femmes et des Hommes au sein des sociétés dépendant de la Convention Collective Nationale de la Miroiterie, de la Transformation et du Négoce de Verre, les parties signataires ont exprimé leur volonté, comme lors des précédents accords SMP à ce qu'aucun coefficient de la grille ne soit associé à un SMP dont la valeur serait en-dessous de celle du SMIC en vigueur.

Les parties signataires entendent augmenter tous les coefficients de la même manière pour cette année 2017.

Article 1

Au 1^{er} mai 2017, les salaires minimaux, horaires et mensualisés, ainsi que le montant des primes d'ancienneté correspondantes, sont définies comme suit :

Coef.	Salaire minimum conventionnel Mensualisé	S.M.P. horaire	Prime d'ancienneté horaire					% augmentatif
			3 à 5 ans 3,00 %	6 à 8 ans 6,00 %	9 à 11 ans 9,00 %	12 à 14 ans 12,00 %	> 15 ans 15,00 %	
140	1 480,27	9,7598	0,2928	0,5856	0,8784	1,1712	1,4640	0,93%
150	1 485,27	9,7928	0,2938	0,5876	0,8813	1,1751	1,4689	1,27%
160	1 490,27	9,8257	0,2948	0,5895	0,8843	1,1791	1,4739	1,43%
170	1 495,27	9,8587	0,2958	0,5915	0,8873	1,1830	1,4788	1,35%
180	1 500,27	9,8917	0,2968	0,5935	0,8903	1,1870	1,4838	1,20%
200	1 535,80	10,1259	0,3038	0,6076	0,9113	1,2151	1,5189	1,00%
225	1 590,28	10,4851	0,3146	0,6291	0,9437	1,2582	1,5728	1,00%
250	1 649,54	10,8758	0,3263	0,6526	0,9788	1,3051	1,6314	1,00%
275	1 710,49	11,2777	0,3383	0,6767	1,0150	1,3533	1,6917	1,00%
300	1 826,17	12,0404	0,3612	0,7224	1,0836	1,4449	1,8061	1,00%
330	1 961,03	12,9296	0,3879	0,7758	1,1637	1,5516	1,9394	1,00%
370	2 142,43							
410	2 327,06							
460	2 558,16							
550	2 977,10							
660	3 492,39							
880	4 529,33							

Article 2

Modalités d'application de l'Accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

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 et sera remis au Secrétariat-Greffé du Conseil de Prud'hommes de Paris, conformément à la législation en vigueur.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension rapide du présent accord au Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé dans les conditions fixées par les articles L. 2261-15, 24, 25 et 26 du Code du travail.

Aucun accord d'entreprise ne pourra déroger de manière moins favorable aux clauses du présent accord de Branche.

Les dispositions relatives du présent accord entreront en vigueur à partir du jour suivant le dépôt légal, conformément à l'article L. 2261-1 du Code du travail.

Accord du 13 mars 2018

[Étendu par arr. 29 mai 2019, JO 4 juin, applicable à compter du jour suivant son dépôt]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFPV.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FCE CFDT ;

CFE CGC Chimie.

Préambule

Dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire de Branche et de l'examen de la situation comparée des Femmes et des Hommes au sein des sociétés dépendant de la Convention Collective Nationale de la Miroiterie, de la Transformation et du Négoce de Verre, les parties signataires ont exprimé leur volonté, comme lors des précédents accords SMP à ce qu'aucun coefficient de la grille ne soit associé à un SMP dont la valeur serait en-dessous de celle du SMIC en vigueur.

Les parties signataires entendent augmenter tous les coefficients de la même manière pour cette année 2018.

Article 1 Nouvelle grille

Au 1^{er} avril 2018, les salaires minimaux, horaires et mensualisés, ainsi que le montant des primes d'ancienneté correspondantes, sont définies comme suit :

1,3 % d'AG			Prime d'ancienneté horaire					% augment ation
Coef.	Salaire minimum conventionnel Mensualisé	S.M.P. horaire	3 à 5 ans 3,00 %	6 à 8 ans 6,00 %	9 à 11 ans 9,00 %	12 à 14 ans 12,00 %	> 15 ans 15,00 %	
140	1 498,50	9,88	0,2964	0,5928	0,8892	1,1856	1,4820	1,23%
150	1 504,58	9,92	0,2976	0,5952	0,8928	1,1904	1,4880	1,30%
160	1 509,64	9,95	0,2985	0,5970	0,8955	1,1940	1,4925	1,30%
170	1 514,71	9,99	0,2997	0,5994	0,8991	1,1988	1,4985	1,30%
180	1 519,77	10,02	0,3006	0,6012	0,9018	1,2024	1,5030	1,30%
200	1 555,77	10,26	0,3078	0,6156	0,9234	1,2312	1,5390	1,30%
225	1 610,95	10,62	0,3186	0,6372	0,9558	1,2744	1,5930	1,30%
250	1 670,98	11,02	0,3306	0,6612	0,9918	1,3224	1,6530	1,30%
275	1 732,73	11,42	0,3426	0,6852	1,0278	1,3704	1,7130	1,30%
300	1 849,91	12,20	0,3660	0,7320	1,0980	1,4640	1,8300	1,30%
330	1 986,52	13,10	0,3930	0,7860	1,1790	1,5720	1,9650	1,30%
370	2 170,28	14,31						1,30%
410	2 357,31	15,54						1,30%
460	2 591,42	17,09						1,30%
550	3 015,80	19,88						1,30%
660	3 537,79	23,33						1,30%
880	4 588,21	30,25						1,30%

Article 2

Entrée en vigueur - dépôt - extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord entrera en vigueur au jour suivant le dépôt de celui-ci.

Il fera l'objet des formalités d'extension prévues par les dispositions légales.

Il est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche et pour de dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail, à la Direction Générale du Travail et au Conseil de prud'hommes de Paris, dans les conditions légales et réglementaires.

Article 3

Adhésion

Toute organisation syndicale représentative d'employeurs ou de salariés, ainsi que toute association d'employeurs ou tout employeur pris individuellement non signataire pourra y adhérer en application des dispositions du code du travail.

Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires représentatives au sein de la branche et l'ensemble des organisations syndicales représentatives de la branche.

Cette adhésion ne pourra être partielle et concernera nécessairement l'ensemble des termes de l'accord. Elle fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par voie réglementaire, à la diligence de son ou de ses auteurs.

Article 4 **Valeur normative de l'accord**

(Art. exclu de l'extension par arr. 29 mai 2019, JO 4 juin)

Aucun accord d'entreprise ou d'établissement ne pourra déroger aux clauses du présent accord de branche dans un sens moins favorable aux salariés.

Article 5 **Révision - Dénonciation**

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des organisations syndicales salariales et patronales représentatives de la branche.

La présente Convention pourra être dénoncée à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires ou adhérentes dans les conditions prévues par le Code du Travail.

Accord du 19 mars 2019

[Non étendu, applicable à compter du jour suivant son dépôt]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFPV.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédéchimie CGT FO ;

FCE CFDT ;

CFE CGC Chimie.

Il est convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire de Branche et de l'examen de la situation comparée des Femmes et des Hommes au sein des sociétés dépendant de la Convention Collective Nationale de la Miroiterie, de la Transformation et du Négoce de Verre, les parties signataires ont exprimé leur volonté, comme lors des précédents accords SMP à ce qu'aucun coefficient de la grille ne soit associé à un SMP dont la valeur serait en-dessous de celle du SMIC en vigueur.

Les parties signataires entendent augmenter tous les coefficients de la même manière pour cette année 2019.

Article 1 **Nouvelle Grille**

Au 1^{er} juin 2019, les salaires minimaux, horaires et mensualisés, ainsi que le montant des primes d'ancienneté correspondantes, sont définies comme suit :

1,8 % d'AG			Prime d'ancienneté horaire					% révision
Coef.	Salaires minimum convention	S.M.P. horaire	3 à 5 ans 3,00 %	6 à 8 ans 6,00 %	9 à 11 ans 9,00 %	12 à 14 ans 12,00 %	> 15 ans 15,00 %	
140	1 521,25	10,03	0,3009	0,6018	0,9027	1,2036	1,5045	1,52 %
150	1 531,66	10,10	0,3030	0,6059	0,9089	1,2118	1,5148	1,80 %
160	1 536,82	10,13	0,3040	0,6080	0,9119	1,2159	1,5199	1,80 %
170	1 541,97	10,17	0,3050	0,6100	0,9150	1,2200	1,5250	1,80 %
180	1 547,13	10,20	0,3060	0,6120	0,9181	1,2241	1,5301	1,80 %
200	1 583,77	10,44	0,3133	0,6265	0,9398	1,2531	1,5663	1,80 %

1,8 % d'AG			Prime d'ancienneté horaire					% révision
Coef.	Salaire minimum convention	S.M.P. horaire	3 à 5 ans 3,00 %	6 à 8 ans 6,00 %	9 à 11 ans 9,00 %	12 à 14 ans 12,00 %	> 15 ans 15,00 %	
225	1 639,95	10,81	0,3244	0,6488	0,9731	1,2975	1,6219	1,80 %
250	1 701,06	11,22	0,3365	0,6729	1,0094	1,3459	1,6823	1,80 %
275	1 763,92	11,63	0,3489	0,6978	1,0467	1,3956	1,7445	1,80 %
300	1 883,21	12,42	0,3725	0,7450	1,1175	1,4900	1,8625	1,80 %
330	2 022,28	13,33	0,4000	0,8000	1,2000	1,6000	2,0000	1,80 %
370	2 209,35	14,57						1,80 %
410	2 399,74	15,82						1,80 %
460	2 638,07	17,39						1,80 %
550	3 070,08	20,24						1,80 %
660	3 601,47	23,75						1,80 %
880	4 670,80	30,80						1,80 %

Article 2

Entrée en vigueur - Dépôt - Extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord entrera en vigueur au jour suivant le dépôt de celui-ci. Il fera l'objet des formalités d'extension prévues par les dispositions légales.

Il est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche et pour le dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail, à la Direction Générale du Travail et au Conseil de prud'hommes de Paris, dans les conditions légales et réglementaires.

Article 3

Adhésion

Toute organisation syndicale représentative d'employeurs ou de salariés, ainsi que toute association d'employeurs ou tout employeur pris individuellement non signataire pourra y adhérer en application des dispositions du code du travail.

Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires représentatives au sein de la branche et l'ensemble des organisations syndicales représentatives de la branche.

Cette adhésion ne pourra être partielle et concernera nécessairement l'ensemble des termes de l'accord.

Elle fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par voie réglementaire, à la diligence de son ou de ses auteurs.

Article 4

Valeur normative de l'accord

Aucun accord d'entreprise ou d'établissement ne pourra déroger aux clauses du présent accord de branche dans un sens moins favorable aux salariés.

Article 5

Révision - Dénonciation

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables.

La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des organisations syndicales salariales et patronales représentatives de la branche.

La présente Convention pourra être dénoncée à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires ou adhérentes dans les conditions prévues par le Code du Travail.

Accord du 20 février 2020

[Non étendu, applicable au jour suivant son dépôt]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFPV.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FCE CFTD ;

CFE CGC Chimie.

Il est convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire de Branche et de l'examen de la situation comparée des Femmes et des Hommes au sein des sociétés dépendant de la Convention Collective Nationale de la Miroiterie, de la Transformation et du Négoce de Verre, les parties signataires ont exprimé leur volonté, comme lors des précédents accords SMP à ce qu'aucun coefficient de la grille ne soit associé à un SMP dont la valeur serait en-dessous de celle du SMIC en vigueur.

Les parties signataires entendent augmenter tous les coefficients de la même manière pour cette année 2020.

Article 1 Nouvelle grille

Au 1^{er} juin 2020, les salaires minimaux, horaires et mensualisés, ainsi que le montant des primes d'ancienneté correspondantes, sont définies comme suit :

Revalorisation selon % d'AG			Prime d'ancienneté horaire					% révision
Coef .	Salaire minimum conventionnel Mensualisé (€)	S.M.P. ho- raire	3 à 5 ans 3,00 %	6 à 8 ans 6,00 %	9 à 11 ans 9,00 %	12 à 14 ans 12,00 %	> 15 ans 15,00 %	
140	1 539,42	10,15	0,3045	0,6090	0,9135	1,2180	1,5225	1,20 %
150	1 553,10	10,24	0,3072	0,6144	0,9216	1,2288	1,5360	1,40 %
160	1 558,33	10,27	0,3082	0,6165	0,9247	1,2330	1,5412	1,40 %
170	1 563,56	10,31	0,3093	0,6186	0,9278	1,2371	1,5464	1,40 %
180	1 568,79	10,34	0,3103	0,6206	0,9309	1,2412	1,5516	1,40 %
200	1 605,94	10,59	0,3177	0,6353	0,9530	1,2706	1,5883	1,40 %
225	1 662,91	10,96	0,3289	0,6579	0,9868	1,3157	1,6446	1,40 %
250	1 724,88	11,37	0,3412	0,6824	1,0236	1,3647	1,7059	1,40 %
275	1 788,61	11,79	0,3538	0,7076	1,0614	1,4152	1,7690	1,40 %
300	1 909,57	12,59	0,3777	0,7554	1,1332	1,5109	1,8886	1,40 %
330	2 050,59	13,52	0,4056	0,8112	1,2168	1,6225	2,0281	1,40 %
370	2 240,28	14,77						1,40 %
410	2 433,34	16,04						1,40 %
460	2 675,00	17,64						1,40 %
550	3 113,07	20,53						1,40 %
660	3 651,89	24,08						1,40 %
880	4 736,19	31,23						1,40 %

Article 2
Entrée en vigueur - dépôt - extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord entrera en vigueur au jour suivant le dépôt de celui-ci.

Il fera l'objet des formalités d'extension prévues par les dispositions légales.

Il est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche et pour le dépôt auprès des services centraux du Ministre chargé du travail, à la Direction Générale du Travail et au Conseil de prud'hommes de Paris, dans les conditions légales et réglementaires.

Article 3
Adhésion

Toute organisation syndicale représentative d'employeurs ou de salariés, ainsi que toute association d'employeurs ou tout employeur pris individuellement non signataire pourra y adhérer en application des dispositions du code du travail.

Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires représentatives au sein de la branche et l'ensemble des organisations syndicales représentatives de la branche.

Cette adhésion ne pourra être partielle et concernera nécessairement l'ensemble des termes de l'accord.

Elle fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par voie réglementaire, à la diligence de son ou de ses auteurs.

Article 4
Valeur normative de l'accord

Aucun accord d'entreprise ou d'établissement ne pourra déroger aux clauses du présent Accord de Branche dans un sens moins favorable aux salariés.

Article 5
Révision - Dénonciation

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables.

La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des organisations syndicales salariales et patronales représentatives de la branche.

La présente Convention pourra être dénoncée à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires ou adhérentes dans les conditions prévues par le Code du Travail.

Accord du 30 mars 2021

[Non étendu, applicable à compter du jour suivant le dépôt]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFPV.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FCE CFDT ;

CFTC CMTE ;

CFE CGC Chimie.

Il est convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire de Branche et de l'examen de la situation comparée des Femmes et des Hommes au sein des sociétés dépendant de la Convention Collective Nationale de la Miroiterie, de la Transformation et du Négoce de Verre, les parties signataires ont exprimé leur volonté, comme lors des précédents accords SMP à ce qu'aucun coefficient de la grille ne soit associé à un SMP dont la valeur serait en-dessous de celle du SMIC en vigueur.

Les parties signataires entendent augmenter tous les coefficients de la même manière pour cette année 2021.

Article 1
Nouvelle grille

Au 1^{er} juillet 2021, les salaires minimaux, horaires et mensualisés, ainsi que le montant des primes d'ancienneté

correspondantes, sont définies comme suit :

Revalorisation selon AG			Prime d'ancienneté horaire					% révision
Coef.	Salaire minimum conventionnel Mensualisé	S.M.P. horaire	3 à 5 ans 3,00 %	6 à 8 ans 6,00 %	9 à 11 ans 9,00 %	12 à 14 ans 12,00	> 15 ans 15,00 %	
140	1 554,66	10,25	0,30751	0,6150	0,9225	1,2301	1,5376	0,99 %
150	1 565,54	10,32	0,3097	0,6193	0,9290	1,2387	1,5483	0,80 %
160	1 570,81	10,36	0,3107	0,6214	0,9321	1,2428	1,5535	0,80 %
170	1 576,08	10,39	0,3118	0,6235	0,9353	1,2470	1,5588	0,80 %
180	1 581,35	10,43	0,3128	0,6256	0,9384	1,2512	1,5640	0,80 %
200	1 618,80	10,67	0,3202	0,6404	0,9606	1,2808	1,6010	0,80 %
225	1 676,22	11,05	0,3316	0,6631	0,9947	1,3262	1,6578	0,80 %
250	1 738,68	11,46	0,3439	0,6878	1,0317	1,3757	1,7196	0,80 %
275	1 802,93	11,89	0,3566	0,7132	1,0699	1,4265	1,7831	0,80 %
300	1 924,86	12,69	0,3807	0,7615	1,1422	1,5230	1,9037	0,80 %
330	2 067,00	13,63	0,4089	0,8177	1,2266	1,6354	2,0443	0,80 %
370	2 258,21	14,89						0,80 %
410	2 452,81	16,17						0,80 %
460	2 696,41	17,78						0,80 %
550	3 137,98	20,69						0,80 %
660	3 681,12	24,27						0,80 %
880	4 774,10	31,48						0,80 %

Article 2

Entrée en vigueur - dépôt - extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord entrera en vigueur au jour suivant le dépôt de celui-ci.

Il fera l'objet des formalités d'extension prévues par les dispositions légales.

Il est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche et pour le dépôt auprès des services centraux du Ministre chargé du travail, à la Direction Générale du Travail et au Conseil de prud'hommes de Paris, dans les conditions légales et réglementaires.

Article 3

Adhésion

Toute organisation syndicale représentative d'employeurs ou de salariés, ainsi que toute association d'employeurs ou tout employeur pris individuellement non signataire pourra y adhérer en application des dispositions du code du travail.

Elle devra également aviser par lettre recommandée, toutes les organisations signataires représentatives au sein de la branche et l'ensemble des organisations syndicales représentatives de la branche.

Cette adhésion ne pourra être partielle et concernera nécessairement l'ensemble des termes de l'accord.

Elle fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par voie réglementaire, à la diligence de son ou de ses auteurs.

Article 4

Valeur normative de l'accord

Aucun accord d'entreprise ou d'établissement ne pourra déroger aux clauses du présent Accord de Branche dans un sens moins favorable aux salariés.

Article 5

Révision - dénonciation

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables.

La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des organisations syndicales salariales et patronales représentatives de la branche.

La présente Convention pourra être dénoncée à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires ou adhérentes dans les conditions prévues par le Code du Travail.

Accord du 24 février 2022

[Étendu par arr. 18 juill. 2022, JO 27 juill., applicable à compter du jour suivant le dépôt, soit le 3 mai 2022]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFPV.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FCE CFDT ;

CFE-CGC Chimie.

Il est convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire de Branche et de l'examen de la situation comparée des Femmes et des Hommes au sein des sociétés dépendant de la Convention Collective Nationale de la Miroiterie, de la Transformation et du Négoce de Verre, les parties signataires ont exprimé leur volonté, comme lors des précédents accords SMP à ce qu'aucun coefficient de la grille ne soit associé à un SMP dont la valeur serait en-dessous de celle du SMIC en vigueur.

Les parties signataires entendent augmenter tous les coefficients pour cette année 2022.

Article 1

Nouvelle grille

Au 1^{er} mai 2022, les salaires minimaux, horaires et mensualisés, ainsi que le montant des primes d'ancienneté correspondantes, sont définis comme suit :

Revalorisation selon AG			Prime d'ancienneté horaire					% révision
Coef.	Salaire minimum conventionnel Mensualisé	S.M.P. horaire	3 à 5 ans	6 à 8 ans	9 à 11 ans	12 à 14 ans	> 15 ans	
			3,00 %	6,00 %	9,00 %	12,00 %	15,00 %	
140	1 603,12	10,57	0,3171	0,6342	0,9513	1,2684	1,5855	3,12 %
150	1 607,80	10,60	0,3180	0,6361	0,9541	1,2721	1,5901	2,70 %
160	1 613,22	10,64	0,3191	0,6382	0,9573	1,2764	1,5955	2,70 %
170	1 618,63	10,67	0,3202	0,6403	0,9605	1,2807	1,6008	2,70 %
180	1 624,04	10,71	0,3212	0,6425	0,9637	1,2850	1,6062	2,70 %
200	1 662,50	10,96	0,3288	0,6577	0,9865	1,3154	1,6442	2,70 %
225	1 716,45	11,32	0,3395	0,6790	1,0186	1,3581	1,6976	2,40 %
250	1 780,41	11,74	0,3522	0,7043	1,0565	1,4087	1,7608	2,40 %
275	1 846,20	12,17	0,3652	0,7304	1,0955	1,4607	1,8259	2,40 %
300	1 971,05	13,00	0,3899	0,7798	1,1696	1,5595	1,9494	2,40 %
330	2 116,61	13,96	0,4187	0,8373	1,2560	1,6747	2,0934	2,40 %
370	2 312,40	15,25						2,40 %
410	2 511,68	16,56						2,40 %

Revalorisation selon AG			Prime d'ancienneté horaire					% révision
Coef.	Salaire minimum conventionnel Mensualisé	S.M.P. horaire	3 à 5 ans	6 à 8 ans	9 à 11 ans	12 à 14 ans	> 15 ans	
			3,00 %	6,00 %	9,00 %	12,00 %	15,00 %	
460	2 761,12	18,21						2,40 %
550	3 213,29	21,19						2,40 %
660	3 769,47	24,85						2,40 %
880	4 888,68	32,23						2,40 %

Article 2 Entrée en vigueur - Dépôt - Extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord entrera en vigueur au jour suivant le dépôt de celui-ci.

Il fera l'objet des formalités d'extension prévues par les dispositions légales.

Le présent accord, conclu en application de l'article L. 2241-1 du code du travail s'applique à l'ensemble des personnels couverts par la convention collective nationale (IDCC 1499). Les partenaires sociaux signataires du présent accord n'ont pas prévu de clauses relatives aux TPE dans cet accord et s'accordent sur le fait qu'il n'y a pas lieu d'en prévoir, l'accord devant s'appliquer dans toutes les entreprises de la branche quel que soit leur effectif.

Il est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche et pour le dépôt auprès des services centraux du Ministre chargé du travail, à la Direction Générale du Travail et au Conseil de prud'hommes de Paris, dans les conditions légales et réglementaires.

Article 3 Adhésion

Toute organisation syndicale représentative d'employeurs ou de salariés, ainsi que toute association d'employeurs ou tout employeur pris individuellement non signataire pourra y adhérer en application des dispositions du code du travail.

Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires représentatives au sein de la branche et l'ensemble des organisations syndicales représentatives de la branche.

Cette adhésion ne pourra être partielle et concernera nécessairement l'ensemble des termes de l'accord.

Elle fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par voie réglementaire, à la diligence de son ou de ses auteurs.

Article 4 Valeur normative de l'accord

Aucun accord d'entreprise ou d'établissement ne pourra déroger aux clauses du présent Accord de Branche dans un sens moins favorable aux salariés.

Article 5 Révision - Dénonciation

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables.

La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des organisations syndicales salariales et patronales représentatives de la branche.

La présente Convention pourra être dénoncée à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires ou adhérentes dans les conditions prévues par le Code du Travail.

Accord du 10 mai 2022

[Étendu par arr. 22 sept. 2022, JO 8 oct., applicable à compter du jour suivant son dépôt, soit le 19 juill. 2022]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFPV.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FCE CFDT ;

CFE-CGC Chimie.

Il est convenu ce qui suit :

Préambule

Le SMIC a été revalorisé de 2,65 % à compter du 1^{er} mai 2022.

Les parties signataires ont réexaminé la grille SMP en vigueur au 1^{er} mai 2022 dans la Branche de la Miroiterie, de la Transformation et du Négoce de Verre.

Les parties signataires ont exprimé leur volonté à ce qu'aucun coefficient de la grille ne soit associé à un SMP dont la valeur serait en-dessous de celle du SMIC en vigueur.

Les parties signataires entendent augmenter tous les coefficients.

Article 1 Nouvelle grille

Au 1^{er} juillet 2022, les salaires minimaux, horaires et mensualisés, ainsi que le montant des primes d'ancienneté correspondantes, sont définis comme suit :

Revalorisation selon AG			Prime d'ancienneté horaire					% révision
Coef.	Salaire minimum conventionnel Mensualisé	S.M.P. horaire	3 à 5 ans	6 à 8 ans	9 à 11 ans	12 à 14 ans	> 15 ans	
			3,00 %	6,00 %	9,00 %	12,00 %	15,00 %	
140	1645,58	10,85	0,3255	0,6510	0,9765	1,3020	1,6275	2,65 %
150	1650,41	10,88	0,3265	0,6529	0,9794	1,3058	1,6323	2,65 %
160	1655,97	10,92	0,3276	0,6551	0,9827	1,3102	1,6378	2,65 %
170	1661,52	10,96	0,3287	0,6573	0,9860	1,3146	1,6433	2,65 %
180	1667,08	10,99	0,3298	0,6595	0,9893	1,3190	1,6488	2,65 %
200	1700,74	11,21	0,3364	0,6728	1,0092	1,3456	1,6821	2,30 %
225	1755,93	11,58	0,3473	0,6947	1,0420	1,3893	1,7366	2,30 %
250	1821,36	12,01	0,3603	0,7205	1,0808	1,4411	1,8013	2,30 %
275	1875,74	12,37	0,3710	0,7420	1,1131	1,4841	1,8551	1,60 %
300	2002,59	13,20	0,3961	0,7922	1,1884	1,5845	1,9806	1,60 %
330	2150,48	14,18	0,4254	0,8507	1,2761	1,7015	2,1268	1,60 %
370	2349,40	15,49						1,60 %
410	2551,87	16,83						1,60 %
460	2805,30	18,50						1,60 %
550	3264,71	21,53						1,60 %
660	3829,78	25,25						1,60 %
880	4966,89	32,75						1,60 %

Article 2 Entrée en vigueur - Dépôt - Extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord entrera en vigueur au jour suivant le dépôt de celui-ci.

Il fera l'objet des formalités d'extension prévues par les dispositions légales.

Le présent accord, conclu en application de l'article L. 2241-1 du code du travail s'applique à l'ensemble des personnels couverts par la convention collective nationale (IDCC 1499). Les partenaires sociaux signataires du présent

accord n'ont pas prévu de clauses relatives aux TPE dans cet accord et s'accordent sur le fait qu'il n'y a pas lieu d'en prévoir, l'accord devant s'appliquer dans toutes les entreprises de la branche quel que soit leur effectif.

Il est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche et pour le dépôt auprès des services centraux du Ministre chargé du travail, à la Direction Générale du Travail et au Conseil de prud'hommes de Paris, dans les conditions légales et réglementaires.

Article 3

Adhésion

Toute organisation syndicale représentative d'employeurs ou de salariés, ainsi que toute association d'employeurs ou tout employeur pris individuellement non signataire pourra y adhérer en application des dispositions du code du travail.

Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires représentatives au sein de la branche et l'ensemble des organisations syndicales représentatives de la branche.

Cette adhésion ne pourra être partielle et concernera nécessairement l'ensemble des termes de l'accord.

Elle fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par voie réglementaire, à la diligence de son ou de ses auteurs.

Article 4

Valeur normative de l'accord

Aucun accord d'entreprise ou d'établissement ne pourra déroger aux clauses du présent Accord de Branche dans un sens moins favorable aux salariés.

Article 5

Révision - Dénonciation

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables.

La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des organisations syndicales salariales et patronales représentatives de la branche.

La présente Convention pourra être dénoncée à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires ou adhérentes dans les conditions prévues par le Code du Travail.

Accord du 20 septembre 2022

[Étendu par arr. 13 déc. 2022, JO 27 déc., applicable à compter du jour suivant son dépôt]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFPV.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT.

Il est convenu ce qui suit

Préambule

Le SMIC a été revalorisé de 2,03 % à compter du 1^{er} août 2022.

Les parties signataires ont réexaminé la grille SMP en vigueur au 1^{er} juillet 2022 dans la Branche de la Miroiterie, de la Transformation et du Négoce de Verre.

Les parties signataires ont exprimé leur volonté à ce qu'aucun coefficient de la grille ne soit associé à un SMP dont la valeur serait en-dessous de celle du SMIC en vigueur.

Les parties signataires entendent augmenter tous les coefficients.

Article 1

Nouvelle grille

Au 1^{er} novembre 2022, les salaires minimaux, horaires et mensualisés, ainsi que le montant des primes d'ancienneté correspondantes, sont définis comme suit :

Revalorisation selon AG			Prime d'ancienneté horaire					% révision
Coef.	Salaire minimum conventionnel Mensualisé	S.M.P. horaire	3 à 5 ans	6 à 8 ans	9 à 11 ans	12 à 14 ans	> 15 ans	
			3,00 %	6,00 %	9,00 %	12,00 %	15,00 %	
140	1678,95	11,07	0,3321	0,6642	0,9963	1,3284	1,6605	2,03 %
150	1683,91	11,10	0,3331	0,6662	0,9992	1,3323	1,6654	2,03 %
160	1689,58	11,14	0,3342	0,6684	1,0026	1,3368	1,6710	2,03 %
170	1695,25	11,18	0,3353	0,6706	1,0060	1,3413	1,6766	2,03 %
180	1700,92	11,21	0,3364	0,6729	1,0093	1,3458	1,6822	2,03 %
200	1709,24	11,27	0,3381	0,6762	1,0143	1,3524	1,6905	0,50 %
225	1764,71	11,64	0,3491	0,6981	1,0472	1,3963	1,7453	0,50 %
250	1830,47	12,07	0,3621	0,7241	1,0862	1,4483	1,8104	0,50 %
275	1885,11	12,43	0,3729	0,7458	1,1186	1,4915	1,8644	0,50 %
300	2012,60	13,27	0,3981	0,7962	1,1943	1,5924	1,9905	0,50 %
330	2161,23	14,25	0,4275	0,8550	1,2825	1,7100	2,1375	0,50 %
370	2356,45	15,54						0,30 %
410	2559,52	16,88						0,30 %
460	2813,72	18,55						0,30 %
550	3274,50	21,59						0,30 %
660	3841,27	25,33						0,30 %
880	4981,80	32,85						0,30 %

Article 2

Entrée en vigueur - Dépôt - Extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord entrera en vigueur au jour suivant le dépôt de celui-ci.

Il fera l'objet des formalités d'extension prévues par les dispositions légales.

Le présent accord, conclu en application de l'article L. 2241-1 du code du travail s'applique à l'ensemble des personnels couverts par la convention collective nationale (IDCC 1499). Les partenaires sociaux signataires du présent accord n'ont pas prévu de clauses relatives aux TPE dans cet accord et s'accordent sur le fait qu'il n'y a pas lieu d'en prévoir, l'accord devant s'appliquer dans toutes les entreprises de la branche quel que soit leur effectif.

Il est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche et pour le dépôt auprès des services centraux du Ministre chargé du travail, à la Direction Générale du Travail et au Conseil de prud'hommes de Paris, dans les conditions légales et réglementaires.

Article 3

Adhésion

Toute organisation syndicale représentative d'employeurs ou de salariés, ainsi que toute association d'employeurs ou tout employeur pris individuellement non signataire pourra y adhérer en application des dispositions du code du travail.

Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires représentatives au sein de la branche et l'ensemble des organisations syndicales représentatives de la branche.

Cette adhésion ne pourra être partielle et concernera nécessairement l'ensemble des termes de l'accord.

Elle fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par voie réglementaire, à la diligence de son ou de ses auteurs.

Article 4 Valeur normative de l'accord

Aucun accord d'entreprise ou d'établissement ne pourra déroger aux clauses du présent Accord de Branche dans un sens moins favorable aux salariés.

Article 5 Révision - Dénonciation

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables.

La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des organisations syndicales salariales et patronales représentatives de la branche.

La présente Convention pourra être dénoncée à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires ou adhérentes dans les conditions prévues par le Code du Travail.

Accord du 10 mai 2023

[Étendu par arr. 17 août 2023, JO 23 août, applicable à compter du jour suivant son dépôt]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFPV.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FCE CFDT ;

CFTC CMTE ;

CFE CGC.

Il est convenu ce qui suit :

Préambule

Le SMIC a été revalorisé de 4,06 % à compter du 1^{er} mai 2023.

Les parties signataires ont réexaminé la grille SMP en vigueur au 1^{er} mai 2023 dans la Branche de la Miroiterie, de la Transformation et du Négoce de Verre.

Les parties signataires ont exprimé leur volonté à ce qu'aucun coefficient de la grille ne soit associé à un SMP dont la valeur serait en-dessous de celle du SMIC en vigueur.

Les parties signataires entendent augmenter tous les coefficients.

Article 1 Nouvelle grille

Au 1^{er} juillet 2023, les salaires minimaux, horaires et mensualisés, ainsi que le montant des primes d'ancienneté correspondantes, sont définis comme suit :

Revalorisation selon AG			Prime d'ancienneté horaire					% révision
Coef.	Salaires minimum conventionnel Mensualisé	S.M.P. horaire	3 à 5 ans 3,00 %	6 à 8 ans 6,00 %	9 à 11 ans 9,00 %	12 à 14 ans 12,00 %	> 15 ans 15,00 %	
140	1747,20	11,52	0,3456	0,6912	1,0368	1,3824	1,7280	4,06 %
150	1752,28	11,55	0,3466	0,6932	1,0398	1,3864	1,7330	4,06 %
160	1758,18	11,59	0,3478	0,6955	1,0433	1,3911	1,7389	4,06 %
170	1764,08	11,63	0,3489	0,6979	1,0468	1,3958	1,7447	4,06 %
180	1769,98	11,67	0,3501	0,7002	1,0503	1,4004	1,7505	4,06 %
200	1778,64	11,73	0,3518	0,7036	1,0555	1,4073	1,7591	4,06 %
225	1831,77	12,08	0,3623	0,7247	1,0870	1,4493	1,8116	3,80 %
250	1900,02	12,53	0,3758	0,7517	1,1275	1,5033	1,8791	3,80 %
275	1956,75	12,90	0,3870	0,7741	1,1611	1,5482	1,9352	3,80 %

Revalorisation selon AG			Prime d'ancienneté horaire					% révision
Coef.	Salaire minimum conventionnel Mensualisé	S.M.P. horaire	3 à 5 ans 3,00 %	6 à 8 ans 6,00 %	9 à 11 ans 9,00 %	12 à 14 ans 12,00 %	> 15 ans 15,00 %	
300	2089,08	13,77	0,4132	0,8265	1,2397	1,6529	2,0661	3,80 %
330	2243,36	14,79	0,4437	0,8875	1,3312	1,7750	2,2187	3,80 %
370	2446,00	16,13						3,80 %
410	2656,79	17,52						3,80 %
460	2920,64	19,26						3,80 %
550	3398,93	22,41						3,80 %
660	3987,24	26,29						3,80 %
880	5171,10	34,10						3,80 %

Article 2

Entrée en vigueur - dépôt - Extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord entrera en vigueur au jour suivant le dépôt de celui-ci.

Il fera l'objet des formalités d'extension prévues par les dispositions légales.

Le présent accord, conclu en application de l'article L. 2241-1 du code du travail s'applique à l'ensemble des personnels couverts par la convention collective nationale (IDCC 1499). Les partenaires sociaux signataires du présent accord n'ont pas prévu de clauses relatives aux TPE dans cet accord et s'accordent sur le fait qu'il n'y a pas lieu d'en prévoir, l'accord devant s'appliquer dans toutes les entreprises de la branche quel que soit leur effectif.

Il est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche et pour le dépôt auprès des services centraux du Ministre chargé du travail, à la Direction Générale du Travail et au Conseil de prud'hommes de Paris, dans les conditions légales et réglementaires.

Article 3

Adhésion

Toute organisation syndicale représentative d'employeurs ou de salariés, ainsi que toute association d'employeurs ou tout employeur pris individuellement non signataire pourra y adhérer en application des dispositions du code du travail.

Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires représentatives au sein de la branche et l'ensemble des organisations syndicales représentatives de la branche.

Cette adhésion ne pourra être partielle et concernera nécessairement l'ensemble des termes de l'accord.

Elle fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par voie réglementaire, à la diligence de son ou de ses auteurs.

Article 4

Valeur normative de l'accord

Aucun accord d'entreprise ou d'établissement ne pourra déroger aux clauses du présent Accord de Branche dans un sens moins favorable aux salariés.

Article 5

Révision - Dénonciation

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables.

La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des organisations syndicales salariales et patronales représentatives de la branche.

La présente Convention pourra être dénoncée à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires ou adhérentes dans les conditions prévues par le Code du Travail.

Accord du 5 mars 2024

[Étendu par arr. 23 juill. 2024, JO 9 août, applicable à compter du jour suivant son dépôt]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFPV.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFE CGC.

Il est convenu ce qui suit :

Préambule

Le SMIC a été revalorisé de 1,13 % à compter du 1^{er} janvier 2024.

Les parties signataires ont réexaminé la grille SMP en vigueur au 1^{er} janvier 2024 dans la Branche de la Miroiterie, de la Transformation et du Négoce de Verre.

Les parties signataires ont exprimé leur volonté à ce qu'aucun coefficient de la grille ne soit associé à un SMP dont la valeur serait en-dessous de celle du SMIC en vigueur.

Les parties signataires entendent augmenter tous les coefficients.

Article 1 Nouvelle grille

Au 1^{er} juin 2024, les salaires minimaux, horaires et mensualisés, ainsi que le montant des primes d'ancienneté correspondantes, sont définis comme suit :

Revalorisation selon AG			Prime d'ancienneté horaire					
Coef.	Salaire minimum conventionnel	S.M.P. horaire	3 à 5 ans	6 à 8 ans	9 à 11 ans	12 à 14 ans	> 15 ans	% révision
			3,00 %	6,00 %	9,00 %	12,00 %	15,00 %	
140	1 766,92	11,65	0,3495	0,6990	1,0485	1,3980	1,7475	1,13 %
150	1 792,58	11,82	0,3546	0,7092	1,0637	1,4183	1,7729	2,30 %
160	1 798,62	11,86	0,3558	0,7115	1,0673	1,4231	1,7789	2,30 %
170	1 804,65	11,90	0,3570	0,7139	1,0709	1,4279	1,7848	2,30 %
180	1 810,69	11,94	0,3582	0,7163	1,0745	1,4326	1,7908	2,30 %
200	1 819,55	12,00	0,3599	0,7198	1,0797	1,4396	1,7996	2,30 %
225	1 866,57	12,31	0,3692	0,7384	1,1076	1,4768	1,8461	1,90 %
250	1 936,13	12,77	0,3830	0,7659	1,1489	1,5319	1,9149	1,90 %
275	1 993,93	13,15	0,3944	0,7888	1,1832	1,5776	1,9720	1,90 %
300	2 128,78	14,04	0,4211	0,8422	1,2632	1,6843	2,1054	1,90 %
330	2 285,98	15,07	0,4522	0,9043	1,3565	1,8087	2,2609	1,90 %
370	2 492,47	16,43						1,90 %
410	2 707,27	17,85						1,90 %
460	2 976,13	19,62						1,90 %
550	3 463,51	22,84						1,90 %
660	4 062,99	26,79						1,90 %
880	5 269,35	34,74						1,90 %

Article 2 **Entrée en vigueur - Dépôt - Extension**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord entrera en vigueur au jour suivant le dépôt de celui-ci.

Il fera l'objet des formalités d'extension prévues par les dispositions légales.

Le présent accord, conclu en application de l'article L. 2241-1 du code du travail s'applique à l'ensemble des personnels couverts par la convention collective nationale (IDCC 1499). Les partenaires sociaux signataires du présent accord n'ont pas prévu de clauses relatives aux TPE dans cet accord et s'accordent sur le fait qu'il n'y a pas lieu d'en prévoir, l'accord devant s'appliquer dans toutes les entreprises de la branche quel que soit leur effectif.

Il est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche et pour le dépôt auprès des services centraux du Ministre chargé du travail, à la Direction Générale du Travail et au Conseil de prud'hommes de Paris, dans les conditions légales et réglementaires.

Article 3 **Adhésion**

Toute organisation syndicale représentative d'employeurs ou de salariés, ainsi que toute association d'employeurs ou tout employeur pris individuellement non signataire pourra y adhérer en application des dispositions du code du travail.

Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires représentatives au sein de la branche et l'ensemble des organisations syndicales représentatives de la branche.

Cette adhésion ne pourra être partielle et concernera nécessairement l'ensemble des termes de l'accord.

Elle fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par voie réglementaire, à la diligence de son ou de ses auteurs.

Article 4 **Valeur normative de l'accord**

Aucun accord d'entreprise ou d'établissement ne pourra déroger aux clauses du présent Accord de Branche dans un sens moins favorable aux salariés.

Article 5 **Révision - Dénonciation**

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables.

La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des organisations syndicales salariales et patronales représentatives de la branche.

La présente Convention pourra être dénoncée à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires ou adhérentes dans les conditions prévues par le Code du Travail.

Accord du 26 mars 2025

[Étendu par arr. 13 juin 2025, JO 19 juin, applicable à compter du jour suivant son dépôt, soit le 4 mai 2025]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFPV.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFE CGC.

Il est convenu ce qui suit :

Préambule

Le SMIC a été revalorisé de 2 % à compter du 1^{er} novembre 2024.

Les parties signataires ont réexaminé la grille SMP en vigueur au 1^{er} juin 2024 dans la Branche de la Miroiterie, de la Transformation et du Négoce de Verre.

Les parties signataires ont exprimé leur volonté à ce qu'aucun coefficient de la grille ne soit associé à un SMP dont la valeur serait en-dessous de celle du SMIC en vigueur.

Les parties signataires entendent augmenter tous les coefficients.

Article 1 Nouvelle grille

Au 1^{er} mai 2025, les salaires minimaux, horaires et mensualisés, ainsi que le montant des primes d'ancienneté correspondantes, sont définis comme suit :

Revalorisation selon AG			Prime d'ancienneté horaire					
Coef.	Salaire minimum conventionnel Mensualisé	S.M.P. horaire	3 à 5 ans	6 à 8 ans	9 à 11 ans	12 à 14 ans	> 15 ans	% révision
			3,00 %	6,00 %	9,00 %	12,00 %	15,00 %	
140	1 801,73	11,88	0,3564	0,7128	1,0692	1,4255	1,7819	1,97 %
150	1 816,78	11,98	0,3594	0,7187	1,0781	1,4375	1,7968	1,35 %
160	1 822,90	12,02	0,3606	0,7211	1,0817	1,4423	1,8029	1,35 %
170	1 829,02	12,06	0,3618	0,7236	1,0854	1,4471	1,8089	1,35 %
180	1 835,13	12,10	0,3630	0,7260	1,0890	1,4520	1,8150	1,35 %
200	1 844,11	12,16	0,3648	0,7295	1,0943	1,4591	1,8238	1,35 %
225	1 891,77	12,47	0,3742	0,7484	1,1226	1,4968	1,8710	1,35 %
250	1 962,26	12,94	0,3881	0,7763	1,1644	1,5526	1,9407	1,35 %
275	2 020,84	13,32	0,3997	0,7995	1,1992	1,5989	1,9986	1,35 %
300	2 157,51	14,23	0,4268	0,8535	1,2803	1,7070	2,1338	1,35 %
330	2 316,84	15,28	0,4583	0,9166	1,3748	1,8331	2,2914	1,35 %
370	2 526,12	16,66						1,35 %
410	2 743,81	18,09						1,35 %
460	3 016,31	19,89						1,35 %
550	3 510,27	23,14						1,35 %
660	4 117,84	27,15						1,35 %
880	5 340,49	35,21						1,35 %

Article 2 Prime de panier de nuit

À compter du 1^{er} mai 2025, la prime de panier accordée aux salariés affectés à des horaires de nuit, visée à l'article 29 de la CCN IDC 1499, est portée à 1,6 fois le montant du salaire mensuel professionnel du coefficient 140.

Article 3 Entrée en vigueur - dépôt - extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord entrera en vigueur au jour suivant le dépôt de celui-ci.

Il fera l'objet des formalités d'extension prévues par les dispositions légales.

Le présent accord, conclu en application de l'article L. 2241-1 du code du travail s'applique à l'ensemble des personnels couverts par la convention collective nationale (IDCC 1499). Les partenaires sociaux signataires du présent accord n'ont pas prévu de clauses relatives aux TPE dans cet accord et s'accordent sur le fait qu'il n'y a pas lieu d'en prévoir, l'accord devant s'appliquer dans toutes les entreprises de la branche quel que soit leur effectif.

Il est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche et pour le dépôt auprès des services centraux du Ministre chargé du travail, à la Direction Générale du Travail et au Conseil de prud'hommes de Paris, dans les conditions légales et réglementaires.

Article 4 Adhésion

Toute organisation syndicale représentative d'employeurs ou de salariés, ainsi que toute association d'employeurs ou

tout employeur pris individuellement non signataire pourra y adhérer en application des dispositions du code du travail.

Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires représentatives au sein de la branche et l'ensemble des organisations syndicales représentatives de la branche.

Cette adhésion ne pourra être partielle et concernera nécessairement l'ensemble des termes de l'accord.

Elle fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par voie réglementaire, à la diligence de son ou de ses auteurs.

Article 5

Valeur normative de l'accord

Aucun accord d'entreprise ou d'établissement ne pourra déroger aux clauses du présent Accord de Branche dans un sens moins favorable aux salariés.

Article 6

Révision - dénonciation

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables.

La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des organisations syndicales salariales et patronales représentatives de la branche.

La présente Convention pourra être dénoncée à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires ou adhérentes dans les conditions prévues par le Code du Travail.

TEXTES COMPLÉMENTAIRES

Réduction et aménagement du temps de travail à 35 heures

Accord du 21 octobre 1999 modifié par avenant du 21 octobre 1999

[Étendus par arrêté du 23 décembre 1999, JO 26 décembre 1999]

Préambule

En regard de 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 reconnaissent la nécessité d'organiser la réduction et l'aménagement du temps de travail par la voie d'un accord collectif national de branche pour les entreprises relevant de la convention collective nationale de la miroiterie, de la transformation et du négoce du verre.

Les entreprises relevant de la présente convention collective nationale souhaitent, avec leurs interlocuteurs sociaux, participer au développement de l'emploi, tout en préservant leur compétitivité dans un contexte de très forte concurrence. La réduction du temps de travail doit avoir des effets bénéfiques sur l'emploi, sans mettre en péril la pérennité de l'entreprise et par là même des emplois existants. Les entreprises ont également le souci de ne pas voir s'externaliser certaines de leurs activités qui se traduirait par des réductions d'effectifs au niveau de la profession. 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 dans la profession.

En corollaire à la réduction du temps de travail, les signataires du présent accord admettent l'utilité d'un aménagement du temps de travail, seul mode d'organisation des petites et moyennes entreprises leur permettant de mieux concilier les impératifs de l'activité avec les contraintes qui leurs sont inhérentes, notamment celles liées à la saisonnalité de certaines activités, tout en continuant à améliorer les conditions de travail des salariés.

Modifications et ajouts aux dispositions conventionnelles antérieures

(Clauses générales - Article 28 : Durée du travail)

Article 1 Durée du travail

En application de l'article L. 212-1 du Code du travail, la durée légale de travail sera portée à 35 heures effectives hebdomadaires à compter du 1^{er} janvier 2000 pour les entreprises ou unités économiques et sociales de plus de 20 salariés et au plus tard à compter du 1^{er} janvier 2002 pour les entreprises ou unités économiques et sociales de 20 salariés ou moins.

Les entreprises ou unités économiques et sociales qui atteignent l'effectif de 20 salariés entre le 1^{er} janvier 2000 et le 31 décembre 2001 n'étant quand à elles pas dans l'obligation d'appliquer la nouvelle durée légale du travail avant le 1^{er} janvier 2002.

Toutefois, toutes les entreprises qui le souhaiteraient, relevant de la présente convention collective, ont la possibilité d'anticiper cette réduction.

Article 2 Durées maximales du travail

- la durée maximale journalière du travail ne pourra pas dépasser 10 heures,
- la durée maximale du travail au cours d'une même semaine ne pourra pas dépasser 46 heures,
- la durée moyenne hebdomadaire du travail ne pourra pas dépasser 42 heures calculées sur 12 semaines consécutives ; il ne pourra être dérogé à ces durées maximales journalières et hebdomadaires du travail qu'à titre exceptionnel dans les conditions prévues par l'article L. 212-7 du Code du travail.

Article 3 Temps de travail effectif

En application de l'article 5 de la loi du 13 juin 1998 venu compléter l'article L. 212-4 du Code du travail, le temps de travail effectif est 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, étant précisé que le temps nécessaire à l'habillage et au casse-croûte ainsi que les périodes d'inaction dans les industries et commerces déterminés par décret sont expressément exclus du temps de travail effectif par l'alinéa 2 de l'article L. 212-4 du Code du travail modifié, et ce indépendamment de leur éventuelle rémunération.

L'application de la présente définition permettra aux entreprises de déterminer, dans le cadre d'une négociation sur la réduction du temps de travail, les temps devant être considérés comme du temps de travail effectif.

Article 4

Modalités de mise en oeuvre de la réduction du temps de travail

Les modalités pratiques de réduction d'horaire pourront varier au sein d'une même entreprise selon les spécificités de chaque département, service, atelier ou poste de travail.

Ces modalités feront l'objet d'une négociation avec les délégués syndicaux conformément aux dispositions de l'article L. 132-27 du Code du travail.

À défaut de délégués syndicaux ou de conclusion d'un accord, la mise en œuvre de la réduction du temps de travail interviendra après consultation préalable des délégués du personnel ou, à défaut, du comité d'entreprise.

En l'absence d'instances représentatives dans l'entreprise, et à défaut de salarié mandaté, les salariés devront être préalablement informés individuellement.

La réduction du temps de travail peut être mise en œuvre dans le cadre d'une organisation du temps de travail sur l'année telle que définie au paragraphe relatif à la modulation des horaires.

La réduction du temps de travail peut également intervenir sous la forme d'une réduction de l'horaire hebdomadaire de travail ou par l'attribution de jours de repos sur l'année. Une combinaison de ces deux formes de réduction d'horaire pourra être adoptée.

En cas d'attribution de jours de repos sur l'année, la quote part pouvant être prise à l'initiative du salarié devra être définie en accord avec son employeur, en fonction des nécessités de l'entreprise, et dans la limite minimale du quart du nombre de jours total acquis au titre de la réduction du temps de travail ; ces jours de repos ne pouvant être accolés aux congés principaux, sauf accord exprès entre le salarié et son employeur.

Article 5

Modulation des horaires

Sur la base d'un horaire hebdomadaire moyen de 35 heures de travail effectif, qui pourra varier sur une période de 12 mois consécutifs, les salariés à temps plein, effectueront 1600 heures de travail effectif, hors heures supplémentaires.

5.1

Modalités de mise en oeuvre :

Les modalités de mise en œuvre pourront varier au sein d'une même entreprise selon les spécificités de chaque département, service, atelier ou activité.

Elles feront l'objet d'une négociation avec les délégués syndicaux dans le cadre de l'article L. 132-27 du Code du travail et d'une consultation du comité d'entreprise.

Toutefois, en cas de non conclusion d'un accord ou d'absence de délégués syndicaux et de salarié mandaté dans l'entreprise, le temps de travail pourra être décompté sur l'année après consultation préalable des délégués du personnel ou, à défaut, du comité d'entreprise.

Dans les entreprises ou établissements non dotés de représentants du personnel, et en l'absence de salarié mandaté, la mise en œuvre de la modulation dans les conditions décrites ci-dessous doit faire l'objet d'une information préalable des salariés concernés.

Les parties signataires, rappellent par ailleurs que dans les entreprises dépourvues de délégué syndical, de délégués du personnel ou de comité d'entreprise, il y a possibilité d'avoir recours à un salarié mandaté, conformément à la loi du 13 juin 1998, article 3.

5.2

Programmation :

Quinze jours avant le début de chaque période de référence, une programmation indicative des périodes de hautes et de basses activités et des horaires de travail sera communiquée aux salariés concernés après consultation des représentants du personnel et du CHSCT.

Cette programmation pourra être modifiée au cours de la période de référence sous réserve du respect d'un délai de prévenance de sept jours, pouvant être réduit par accord d'entreprise et pouvant être ramené à 24 heures en cas de circonstances exceptionnelles.

5.3

Amplitude de la modulation :

Les limites hautes et basses de la modulation seront définies au niveau de l'entreprise, toutefois, l'aménagement de la durée du travail ne devra pas avoir pour effet d'entraîner des horaires hebdomadaires supérieurs à 46 heures et inférieurs à 24 heures ; toutefois, par dérogation, cette limite basse pourra être ramenée à 0 heure, dans la limite de deux semaines maximum par an, après consultation des instances représentatives du personnel. Pour les périodes

non travaillées, le délai de prévenance sera porté à 8 jours ; sans que cette programmation puisse être remise en cause.

La durée maximale journalière de travail ne pourra dépasser 10 heures, toutefois, à titre très exceptionnel, elle pourra être augmentée de 2 heures en fonction des nécessités, notamment pour les activités de maintenance et de service.

La durée maximale du travail au cours d'une même semaine est limitée à 46 heures et à 42 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives.

Le nombre de jours travaillés sur une semaine donnée sera conforme aux dispositions conventionnelles ; cette durée pourra être réduite ou augmentée par accord d'entreprise.

5.4 Rémunération et régularisation :

5.4.1

Compte tenu de la fluctuation des horaires, un compte de compensation sera institué pour chaque salarié afin de lui assurer une rémunération mensuelle lissée calculée sur la base de l'horaire moyen de 35 heures et indépendante de l'horaire réellement accompli.

5.4.2

En cas de période non travaillée, du fait de l'absence du salarié mais donnant lieu à indemnisation par l'employeur, cette indemnisation est calculée sur la base de la rémunération lissée ; la même règle est appliquée pour le calcul de l'indemnité de licenciement et pour le calcul de l'indemnité de départ ou de mise à la retraite.

5.4.3

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période de référence, du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise en cours de période de décompte de l'horaire, sa rémunération devra être régularisée sur la base du temps réellement travaillé au cours de sa période de travail par rapport à l'horaire moyen hebdomadaire de référence.

5.4.4

Les heures effectuées au cours de la période de référence au-delà de la durée hebdomadaire légale ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires. Elle ne donnent lieu ni à majoration, ni à repos compensateur.

5.4.5

Mensuellement, chaque salarié aura communication du crédit d'heures porté, en cumul depuis le début de la période de référence, au débit ou au crédit de son compte de compensation.

5.4.6

Un bilan sera dressé à la fin de la période de référence. Les heures effectuées au-delà de l'horaire de référence annuel de 1600 heures ont la nature d'heures supplémentaires.

5.5 Chômage partiel :

La pratique de la modulation doit permettre de limiter le recours au chômage partiel.

Toutefois, en cas de baisse significative et prolongée de l'activité ne permettant pas d'être compensée par des hausses d'activité avant la fin de la période de 12 mois, l'employeur pourra, après consultation des délégués syndicaux et des délégués du personnel ou, à défaut, du comité d'entreprise, interrompre le décompte annuel du temps de travail et recourir au chômage partiel dans les conditions légales en vigueur, et après récupération des éventuelles heures excédentaires imputées au compte de compensation.

En l'absence de salarié mandaté, cette interruption pourra également être mise en œuvre après information individuelle des salariés concernés.

De même, lorsque toutes les heures de l'horaire annuel effectif de travail n'auront pas pu être effectuées, l'employeur pourra demander l'application du régime d'allocations spécifiques de chômage partiel pour les heures non travaillées.

Article 6 Contingent annuel d'heures supplémentaires

Le contingent annuel d'heures supplémentaires non soumises à l'autorisation de l'inspecteur du travail, par an et par salarié est fixé à :

— dans le cadre d'un accord de modulation du temps de travail sur l'année : 115 heures, sauf pour les activités de pose, de livraison et de maintenance : 130 heures

— pour les salariés dont les horaires ne sont pas annualisés : 130 heures.

Les parties signataires examineront la possibilité d'abaisser le contingent annuel d'heures supplémentaires fixé dans le cadre de la modulation du temps de travail, après une période d'application de 3 ans.

Article 7

Remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos compensateur de remplacement

Les parties signataires invitent les entreprises à favoriser le recours aux repos compensateurs en remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et majorations y afférentes conformément aux dispositions de l'article L. 212-5 alinéa 2 du Code du travail.

Les heures supplémentaires ayant donné lieu à un repos compensateur de remplacement ne s'imputeront pas sur les contingents annuels précédemment définis au paragraphe 6.

Les dispositions ci-dessus ne font pas obstacle à l'application de celles relatives au repos compensateur légal.

Article 8

Repos quotidien

Conformément aux dispositions de l'article L. 220-1 du Code du travail, tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives.

Exceptionnellement et conformément aux dispositions de l'article D. 220-5 du Code du travail, ce temps de repos quotidien pourra être réduit à 10 heures en cas de travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour organiser des mesures de sauvetage, prévenir des accidents imminents, réparer des accidents survenus au matériel, aux installations et aux bâtiments.

Le salarié dont le repos quotidien aura été réduit devra bénéficier, dans la semaine qui suit la fin des situations précédemment évoquées, d'un repos équivalent au temps de repos supprimé.

Les signataires affirment leur volonté de respecter, pour les travailleurs postés, un repos d'une durée de 16 heures entre chaque poste, sauf circonstances exceptionnelles.

Article 9

Annexe collaborateurs - Article 4 : Travail posté

Le collaborateur qui effectue son service pendant une durée de six heures sans interruption, disposera de vingt huit minutes de pause payée, pendant lequel il n'est pas à la disposition de l'employeur et peut vaquer à des occupations personnelles dans l'entreprise et/ou à l'extérieur de celle-ci, ne rentrant pas dans le calcul du temps de travail effectif.

Toutefois, lorsqu'il est demandé au salarié de ne pas s'éloigner de son poste de travail afin de pouvoir intervenir à tout moment sur celui-ci en cas de nécessité : le temps de pause est alors décompté comme temps de travail effectif.

Article 10

Ajout aux Clauses générales - Article 28 : Durée du travail - alinéa 9 : Compte épargne temps en vue de bénéficier d'un congé de fin de carrière

Dans le cadre de la législation en vigueur, les entreprises relevant de la convention collective nationale de la miroiterie, de la transformation et du négoce du verre, pourront mettre en place un compte épargne temps permettant aux salariés qui le désirent d'accumuler des droits en vue de bénéficier d'un congé de fin de carrière.

Mise en œuvre :

Le compte épargne temps peut être mis en place par accord d'entreprise ou d'établissement.

Toutefois, en cas de non conclusion d'un accord ou en l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise, et à défaut de salarié mandaté, le compte épargne temps peut être mis en place après consultation des délégués du personnel ou, à défaut, du comité d'entreprise.

Dans les entreprises ou établissements non dotés de représentants du personnel, et à défaut de salarié mandaté, sa mise en œuvre, dans les conditions décrites ci-dessous, doit faire l'objet d'une information préalable des salariés concernés.

Salariés bénéficiaires :

L'ouverture d'un compte épargne temps s'effectue exclusivement sur la base du volontariat. Les salariés bénéficiaires doivent être titulaires d'un contrat à durée indéterminée et être âgés de 50 ans ou plus à la date de la demande d'ouverture du compte.

L'ancienneté requise doit être déterminée dans l'accord d'entreprise ou d'établissement. À défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, les salariés bénéficiaires devront justifier d'une ancienneté de cinq ans révolus à la date de la demande d'ouverture du compte.

Alimentation du compte :

Le compte épargne temps peut être alimenté par divers éléments mentionnés ci-après :

- report des congés payés dans la limite de 6 jours ouvrables par an dès lors qu'ils ne sont pas affectés à une fermeture de l'entreprise pour congés payés,
- les jours de repos éventuellement attribués au titre de la réduction de l'horaire effectif de travail.

L'accord d'entreprise ou d'établissement pourra définir d'autres éléments venant alimenter le compte épargne temps.

En l'absence de salarié mandaté, en cas de consultation des délégués du personnel ou, à défaut, du comité d'entreprise, l'employeur précise les éléments retenus pour l'alimentation du compte épargne temps.

En l'absence de salarié mandaté, de comité d'entreprise ou de délégué du personnel l'employeur informera chaque salarié concerné des éléments retenus pour l'alimentation du compte épargne temps.

Le compte est ouvert sur demande individuelle écrite. Le salarié précisera le nombre de jours de congés payés qu'il souhaite affecter au compte épargne temps, de même que le nombre de jours de repos au titre de la réduction du temps de travail et ce pour chacune des années civiles.

L'employeur portera au compte, au jour de l'affectation des éléments retenus, la valeur des charges patronales assises sur les salaires et afférentes à ces éléments.

Les droits acquis dans le cadre du compte épargne temps sont couverts par l'assurance de garantie des salaires dans les conditions de l'article L. 143-11-1 du Code du travail.

Situation du salarié pendant le congé :

Pendant son congé, le salarié bénéficie d'une indemnisation calculée sur la base de son salaire réel au moment du départ, dans la limite du nombre d'heures de repos capitalisées.

L'indemnité sera versée aux mêmes échéances que les salaires dans l'entreprise.

Cessation et transmission du compte :

Dans le cas d'une rupture du contrat avant l'utilisation du compte, le salarié perçoit une indemnité correspondant aux droits acquis après déduction des charges sociales et patronales acquittées par l'employeur.

L'indemnité correspond aux droits acquis et calculés sur la base du dernier salaire. Elle est soumise au régime social et fiscal des salaires.

En l'absence de rupture du contrat de travail, le salarié peut renoncer à l'utilisation de son compte sous réserve de prévenir l'employeur dans un délai de 6 mois.

Le salarié perçoit une indemnité calculée conformément aux dispositions ci-dessus.

Lorsque le contrat de travail est transféré à un nouvel employeur, la valeur du compte peut être transférée de l'ancien au nouvel employeur par accord écrit des trois parties. Après le transfert, la gestion du compte s'effectuera conformément aux règles prévues par l'accord collectif applicable dans la nouvelle entreprise.

Article 11

Dispositions relatives à l'encadrement

Tel que précisé à l'article 1^{er} de l'annexe Encadrement, sont concernés par les présentes dispositions, les agents de haute maîtrise, techniciens supérieurs et cadres classés dans les positions repères définies aux clauses générales dont le coefficient hiérarchique est au moins égal à 275.

Réduction du temps de travail des agents d'encadrement : prise en compte des nouvelles réalités de l'organisation du temps de travail de l'encadrement :

Trois catégories d'agents d'encadrement peuvent être distinguées selon leur fonction et responsabilités qu'ils assument :

1. les agents d'encadrement, intégrés à une équipe de travail et qui pratiquent l'horaire collectif de travail ;
2. les cadres et personnel d'encadrement qui bénéficient d'une autonomie dans la gestion de leur temps ;
3. les cadres dirigeants.

Des dispositions propres à chacune de ces catégories pourront être mises en œuvre selon les modalités suivantes :

1

Agents d'encadrement, intégrés à une équipe de travail

Ces agents d'encadrement seront soumis aux règles applicables à l'ensemble des salariés, dans le cadre de l'horaire collectif de travail. Dans le cadre de l'annualisation du temps de travail et sur la base d'un volume annuel de 1600 heures ; la réduction interviendra sous la forme :

- d'une réduction quotidienne ;

-
- d'une attribution de repos supplémentaire (à la semaine, à la quinzaine, au mois ou à l'année) ;
 - d'une combinaison de ces deux modèles.

2

Cadres et personnel d'encadrement qui bénéficient d'une autonomie dans la gestion de leur temps

Les ingénieurs et cadres confirmés de coefficient égal ou supérieur à 370, pourront se voir proposer un contrat de travail ou avenant contenant une convention de forfait reposant sur un décompte annuel en journées.

Toutefois, les entreprises se laissent la possibilité de soumettre au dit forfait, avec l'accord des intéressés, des personnels d'encadrement disposant d'une grande autonomie dans la gestion et l'organisation de leur temps de travail pour remplir la mission qui leur est confiée.

Pour ces catégories de personnel, le forfait reposant sur un décompte annuel en journées fera l'objet d'un avenant au contrat de travail ; celui-ci définira la fonction justifiant l'autonomie dont dispose le salarié pour l'exécution de sa mission ; la mise en œuvre de ces dispositions requerra obligatoirement l'accord du salarié pour la modification de son contrat de travail.

Afin d'offrir à ces personnels les meilleures conditions possibles de réduction du temps de travail, celle-ci prendra la forme, selon des modalités fixées en entreprise, d'une attribution forfaitaire d'une journée de repos supplémentaire par mois travaillé, en sus des jours de repos déjà accordés en entreprise, soit onze jours par an, non cumulables.

3

Cadres dirigeants

Les cadres dirigeants, disposant d'une latitude suffisante dans l'organisation de leurs horaires et d'un niveau élevé de responsabilité et d'autorité, notamment attesté par l'importance de leurs fonctions et de leur rémunération, ne sont pas soumis à la législation sur la durée du travail ; dès lors, les dispositions du présent accord ne leur sont pas applicables.

Pouvant notamment être rangés dans cette catégorie, les cadres qui :

- participent au comité de direction ;
- exercent des prérogatives de l'employeur, par délégation directe ;
- ne votent pas aux élections professionnelles, car assimilés, de par les pouvoirs qu'ils détiennent, à l'employeur.

Article 12

Durée de l'accord

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée.

Si de nouvelles dispositions législatives ou réglementaires, postérieures à l'application du présent accord, remettraient en cause l'équilibre dudit accord, les signataires s'engagent à examiner les conséquences que pourraient avoir des nouvelles dispositions sur le présent accord qui pourrait être dénoncé en cas d'échec des négociations.

Les signataires veilleront à adapter le présent accord à d'éventuelles nouvelles dispositions législatives plus favorables.

Article 13

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 14

Commission paritaire nationale de suivi

Compte tenu de l'importance des dispositions prévues dans le présent accord, les parties signataires conviennent de mettre en œuvre une commission paritaire nationale de suivi.

Composée de deux membres par organisation syndicale signataire et de deux membres pour la chambre patronale, cette commission se réunira dans un délai d'un an à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord, pour procéder à un premier bilan de l'évolution de l'application de ce dernier.

Article 15

Demande d'extension de l'accord

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord, conformément aux dispositions des articles L. 133-1 et suivants du Code du travail.

Article 16

Application

L'entrée en vigueur du présent accord interviendra après la publication de son arrêté d'extension au journal officiel et dans les conditions prévues à l'article L. 212-1 du Code du travail, au plus tard :

- au 1^{er} janvier 2000, pour les entreprises et les unités économiques et sociales de plus de 20 salariés ;
- au 1^{er} janvier 2002, pour les entreprises et les unités économiques et sociales de 20 salariés ou moins.

Toutefois, les dispositions du présent accord pourront valablement s'appliquer aux entreprises de la branche qui souhaiteraient conclure des accords avant les dates ci-dessus évoquées, dès l'extension obtenue.

Article 17

Dépôt

Le présent accord national sera déposé en application de l'article L. 132-10 du Code du travail.

L'application du présent accord est subordonnée à son arrêté d'extension.

Travail de nuit

Accord du 18 mars 2003

[Étendu par arrêté du 6 octobre 2003, JO 15 octobre 2003⁽¹⁾

(1) NDLR : la loi du 9 mai 2001 subordonne la mise en place du travail de nuit à la conclusion d'un accord de branche étendu.

]

Préambule

Conscientes qu'il peut exister ou se présenter des situations ou conditions particulières, exceptionnelles et incontournables, dans lesquelles certaines entreprises relevant de la convention collective nationale de la Miroiterie, de la Transformation et du Négoce du verre, et pour certaines de leurs activités, certains de leurs outils et process, se retrouvent pour des nécessités techniques, économiques et sociales, contraintes à faire appel à un travail en horaire de nuit.

Conscientes également du caractère de pénibilité et de nuisances que peuvent représenter ces situations de travail pour la santé, la qualité de la vie familiale et sociale des personnes qui s'y trouvent confrontées, et des impératifs de protection de la sécurité et santé des salariés.

Les parties signataires du présent accord ont décidé par celui-ci, conformément aux dispositions légales de la loi 2001-339 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et du décret 2002-792 du 3 mai 2002 et d'autres, opposables à la profession, d'encadrer dans celle-ci le recours au travail de nuit et de fixer des garanties et contreparties en faveur des travailleurs de nuit ou devant effectuer une partie de leur activité de travail dans la plage des horaires de nuit.

Article 1

Définition du travail de nuit et du travailleur de nuit

Est considéré comme travailleur de nuit, pour l'application du présent accord, tout salarié qui :

- soit accomplit au moins un poste de nuit pendant la période comprise entre 21 heures et 6 heures ou celle qui lui est substituée,
- soit accomplit au moins deux fois chaque semaine selon son horaire habituel de travail, au moins trois heures de travail quotidien effectif, pendant la période comprise entre 21 heures et 6 heures ou de celle qui lui est substituée,
- soit qui accomplit sur une période quelconque de 12 mois consécutifs au moins 250 heures de travail effectif selon la définition de l'article L. 212-4 du Code du Travail (loi 82-957 du 13 novembre 1982 art 28, loi 98-461 du 13 juin 1998 art 5, loi 2000-37 du 19 janvier 2000 art 21 art 3), pendant la période comprise entre 21 heures et 6 heures (ou celle qui lui est substituée) et selon son horaire habituel de travail.

Lorsqu'un salarié aura accompli, sur une période quelconque de 12 mois consécutifs, au moins 250 heures de travail effectif au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures (ou celle qui lui est substituée conformément aux dispositions de l'alinéa précédent) selon les catégories définies ci-dessus, il sera vérifié, au cours du premier mois suivant ce constat, que l'intéressé a bénéficié des dispositions de l'article 3 du présent accord.

Conformément au 1^{er} alinéa de l'article L. 213-1-1 du code du travail, lorsque les caractéristiques particulières de l'activité le justifient, l'entreprise pourra substituer à la plage horaire de nuit de 21 heures à 6 heures, la plage horaire comprise entre 22 heures et 7 heures. Cette substitution est soumise à accord collectif d'entreprise ou d'établissement, ou, à défaut, à autorisation de l'inspecteur du travail après consultation des délégués syndicaux et avis

du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, et du C.H.S.C.T.

Article 2

Limitation du recours au travail de nuit des travailleurs de nuit

Dans le cadre de la mise en place du travail de nuit, dans une entreprise ou un établissement, il leur appartiendra de vérifier qu'ils respectent les critères ci-dessous.

Le travail, au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures, ou de celle qui lui est substituée, des salariés considérés comme travailleurs de nuit, est destiné à assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale. Il doit demeurer exceptionnel et ne peut être mis en place ou étendu à de nouvelles catégories de salariés que s'il consiste à pourvoir des emplois de production, de maintenance (y compris informatique), de dépannage, de surveillance et de logistique (transport, expéditions) pour lesquels il est :

- soit impossible techniquement d'interrompre, chaque jour, le fonctionnement des équipements utilisés,
- soit absolument impossible pour l'entreprise au plan technique et économique de trouver et mettre en œuvre d'autres moyens ou fonctionnement de l'outil, process de travail ou service, sans en compromettre l'existence et l'emploi, ses capacités à répondre aux besoins et services d'utilité sociale qu'elle assure et à la continuité de l'activité économique,
- soit impossible, pour des raisons tenant à la sécurité des personnes ou des biens, d'interrompre l'activité des salariés au cours d'une partie ou de la totalité de la plage horaire considérée, ou bien de faire effectuer les travaux à un autre moment que pendant cette plage horaire.

Article 3

Contreparties au profit des travailleurs de nuit

3.1

Repos compensateurs

Les travailleurs de nuit (tel que définis dans l'article 1) bénéficient, d'une contrepartie sous la forme d'un repos compensateur de 1 minute par heure à compter de la première heure de travail effectif. Ceci dans la limite de trois postes par an.

Les repos compensateurs seront comptabilisés et devront être pris dans un délai de 6 mois suivant leur acquisition.

L'employeur fixe les modalités de prise en compte de ces repos qui, pourront en accord avec le salarié, être cumulés afin d'être pris par journée entière.

3.2

Compensations financières

Une prime de panier d'un montant égal à une fois et demi le salaire minimum professionnel applicable du coefficient 140 (Avenant n° 5 du 10 décembre 1996) est versée aux travailleurs de nuit pour le poste considéré comme étant de nuit.

NB : Conformément à l'article 29 des clauses générales de la Convention Collective de la Miroiterie, les travailleurs, qui ne sont pas travailleurs de nuit au sens de la définition de l'article 1 du présent accord, et qui exceptionnellement seraient amenés à effectuer des heures de travail au cours de la période comprise entre 21 heures et 6 heures, ou celle qui lui est substituée, (à l'exclusion par conséquent des heures comprises dans l'horaire normal de travail), bénéficieront des majorations prévues à l'article 30 des clauses générales de la Convention Collective de la Miroiterie, soit 100 pour 100.

Si ces heures ont caractère d'heures supplémentaires, la majoration à ce titre s'applique sur le taux horaire de base. A ce total s'ajoute la majoration pour travail exceptionnel de nuit selon la formule (Taux Horaire de base B × maj h sup) + Taux Horaire de base B.

3.3

Accords d'entreprise

Les contreparties définies aux articles 3.1 et 3.2 du présent accord ne s'opposent pas aux avantages de même nature éventuellement supérieurs accordés au niveau des entreprises, mais ne se cumulent pas avec eux.

Article 4

Organisation du travail dans le cadre du travail de nuit

4.1

Modalités d'organisation

L'entreprise veillera à la répartition des horaires des travailleurs de nuit. Cette répartition doit avoir pour objectif de leur faciliter l'articulation de leur activité nocturne avec l'exercice de leurs responsabilités familiales et sociales.

L'entreprise s'assurera que, lors de son affectation au poste de nuit, le travailleur de nuit dispose d'un moyen de transport entre son domicile et l'entreprise à l'heure de la prise de poste et à l'heure de la fin de poste.

L'entreprise respectera un délai de prévenance d'au moins sept jours. Cependant ce délai de prévenance pourra être éventuellement réduit en cas de circonstances exceptionnelles avec information préalable des Représentants du Personnel.

4.2

Durée maximale du travail effectif des travailleurs de nuit

Pour les travailleurs de nuit la durée maximale journalière de travail effectif ne peut excéder 8 heures.

Elle peut être portée à 10 heures pour les travailleurs exerçant des activités de maintenance, de garde, de surveillance, de transport ou pour assurer la continuité de la production en cas d'absence du salarié venant en relève (par exemple).

Exceptionnellement elle peut être portée à 12 heures dans les seuls cas de force majeure liés à la sécurité des personnes et des biens.

La durée moyenne hebdomadaire de travail des travailleurs de nuit, calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, ne peut dépasser 40 heures conformément aux articles R. 213-2 et R. 213-4 du code du travail.

4.3

Pauses

Le travailleur de nuit qui effectue son service pendant une durée de six heures sans interruption, bénéficiera, sous réserve de dispositions plus favorables, de vingt-huit minutes de pause payée comme temps de travail.

En vertu de l'article L. 212-4 du Code du Travail (loi 82-957 du 13 novembre 1982 art 28, loi 98-461 du 13 juin 1998 art 5, loi 2000-37 du 19 janvier 2000 art 21 art 3), ce temps de pause ne sera pas ou sera considéré comme temps de travail effectif.

L'employeur devra veiller à une bonne gestion des pauses afin que celles-ci soient réparatrices et mettra à disposition des salariés dans la mesure du possible, une salle pour qu'ils puissent se restaurer et se reposer.

Article 5

Conditions d'affectation du salarié à un poste de nuit

5.1

Surveillance médicale

Tout travailleur de nuit bénéficie avant son affectation sur un poste de nuit et à intervalles réguliers, d'une durée ne pouvant pas excéder six mois par la suite, d'une surveillance médicale particulière.

En dehors des visites périodiques, tout travailleur de nuit peut bénéficier d'un examen médical à sa demande auprès du médecin du travail. Celui-ci peut également prescrire, s'il le juge utile, des examens spécialisés complémentaires. Ces examens sont à la charge de l'employeur.

Le médecin du travail doit avoir l'ensemble des caractéristiques de l'intervention des salariés en horaires de nuit. Tout arrêt de travail, pour maladie ou accident sera signalé au Médecin du travail.

5.2

Permutation entre un poste de jour et un poste de nuit.

Le salarié occupant un poste de jour, qui souhaite occuper ou reprendre un poste de nuit dans le même établissement ou dans la même entreprise, bénéficie d'une priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à sa catégorie professionnelle, ou d'un emploi équivalent.

Le salarié occupant un poste de nuit en tant que travailleur de nuit, qui souhaite occuper ou reprendre un poste de jour dans le même établissement ou dans la même entreprise, bénéficie d'une priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à sa catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. Les salariés de plus de 50 ans ou ceux qui ont effectué plus de 5 ans comme Travailleurs de nuit sont prioritaires par rapport aux autres travailleurs de nuit. L'employeur portera à la connaissance du salarié la liste des emplois proposés.

5.3

Inaptitude

Le travailleur de nuit déclaré inapte par le médecin du travail à occuper un poste de nuit bénéficie du droit à être transféré temporairement ou définitivement sur un poste de jour disponible dans l'établissement, correspondant à ses qualification et rémunération et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé.

L'employeur ne peut prononcer la rupture du contrat de travail, du fait de cette inaptitude, que s'il est dans l'impos-

sibilité justifiée par écrit :

- soit de proposer au salarié un poste de jour relevant de la même catégorie d'emplois ou équivalents à celui qu'il occupe,
- soit après refus par le salarié de tout autre poste proposé.

Article 6

Dispositions spécifiques pour les femmes enceintes

La travailleuse de nuit enceinte, dont l'état a été médicalement constaté, ou qui a accouché, bénéficie dès qu'elle en fait la demande ou que le médecin de travail constate, par écrit, que le poste de nuit est incompatible avec son état, du droit d'être affectée à un poste de jour, dans le même établissement, pendant le temps restant de la grossesse et du congé légal postnatal.

Lorsque le médecin du travail constate, par écrit, à l'issue du congé postnatal, que le poste de nuit est incompatible avec l'état de la travailleuse de nuit, la période pendant laquelle la salariée bénéficie du droit d'être affectée à un poste de jour peut être prolongée pour une période n'excédant pas un mois.

Le passage en poste de jour pendant la période prévue ci-dessus ne doit pas entraîner de baisse de la rémunération de la salariée. Si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer à la salariée enceinte ou ayant accouché, pendant la période considérée, un poste de jour dans le même établissement, ou si l'intéressée refuse d'être affectée dans un autre établissement de l'entreprise, l'employeur doit faire connaître, par écrit, à la salariée et au médecin de travail, les motifs qui s'opposent au reclassement.

Le contrat de travail est alors suspendu jusqu'à la date du début de congé légal de maternité ainsi que, le cas échéant, pendant la période de prolongation, n'excédant pas un mois, décidée par le médecin de travail. Pendant la période de suspension du contrat de travail, la salariée est indemnisée dans les conditions prévues par les articles L. 122-25-1-1 du Code du Travail et L. 334-1 et suivants du Code de la Sécurité Sociale et d'un complément de rémunération à la charge de l'employeur assurant le maintien de la rémunération habituelle de l'intéressée.

Article 7

Mesures destinées à favoriser l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

La considération du sexe ne pourra être retenue par l'employeur :

- pour embaucher un salarié à un poste de travail comportant du travail de nuit conférant à l'intéressé la qualité de travailleur de nuit ;
- pour muter un salarié d'un poste de jour vers un poste de nuit, ou d'un poste de nuit vers un poste de jour ;
- pour prendre des mesures spécifiques aux travailleurs de nuit ou aux travailleurs de jour en matière de formation professionnelle.

Article 8

Jeunes travailleurs

Le travail de nuit est interdit pour les jeunes travailleurs âgés de moins de 18 ans.

Article 9

Formation professionnelle des travailleurs de nuit

Les travailleurs de nuit doivent pouvoir bénéficier, comme les autres salariés, des actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise, y compris celles relatives au capital de temps de formation, ou d'un congé individuel de formation.

Afin de renforcer les possibilités de formation des travailleurs de nuit, les parties signataires incitent les entreprises à veiller aux conditions d'accès à la formation professionnelle continue de ces salariés compte tenu de la spécificité d'exécution de leur contrat de travail et à en tenir informé le comité d'entreprise au cours de l'une des réunions prévues à l'article L. 933-3 du code du Travail.

Article 10

Exercice des mandats

Le travail de nuit ne doit pas affecter le droit syndical et le droit des représentants du personnel dans l'exercice de leurs mandats. L'entreprise veillera particulièrement à ce point.

Article 11

Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur dès la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension . *Son effet est rétroactif au 1^{er} mai 2002. (Termes exclus de l'extension par arrêté du 6 octobre 2003, JO 15 octobre 2003)*

Article 12

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 13

Dénonciation

Les parties signataires pourront dénoncer l'accord avec un préavis de 3 mois et dans le respect des dispositions de l'article L. 132-8 du code du travail.

Article 14

Suivi de l'accord

A l'issue d'une période de 3 ans du présent accord, les parties établiront un bilan du présent accord et s'il y avait lieu entameraient des négociations pour procéder à d'éventuels ajustements. De même, et antérieurement à cette échéance, les parties se rencontreront pour tenir compte des éventuelles modifications réglementaires.

Article 15

Dépôt

Le présent accord sera déposé en 5 exemplaires à la Direction Départementale du Travail de Paris, dans les conditions fixées à l'article L. 132-10 du code du travail.

Régime de prévoyance

Accord du 1^{er} mars 2016

[Étendu par arr. 25 juill. 2017, JO 10 août, applicable à compter du 1^{er} janv. 2016]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFPV.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNTVC CGT ;

FCE CFDT ;

FEDECHIMIE ;

CFE-CGC CHIMIE ;

CFTC CMTE.

Préambule

Dans le cadre de la recherche d'un progrès social, le présent accord a pour objet de mettre en œuvre un régime collectif et obligatoire de prévoyance conventionnelle permettant l'accès à une protection sociale pour tous les salariés, quelle que soit leur catégorie professionnelle, pour les risques décès et assimilés.

L'introduction de ces garanties a également pour objectif de tendre vers une plus grande solidarité par une mutualisation au niveau national des risques considérés, à travers la recommandation de deux organismes assureurs.

Ce dispositif vise à leur offrir des garanties et une tarification négociées dans le cadre le plus avantageux compte tenu du nombre d'entreprises potentiellement concernées, principalement constitué de TPE et de PME, prioritairement pour celles qui ne disposent d'aucun régime de prévoyance au jour de la date d'effet du présent accord.

Les garanties de prévoyance conventionnelles s'inscrivant dans la durée et visant des risques majeurs, il importe que les choix des partenaires sociaux s'effectuent en fonction de critères tenant à la solidité financière, à la dimension sociale et aux fonctions de conseil des organismes assureurs recommandés.

Un accord collectif du 15 décembre 2011, relatif à un régime de prévoyance garantissant les salariés contre le risque décès, prévoyait que son entrée en vigueur était subordonnée à la publication d'un arrêté d'extension au journal officiel.

Cet accord n'ayant pas été étendu, les partenaires sociaux de la branche ont souhaité se réunir à nouveau afin de mettre en conformité le régime de la branche avec les dernières évolutions législatives et réglementaires.

Pour ce faire, les partenaires sociaux ont conduit une procédure de mise en concurrence, aboutissant à la recommandation de deux organismes habilités à recueillir les adhésions des entreprises de la branche, conformément à l'article L. 912-1 du Code de la sécurité sociale et à ses décrets d'application.

Cet accord révisé l'accord collectif de branche du 15 décembre 2011 en procédant à son entière réécriture. Il modifie l'article 9 de l'annexe «Collaborateurs» et l'article 14 de l'annexe «Encadrement» de la convention collective de

la miroiterie. Il définit et précise entre autres dispositions, les garanties minimales de prévoyance et les conditions pour que tous les salariés de la branche professionnelle bénéficient de cette garantie.

Article 1er

Objet

Le présent accord a pour objet la mise en œuvre au profit des salariés visés à l'article 3, d'un régime de prévoyance complémentaire couvrant les risques décès et Invalidité Absolue Définitive (IAD), ci-après appelé «couverture de prévoyance conventionnelle».

Article 2

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 miroiterie, de la transformation et du négoce du verre, du 9 mars 1988 (IDCC n° 1499), ci-après dénommée convention collective nationale de la miroiterie.

Article 3

Bénéficiaires de la couverture prévoyance

Les bénéficiaires de la couverture prévoyance conventionnelle sont l'ensemble des salariés cadres et non cadres des entreprises qui relèvent de la présente convention collective nationale de la miroiterie, et ce, sans distinction selon la nature du contrat de travail et leur ancienneté.

L'adhésion au présent régime est obligatoire pour l'ensemble des salariés. Elle s'impose donc dans les relations individuelles de travail et les salariés concernés ne pourront s'opposer au précompte de leur quote-part de cotisation.

Les garanties définies dans le présent accord constitueront le socle minimal de prévoyance des salariés de la branche, étant précisé que les cotisations minimales des employeurs sont prises en compte pour l'appréciation du respect de l'obligation résultant de l'article 7 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

L'adhésion des salariés dont le contrat de travail est suspendu, est maintenue 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, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers. 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 leur part de cotisation.

Pour les périodes de suspension du contrat de travail non rémunérées ou non indemnisées, les garanties en cas de décès et d'invalidité Absolue et Définitive pourront être maintenues au salarié concerné, à titre facultatif, à charge pour ce dernier d'assumer intégralement le montant total de la cotisation (part patronale et part salariale) pendant la durée du maintien. La rémunération servant de base de cotisation sera alors la moyenne des 12 derniers mois de salaire brut qui précèdent la suspension du contrat de travail. Le salarié devra en faire la demande auprès de son employeur dans le mois qui précède la suspension de son contrat de travail. L'employeur se chargera du paiement de la cotisation auprès de l'organisme assureur gestionnaire.

Article 4

Garanties minimales du régime conventionnel de prévoyance

Les garanties conventionnelles de prévoyance mises en place sont les suivantes :

- décès,
- Invalidité Absolue Définitive,
- obsèques,
- double effet,
- rente éducation.

Les garanties souscrites ne constituent, en aucun cas, un engagement pour les entreprises, qui ne sont tenues, à l'égard de leurs salariés, qu'au seul paiement des cotisations et des garanties minimales imposées par le présent accord de branche et des dispositions légales et réglementaires. Par conséquent, les garanties mises en œuvre par le contrat d'assurance relèvent de la seule responsabilité des organismes assureurs, au même titre que les modalités, limitations et exclusions de garanties applicables au contrat d'assurance.

Article 4.1

Salaire de référence

Le salaire de référence pris en compte pour le calcul des garanties du présent régime est égal au total de la rémunération brute (plafonné à la tranche A et à la tranche B) du salarié telle que déclarée par l'employeur à la sécurité sociale au cours des 12 mois précédant le décès, l'arrêt de travail ou la suspension du contrat de travail (hors arrêts maladie) si le décès ou l'invalidité absolue et définitive a été précédé d'une période d'arrêt de travail pour cause de maladie ou d'accident.

Dans le cas de temps partiel visé à l'article L. 323-3 du Code de la sécurité sociale, le salaire de référence est calculé sur la base d'une rémunération à temps plein.

En cas de survenance du décès ou de l'événement donnant lieu à invalidité absolue définitive au cours de la première année du contrat de travail, la rémunération brute 12 mois constituant le salaire de référence sera reconstituée sur la base de la rémunération perçue depuis l'embauche divisée par le nombre de mois de travail écoulés, multipliée par douze.

Article 4.2

Garantie décès toutes causes

En cas de décès du salarié, qu'elle qu'en soit la cause, il est versé aux bénéficiaires tels que définis à l'article 4.5, un capital, dont le montant minimum est le suivant : 100 % du salaire de référence.

Le capital versé sera majoré pour chaque personne à charge, telle que définie à l'article 5.2 a selon le pourcentage suivant : 25 % du salaire de référence par personne à charge.

Article 4.3

Garantie capital décès double effet

En cas de décès du conjoint, tel que défini à l'article 5.1, survenu simultanément ou postérieurement à celui du salarié, il est versé au(x) enfant(s) du salarié encore à charge, au sens de l'article 5.2, au moment du décès du conjoint, par parts égales entre eux, un capital d'un montant égal à 100 % de celui versé au moment du décès du salarié.

Article 4.4

Garantie invalidité absolue et définitive

En cas d'invalidité absolue définitive du salarié avant la liquidation de sa retraite, le capital décès est versé de manière anticipée au profit du salarié.

Ce versement met fin à la garantie décès. Ainsi, la survenance ultérieure du décès de la personne en invalidité absolue et définitive ne donnera pas lieu au versement d'un nouveau capital ou, le cas échéant, d'une nouvelle rente éducation, seule l'allocation d'obsèques étant due.

L'invalidité absolue et définitive se définit :

- soit comme la situation d'invalidité reconnue par la sécurité sociale en 3^e catégorie (art. L. 341-4 du code de la sécurité sociale) ;
- soit comme la situation d'incapacité permanente au titre d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle reconnue par la sécurité sociale avec un taux égal à 100 % avec obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie.

Article 4.5

Bénéficiaires

En cas de décès du salarié, les bénéficiaires du capital sont la ou les personne(s) ayant fait l'objet d'une désignation écrite et formelle de la part du salarié auprès de l'organisme assureur gestionnaire du régime.

En cas de pluralité de bénéficiaires du même rang et de prédécès de l'un ou de plusieurs d'entre eux, la part du capital lui (leur) revenant est répartie entre les autres bénéficiaires au prorata de leur part respective.

En l'absence de désignation de bénéficiaire(s) ou lorsque l'ensemble des bénéficiaires a renoncé ou disparu, le capital est versé dans l'ordre suivant :

- par parts égales entre eux, aux enfants à charge au sens fiscal, légitimes reconnus, adoptifs ou recueillis y inclus aux enfants nés ou à naître, vivants ou représentés, par parts égales entre eux ;
- à défaut, au conjoint du salarié non séparé de corps judiciairement, tel que défini à l'article 5.1, ou au partenaire lié par un PACS (ayant toujours cette qualité au jour du décès) ;
- à défaut par parts égales aux enfants non à charge, légitimes reconnus, adoptifs ou recueillis présents ou représentés ;
- à défaut, par parts égales entre eux, au père et à la mère du salarié ou au survivant d'entre eux ;
- à défaut, par parts égales entre eux, aux autres ascendants vivants du salarié ;

— et à défaut, à ses héritiers suivant la dévolution successorale.

Le capital est versé hors majorations pour enfant à charge. Ces majorations sont versées aux enfants les ayant générées.

Article 4.6 **Allocation d'obsèques**

En cas de décès du salarié, du conjoint tel que défini à l'article 5.1 ou d'un enfant à charge de plus de 12 ans, une allocation obsèques d'un montant égale à 100 % du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale (PMSS) en vigueur au moment du décès est versée à la personne ayant supporté les frais d'obsèques.

Comme le stipule l'article L132-3 du code des assurances, et l'article L. 932-23 du code de la sécurité sociale, en cas de décès d'un enfant à charge de plus de 12 ans, la garantie est limitée à la prise en charge des frais d'obsèques dans la limite des frais réels.

Article 4.7 **Rente éducation**

En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive du salarié, telle que définie par l'article 4.4, et reconnue avant la liquidation de sa pension de vieillesse, il est versé au profit de chacun de ses enfants à charge, tels que définis à l'article 5.2, une rente temporaire d'éducation dont le montant annuel est le suivant :

- 5 % du salaire de référence par enfant à charge jusqu'au 12^e anniversaire ;
- 10 % du salaire de référence par enfant à charge du 12^e au 18^e anniversaire ;
- 15 % du salaire de référence par enfant à charge du 18^e au 26^e anniversaire, et sous réserve de remplir les conditions énumérées à l'article 5.2 ci-après.

La rente est versée de façon viagère en cas d'invalidité de l'enfant, reconnue alors qu'il est à charge du salarié, équivalente à l'invalidité de 2^e ou de 3^e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'il bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé ou tant qu'il est titulaire de la carte d'invalidité civil.

Le montant des rentes est doublé si l'enfant est ou devient orphelin des deux parents.

La rente annuelle est fractionnée et payée trimestriellement par avance.

Le montant annuel de la rente est déterminé à l'origine selon l'âge de l'enfant à la date du décès ou de l'Invalidité Absolue Définitive, et progresse ensuite en fonction de l'âge de l'enfant.

La majoration pour rente progressive intervient au 1^{er} jour du trimestre suivant l'anniversaire de l'enfant.

Le versement de la rente par anticipation en cas d'Invalidité Absolue et Définitive du salarié se poursuit en cas de décès de celui-ci, sans donner lieu au versement d'une nouvelle rente.

Article 5 **Situation de famille**

Article 5.1 **Définition du «conjoint» du salarié**

On entend par conjoint l'époux ou l'épouse du (de la) salarié(e) non divorcé(e) ou non séparé(e) de corps judiciairement.

Sont assimilés au conjoint les partenaires liés par un pacte civil de solidarité (Pacs).

Article 5.2 **Définition des personnes à charge du salarié**

Est considéré comme étant à charge du salarié l'enfant légitime, reconnu ou adopté :

- jusqu'à son 18^e anniversaire, sans condition ;
- jusqu'à son 26^e anniversaire, sous condition :
 - de poursuite d'études dans un établissement secondaire, supérieur ou professionnel ;
 - d'être en apprentissage ;
 - de poursuite d'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 et 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 ;
 - d'être employé dans un établissement et service d'aide par le travail ou dans un atelier protégé en tant que travailleur handicapé ;

— d'être, préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré, inscrit auprès de Pôle emploi comme demandeur d'emploi ou stagiaire de la formation professionnelle ;

— né viable dans les 300 jours postérieurement au décès du salarié et dont la filiation avec celui-ci est établie.

Par assimilation, sont considérés à charge, s'ils remplissent les conditions exposées ci-dessus, les enfants recueillis par le salarié (c'est-à-dire ceux du conjoint, de l'ex-conjoint éventuel ou du partenaire lié par un Pacs tels que définis à l'article 5.1 ci-dessus), à condition d'en avoir la garde et d'être à la charge fiscale du salarié.

Sont considérés comme ascendants à charge du salarié, les ascendants du salarié pris en considération pour la détermination du nombre de parts dans le calcul de l'impôt sur le revenu du salarié.

Article 6 **Cotisations**

Article 6.1 **Taux**

En contrepartie des garanties minimales fixées par le présent accord, le taux global de cotisation est fixé à :

— capital décès et garantie Incapacité Absolue et Définitive : 0,286 % du salaire de référence ;

— rente éducation : 0,143 % du salaire de référence ;

— garantie capital décès double effet : 0,009 % du salaire de référence ;

— allocation d'obsèques : 0,037 % du salaire de référence ;

— soit un total de 0,475 % du salaire de référence.

La cotisation globale est répartie à hauteur de 60 % à la charge de l'employeur (soit un taux de 0,285 %) et de 40 % à la charge du salarié (soit un taux de 0,19 %).

Le taux de cotisation est maintenu 3 ans à compter de la date d'effet de l'accord, à législation et réglementation constantes. Les évolutions ultérieures seront décidées entre les organismes assureurs recommandés et la commission paritaire de suivi définie à l'article 14, en fonction des résultats constatés sur le régime, et feront l'objet d'un avenant au présent accord.

Article 6.2 **Assiette de cotisation**

Les cotisations seront assises sur l'ensemble de la rémunération annuelle brute des salariés déclarée par l'employeur à la sécurité sociale (tranche A et tranche B).

La rémunération, le revenu de remplacement ou les éléments de salaire retenus sont ceux entrant dans l'assiette de calcul des cotisations de Sécurité sociale ou ceux entrant dans cette assiette mais bénéficiant d'un régime d'exonération de cotisations de Sécurité sociale. Sont notamment pris en compte dans l'assiette des cotisations le 13^{ème} mois, la prime de vacances, l'indemnité de préavis et les gratifications à l'exclusion des sommes versées à titre exceptionnel lors de la cessation du contrat de travail (notamment l'indemnité compensatrice de congés payés, l'indemnité de fin de contrat à durée déterminée, l'indemnité de départ à la retraite à l'initiative du salarié ou l'indemnité de non concurrence).

Article 7 **Revalorisation des rentes d'éducation**

Les rentes éducation servies par l'organisme assureur recommandé sont revalorisées chaque année au 1^{er} janvier et au 1^{er} juillet, selon les coefficients fixés par son conseil d'administration pour ce type de rente.

Article 8 **Changement d'organisme assureur**

Conformément à l'article L. 912-3 du Code de la sécurité sociale, les rentes en cours de service à la date de changement d'organisme assureur, continueront à être revalorisées.

Les garanties décès seront également maintenues au profit des bénéficiaires de rentes d'incapacité de travail ou d'invalidité lors de la résiliation du contrat d'assurance, étant précisé que la revalorisation des bases de calcul des prestations décès devra être au moins égale à celle prévue par le contrat résilié.

Article 9 **Portabilité**

Les salariés bénéficiaires du présent régime auront droit au maintien des garanties en vigueur dans leur entreprise en cas de rupture de leur contrat de travail ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage dans les conditions fixées par l'article L. 911-8 du Code de la sécurité sociale.

Ce maintien de garanties est financé par un système de mutualisation intégré aux cotisations du régime complé-

mentaire des salariés en activité. Ainsi, les anciens salariés bénéficiaires ne devront acquitter aucune cotisation supplémentaire à ce titre.

Article 10

Clause de recommandation

Afin de permettre aux entreprises et aux salariés de disposer d'un tarif de groupe avantageux et pérenne fixé au niveau de la branche et ne prenant pas en compte la sinistralité de chaque entreprise, il a été procédé à une procédure de mise en concurrence de plusieurs organismes assureurs conformément, notamment, aux dispositions de l'article L. 912-1 du Code de la sécurité sociale et des articles D. 912-1 et suivants du même code.

À l'issue de cette procédure de mise en concurrence, les signataires du présent accord ont décidé de recommander :

— pour l'assurance des garanties décès, invalidité absolue et définitive (IAD) et allocation obsèques :

AG2R Reunica Prévoyance, membre du Groupe AG2R La Mondiale, Institution de prévoyance régie par le Code de la Sécurité sociale ; Siège social : 35-37 boulevard Brune - 75680 Paris cedex 14 - membre du GIE AG2R Reunica ;

— pour l'assurance de la garantie rente éducation :

OCIRP (organisme commun des institutions de rente et de prévoyance), union d'institutions de prévoyance relevant de l'article L. 931-1 du code de la sécurité sociale ; Siège social : 17 rue de Marignan - CS 50 003 - 75008 Paris ;

Pour la simplicité de fonctionnement du présent régime, AG2R Reunica Prévoyance gère la garantie rente éducation, au nom et pour le compte de l'OCIRP dont elle est membre.

Chaque année, au plus tard au 31 août, les organismes assureurs recommandés présenteront à la commission paritaire, les comptes détaillés de l'exercice clos le 31 décembre précédent, établis en conformité avec les dispositions de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989.

Par ailleurs, conformément à l'article L. 912-1 du Code de la sécurité sociale, les parties signataires devront dans un délai qui ne pourra pas excéder 5 ans à compter de la date d'effet du présent accord, réexaminer le choix des organismes assureurs recommandés.

Les parties remettront, lors de la demande d'extension, les documents afférents à la procédure de mise en concurrence suivants :

— la publication de l'avis d'appel à la concurrence dans une publication à diffusion nationale habilitée à recevoir des annonces légales ;

— la publication de l'avis d'appel à la concurrence dans une publication spécialisée dans le secteur des assurances ;

— le classement des candidats en fonction des critères d'évaluation.

Article 11

Degré élevé de solidarité

Afin de satisfaire aux dispositions de l'article L. 912-1 du Code de la Sécurité sociale, le présent accord détermine les garanties collectives permettant de caractériser un degré élevé de solidarité.

En ce sens, la Commission Paritaire Nationale Prévoyance souhaite privilégier, parmi les garanties mentionnées à l'article R. 912-2 du Code de la sécurité sociale :

— au titre de l'action sociale, la prise en charge de la cotisation permettant aux salariés en suspension de contrat de travail non rémunérée ou non indemnisée de continuer à bénéficier de la couverture conventionnelle, pendant les périodes de longue maladie, de congés parentaux, de congés de solidarité familiale. L'évolution concernant ces prises en charge (nature du fait générateur, quotité, durée) seront examinées et déterminées par la commission paritaire de la branche ;

— des actions de prévention concernant les risques professionnels, et d'une manière plus générale, l'amélioration des conditions et la qualité de vie au travail avec des thématiques relatives notamment au bien être des salariés, à l'aide aux aidants... ;

La Commission Paritaire déterminera annuellement les orientations prioritaires de ces actions en appliquant les règles de fonctionnement et les modalités d'attribution de ces prestations selon un règlement spécifique qu'elle élaborera et qui sera susceptible d'évoluer ultérieurement au cours de la vie du régime.

Les organismes assureurs recommandés mettent en œuvre, dans le cadre du contrat garantissant les risques assurantiels tels que définis à l'article 4 du présent accord, les prestations à caractère non directement contributif définies par la Commission Paritaire, dans la limite des fonds constitués à cet effet.

Le financement de ces prestations est assuré par l'affectation de 2 % de la cotisation globale versée par les entreprises adhérentes aux organismes assureurs recommandés.

Article 12

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 4 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 12.1

Cas des entreprises ne disposant pas d'un régime collectif obligatoire de prévoyance à la date d'entrée en vigueur du présent accord

Les entreprises qui ne disposent d'aucune garantie prévoyance pour tout ou partie des deux collèges de salariés visés à l'article ci-dessus devront se mettre en conformité avec le présent accord et souscrire les garanties définies dans le présent accord, pour le(s) collègue(s) de salariés non couvert(s).

Ces entreprises disposent d'un délai de six mois maximum suivant la date d'entrée en vigueur du présent accord pour mettre ce régime collectif de prévoyance effectivement en œuvre.

Article 12.2

Cas des entreprises disposant déjà d'un régime collectif obligatoire de prévoyance à la date d'entrée en vigueur du présent accord

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 des salariés non cadres et/ou cadres, pour la couverture de tout ou partie des risques prévus à l'article 4 du présent accord, disposent d'un délai de six mois pour se mettre en conformité avec les dispositions du présent accord.

Article 12.3

Adhésion au régime conventionnel

Lorsqu'une entreprise, entrant dans le champ d'application du régime conventionnel, adhérera aux organismes recommandés, la reprise de ses encours s'organisera conformément à la législation applicable (notamment la loi «Évin» n° 89-1009 du 31 décembre 1989), *et les organismes assureurs recommandés pourront solliciter le règlement d'une surcotisation telle que déterminée par le contrat d'assurance et prenant en compte les paramètres techniques et financiers prévus par le contrat d'assurance. (Termes exclus de l'extension par arr. 25 juill. 2017, JO 10 août)*

Si l'entreprise en question adhère dans les 12 mois suivant la date d'entrée en vigueur du présent accord, elle sera exonérée de la surcotisation de reprise de passif (cotisation supplémentaire calculée par les organismes assureurs au regard du passif social qu'elle amène dans le régime : salariés en arrêt de travail au moment de l'adhésion, rentes éducation en cours de service au titre du contrat précédent...).

Au-delà du délai de 12 mois précité, la prise en compte du passif sera conditionnée au règlement par l'adhérent de cette surcotisation correspondant à la couverture de ces risques. La Commission paritaire de suivi pourra demander à ce que les montants des surcotisations lui soient communiqués à la remise des comptes annuels. Elle pourra également demander à ce que ces montants soient vérifiés par l'actuaire de la branche.

L'adhésion des entreprises au régime mutualisé défini par le présent accord résulte de la signature du bulletin d'adhésion transmis par l'organisme gestionnaire du présent dispositif.

Article 13

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.

Article 14

Commission paritaire de suivi

Une commission paritaire de suivi du régime de prévoyance sera mise en place au cours de l'année suivant la mise en place du régime de prévoyance.

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, les assureurs recommandés présenteront régulièrement un bilan des adhésions au régime conventionnel et des éventuelles difficultés rencontrées dans le fonctionnement de ce régime de prévoyance.

La commission paritaire de suivi composée d'un représentant de chacune des organisations syndicales représentatives au sein de la branche et d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs.

Cette commission de suivi se réunit au moins une fois par an.

La commission peut, pour ce faire, solliciter l'assistance d'un Conseil, afin de disposer d'un accompagnement juridique et technique. Les honoraires seront supportés par les organismes assureurs recommandés et portés au débit du compte de résultat de l'opération d'assurance.

Article 15 **Garantie décès**

La mise en place de la garantie décès définie au présent accord vient réviser l'article 9 de l'annexe «Collaborateurs» et l'article 14 de l'annexe «Encadrement» de la convention collective de la miroiterie, qui, du fait du caractère plus favorable du présent accord, n'auront plus à être appliqués.

Article 16 **Révision et dénonciation de l'accord de branche**

Le présent accord fera l'objet d'un réexamen en cas d'évolution des dispositions législatives, réglementaires qui nécessiteraient l'adaptation de l'une ou de plusieurs de ses dispositions.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur, avec un préavis de six mois.

Article 17 **Durée et entrée en vigueur de l'accord de branche**

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 2016

Article 18 **Dépôt et extension de l'accord de branche**

Le présent accord collectif de branche sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche, et déposé, après expiration du délai d'opposition, à la DIRECCTE et au secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions légales.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord au ministère du travail, de l'emploi et de la santé dans les conditions fixées par la législation, en y joignant les documents afférents à la procédure de mise en concurrence listés à l'article 10 du présent accord.

Annexe : Tableau des garanties collectives (non publiée)

Formation professionnelle

Accord du 6 juin 2017

[Étendu par arr. 26 déc. 2017, JO 30 déc., applicable à compter du jour suivant le dépôt légal]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération française des professionnels du Verre.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNTVC CGT ;

CMTE CFTC ;

FCE CFDT ;

CFE CGC ;

Fédé chimie CGT FO.

Glossaire

CPF : compte personnel de formation

AGEFIPH : Association de gestion du fonds pour l'Insertion de Personnes Handicapées

ANI : accord national interprofessionnel

GPEC : gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences

CPNEFP : Commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle

CQP : certificat de qualification professionnelle

CQPI : certificat de qualification professionnelle interbranche
CEP : conseil en évolution professionnelle
CIF : congé individuel de formation
OPMQ : observatoire prospectif des métiers et qualifications
CPP : comité paritaire de pilotage
RSA : revenu de solidarité active
ASS : allocation de solidarité spécifique
AAH : allocation aux adultes handicapés
CUI : contrat unique d'insertion
SMP : salaire minimum professionnel
SMIC : salaire minimum interprofessionnel de croissance
DOM : département d'outre-mer
RMI : revenu minimum d'insertion
SPP : section paritaire professionnelle
DIRECTTE : Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
OPCA : organisme paritaire collecteur agréé

Préambule

L'accord Formation du 15 décembre 2005 a marqué une étape majeure pour la branche de la Miroiterie, transformation et négoce du verre, en permettant de faire de la formation professionnelle un outil de développement des compétences, de l'aptitude à trouver un emploi mais également de compétitivité au service des femmes et des hommes et des entreprises.

Cependant, l'évolution du contexte économique et du cadre législatif rendent nécessaire une adaptation du dispositif actuel.

La loi du 5 mars 2014 n° 2014-288 sur la formation professionnelle, l'emploi et la démocratie sociale (ci-après «Loi du 5 mars 2014»), transposant l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013, impacte profondément la gestion des compétences et de la formation dans l'entreprise, notamment sur trois niveaux :

- une responsabilisation des acteurs de la formation professionnelle : salariés, employeurs, organismes collecteurs et organismes de formation ;
- le passage d'une logique de coût à une logique d'investissement ;
- la sécurisation des parcours professionnels.

La création d'un nouveau dispositif tel que le Compte Personnel de Formation et le redécoupage du mode de financement de la formation à un taux unique nécessitent la mise en œuvre d'un accord adapté aux entreprises de la branche Miroiterie.

Le présent accord remplace l'accord Formation du 15 décembre 2005 relatif à la formation professionnelle, tout en s'inscrivant dans son prolongement et en poursuivant sa philosophie.

Chapitre I **Objectifs et publics visés**

Article 1 **Objectifs**

Les objectifs de l'accord antérieur restent inchangés. La formation professionnelle a pour objet de concourir à l'activité et à l'emploi dans la branche, en assurant 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 de leur métier 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 au sein de la branche de la Miroiterie 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.
 - favoriser les évolutions professionnelles et sociales pour participer à la sécurisation des parcours professionnels.

Article 2

Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la miroiterie, de la transformation et du négoce du verre du 9 mars 1988 (IDCC n° 1499), ci-après dénommée convention collective nationale de la miroiterie.

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 en situation de handicap 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 maternité, paternité, ou d'une longue maladie. Mais aussi, suite à 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 ;
- les salariés n'ayant pas bénéficié d'une action de formation depuis 4 ans ;

Article 3

Égalité d'accès à la formation

La Branche Miroiterie souhaite poursuivre sa politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. C'est pourquoi, même dans les métiers où l'appartenance à l'un ou l'autre sexe était la condition déterminante de l'exercice d'un métier donnant lieu à une formation, le critère du sexe ne pourra être retenu pour suivre ladite formation. L'égalité d'accès à la formation est un principe structurant de cet accord.

Chapitre II

Commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle

La Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi et la formation professionnelle a été mise en place dans le cadre de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle et la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social.

Article 4

Composition

Cette commission est composée de la façon suivante à travers une représentativité nationale de la branche :

- un collège salarié comprenant 2 représentants de chacune des organisations syndicales représentatives de salariés, accompagnés éventuellement d'un représentant fédéral ;
- un collège employeur comprenant au maximum un même nombre total de représentants des organisations d'employeurs représentatives au niveau national dans la branche.

Tous les deux ans la Commission désigne parmi ses membres un Président et un Vice-président. Le Président et

le Vice-président sont désignés par leur collège respectif.

À chaque renouvellement, la répartition des postes se fait alternativement entre le collège employeurs et le collège salariés.

Article 5 **Fonctionnement**

La CPNEFP 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 signataires, à la majorité d'entre elles et du fait de circonstances particulières au sein de la branche, une réunion exceptionnelle pourra se tenir en plus de la réunion semestrielle.

La délégation des employeurs assumera le secrétariat de la CPNEFP.

L'ordre du jour sera arrêté d'un commun accord entre les parties dans un délai de 15 jours minimum avant chaque réunion.

Les décisions sont prises à la majorité simple des membres présents ou représentés, dûment mandatés, sous réserve du respect de la parité du nombre de voix entre chaque collège.

En cas de vote, chacune des organisations syndicales de salariés dispose d'une seule voix.

Si aucune majorité de voix ne peut se dégager, il est procédé à une nouvelle délibération tendant à la recherche d'un consensus, et suivie d'un vote. Si aucune majorité ne peut se dégager, l'examen du sujet en cause est reporté à une nouvelle réunion qui doit se tenir dans le mois suivant.

En amont des réunions de la CPNEFP le collège salarié comprenant deux représentants de chacune des organisations syndicales représentatives de salariés accompagné éventuellement d'un représentant fédéral tiendra une réunion préparatoire. La prise en charge de ces réunions se fera dans les mêmes conditions que les réunions paritaires.

Article 6 **Missions**

La CPNEFP a pour missions :

- 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 leurs évolution prévisible ;
- de procéder ou de faire procéder à toutes études 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 le 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 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.
- d'élaborer et mettre à jour la liste de formations éligibles au titre du Compte Personnel de Formation ainsi que la politique d'abondement de la branche en matière de Compte Personnel de Formation.
- de valider les Certificats de Qualification professionnelle (cf. accord CQP en date du 23 juillet 2014)

Chapitre III **Observatoire prospectif des métiers et des qualifications**

Article 7 **Principe**

Les parties rappellent que, dans son article 7.6, l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 demande aux branches professionnelles de confier à leur Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi et la formation professionnelle 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 (ci-après «OPMQ»). Les résultats de cet examen et les conclusions de la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi et la formation professionnelle en matière de priorités de formation professionnelle sont mis à la dis-

position 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 8

Missions

Les parties insistent sur le fait que l'OPMQ doit s'inscrire dans une logique de réactualisation des cartographies concernant les métiers ainsi que les qualifications requises pour ces métiers, afin de constituer un outil de pilotage en matière de formation professionnelle, d'orientation et de valorisation des compétences.

L'OPMQ 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'OPMQ a notamment 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 ;
- Faciliter la définition par la CPNEFP des publics et priorités de formation, notamment l'appui à l'élaboration et la mise à jour de la liste de branche de formations éligibles au Compte Personnel de Formation ainsi que la politique d'abondement de la branche en matière de Compte Personnel de Formation.

Article 9

Fonctionnement

La Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi et la formation professionnelle 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 Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi et la formation professionnelle, et décide de la diffusion des études et des travaux réalisés par l'observatoire.

Les travaux demandés à l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications seront réalisés par différents organismes extérieurs.

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications est composé d'un comité paritaire de pilotage de l'Observatoire (ci-après «CPPO») ; celui-ci se réunit au moins une fois par semestre.

Il sera composé de la façon suivante :

- un collège salarié comprenant deux représentants de chacune des organisations syndicales représentatives de salariés, accompagnés éventuellement d'un représentant fédéral ;
- un collège employeur comprenant au maximum un même nombre total de représentants des organisations d'employeurs.

Pour des raisons pratiques d'organisation et d'efficacité, et dans la mesure du possible, les réunions du comité paritaire de pilotage seront organisées aux mêmes dates que celles de la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi et la formation professionnelle et ce afin que, les membres assistant au CPPO soient les mêmes que ceux de la CPNEFP.

Le comité paritaire de pilotage 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'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Par ailleurs, le comité paritaire de pilotage pourra se rapprocher de la représentation élue du personnel des entreprises relevant de la branche Miroiterie pour compléter ses travaux et de la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi et la formation professionnelle.

Article 10

Financement

Le financement et les dépenses de fonctionnement de l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications de la Miroiterie, Transformation et Négoce du Verre sont pris en charge par l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé désigné par la branche.

L'OPCA désigné par les partenaires sociaux de la branche Miroiterie, Transformation et Négoce du Verre est l'AGEFOS-PME.

Les entreprises relevant du champ du présent accord doivent verser leur contribution formation à l'AGEFOS-PME.

Chapitre IV

Contrats de professionnalisation

Article 11

Principe et publics visés

La loi du 4 mai 2004 a créé 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 notre secteur de la miroiterie, de la transformation et du négoce du verre.

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
- Aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de L'allocation de solidarité spécifique ou de L'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion ;
- Dans les départements d'outre-mer aux bénéficiaires du revenu minimum d'insertion et de l'allocation de parent isolé.

Article 12

Rémunération

Le calcul de la rémunération des salariés en contrat de professionnalisation se basera sur le salaire minimum professionnel de la catégorie de l'emploi qu'ils occupent (SMP) si celui-ci reste plus avantageux que le salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC).

Niveau de formation	Moins de 21 ans	De 21 à moins de 26 ans	26 ans et plus
Titre ou diplôme non professionnel de niveau IV ou titre ou diplôme professionnel inférieur au bac	55 %	70 %	85 %
Titre ou diplôme professionnel égal ou supérieur au bac ou diplôme de l'enseignement supérieur	65 %	80 %	85 %

Article 13

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, 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 en situation de handicap.

Le contrat de professionnalisation conclu pour une durée déterminée peut être renouvelé une fois dans les conditions prévues à l'article L. 6325-7 du code du travail.

L'entreprise adresse le contrat de professionnalisation à son OPCA dans les 5 jours qui suivent le début du contrat. L'OPCA vérifie la conformité du contrat aux dispositions légales et réglementaires, notifie à l'entreprise sa décision de prise en charge financière et dépose le contrat accompagné de sa décision auprès de la DIRECCTE.

Le temps consacré aux enseignements généraux, professionnels et technologiques, doit être compris entre 15 et 25 % 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 par an.

Le salarié en contrat de professionnalisation bénéficie obligatoirement d'un tuteur, nommé sur le contrat de professionnalisation, et lui garantir un accompagnement en entreprise. Le nombre de salarié par tuteur devra être conforme aux dispositions légales en vigueur.

Article 14 **Financement**

Le contrat de professionnalisation ne peut intervenir :

- qu'après acceptation de sa prise en charge par l'OPCA désigné par la branche ;
- selon les modalités fixées par ses instances paritaires compétentes de l'OPCA.

Chapitre V **Périodes de professionnalisation**

La période de professionnalisation permet à certaines catégories de salariés d'acquérir une qualification, une certification ou de participer à une action de professionnalisation par une formation en alternance. Elle est destinée à favoriser l'évolution professionnelle et 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 15 **Principes et publics visés**

La période de professionnalisation s'adresse aux salariés en contrat de travail à durée indéterminée ou en contrats aidés (contrat à durée déterminée ou indéterminée). 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 et en CDD.

Elle est d'une durée minimum de 70 heures sur une période maximale de 12 mois calendaires sauf pour la VAE, les formations relevant du socle ou de l'inventaire et abondement CPF.

Les périodes de professionnalisation associent des enseignements généraux, professionnels et technologiques et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées (alternance obligatoire). Elles ont pour objet de favoriser, par des actions de formation, le maintien dans l'emploi de ces salariés.

Une attention particulière sera portée aux :

- 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 ;
- salariés reprenant leur activité professionnelle après un congé maternité ou paternité
- salariés reprenant une activité professionnelle après une absence de longue durée pour exercer des mandats syndicaux ou politiques ;
- travailleurs handicapés et assimilés ;
- salariés reprenant une activité professionnelle après une absence de longue durée pour cause de maladie ou d'accident ;
- salariés de tous les niveaux accédant à des fonctions nouvelles.
- Tuteurs et managers dans le but d'accompagner le développement des savoirs-être et des savoirs faire du salarié

en situation d'encadrement et de transfert de compétences.

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 2 salariés.

Article 16 **Modalités de mise en œuvre et objectifs**

La formation se déroule pendant le temps de travail et la rémunération est maintenue.

La période de professionnalisation doit avoir pour objectif :

- une qualification professionnelle figurant dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)
- ou une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche
- ou un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche (CQP)
- ou d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du RNCP et visant à l'acquisition d'un bloc de compétences (loi du 8 août 2016)
- une action permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire spécifique établi par la CNCP
- une action permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences avec un organisme habilité (CLEA)
- une action permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences professionnelles (CLEA) défini par l'article D. 6113-2 du code du travail
- une action d'accompagnement à la VAE
- à l'initiative du salarié, dans le cadre du CPF, par accord écrit entre le salarié et l'employeur.

La période de professionnalisation est mise en œuvre à l'initiative du salarié ou à celle de l'employeur.

Les actions de formation se déroulent en principe pendant le temps de travail. Elles peuvent toutefois également avoir lieu, pour tout ou partie, en dehors du temps de travail, à l'initiative :

- du salarié dans le cadre du compte personnel de formation (CPF) ;
- de l'employeur, avec l'accord écrit du salarié, dans le cadre du plan de formation.

Rémunération du salarié pendant la période de professionnalisation :

Les actions de formation effectuées pendant le temps de travail donnent lieu au maintien de la rémunération du salarié par l'employeur.

Si la formation a lieu en dehors du temps de travail, l'employeur doit verser au salarié une allocation de formation dont le montant est égal à 50 % de sa rémunération plafonnée selon les dispositions légales en vigueur.

Pendant la durée de ces formations, le salarié bénéficie de la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

Article 17 **Financement**

Les périodes de professionnalisation sont prises en charge par l'OPCA désigné par la branche, dans le cadre de la contribution, versée par les entreprises, destinée au financement de la professionnalisation soit :

- 0,15 % de la masse salariale brute annuelle pour les entreprises de moins de 11 salariés,
- 0,3 % de la MSBA pour les entreprises de 11 salariés à moins de 300 salariés
- 0,4 % de la MSBA pour les entreprises de 300 salariés et plus.

Dans tous les cas, le bénéfice d'une période de professionnalisation est conditionné par la prise en charge financière par l'OPCA de branche, selon les modalités fixées par ses instances paritaires compétentes.

Chapitre VI **Contrats d'apprentissage**

L'apprentissage repose sur le principe de l'alternance entre enseignement théorique en centre de formation d'apprentis (CFA) ou en établissement de formation et enseignement du métier chez l'employeur avec lequel l'apprenti a signé son contrat.

Les développements suivants viennent compléter le dispositif existant au niveau de la Convention collective de la Branche Miroiterie (art. 25).

Article 18

Rémunération

La rémunération des contrats d'apprentissage se fera conformément aux taux légaux et réglementaires en vigueur. Les taux susmentionnés s'appliquent sur la base du SMIC ou du SMP en appliquant la base la plus favorable au salarié.

Le contrat d'apprentissage est financé via la taxe d'apprentissage versée par les entreprises et collectée par l'Organisme collecteur de la taxe d'apprentissage (OCTA) recommandé par la branche.

Par conséquent, aucune contrepartie financière ne peut être demandée par le CFA ou l'école, ni à l'apprenti, ni à l'employeur et ce, quel que soit le moment de la vie du contrat : conclusion, enregistrement, rupture.

Par exception, seules les régions peuvent demander aux organismes gestionnaires de CFA une contribution financière au moment de l'inscription de l'apprenti.

Article 19

Durée

Le contrat d'apprentissage peut être conclu pour une durée déterminée ou indéterminée.

Si le contrat d'apprentissage est à durée indéterminée, il débute obligatoirement par une période d'apprentissage où les règles propres au contrat d'apprentissage s'appliquent. À l'issue de cette période, les règles relatives au droit commun du travail s'appliquent, hors le cas des règles relatives à la période d'essai.

Article 20

Formalités

Le contrat d'apprentissage peut être conclu sous format numérique sans nécessité impérative d'avoir la signature de l'employeur et de l'apprenti. Cette mesure, prévue par la loi du 5 mars 2014, est destinée à accélérer l'intégration des apprentis en entreprise.

Nul ne peut être engagé en qualité d'apprenti s'il n'est âgé de seize ans au moins à vingt-cinq ans au début de l'apprentissage.

Toutefois, les jeunes âgés d'au moins quinze ans peuvent souscrire un contrat d'apprentissage s'ils justifient avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire.

Les jeunes qui atteignent l'âge de quinze ans avant le terme de l'année civile peuvent être inscrits, sous statut scolaire, dans un lycée professionnel ou dans un centre de formation d'apprentis pour débiter leur formation, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État. (art. L. 6222-1 du code du travail).

Les maîtres d'apprentissage peuvent recevoir une formation relative à leurs fonctions. À cet effet ils disposent du temps nécessaire pour l'exercice de leur mission.

Le temps de travail des apprentis en situation de handicap est aménageable.

Chapitre VII

Compte Personnel de Formation

Le Compte Personnel de Formation (ci-après «CPF») a pris le relais du Droit Individuel à la Formation (ci-après «DIF») depuis le 1^{er} janvier 2015.

À l'inverse du DIF, le CPF est attaché à la personne et non plus au contrat de travail. Le CPF permet d'acquérir des compétences reconnues en faisant de chaque titulaire un acteur responsable de son parcours de formation.

Article 21

Modalités

Le compte personnel de formation est comptabilisé en heures et mobilisé par la personne, qu'elle soit salariée ou à la recherche d'un emploi, afin de suivre, à son initiative, une formation. Le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le refus du titulaire du compte de le mobiliser ne constitue pas une faute.

Les heures de formation inscrites sur le compte demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire.

Acquisition des heures

Pour un salarié à temps complet : 24 h/an pendant 5 ans, puis 12 h/an dans la limite de 150 heures sous réserve de ce qui suit.

Pour les salariés à temps partiel ou en CDD : l'acquisition est proportionnelle au temps de travail

Le nombre d'heures est plafonné à 150 h.

Le suivi des heures acquises pour chaque salarié sera fait par la Caisse des dépôts et consignation, sur la base des déclarations sociales des entreprises.

Les heures de DIF acquises et non utilisées au 31 décembre 2014 alimentent le compte personnel de formation, et seront utilisables jusqu'au 31 décembre 2020.

Période	Du 1 ^{er} janvier 2015 au 31 décembre 2019	Du 1 ^{er} janvier 2020 au 1 ^{er} juillet 2022	Total
Durée	5 ans	2,5 ans	7,5 ans
Heures/an	24	12	-
Total	120	30	150

La période d'absence du salarié pour congé maternité, paternité, d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de congé de proche aidant, parental d'éducation et/ou pour maladie professionnelle ou accident du travail, de congé individuel de formation est intégralement prise en compte pour le calcul des heures sur l'année.

Un accord d'entreprise peut déroger à ce plafond de 150 heures dans un sens plus favorable au salarié, via un financement spécifique.

L'alimentation du compte sera majorée pour les CPF des salariés n'ayant pas atteint un diplôme classé niveau V, un titre professionnel enregistré et classé au niveau V du répertoire national des certifications professionnelles ou certification reconnue au moins à ce niveau par une convention collective de branche. Celle-ci sera de 48 heures par an avec un plafond de 400 heures.

Démarche

Si le salarié souhaite participer à une formation se déroulant pendant son temps de travail, il doit s'adresser à son employeur et lui demander son autorisation au moins :

— 60 jours avant le début de la formation si celle-ci a une durée inférieure à 6 mois

ou 120 jours avant le début de la formation si celle-ci a une durée supérieure à 6 mois.

L'employeur dispose de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié. L'absence de réponse dans ce délai vaut acceptation de la demande de formation.

En revanche, lorsque la formation demandée est suivie en dehors du temps de travail, le salarié n'a pas à demander l'accord de son employeur et peut mobiliser ses heures de formation librement. Dans ce cas, il peut faire valider sa demande de formation par un conseiller en évolution professionnelle.

Article 22 Publics

Tous les salariés âgés d'au moins seize ans en emploi ou à la recherche d'un emploi y compris les salariés en contrat de professionnalisation et en contrat d'apprentissage (ouverture dès 15 ans) ; les jeunes en situation de handicap dès lors qu'ils travaillent dans un établissement d'aide pour le travail.

Publics prioritaires

Le sens de la loi du 5 mars 2014 est de permettre aux salariés les moins qualifiés d'obtenir une qualification. C'est pourquoi, le texte légal vise plusieurs catégories de salariés étant prioritaires au CPF, notamment les salariés :

— exposés à des facteurs de risques professionnels (art. L. 4121-3-1 du code du travail) ;

— les salariés occupant des emplois menacés par des évolutions économiques ou technologiques ;

— les salariés à temps partiel.

(Al. exclu de l'extension par arr. 26 déc. 2017, JO 30 déc.) Le compte est fermé lorsque la personne est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

Article 23 Critères de prise en charge

Ils sont applicables dans le cadre des orientations de la SPP, validés par le Conseil d'Administration National d'AGEFOS PME et dans la limite des ressources disponibles de l'OPCA.

Article 24 Financement

Les frais de formation des salariés de l'entreprise - frais pédagogiques (c'est-à-dire les frais de formation) et frais annexes (frais de transport, repas, hébergement) - peuvent être pris en charge par

-
- l'OPCA sous réserve que l'entreprise ait versé sa contribution à l'OPCA et dans le cadre fixé par les instances paritaires de l'OPCA ;
 - ou par l'Opacif si le CPF vient compléter un GIF
- ou directement par l'entreprise elle-même si celle-ci consacre sa contribution légale au financement du CPF de ses salariés.

Article 25

Abondements

Au regard des besoins de qualification des salariés de la branche et indépendamment de l'abondement obligatoire prévu par l'article L. 6323-13 du Code du travail, les partenaires sociaux décident de mettre en place une politique d'abondement ambitieuse.

Ils confient à la CPNE le soin d'en fixer les modalités, en particulier de définir les certifications prioritaires, les publics concernés, et la durée de l'abondement au regard des fonds disponibles. Ce point devra être mis à l'ordre du jour de la CPNEFP au moins une fois par an.

Article 26

Formations éligibles

Les listes des formations éligibles au CPF pour le salarié sont disponibles et actualisées sur le Site internet de la Caisse des dépôts et consignations : www.moncompteformation.gouv.fr Le Compte Personnel de Formation a pour objectif principal de favoriser l'accès à une qualification reconnue. À ce titre, il est mobilisable pour les types d'actions ci-dessous :

1

Action de formation permettant de réaliser un bilan de compétences

2

Formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences CLEA

Défini par décret, ce socle regroupe 7 domaines de compétences :

- la communication en français,
- l'utilisation des règles de base de calcul et du raisonnement mathématique,
- l'utilisation des techniques usuelles de l'information et de la communication numérique,
- l'aptitude à travailler dans le cadre de règles définies d'un travail en équipe,
- l'aptitude à travailler en autonomie et à réaliser un objectif individuel,
- la capacité d'apprendre à apprendre tout au long de la vie,
- la maîtrise des gestes et postures et le respect des règles d'hygiène, de sécurité et environnementales élémentaires

3

Actions d'accompagnement à la VAE

Cet accompagnement prend la forme d'aides méthodologiques à la description des activités et expériences, à la formalisation du dossier de VAE, à la préparation du passage devant le jury.

Dispensé par un prestataire au bénéfice du salarié dont le dossier de candidature à la VAE a été déclaré recevable, l'accompagnement peut être organisé jusqu'à la date d'évaluation par le jury ou, en cas de validation partielle, jusqu'à l'évaluation complémentaire.

4

Actions de formation pour les créateurs/repreneurs d'entreprises

5

Actions de formation destinée à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions

6

Action de formation à la préparation de l'épreuve théorique du code de la route et les épreuves pratiques du permis de conduire des véhicules légers conformément aux dispositions de la loi du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté

7

Les formations figurant sur une liste établie par les partenaires sociaux et visant

- Une certification professionnelle inscrite au RNCP ou visant un bloc de compétences identifié sur le RNCP

-
- Un Certificat de Qualification Professionnelle (CQP)
 - Une formation inscrite par la CNCP à l'inventaire des certifications et habilitations
 - Une formation inscrite au programme régional de qualification des demandeurs d'emploi (formations financées par la Région, Pôle emploi ou l'AGEFIPH...)

Les formations engagées au titre d'un contrat de sécurisation professionnelle peuvent aussi être prises en charge dans le cadre du CPF.

Article 27

Mobilisation des heures acquises

La Caisse des Dépôts et des Consignations gère le CPF par un service dématérialisé. Chaque titulaire sera alors titulaire d'un passeport d'orientation.

Utilisation des heures

La mobilisation du CPF relève de la seule initiative du salarié. L'employeur ne peut donc pas imposer à son salarié d'utiliser son CPF pour financer une formation. Il faut l'accord du salarié et son refus d'utiliser le CPF ne constitue pas une faute.

Lorsqu'un salarié utilise son CPF, ses heures de Dif acquises et non utilisées doivent être mobilisées en priorité. Elles sont mobilisables jusqu'au 31 décembre 2020.

C'est ensuite au salarié d'inscrire lui-même le solde de son Dif sur son CPF. Il peut se faire aider d'un conseiller en évolution professionnelle.

Démarche

Si le salarié souhaite participer à une formation se déroulant pendant son temps de travail, il doit s'adresser à son employeur et lui demander son autorisation au moins :

- 60 jours avant le début de la formation si celle-ci a une durée inférieure à 6 mois
- ou 120 jours avant le début de la formation si celle-ci a une durée supérieure à 6 mois.

L'employeur dispose de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié. L'absence de réponse dans ce délai vaut acceptation de la demande de formation.

En revanche, lorsque la formation demandée est suivie en dehors du temps de travail, le salarié n'a pas à demander l'accord de son employeur et peut mobiliser ses heures de formation librement. Dans ce cas, il peut se faire accompagner dans le cadre de sa demande de formation par un conseiller en évolution professionnelle.

Prise en charge des frais de formation

Les frais pédagogiques (c'est-à-dire les frais de formation) et les frais annexes (frais de transport, repas, hébergement) peuvent être pris en charge par :

- l'Opcv collectant la contribution reversée par l'entreprise,
- ou l'Opacif si le CPF vient compléter un Cif,
- ou directement par l'entreprise elle-même si celle-ci consacre au moins 0,2 % de sa masse salariale au financement du CPF de ses salariés.

Pour connaître l'Opcv ou l'opacif concerné, le salarié peut s'adresser à son employeur ou à sa direction des ressources humaines.

Rémunération du salarié pendant la formation

Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

En revanche, lorsque le salarié se forme sur son temps libre, ce temps de formation ne donne pas droit à rémunération.

Article 28

Le conseil en évolution professionnelle

Le conseil en évolution professionnelle est un dispositif d'accompagnement gratuit et personnalisé proposé à toute personne souhaitant faire le point sur sa situation professionnelle et, s'il y a lieu, établir un projet d'évolution professionnelle (reconversion, reprise ou création d'activité...). Il est assuré par Pôle emploi, l'Association pour l'emploi des cadres (APEC), les missions locales, les OPACIF, le CAP emploi pour les personnes en situation de handicap. Chaque employeur doit informer ses salariés de la possibilité de recourir à cet accompagnement à l'occasion de son entretien professionnel.

Le conseil en évolution professionnelle assure les prestations suivantes :

- un entretien individuel pour analyser sa situation professionnelle,

-
- un conseil visant à définir son projet professionnel,
 - et un accompagnement dans la mise en œuvre de ce projet.

À l'issue de l'entretien, un document de synthèse est remis au bénéficiaire récapitulant son projet d'évolution professionnelle et la stratégie envisagée pour sa mise en œuvre (par exemple, une formation exigible au compte personnel de formation).

Le conseil en évolution professionnelle est accessible à tous les salariés de la branche.

Tout salarié peut, de sa propre initiative et sans demander l'accord à son employeur, bénéficier d'un conseil en évolution professionnelle

Article 29

Le Compte personnel d'activité

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 crée le compte personnel d'activité qui regroupe les droits issus du compte personnel de formation, du compte personnel de prévention de la pénibilité et du compte engagement citoyen.

Le Compte personnel d'activité permettra à l'intéressé(e) d'utiliser les droits acquis sur ces différents comptes afin de sécuriser son parcours professionnel.

Chapitre VIII

Dispositions particulières

Article 30

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 deux catégories d'actions de formation :

- les actions d'adaptation au poste de travail et les actions de maintien et d'évolution dans l'emploi ;
- les actions ayant pour objet le développement des compétences.

1. 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.

2. 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.

Enfin, l'entreprise doit définir avec le salarié, avant son départ en formation 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 de 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 deux 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 31

Financement de la formation

Toute entreprise, quel que soit son effectif, doit concourir au développement de la formation professionnelle en participant chaque année au financement d'actions de formation.

Les versements aux organismes collecteurs doivent être effectués avant le 1^{er} mars de l'année suivante celle au titre de laquelle la participation financière est due.

La loi du 5 mars 2014 réforme en profondeur le financement de la formation professionnelle, par la création d'une contribution unique (de 0,55 % ou de 1 %), répartie selon le tableau suivant.

Dispositif	< 11 salariés	11 à 49 salariés	50 à 299 salariés	300 salariés et +
CIF	-	0,15 %	0,20 %	0,20 %
Professionalisation	0,15 %	0,30 %	0,30 %	0,40 %
Plan	0,40 %	0,20 %	0,10 %	--
CPF	-	0,20 %	0,20 %	0,20 %
FPSPP	-	0,15 %	0,20 %	0,20 %
Total	0,55 %	1 %	1 %	1 %

Le financement de la formation sera assuré par l'employeur via :

- des financements directs (versements volontaires) pour le plan de formation vers l'OPCA interprofessionnel de son choix ;
- le versement de la contribution légale à l'OPCA de branche désigné ;
- le versement de la contribution légale du CPF à l'OPCA de branche désigné.

Article 32

Rôle de l'encadrement dans la formation professionnelle

Les parties signataires rappellent le rôle essentiel que doit jouer le personnel d'encadrement dans l'information, l'accompagnement, la formation des salariés et dans l'élaboration des projets professionnels des salariés.

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 33

Tutorat

Les parties au 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, pour favoriser la transmission des compétences au sein de l'entreprise.

Les entreprises devront prendre en compte et aménager l'organisation de la charge de travail du tuteur et éventuellement prévoir des actions de formation spécifiques dont ils doivent 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 suivre l'évolution du contenu des formations dispensées aux salariés, 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 savoir-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. L'employeur devra faciliter la disponibilité du tuteur dans ses missions et y porter une attention particulière.

Le nombre de salarié par tuteur ne pourra excéder trois.

Article 34

Entretien professionnel

Chaque salarié bénéficie tous les deux ans d'un entretien professionnel avec son employeur. Cet entretien, qui ne

doit pas être confondu avec l'entretien annuel, a pour objet de faire un point sur les perspectives d'évolution professionnelle. Ainsi, l'entretien professionnel ne doit pas porter sur l'évaluation du travail du salarié.

Dès son embauche, le salarié est informé de l'existence d'un entretien professionnel tous les deux ans à compter de la date d'embauche.

Pour les entreprises d'au moins 50 salariés, l'entretien professionnel se substitue à l'entretien de seconde partie de carrière pour les salariés 45 ans et plus.

Tous les 6 ans (c'est-à-dire lors du troisième entretien professionnel), un entretien-bilan est fait. Ce bilan permettra de faire un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié, en appréciant notamment si le salarié :

- a suivi au moins une action de formation ;
- a acquis des éléments de certification par la formation ou par une VAE ;
- a bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Lorsque, au cours de ces six ans, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus (tous les deux ans) et d'au moins deux des trois mesures ci-dessus (formation, certification ou VAE, progression...), son compte personnel de formation (CPF) est abondé par l'entreprise à hauteur de 100 heures pour un salarié à temps plein et de 130 heures pour un salarié à temps partiel.

Les documents préparatoires à l'entretien professionnel doivent être remis au salarié au moins une semaine avant l'entretien.

Chaque entretien biannuel et chaque entretien-bilan donnent lieu à la rédaction d'un document, formalisant les objectifs et engagements en termes de formation et d'évolution professionnelles, signé des deux parties dont une copie est remise au salarié.

L'entretien professionnel est proposé systématiquement au salarié qui reprend une activité à l'issue de son congé maternité, d'un congé paternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de soutien familial, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée, d'une période d'activité à temps partiel, d'un arrêt longue maladie ou à l'issue d'un mandat syndical ou d'un mandat électif.

L'entretien se déroule sur le temps de travail.

L'OPCA mettra à disposition une matrice de support pour la tenue de l'entretien professionnel. Elle sera proposée aux entreprises de la branche en termes de recommandation.

Article 35 **Validation des acquis de l'expérience**

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, 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 ;
- du CPF ;
- d'une période de professionnalisation ;
- ou à titre personnel par le salarié en dehors de son temps de travail.

La durée d'expérience minimale requise pour que la demande VAE soit recevable est de un an, peu importe que l'activité ait été exercée de façon continue ou non. L'organisme qui apprécie la demande du candidat peut prendre compte des activités de nature différente exercée sur une même période.

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.

L'employeur dispose d'un délai de 30 jours pour répondre. Il ne peut refuser mais il peut reporter le congé de 6 mois maximum (à compter de la date de début de la prestation) en invoquant des raisons motivant le report.

Cette autorisation d'absence est ouverte à tout salarié, sans condition d'ancienneté, une fois par an. Elle est limitée à 24 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.

Pour les salariés en contrat à durée déterminée, l'ouverture des droits se fait selon la durée réglementaire (art. R. 6322-20 du code du travail) :

- 24 mois d'activité professionnelle dans les 5 dernières années, dont 4 mois, consécutifs ou non, en CDD sur les 12 derniers mois

Enfin, toute personne dont la candidature a été déclarée recevable peut bénéficier d'un accompagnement dans la pré-

paration de son dossier et de son entretien avec le jury VAE. Il revient aux régions et antennes VAE d'organiser cet accompagnement.

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 36 **Bilan de compétences**

Le bilan de compétences 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 5 ans d'ancienneté dont 12 mois dans son entreprise peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences financé par le dispositif du CIF et/ou du CPF. Les actions de formation permettant de réaliser un bilan de compétences sont éligibles au CPF.

Si le salarié a déjà bénéficié d'une autorisation d'absence pour accomplir un bilan de compétences, il doit attendre 5 ans avant de pouvoir en bénéficier à nouveau s'il est toujours salarié de la même entreprise.

Après 15 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45^{ème} anniversaire, tout salarié peut bénéficier, à son initiative et sous réserve d'une ancienneté de 1 an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences 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 CPF ou par le plan de formation.

Les parties signataires encouragent les entreprises de la branche à développer l'information des salariés sur le bilan de compétences ainsi que sur les prestataires labellisés.

Le nombre de bilans de compétences réalisés sera communiqué, chaque année, aux instances représentatives du personnel à l'occasion de la consultation obligatoire sur le plan de formation.

Article 37 **Passeport orientation, formation et compétences**

Ce passeport est un document que le salarié lui-même à la responsabilité d'élaborer et qui fait état de l'ensemble de ses connaissances, compétences et aptitudes professionnelles.

Ce passeport orientation et formation reste la propriété du salarié qui conserve la responsabilité de son utilisation.

Le «système d'information du compte personnel de formation» géré par la Caisse des dépôts et consignations intègre la possibilité, pour chaque titulaire du compte, de disposer d'un passeport d'orientation, de formation et de compétences, dont la consultation est autorisée exclusivement par le titulaire,

Le passeport sera utile pour :

- réaliser son curriculum vitae,
- préparer son entretien professionnel,
- échanger des informations avec sa hiérarchie sur les formations suivies et compétences acquises,
- à réfléchir à un changement de poste,
- préparer un bilan de compétences ou une démarche de Validation des acquis de l'expérience (VAE).

Il recense :

- les diplômes, titres et certifications professionnelles obtenus en formation initiale,
- les actions de formation continue suivies, qu'elles relèvent ou non de son initiative ou de celle de l'employeur, y compris celles réalisées en inactivité professionnelle (par exemple les formations en tant que demandeurs d'emploi, etc.),
- les emplois occupés ainsi que les périodes de stages effectuées lors de ses études ou périodes de formation si elles sont significatives

Il peut être complété par :

- ses compétences en langues étrangères,
- ses expériences acquises avant d'entrer en entreprise ou en dehors de l'activité professionnelle (vie associative, cours du soir, bénévolat, activités culturelles, etc.),
- les copies, en annexes, de ses justificatifs (diplôme, attestation de formation, certificat de travail, etc.).

-
- tout ou partie des informations recueillies à l'occasion d'entretiens professionnels, d'un bilan d'étape professionnel ou de compétences,
 - les habilitations de personnes

Quelle est la valeur du passeport formation ?

- La valeur du passeport est déclarative, les informations contenues confèrent une meilleure lisibilité du parcours et de l'évolution du salarié. Ces informations doivent être confirmées par les différents justificatifs (certificat de travail, fiche de poste, copie de diplôme, attestation de stage, etc.),
- il n'emporte pas d'effet juridique direct mais donne une meilleure lisibilité de son parcours et de son évolution.

Article 38 **Mise en situation professionnelle**

Les périodes de mise en situation professionnelle permettent à un travailleur, salarié :

- de découvrir un métier de la Branche Miroiterie ;
- de confirmer un projet professionnel ;
- d'initier une démarche de recrutement ;
- de découvrir, plus largement, la Branche Miroiterie.

Ces périodes sont ouvertes à toute personne :

- faisant l'objet d'un accompagnement social ou professionnel personnalisé ;
- prescrite par Pôle Emploi, les missions locales, les Cap Emploi ou tout organisme lié par l'un de ses trois premiers organismes.

Le bénéficiaire de la mise en situation professionnelle :

- conserve le régime d'indemnisation et le statut antérieur à la mise en situation ;
- n'est pas rémunéré par l'entreprise qui l'accueille ;
- a accès aux moyens de transports et installations collectives dont bénéficient les salariés ;
- jouit des mêmes protections et droits que les salariés de la structure d'accueil, en matière de droits et libertés, harcèlement moral et sexuel.
- suit les durées quotidiennes et hebdomadaires de présence (notamment sur la durée de repos obligatoire).

Les entreprises de la Branche Miroiterie qui souhaitent participer à ce dispositif doivent conclure une convention avec le bénéficiaire et l'organisme prescripteur.

Chapitre IX **Modalités d'application**

Article 39 **Dépôt et publicité**

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt par la partie la plus diligente auprès des services chargé du travail, en deux exemplaires :

- Un original (en version papier), signé de toutes les parties.
 - Une copie (en version électronique), pas nécessairement signée de toutes les parties, mais conforme à l'original.
- De la même manière, un dépôt sera aussi effectué à la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, en double exemplaire

L'adresse d'expédition électronique est : dd-75.accord-entreprise@direccte.gouv.fr.

Un exemplaire sera également remis au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion.

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. 2261-24 et suivants du code du travail.

Article 40 **Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 41 **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 de 1 an à compter de la fin du préavis.

Article 42

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 43

Entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur à partir du jour suivant le dépôt légal, conformément aux dispositions légales.

Certificats de qualification professionnelle

Accord du 23 juillet 2014

[Étendu par arr. 20 nov. 2014, JO 27 nov., applicable à compter du jour de sa signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFPV.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNTV CGT ;

FCE CFDT ;

CFTC CMTE ;

CFE-CGC Chimie.

Préambule

Consciente du rôle essentiel de la formation professionnelle dans l'évolution de l'emploi et l'épanouissement des salariés, la branche de la Miroiterie, de la Transformation et du Négoce du verre (ci-après «branche Miroiterie») a développé divers outils et dispositifs pour favoriser l'accès des salariés à la formation professionnelle. Les partenaires sociaux confirment leur volonté :

- De reconnaître les compétences des salariés acquises pendant leurs parcours professionnels ;
- D'assurer l'employabilité des salariés ;
- De favoriser l'attractivité des formations et des métiers.

Considérant que les métiers de la Miroiterie nécessitent la maîtrise de compétences et de savoirs spécifiques aux entreprises de la branche Miroiterie et qu'aucune certification professionnelle correspondante n'existe, les parties signataires décident de mettre en place par le présent accord, des Certificats de Qualification Professionnelle (ci-après «CQP») adaptés à la branche, conformément à la loi du 24 novembre 2009 ainsi qu'à la loi du 5 mars 2014¹

¹ Loi 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et la formation professionnelle tout au long de la vie et Loi 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

Les deux premiers CQP mis en place seront :

- Le CQP «conducteur d'équipements industriels» ;
- Le CQP «animateur d'équipe de 1^{er} niveau».

Les partenaires sociaux conviennent que, lorsque les qualifications recouvrent des activités professionnelles proches ou identiques à d'autres branches et que les compétences nécessaires à la conduite de ces activités constituent un ensemble homogène, le rapprochement d'un certificat de qualification professionnelle interbranches (CQPI) est envisagé.

Par le présent accord, les parties signataires entendent fixer le processus de création et les conditions de mise en œuvre des CQP.

Les CQP donnent lieu au profit des salariés, à une reconnaissance dans la grille de classification de la Convention Collective Nationale de la Miroiterie, transformation et négoce du verre (ci-après «CCN Miroiterie»), conformément aux fiches synthétiques annexées au présent accord.

Ainsi, il a été convenu ce qui suit :

Chapitre I : Champ d'application de l'accord

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ professionnel d'application de l'article 1 «champ d'application», paragraphe 2, de la CCN Miroiterie, à savoir :

- Les entreprises de fabrication et de transformation de la miroiterie ;
- Les entreprises de pose et d'installation ;
- Les entreprises de négoce.

Chapitre II : Création et mise en œuvre du CQP

Article 1 Définition et objet

Le CQP est une reconnaissance de qualification professionnelle, créée et délivrée au sein de la branche Miroiterie, par la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi (ci-après «CPNE»). Le CQP atteste, au plan national, des qualifications professionnelles relatives à un métier ou un emploi propre à la branche Miroiterie.

Le CQP peut s'obtenir de deux façons :

- À l'issue du parcours de formation défini dans les référentiels de formation (correspondants aux référentiels de certification de la CPNE) ;
- À l'issue d'une démarche individuelle de validation des acquis de l'expérience (ci-après «VAE»).

Présentation des deux premiers CQP :

- Le CQP Conducteur d'équipement industriel correspond aux métiers du pilotage d'équipements automatisés, à commande numérique et/ou de conduite de ligne.
- Le CQP Animateur d'équipe de 1^{er} niveau correspond aux métiers de l'animation d'équipe et de management de proximité au sein de l'atelier.

Article 2 Public visé par l'accès au CQP

2.1 Égalité professionnelle

Par le présent accord, les partenaires sociaux réaffirment leur volonté de contribuer à l'égalité Femmes-Hommes tout au long de leur parcours professionnels dans la Branche Miroiterie. Quelle que soit la catégorie professionnelle des salariés, les procédures d'obtention du CQP reposeront exclusivement sur des critères individuels et objectifs de compétence, d'expérience, de comportement et de performance dans le poste.

Le respect de l'égalité Femmes-Hommes dans la mise en œuvre du présent accord permettra de participer à la féminisation des métiers.

2.2 Publics

L'accès aux CQP de la branche professionnelle Miroiterie pourra être effectué via :

- Parcours de formation (article 5 du présent chapitre)

Cette modalité concerne les salariés en activité dans une entreprise de la branche Miroiterie, disposant d'une expérience professionnelle dans la branche d'au moins 2 ans dans le métier visé par le CQP. La demande de formation à l'initiative du salarié ne pourra être effectuée qu'après 1 an d'ancienneté dans la société ;

- VAE (article 6 du présent chapitre)

Cette modalité concerne les salariés en activité dans une entreprise de la branche et disposant d'une expérience professionnelle, dans le métier visé par le CQP, d'au moins 3 ans dans les 5 dernières années d'activité dans la branche ;

- Contrat de professionnalisation dans la branche ;
- Mesures pour l'emploi offertes par Pôle Emploi (notamment la Préparation Opérationnelle à l'Emploi)

Cette modalité concerne les demandeurs d'emploi régulièrement inscrits à Pôle Emploi.

Article 3 Création du CQP

La décision de créer un CQP émane de la CPNE.

La CPNE peut être saisie d'une demande de création de CQP par :

— Tout membre siégeant à la CPNE ;

— L'une des organisations syndicales signataires du présent accord ayant identifié un besoin récurrent de qualification ; ce besoin de qualification étant non couvert par les formations diplômantes au sein de l'éducation nationale et/ou les formations certifiantes au sein de la branche professionnelle.

Toute demande de création d'un CQP adressée à la CPNE doit être motivée.

La CPNE statue sur l'opportunité de créer un CQP au vu des formations certifiantes déjà existantes et des travaux de l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche Miroiterie. La création d'un CQP doit être complémentaire, compte tenu des diplômes, des titres à finalité professionnelle et des certifications professionnelles déjà existants.

Article 4

Présentation du CQP

Le CQP s'appuie sur deux référentiels :

— Un référentiel d'activité permettant d'analyser les situations de travail et d'en déduire les connaissances et les compétences nécessaires ;

— Un référentiel de certification, qui définit les modalités et les critères d'évaluation des acquis professionnels.

Ces deux référentiels sont complétés d'un ou de plusieurs référentiels de formation prenant en considération :

— La diversité des modes d'acquisition d'une certification professionnelle ;

— Et la diversité des modalités pédagogiques pour favoriser l'individualisation des parcours professionnels.

Les référentiels d'activités et de certification du CQP de la branche Miroiterie sont organisés sur la base de domaines de compétences. Chaque domaine de compétence contient des unités de compétences pour lesquelles sont définies les modalités et les critères d'évaluation.

L'évaluation des compétences du candidat s'effectue par unité de compétence. Ces dernières peuvent être obtenues indépendamment les unes des autres.

Le CQP fait l'objet d'une demande d'inscription au Répertoire National des Certifications Professionnelles (ci-après «RNCP») selon les modalités déterminées par la CPNE.

Les référentiels du CQP créée sont tenus à jour par la CPNE.

Chacune des étapes du parcours de formation et du parcours VAE est formalisée par un outil support mis à disposition des acteurs du CQP : candidat, tuteur, expert habilité, jury paritaire.

L'utilisation de ces outils est obligatoire pour que le dossier du candidat soit examiné par le jury paritaire.

Article 5

Démarche d'acquisition du CQP par la voie du parcours de formation

5.1

Demande de candidature

— La demande peut être formulée par le salarié ou l'employeur ;

— La démarche de CQP nécessite l'accord du salarié et de l'employeur ;

— Toute demande d'obtention d'un CQP est formulée au moyen d'un dossier prévu à cet effet et déposé par l'employeur auprès du secrétariat de la branche Miroiterie.

5.2

Positionnement du candidat

Cette étape permet de repérer les compétences du salarié qui fait la demande de CQP, et comprend :

— Un rappel de l'objectif de la démarche et du contexte de l'entretien de positionnement ;

— Un entretien de positionnement (expert habilité, tuteur², candidat) ;

² Le tuteur du candidat est un professionnel qui a la connaissance des métiers du verre et les compétences techniques en relation avec le métier visé. Le tuteur peut être le responsable hiérarchique. Dans le cas où le tuteur n'est pas le responsable hiérarchique, alors le responsable hiérarchique ne prend part, ni au positionnement, ni à l'évaluation.

— Une formalisation via le guide de repérage des compétences.

5.3

Formation du candidat

Le parcours de formation et la formation sont réalisés par le ou les organismes de formation qui auront été habilités par la branche Miroiterie. Cette formation permet aux candidats qui ne maîtrisent pas l'ensemble des compétences requises pour valider le CQP, d'acquérir la totalité des compétences.

5.3.1 Habilitation des organismes de formation

A-Constitution du réseau d'organismes de formation habilités

- Les organismes de formation seront sélectionnés par la CPNE;
- L'habilitation sera d'une durée de 3 ans, sous réserve du respect des critères ayant prévalu pour la sélection;
- Toute modification, intervenant au cours des 3 années d'habilitation, devra être portée à la connaissance de la CPNE, par l'organisme de formation habilité ;
- Les prestataires seront habilités par la CPNE pour l'ensemble du réseau national, avec un pilotage national, soit par le siège du réseau d'organismes de formation, soit par l'un des organismes de formation en région.

B-Principes de l'habilitation des organismes de formation

- Dès que le dossier de l'organisme de formation est retenu par la CPNE, une convention d'habilitation bipartite est signée entre la CPNE Miroiterie et l'organisme de formation. Cette convention a vocation à définir les engagements de chacun ;
- La signature de cette convention ouvre droit, pour l'organisme de formation, aux moyens et outils d'accompagnement prévus par la branche;
- Les supports propres au CQP sont mis à disposition de l'organisme de formation habilité ;
- La branche Miroiterie s'engage à mettre à disposition de l'organisme de formation tout document et toute information garantissant le bon déroulement des parcours conduisant au CQP.

C-Étapes de l'habilitation des organismes de formation

- Dépôt d'un dossier de candidature auprès de la CPNE;
- Analyse du dossier de candidature par la CPNE ;
- Décision de la CPNE de la branche de l'habilitation ou non des organismes de formation ;
- Signature de la convention d'habilitation ;
- Organisation et mise en œuvre, par l'organisme de formation, de la formation des candidats au CQP ;
- Suivi et contrôle par la CPNE de la branche Miroiterie.

D-Mission des organismes de formation habilités

- Réaliser l'ingénierie des parcours de formation ;
- Réaliser et animer les formations permettant aux candidats d'obtenir leur CQP ;
- Former et accompagner dans leur mission les expert habilités par la branche Miroiterie ;
- Participer à la coordination de l'action CQP menée par une entreprise ;
- Faire un bilan détaillé des entrées et sorties des candidats au CQP (voir ci-après «bilan»).

E-Critères de sélection des organismes de formation habilités par la CPNE

La CPNE prend en compte :

- Les pré-requis et critères éliminatoires (respect du cahier des charges, prise en compte des enjeux de la branche Miroiterie notamment) ;
- Les critères de sélection (pédagogie, prix et caractéristiques du prestataire de formation) ;
- Le nombre de sessions par région et par an.

F-Renouvellement de l'habilitation des organismes de formation

À l'issue de la période d'habilitation de 3 ans, la CPNE procédera à une révision de l'habilitation, pour 3 nouvelles années.

À l'issue de la période de validité de l'attribution de l'habilitation, le prestataire renouvellera sa volonté de rester habilité ou de partir, en renouvelant ou non sa candidature selon la procédure initiale.

Pour se faire, 6 mois avant l'échéance de l'habilitation, l'organisme de formation devra adresser à la CPNE une demande de renouvellement de son habilitation. À défaut de demande, l'habilitation arrivera à son terme.

5.3.2

Formation du candidat en entreprise par l'organisme de formation habilité ou par un formateur interne à l'entreprise

Si dans la phase de positionnement, toutes les compétences ne sont pas maîtrisées, alors le candidat reçoit une formation et/ou une mise en pratique en entreprise.

Cette formation peut être mise en œuvre par l'organisme de formation habilité ou par un formateur interne à l'entreprise.

5.4

Évaluation du candidat

L'évaluation doit permettre de vérifier que le candidat, quel que soit son parcours, maîtrise les domaines de compétences requis. Chaque domaine de compétence fait l'objet d'une évaluation selon le modèle suivant :

- La compétence est maîtrisée.
- La compétence n'est pas maîtrisée.

5.4.1

Évaluation du candidat en deux étapes successives

Première étape : une évaluation pratique en entreprise

Le candidat est évalué selon les critères cumulatifs suivants :

- En situation réelle de travail, en entreprise ;
- En présence du tuteur du candidat ;
- Par un expert habilité impérativement externe à l'entreprise ;
- Selon le livret d'évaluation prévu par la CPNE.

Deuxième étape : un entretien de bilan en entreprise

Cette entretien de bilan est réalisé directement à l'issue de l'évaluation, entre :

- Le candidat ;
- Le tuteur ;
- L'expert habilité.

Le temps consacré à l'évaluation s'effectuera sur le temps de travail. En cas de désaccord, et en dernier recours, l'avis de l'expert habilité est prépondérant.

5.4.2

Résultats de l'évaluation

À l'issue de l'entretien de bilan, l'expert habilité évalue chaque compétence à l'aide de critères d'évaluation qui sont les mêmes pour l'ensemble des candidats au CQP et permettent ainsi de garantir la valeur du CQP délivré.

Dans le cas où certaines compétences ne sont pas maîtrisées, le candidat peut suivre une formation spécifique sur les unités de compétences manquantes ou compléter son expérience professionnelle en entreprise.

5.4.3

Transmission des résultats de l'évaluation au jury paritaire

Les résultats de l'évaluation font l'objet d'une restitution formelle :

- Ils sont signés et transmis au jury paritaire national
- Une copie est donnée impérativement au candidat et à l'entreprise.

5.5

Validation finale par un jury paritaire national

Le jury paritaire se prononce sur la délivrance du CQP à partir des résultats de l'évaluation.

Les unités de compétences qui ont été évaluées par l'expert habilité sont validées par un jury paritaire. Il revient donc à ce jury de délivrer ou non le CQP.

Pour que le CQP soit délivré, il est nécessaire que la totalité des compétences soient acquises.

5.5.1

Composition du jury

Le jury paritaire est une émanation de la CPNE de la branche professionnelle, il examine l'ensemble des dossiers de candidature, c'est lui qui décide de valider ou non chacun de ceux-ci. Le jury n'a pas vocation à recevoir les candidats.

Le jury est donc composé de la manière suivante :

- Chaque organisation syndicale représentative des salariés au niveau national dans la branche professionnelle, dispose d'un siège et d'une voix dans le jury ;
- Les organisations professionnelles représentatives des employeurs dans la branche, disposent d'un nombre de sièges et de voix égal à celui de l'ensemble des représentants des organisations syndicales de salariés.

Les organisations syndicales et les organisations d'employeurs peuvent donner pouvoir à une personne présente afin de les représenter devant le jury.

La présidence et la vice-présidence du jury sont assurées alternativement par la délégation patronale et la délégation des salariés, pour une année. Le Président et le Vice-président sont désignés lors de la première réunion du jury. Le Vice-président appartient nécessairement à la délégation à laquelle n'appartient pas le Président.

5.5.2 Rôle du jury

Le jury paritaire est chargé :

- D'examiner les résultats de l'évaluation qui lui sont transmis par l'expert habilité ;
- De délivrer ou non le CQP ;
- De régler les litiges pouvant survenir dans le cadre de la validation.

Pour que le CQP soit obtenu, la totalité des unités des compétences doit être validée.

Si certaines compétences sont communes à plusieurs CQP et si le candidat souhaite acquérir un autre CQP, il doit obtenir les unités de compétences manquantes.

Après obtention du CQP, le candidat reçoit le certificat d'obtention du CQP.

En cas de non attribution du CQP au candidat, le jury établira quelles sont les unités de compétences qui seront ou non acquises par celui-ci.

Le jury se réunit lors d'une réunion de la CPNE.

5.5.3 Délibération du jury

La décision de délivrance du CQP est prise à la majorité simple (50 % des votes plus 1 voix) des membres présents ou représentés du jury paritaire.

Dans le cas où le jury ne valide pas la totalité des compétences, le candidat garde le bénéfice des compétences maîtrisées pendant une période de 2 ans. Cette période de deux ans commence à courir à la date de décision du jury. Ce délai permet au candidat d'acquérir les compétences manquantes. Le candidat peut être réévalué sur les seules unités manquantes.

À l'issue de la délibération, le Président du jury signe le procès-verbal.

5.5.4 Recours contre la décision du jury

Tout candidat peut former un recours auprès du jury paritaire.

Pour être valable, ce recours doit être formulé dans le délai de 2 mois suivant la décision du jury :

- Par lettre recommandée avec accusé de réception et dûment motivée;
- Ou alors, par remise en mains propres contre décharge, à l'attention du jury paritaire, et déposée au secrétariat de la CPNE de la branche.

Le jury examine le recours suivant les modalités prévues dans le guide jury disponible auprès de la CPNE, et dans un délai maximal de 3 mois à compter de la réception du recours.

La décision du jury paritaire, issue du réexamen, est définitive.

Article 6 Démarche d'acquisition du CQP par la voie de la VAE

Cette démarche consiste à reconnaître les compétences acquises par l'expérience professionnelle d'un candidat et correspondant à une ou plusieurs unités de compétences constitutives d'un CQP.

Le candidat peut se voir reconnaître un CQP sans avoir à suivre le parcours de formation préparant au CQP.

L'obtention du CQP par la VAE peut être demandée par toute personne disposant d'une expérience professionnelle d'au moins 3 ans dans les 5 dernières années d'activité dans la branche Miroiterie et en rapport avec l'objet du CQP.

Le parcours du candidat au CQP par la voie de la VAE est le suivant :

6.1 Dossier de recevabilité

Le candidat remplit le dossier de recevabilité. Ce dossier permet de vérifier que le candidat répond bien aux conditions pour prétendre à l'obtention du CQP (en termes de durée et nature d'expérience, notamment).

6.2 Examen du dossier par la CPNE

La CPNE de la branche Miroiterie examine le dossier de recevabilité.

La CPNE répond par écrit au candidat VAE. Dès lors, la CPNE :

- Refuse le dossier : le parcours s'arrête.
- Valide le dossier : poursuite des étapes.

6.3

Renseignement du livret VAE

Le candidat renseigne le livret VAE.

6.4

Évaluation du candidat

L'évaluation se déroule sous la forme d'un entretien avec le candidat, réalisé par un expert habilité.

L'expert habilité se base sur le livret VAE, renseigné au préalable par le candidat.

Comme pour la voie du parcours de formation, les résultats de l'évaluation VAE font l'objet d'une restitution formelle :

- Ils sont signés et transmis au jury paritaire national ;
- Une copie est donnée au candidat.

L'expert habilité transmet le dossier au jury paritaire.

6.5

Validation finale par un jury paritaire national et recours contre la décision du jury

Le jury paritaire valide ou non les compétences du candidat en VAE dans les mêmes conditions que celles prévues à l'article 5.5.3.

Concernant l'acquisition du CQP par la VAE et en cas de validation partielle des unités de compétences par le candidat, celui-ci pourra garder le bénéfice des compétences évaluées et maîtrisées pendant 5 ans. Il pourra être réévalué sur les seules unités manquantes afin d'obtenir son CQP.

Le candidat peut effectuer un recours contre la décision du jury paritaire dans les mêmes conditions que celles prévues à l'article 5.5.4.

Article 7

Démarche de sélection des experts habilités

L'expert habilité est présent en phase de positionnement et en phase d'évaluation du candidat. La procédure de sélection de ces experts habilités est décrite ci-dessous.

7.1

Qualité des experts habilités

Les experts habilités doivent avoir une connaissance approfondie de la branche Miroiterie, des métiers visés par le CQP et des modalités d'exécution. C'est pourquoi, les experts habilités doivent être des professionnels en activité dans la branche Miroiterie depuis au moins 2 ans.

En l'absence de formateurs et d'experts habilités en activité, il est possible de recourir à des professionnels ayant cessé leurs fonctions dans une entreprise de la branche Miroiterie depuis moins de 2 ans.

7.2

Choix et habilitation des experts habilités

Toute personne souhaitant devenir expert de la branche Miroiterie dans le cadre du CQP doit être habilitée suivant la procédure suivante :

- 1) Constitution d'un dossier à envoyer à la CPNE comprenant tout document permettant de vérifier que l'expert a la connaissance du métier visé par le CQP. L'expert devra notamment fournir un CV.
- 2) La CPNE valide ou non la candidature.
- 3) Réalisation d'une formation définie et dispensée par la branche. Cette formation comprendra :
 - Une formation théorique sur le dispositif CQP de la branche Miroiterie (principe, méthodes d'évaluation des compétences, outils, etc.) ;
 - Une formation pratique sur la conduite à tenir envers le candidat lors du positionnement et de l'évaluation.
- 4) À l'issue de cette formation, la CPNE délivre l'habilitation de l'expert.

Pour conserver le bénéfice de l'habilitation, l'expert habilité doit constituer un dossier de reconduction de cette habilitation tous les 3 ans. Si l'expert habilité n'a pas fait de positionnement et/ou d'évaluation dans les 2 ans, alors son habilitation devra être précédée d'une remise à niveau.

Le dossier de reconduction est transmis au secrétariat de la branche de la CPNE.

La formation est dispensée par l'organisme de formation habilité par la branche.

En cas de dysfonctionnements avérés, l'habilitation de l'expert habilité peut lui être retirée à tout moment, par décision de la CPNE. Dans ce cas, l'expert habilité est informé de cette décision, par lettre recommandée avec accusé de réception.

Article 8 Financement du CQP

Le jury paritaire étant une formation de la CPNE, les frais engagés pour les frais de vie (transport, hébergement, restauration) sont pris en charge selon les modalités définies par la CPNE.

Article 9 Durée et renouvellement / suppression du CQP

Chaque CQP est créé pour une durée indéterminée.

La CPNE peut décider de :

- Réviser le CQP ;
- Supprimer le CQP, après une étude d'opportunité, auquel cas les parcours de formation en cours restent éligibles à la délivrance du CQP.

Article 10 Bilan annuel

Chaque année, un bilan de la mise en œuvre des CQP est présenté lors des réunions de la CPNE. Ce bilan comporte un ensemble d'indicateurs.

Le bilan est réalisé conjointement avec la CPNE.

Article 11 Révision

En cas d'évolution substantielle de la législation, les parties conviennent de se réunir afin d'analyser les éventuelles modifications à effectuer du présent accord.

Dès lors, l'avenant portant révision se substituera de plein droit aux dispositions de l'accord qu'il modifie, soit à la date qui aura été expressément convenue, soit à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

Article 12 Dénonciation

L'accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Chapitre III : Formalités de dépôt et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension prévues par le code du travail.

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le jour de la signature du présent accord.

Rémunération des apprentis et des contrats de professionnalisation

Accord du 12 décembre 2023

[Étendu par arr. 28 juin 2024, JO 8 juill., applicable à compter du lendemain du jour de la parution au Journal Officiel de son arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFPV.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CGT ;

CFE-CGC.

Il est convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le prolongement de l'accord conventionnel de la miroiterie du 6 juin 2017 révisant l'accord du 15 décembre 2015 relatif à la formation professionnelle et de la loi «avenir professionnel» du 5 septembre 2018, les parties signataires ont souhaité conclure un accord visant à développer l'alternance dans la branche Miroiterie.

En effet, les parties s'accordent sur le fait que l'alternance :

- représente un véritable enjeu citoyen car ce dispositif facilite l'accès des jeunes à leur premier emploi et contribue à la réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi ;
- est une filière d'excellence constituant un levier majeur au service des politiques de recrutement des entreprises de la branche ;
- répond à des enjeux à la fois économiques et stratégiques dans la mesure où elle peut permettre un transfert des compétences dans des conditions favorables, tant pour l'entreprise que pour le salarié alternant.

Au 31 décembre 2021, la branche Miroiterie comptabilisait 32,4 % de salariés de plus de 50 ans. La branche Miroiterie doit relever le défi de transmettre les compétences acquises à la nouvelle génération.

Les partenaires sociaux sont convaincus que l'alternance est la solution pour préparer le renouvellement des générations dans les entreprises en attirant et fidélisant les jeunes et en répondant aux besoins en recrutement des sociétés de la branche tout en favorisant la transmission du savoir-faire. Il s'agit d'une chance pour les entreprises et les alternants.

Les parties signataires affirment leur volonté de développer les initiatives et les actions en matière d'insertion professionnelle des jeunes par la voie des contrats en alternance. Compte tenu de ces enjeux que représente l'alternance, les entreprises de la branche Miroiterie sont vivement encouragées à mettre en place des dispositions attractives et un accompagnement de qualité pour à la fois faciliter le recrutement des jeunes motivés et contribuer à leur réussite. C'est dans ce cadre que les partenaires sociaux s'engagent pour favoriser l'alternance dans les conditions fixées par le présent accord.

À titre informatif, on recense pour la branche miroiterie au 31 décembre 2021 : 285 contrats en alternance répartis comme suit : 168 contrats d'apprentissage et 117 contrats de professionnalisation (source : données OPCO EP. Volume contrats débutés entre le 1^{er} janvier 2021 et le 31 décembre 2021).

Au 31 décembre 2022, 310 contrats en alternance ont été recensés répartis comme suit : 195 contrats d'apprentissage et 115 contrats de professionnalisation (source : données OPCO EP. Volume contrats débutés entre le 1^{er} janvier 2022 et le 31 décembre 2022).

Dans le respect des valeurs républicaines et en refusant toute discrimination et toute intolérance, les signataires souhaitent apporter aux entreprises des moyens supplémentaires contribuant au renforcement de leurs compétences grâce à l'insertion professionnelle durable des jeunes dans l'emploi.

Titre 1

Développement de l'alternance

Chapitre 1

Types de contrat d'alternance

Les parties signataires rappellent que les contrats d'alternance doivent avoir une vertu pédagogique dans le cadre d'une formation dispensée. En tout état de cause, l'entreprise ne peut y recourir pour exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent de l'entreprise, pour faire face à un accroissement temporaire d'activité, pour occuper un emploi saisonnier ou pour remplacer un salarié en cas d'absence ou de suppression de son contrat de travail, *sauf cas particuliers (termes exclus de l'extension par arr. 28 juin 2024, JO 8 juill.)*.

Une fois munis de leur contrat, les jeunes sont des salariés à part entière. À ce titre, les lois, règlements, la convention collective, les éventuels accords d'entreprise leur sont applicables dans les mêmes conditions qu'aux autres salariés dans la mesure où elles ne sont pas contraires à leur situation de jeune travailleur en formation.

Article 1

Le contrat d'apprentissage

Article 1.1

Objet du contrat d'apprentissage

L'apprentissage a pour but de donner à des jeunes ayant satisfait à l'obligation scolaire une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle aboutissant à l'obtention d'un diplôme ou

d'un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont dispensés dans un centre de formation d'apprentis (CFA) interne ou externe à l'entreprise, une section d'apprentissage ou une unité de formation par apprentissage.

Article 1.2

Conditions d'accès au contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est destiné aux jeunes âgés de 16 ans et au plus 29 ans au début de l'apprentissage. Toutefois, les jeunes âgés d'au moins 15 ans peuvent conclure un contrat d'apprentissage s'ils ont effectué le premier cycle de l'enseignement secondaire. Par ailleurs, il peut être dérogé à la limite d'âge de 29 ans dans les cas suivants :

- conclusion d'un nouveau contrat qui conduit à un niveau de diplôme supérieur à celui précédemment obtenu;
- rupture d'un précédent contrat d'apprentissage pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti (cessation d'activité, fautes ou manquements répétés de l'employeur, mise en œuvre de la procédure d'urgence en cas de risque sérieux d'atteinte à la santé ou à l'intégrité physique ou morale de l'apprenti) ou suite à une inaptitude physique et temporaire de l'apprenti ;
- contrat souscrit par un travailleur handicapé reconnu par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées ;
- contrat souscrit par une personne qui a un projet de création ou de reprise d'une entreprise dont la réalisation est subordonnée à l'obtention du diplôme ou du titre sanctionnant la formation poursuivie.

Article 1.3

Forme et durée du contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage peut être conclu pour une durée limitée ou dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée.

S'il est conclu dans le cadre d'un CDI, le contrat débute par la période d'apprentissage d'une durée équivalente au cycle de la formation suivie (sauf dérogations).

S'il est conclu dans le cadre d'une durée limitée, le contrat s'effectue sur la durée du cycle de formation conduisant à l'obtention du diplôme ou du titre visé.

La durée du contrat d'apprentissage s'il est à durée déterminée ou la période d'apprentissage dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée peut varier entre 6 mois à 3 ans en fonction de la qualification visée.

Article 1.4

Rémunération des apprentis

L'apprenti perçoit un salaire dont le montant varie en fonction de son âge et de sa progression dans le ou les cycles de formation faisant l'objet de l'apprentissage.

Les parties signataires décident de fixer les rémunérations minimales des apprentis comme suit :

Année d'exécution du contrat	Apprenti de moins de 18 ans (1)	Apprenti de 18 ans à 20 ans (1)	Apprenti de 21 ans à 25 ans (2)	Apprenti de 26 ans et plus (2)
1 ^{ère} année	27 %	43 %	53 %	100 %
2 ^{ème} année	39 %	51 %	61 %	100 %
3 ^{ème} année	55 %	67 %	78 %	100 %
(1) : % du SMIC (2) : % du SMIC ou minimum conventionnel si plus favorable				

En cas de changement de tranche d'âge au cours de l'exécution du contrat, le pourcentage applicable est réévalué au premier jour du mois suivant la date anniversaire du bénéficiaire du contrat d'apprentissage.

En cas de succession de contrats, la rémunération est au moins égale au minimum réglementaire de la dernière année du précédent contrat, sauf changement de tranche d'âge plus favorable à l'apprenti.

Cet article s'applique aux nouveaux contrats conclus après la publication de l'arrêté d'extension de cet accord au journal officiel (cf. article 8).

Article 2 **Contrat de professionnalisation**

Article 2.1 **Objet du contrat de professionnalisation**

Le contrat de professionnalisation a pour objet de permettre à son bénéficiaire d'acquérir une qualification et de favoriser son insertion ou sa réinsertion professionnelle. Ce contrat de formation en alternance associe une expérience professionnelle et des enseignements généraux, professionnels, technologiques dispensés par des organismes publics ou privés de formation agréés.

Le contrat de professionnalisation a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle en permettant d'acquérir une des qualifications :

- soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;
- soit reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;
- soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle (CQP/CQPI).

Les parties signataires reconnaissent l'intérêt du développement des contrats de professionnalisation pour les jeunes en particulier. Il constitue à ce titre un moyen d'accéder à une qualification professionnelle. Le contrat de professionnalisation est régi par les dispositions des articles L. 6325-1 à L. 6325-10 et suivants du code du travail. Il est précisé par les dispositions qui suivent.

Article 2.2 **Conditions d'accès au contrat de professionnalisation**

Le contrat de professionnalisation est destiné à des publics dits «classique» :

- aux jeunes de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, avec une priorité donnée à ceux de plus de 45 ans ;

Le contrat est également destiné aux publics dits «nouvelle chance» :

- aux bénéficiaires d'un minimum social (revenu de solidarité active, allocation de solidarité spécifique, allocation adulte handicapé) ;
- aux personnes ayant été employées en contrat unique d'insertion. Les employeurs concernés sont ceux assujettis au financement de la formation professionnelle continue.

Article 2.3 **Forme et durée du contrat**

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail à durée déterminée ou à durée indéterminée. Il est établi par écrit et est déposé auprès de l'autorité administrative. Lorsqu'il est à durée déterminée, l'employeur s'engage à favoriser le recrutement des personnes les plus fragilisées au regard du marché du travail et/ou s'engage à assurer un complément de formation professionnelle au salarié. Conformément au code du travail, la durée du contrat de professionnalisation à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée est comprise entre 6 et 12 mois.

Toutefois, cette durée peut être portée jusqu'à 24 mois lorsque :

- le contrat a pour objet l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle (CQP/CQPI) dont la durée de formation validée par la CPNEFP justifie une durée de contrat supérieure à 12 mois ;
- le contrat a pour objet l'obtention d'un diplôme, ou d'un titre professionnel, ou d'un parcours de formation reconnu par la CPNEFP et dont la durée de formation justifie une durée de contrat supérieure à 12 mois ;
- le contrat est conclu avec une personne sortie du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue. Le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé une fois si le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification envisagée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de maternité, de maladie, d'accident du travail ou de défaillance de l'organisme de formation.

Dans le cadre du contrat de professionnalisation à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation engagée dans le cadre du contrat de professionnalisation à durée indéterminée, les actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont d'une durée minimale comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat, sans être inférieure à 150 heures.

En application de l'article L. 6325-14 du code du travail, cette durée pourra être supérieure à 25 % lorsque le contrat de professionnalisation :

- soit a pour objet l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle (CQP/CQPI), d'un diplôme ou d'un titre professionnel, ou d'une qualification reconnue par la CPNEFP ;

— soit est conclu avec une personne n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire ou un premier cycle de l'enseignement supérieur.

Article 2.4 **Rémunération des titulaires d'un contrat de professionnalisation**

Les salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération qui varie suivant l'âge de l'apprenti et de son niveau de formation initiale.

Afin d'attirer les jeunes vers les métiers de la branche miroiterie, les parties signataires décident de revaloriser les rémunérations minimales des alternants en contrat de professionnalisation comme suit :

Âge	Inférieur au baccalauréat	Égal ou supérieur au baccalauréat
Moins de 21 ans	60 % du SMIC	70 % du SMIC
21 ans à 25 ans révolus	75 % du SMIC	85 % du SMIC
26 ans et plus	100 % du SMIC ou 85 % du minima conventionnel	

Le temps consacré à la formation alternée est compris dans l'horaire de travail en vigueur dans l'entreprise. Par ailleurs, conformément à l'article L. 6325-2-1 du code du travail, il est interdit aux organismes publics ou privés de formation de soumettre l'inscription d'un salarié en contrat de professionnalisation au versement par ce dernier d'une contribution financière de quelque nature que ce soit.

Cet article s'applique aux nouveaux contrats conclus après la publication de l'arrêté d'extension de cet accord au journal officiel (cf. article 8).

Chapitre 2 **Tuteur et maître d'apprentissage**

Article 3 **Fonction tutorale**

Des missions d'intégration ou des missions pédagogiques, dites de «fonction tutorale», peuvent être confiées à des salariés qualifiés en tant que :

- «tuteur», pour l'encadrement des contrats de professionnalisation et les périodes de professionnalisation ;
- «maître d'apprentissage», pour l'encadrement des contrats d'apprentissage.

Les parties signataires relèvent que les missions d'intégration ou les missions pédagogiques constituent une opportunité pour diversifier et enrichir les parcours professionnels, élever le niveau de qualification des salariés, favoriser le transfert des savoir-faire tout particulièrement non écrits et non formalisés, pérenniser la culture métier, transmettre l'histoire et la culture de l'entreprise et stimuler l'attractivité de la branche miroiterie.

Article 3.1 **Recours à la fonction tutorale et choix du tuteur**

L'employeur, en lien avec la commission de formation ou les IRP si elles existent, désigne le tuteur parmi les salariés qualifiés et volontaires de l'entreprise.

Le tuteur doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé ou être titulaire d'un diplôme ou titre du même domaine professionnel et d'un niveau au moins équivalent à celui visé par l'alternant.

Le tuteur salarié ne peut encadrer plus de trois personnes dans le cadre du contrat de professionnalisation et pas plus de deux personnes dans le cadre du contrat d'apprentissage. Par ailleurs, les entreprises dont la taille le permet pourront favoriser la mise en place d'une équipe tutorale, afin notamment d'optimiser l'organisation du travail.

Le tutorat par des salariés de 45 ans et plus sera tout particulièrement favorisé.

Article 3.2 **Organisation de la fonction tutorale**

Les parties signataires demandent aux entreprises que les objectifs du tutorat ainsi que les conséquences de la mission de tuteur sur l'organisation du travail soient précisés. Cette situation suppose notamment que l'entreprise informe le futur tuteur ou maître d'apprentissage sur les enjeux de sa mission, qu'elle lui précise les compétences

qu'il doit transmettre et qu'elle évalue avec lui les conséquences de l'exercice de la fonction tutorale sur son activité, sur l'organisation du travail et sur ses relations professionnelles.

Elles demandent aux entreprises que le salarié en charge d'une fonction tutorale puisse, pour permettre un réel exercice de ses missions, disposer du temps nécessaire au suivi des apprenants. Elles demandent également que les entreprises apportent une vigilance particulière sur l'organisation du travail pour l'exercice de la fonction tutorale, notamment lorsque le tuteur encadre plusieurs personnes à l'occasion de la commission formation si elle existe. Elles rappellent que les heures de fonction tutorale s'effectuent dans le cadre du temps de travail.

Article 3.3

Mesures d'accompagnement de la fonction tutorale

Les parties signataires rappellent que les salariés en charge d'une fonction tutorale sont porteurs à la fois du projet de l'entreprise et du projet de l'apprenant et que cette situation impose des compétences techniques maîtrisées et de réelles compétences pédagogiques.

En conséquence, elles demandent aux entreprises que les salariés qui sont amenés à exercer des missions d'encadrement pédagogique bénéficient des mesures d'accompagnement nécessaires et qu'ils puissent si nécessaire recevoir une formation spécifique visant à :

- consolider et à maîtriser l'expérience de ce qui doit être transmis ;
- apprendre à passer du savoir-faire au savoir-transmettre ;
- appréhender l'environnement de travail, anticiper et maîtriser les impacts de la fonction tutorale.

Article 3.4

Reconnaissance et valorisation de la fonction tutorale

La reconnaissance est une source essentielle de motivation. Aussi les parties signataires demandent-elles aux entreprises de mettre en œuvre des modalités particulières de valorisation de la fonction tutorale, tout particulièrement lorsque celle-ci s'inscrit nouvellement dans le cadre de l'exécution du contrat de travail du salarié.

Concrètement, elles demandent aux entreprises :

- De mettre en valeur les pratiques réussies de la fonction tutorale. Il pourra s'agir, par exemple, de dispositif de communication interne, d'organisation de journées du tutorat, de remise de distinction spécifique ;
- de prendre en compte l'exercice de la fonction tutorale dans l'évaluation du salarié et le déroulé de sa carrière.

Ainsi, l'exercice de la fonction tutorale sera évoqué dans le cadre des entretiens annuels ou professionnels comme une mission à part entière, participant, de ce fait, à l'évaluation globale du salarié. Les compétences acquises au titre de l'exercice de la fonction tutorale pourront également servir de préparation à une évolution professionnelle.

Au regard des nouvelles qualifications acquises ainsi que des objectifs atteints dans le cadre du déroulé de la fonction tutorale, la reconnaissance pourra également prendre la forme d'un avantage qu'il appartient à l'entreprise de définir en fonction de la situation particulière liée à l'exercice de la fonction tutorale (exemples : prime, congé, ...).

Les parties signataires recommandent aux entreprises d'adopter des politiques de reconnaissance appréciées de manière globale et visant les tuteurs et les formateurs.

Chapitre 3

Accompagnement des alternants

Article 4

Préparation aux examens

La loi «avenir professionnel» prévoit dans le cadre des contrats d'apprentissage l'octroi de 5 jours ouvrables d'absence rémunéré au bénéfice de l'apprenti pour la préparation aux examens.

Ces jours sont pris dans le mois qui précède les examens et uniquement dans le cadre d'épreuves officielles.

Les entreprises de la branche Miroiterie s'engagent à étendre cette disposition aux alternants en contrat de professionnalisation.

Article 5

Compte personnel de formation

Les signataires rappellent que la signature d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation donne droit à un crédit sur le compte personnel de formation selon la législation et la réglementation en vigueur.

Article 6
Frais de transports en commun

Les signataires rappellent que conformément aux textes légaux les frais de transport en commun sont pris en charge à hauteur de 50 % par la société. Les entreprises pourront accroître ce pourcentage minimum de 50 %. Ces transports peuvent être le métro, le train, le tramway ou encore les bus communaux ou départementaux, services publics de location de vélos.

Titre 3
Dispositions finales

Article 7
Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique aux entreprises situées sur le territoire métropolitain et dans les départements et régions d'outre-mer et collectivités d'outre-mer (DROM-COM).

Article 8
Durée et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur le lendemain du jour de la parution au Journal Officiel de son arrêté d'extension.

Article 9
Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

Les parties signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas, au regard de son objet, de prévoir des stipulations spécifiques en application de l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 10
Suivi de l'accord

Les partenaires sociaux confient à la CPNEFP le soin d'assurer le suivi de l'accord.

Article 11
Révision et dénonciation de l'accord

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Il peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 12
Dépôt et extension

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail ainsi que les formalités nécessaires à son extension.

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Accord du 2 avril 2009

[Étendu par arr. 8 oct. 2009, JO 17 oct.]

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.

Il définit des orientations pour améliorer, garantir et promouvoir l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes dans la Branche professionnelle de la «Miroiterie - Transformation et Négoce du Verre».

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 sociale, de progrès social et 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 de certaines inégalités professionnelles entre les Femmes et les Hommes résulte encore en grande partie de phénomènes culturels, économiques et sociaux (représentations socioculturelles, répartition dans les formations initiales, comportements et organisation des rythmes de vie qui dépassent le cadre du travail).

À titre d'exemple, en matière de rémunération, certains écarts entre les Femmes et les Hommes peuvent s'expliquer par la différence d'ancienneté et par le régime de travail pratiqué et les indemnités correspondantes.

Les parties signataires considèrent qu'il est possible et nécessaire d'intervenir sur ces différents 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 au sein de la Branche et dans chaque entreprise.

À cet égard, l'anticipation des départs en retraite et l'évolution de la pyramide des âges dans les années qui viennent constituent une opportunité d'améliorer l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes.

Le présent accord précise en premier lieu les grands principes retenus au niveau de la Branche de la «Miroiterie - Transformation et Négoce du Verre» pour favoriser une réelle dynamique en matière d'égalité professionnelle.

Il définit ensuite quatre orientations à prendre en compte pour les négociations d'entreprise :

- Faire progresser l'égalité entre les Femmes et les Hommes en matière de salaire et autres éléments de rémunération, et donner l'accès aux mêmes possibilités d'évolution en matière de parcours professionnel et de reconnaissance des qualifications,
- Renforcer la mixité de l'emploi et du recrutement,
- Prendre en compte les conditions et le temps de travail,
- Développer l'égalité d'accès à la formation professionnelle.

L'ensemble des entreprises de la Branche s'engage à respecter les principes et les orientations retenus dans le présent accord.

1. Principes pour garantir l'égalité professionnelle

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.

1-1) Établissement d'un rapport de Branche

Toute action visant à améliorer l'égalité professionnelle et corriger les éventuelles disparités entre les Femmes et les Hommes suppose une connaissance des situations rencontrées.

Les parties signataires conviennent de dresser un état des lieux de l'égalité professionnelle des Femmes et des Hommes dans les sociétés de la Branche qui permettra d'apprécier si des disparités existent, d'en rechercher les causes et de déterminer les mesures permettant d'y remédier.

Un rapport de Branche sur la situation comparée des Femmes et des Hommes sera établi par la Fédération Française des Professionnels du Verre (FFPV) et remis à la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi (CPNE).

Les indicateurs retenus pour établir cet état des lieux sont listés en annexe du présent accord. Par ailleurs, les parties signataires conviennent que ces indicateurs pourront être modifiés par la suite.

Ce rapport et son actualisation annuelle serviront de base à la fixation d'orientations au sein de la Branche. Il sera l'instrument de mesure des progrès réalisés au sein de la Branche.

Les entreprises de 50 salariés et plus établissent un rapport annuel d'entreprise (pouvant être le Bilan Social) portant notamment sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des Femmes et des Hommes, et participent ainsi à l'élaboration de ce rapport de Branche. Elles sont invitées à utiliser pour leur rapport a minima les mêmes indicateurs que ceux établis par la Branche.

Elles s'engagent également à décliner les orientations en actions concrètes dans leur négociation d'entreprise afin de corriger les inégalités qui pourraient être constatées à l'occasion de l'examen du rapport d'entreprise.

1-2) Mixité des délégations et des Instances Représentatives du Personnel

Les parties signataires conviennent que la mixité doit être également recherchée tant dans les instances représentatives des employeurs et des salariés de la Branche (CPNE, groupes de travail paritaires, commissions paritaires,...) que dans les Instances Représentatives du Personnel au sein des entreprises de la Branche.

1-3) Actions de sensibilisation

Une communication adaptée sera mise en place pour diffuser notamment les bonnes pratiques et les évolutions constatées en la matière au sein des entreprises de la Branche.

1-4) Suivi de l'accord

Le suivi de l'accord sera réalisé annuellement et présenté en Commission Paritaire de Branche.

2. Orientations

Les parties signataires ont retenu des orientations qui devront guider les négociations d'entreprise.

2-1) Faire progresser et garantir l'égalité en matière de rémunération et donner accès aux mêmes possibilités en matière de parcours professionnels

2-1-1- **En matière de rémunération**

Les parties signataires conviennent que les différences constatées de rémunération entre les Femmes et les Hommes ne peuvent se justifier que si elles reposent sur des critères vérifiables.

Les parties signataires s'engagent à faire progresser et à garantir l'égalité salariale entre les Femmes et les Hommes dans les entreprises de la Branche, en vérifiant notamment que les écarts de rémunération qui ne reposeraient pas sur des éléments objectifs soient supprimés avant le 31 décembre 2010.

La Négociation Annuelle Obligatoire sur les salaires dans les entreprises et la Branche doit permettre de définir et de programmer les mesures permettant d'atteindre cet objectif.

Les entreprises s'attacheront à proposer des actions correctives, afin de réduire les écarts constatés à partir de leur propre rapport annuel (bilan social).

2-1-2- **En matière de parcours professionnels**

La mixité, élément de diversité, est un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et de développement de l'entreprise. Elle devra donc être favorisée dans les parcours professionnels, à tous les niveaux.

Une attention particulière sera portée par les entreprises, qui :

- identifieront les types d'emploi ou les filières fortement masculinisés ou fortement féminisés, afin de trouver les causes et de proposer des actions correctives et concrètes pour permettre l'accès à tous les métiers tant pour les Femmes que pour les Hommes,
- faciliteront l'accès des Femmes aux équipes dirigeantes et aux postes à responsabilités.

2-2) Renforcer la mixité de l'emploi et du recrutement

Le recrutement constitue un des leviers importants pour améliorer structurellement la mixité d'accès à tous les métiers et corriger les écarts.

Il fera l'objet d'une attention particulière, en tenant compte des répartitions Femmes - Hommes 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 de recrutement en vue de favoriser la mixité.

Un rééquilibrage des recrutements sera recherché le cas échéant dans toutes les filières.

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.

La formation initiale étant un facteur essentiel pour assurer la mixité et l'égalité professionnelle dans l'accès aux emplois, des partenariats seront recherchés avec l'Education Nationale et les organismes de formation afin de sensibiliser les jeunes aux métiers sur lesquels les entreprises de la Branche de la «Miroiterie - Transformation et Négoce du Verre» vont recruter dans les années à venir, ceci afin de favoriser la mixité des candidatures.

2-3) Prendre en compte les conditions et le temps de travail

2-3-1- **Les congés de maternité ou d'adoption**

En complément aux dispositions conventionnelles applicables (Miroiterie - Transformation et négoce du verre), les parties signataires soulignent que les congés de maternité ou d'adoption ne doivent pas 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 Femmes que pour les Hommes.

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.

Une garantie d'évolution salariale est assurée aux salariés à la suite de leur congé de maternité ou d'adoption.

Il sera proposé à chaque femme enceinte un entretien, avant son départ en congé maternité ou dans les mois précédant son retour, afin d'anticiper et de préparer les meilleures conditions du retour au travail (notamment en matière de formation).

2-3-2- 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 au travail tant pour les Femmes que pour les Hommes, par exemple : information sur les évolutions d'organisation dans l'entreprise, remise à niveau si nécessaire à l'issue du congé, accueil spécifique lors du retour.

2-3-3- Le temps partiel

Le temps partiel, utilisé plus souvent à ce jour à titre individuel par les femmes, ne doit pas constituer un frein au déroulement de carrière.

Les parties signataires invitent les entreprises de la Branche à examiner l'organisation du travail des équipes en tenant compte de la diversité des temps partiels afin qu'ils ne soient pas source de discrimination.

2-3-4- Les conditions de travail

La mixité des emplois suppose que les postes soient adaptés à l'un ou l'autre sexe.

Les entreprises veilleront à examiner, avec les Instances Représentatives du Personnel lorsqu'elles existent (notamment le CHSCT), les conditions de travail propres à certains métiers (conditions matérielles liées à l'environnement, à la charge de travail physique, au lieu de travail, aux locaux non adaptés à la mixité) afin que les postes de travail puissent être occupés indifféremment par des Femmes ou par des Hommes, chaque fois que cela pourra être réalisable.

2-4) Développer la mixité et l'égalité d'accès à la formation professionnelle

La formation professionnelle constitue un des leviers majeurs pour corriger les inégalités.

Les entreprises qui constatent des inégalités dans l'accès à la formation sont incitées avec les Instances Représentatives du Personnel lorsqu'elles existent (notamment la Commission Emploi-Formation), lors de l'élaboration de leur politique de formation, à se fixer des objectifs pour réduire les éventuels écarts constatés.

Par ailleurs, l'accord de Branche du 15 décembre 2005 relatif à la formation professionnelle définit comme public prioritaire, pour les périodes de professionnalisation, les salariés de retour de congé parental ou de congé de maternité.

2-4-1- Formations professionnelles continues

L'évolution des pratiques de formation, plus courtes et modulaires, doit contribuer à favoriser une meilleure mixité des stagiaires aux actions de formation.

La décentralisation de certaines actions de formation, de même que le développement de nouvelles modalités de professionnalisation (accompagnement professionnel en situation de travail, utilisation plus importante des Nouvelles Technologies d'Information et de Communication (NTIC),...), pourront permettre de limiter des difficultés d'accès à la formation, notamment dues à l'éloignement géographique de certains lieux de formation.

2-4-2- Formations promotionnelles

Dans le cadre des négociations de Branche et d'entreprise sur la formation professionnelle, une attention particulière sera portée :

— à la création de Certificats de Qualification Professionnelle (CQP) 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, afin de faire prévaloir de diversité des représentations dans le choix des candidats,

— à la mise en place de formations spécifiques pour accompagner le changement de catégories professionnelles des Femmes et des Hommes, notamment pour faciliter l'accès ou la prise de fonctions d'encadrement ou de responsabilités,

— à ce que l'évolution professionnelle 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.

2-4-3- 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, d'adoption, de présence parentale ou pour un congé parental d'éducation est intégralement pris en compte.

3. Dispositions finales

3-1) Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la Convention Collective Nationale de la Miroiterie - Transformation et négoce du Verre, du 9 mars 1988, étendue par arrêté du 29 juillet 1988.

Le présent accord vient en complément de l'article 16 de ladite Convention Collective et a valeur normative au sens de l'article L. 2253-3 al. 2 du Code du Travail, en ce sens qu'aucun accord ou convention d'entreprise ou d'établissement de la Branche ne pourra déroger aux dispositions du présent accord, en tout ou partie, dans un sens moins favorable aux salariés.

3-2) Entrée en vigueur et durée

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt légal, conformément aux dispositions légales.

Il est conclu pour une durée indéterminée. Au terme des trois premières années, les parties signataires établiront un bilan d'ensemble des progrès réalisés et pourront décider de nouvelles orientations.

3-3) Révision et dénonciation

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Il pourra être dénoncé en respectant un préavis de 3 mois. À défaut de la conclusion d'un nouvel accord, il cessera de produire ses effets après un délai de survie de 12 mois à compter de la fin des 3 mois de préavis.

3-4) Dépôt et publicité

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité conformément à la législation en vigueur.

Un exemplaire original du présent accord sera remis à chaque partie signataire.

3-5) Extension

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord au Ministère du Travail, des Relations Sociales, de la Famille et de la Solidarité dans les conditions prévues par la législation.

Annexe 1 - Tableau de bord sur la situation comparée des conditions générales de l'emploi et de la formation des Femmes et des Hommes

Indicateurs

Le rapport de Branche évoque à l'article 1-1 retient les indicateurs suivants :

1-1-1) Effectifs

Répartition des effectifs par sexe, catégorie professionnelle (et par coefficient) et par type de contrat (CDI/CDD), Pyramide des âges, par tranche d'âge, par sexe, par catégorie professionnelle (et par coefficient) et par ancienneté.

1-1-2) Rémunération

Salaire mensuel moyen par sexe et par catégorie professionnelle (et par coefficient).

1-1-3) Parcours professionnel

Répartition des promotions par sexe et par catégorie professionnelle,

Répartition des embauches par sexe, catégorie professionnelle, et type de contrat,

Répartition des départs par sexe, par catégorie professionnelle, et par motifs,

1-1-4) Formation

Répartition du nombre de salariés ayant suivis une formation par sexe et catégorie professionnelle,

Répartition des heures de formation par sexe et par catégorie professionnelle,

1-1-5) Durée et organisation de travail

Répartition des effectifs par sexe, type de contrat (CDI / CDD) et durée du travail (temps complet / temps partiel),

Répartition des effectifs par sexe, type de contrat (CDI / CDD) selon l'organisation du travail (continu, semi-continu, jour, VSD).

Formation en alternance et heures supplémentaires

Accord du 15 décembre 2011

[Non étendu, applicable à compter du jour suivant son dépôt soit le 4 févr. 2012]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFPV.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE-CGC Chimie ;

Préambule

Dans le cadre du développement des relations sociales au niveau de la Branche professionnelle, les partenaires sociaux ont souhaité négocier plusieurs dossiers d'importance à la fois pour les salariés et pour les employeurs : développement et promotion de la formation en alternance, contingent annuel d'heures supplémentaires, mise en place d'un régime conventionnel de Prévoyance.

Au terme de nombreuses réunions de travail et de négociations, les partenaires sociaux ont souhaité conclure le présent accord traitant des deux premiers sujets : formation en alternance et contingent annuel d'heures supplémentaires. Le troisième sujet relatif à la mise en place d'un régime collectif de Prévoyance conventionnel fait l'objet d'un accord de Branche spécifique.

Article 1

Champ d'application de l'accord de Branche

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises relevant de la Convention Collective Nationale de la Miroiterie, de la transformation et du négoce du verre, du 9 mars 1988 (IDCC n° 1499).

Article 2

Développement et promotion de la formation en alternance

2-1

Contexte

Dans le cadre de l'accord de Branche relatif à la formation professionnelle signé en date du 15 décembre 2005, l'insertion des jeunes avait été abordée uniquement sous l'angle des contrats de professionnalisation que la loi du 4 mai 2004 venait de créer.

Si le contrat de professionnalisation constitue effectivement un outil privilégié qui permet de concilier la vie professionnelle et les études, les parties signataires, par le présent accord, ont souhaité également promouvoir l'accès à la formation en alternance par l'autre dispositif qu'est l'apprentissage, considérée comme une voie particulièrement appropriée, à tous les niveaux de formation (du CAP au Master), pour accéder aux métiers de la Branche et répondre aux besoins des entreprises.

Ainsi, par le présent accord, les parties signataires entendent rappeler l'importance qu'elles accordent, et que les entreprises de la Branche doivent accorder, au développement de l'alternance tant sous la forme des contrats de professionnalisation que sous celle de l'apprentissage.

2-2

Développement de l'alternance et objectif annuel d'accueil

Les parties signataires considèrent que l'alternance est une voie privilégiée pour préparer les jeunes à des qualifications reconnues par un diplôme ou un titre, en adéquation avec les besoins des entreprises.

Aussi elles encouragent toutes les sociétés de la Branche, quel que soit leur effectif, à développer l'alternance et à offrir plus de possibilités d'insertion professionnelle aux jeunes, en fonction de leurs possibilités d'intégration.

Dans ce cadre, les parties signataires rappellent l'objectif d'accueil de jeunes en alternance fixé à 4 % de l'effectif annuel moyen pour les entreprises de 250 salariés et plus, et encouragent les entreprises de taille inférieure à tendre également vers ce seuil.

2-3

Fonction de tuteur

Les parties signataires veulent également porter une attention particulière aux tuteurs sans qui l'accueil de jeunes en alternance ne pourrait se faire.

En effet, l'efficacité des dispositifs de formation en alternance passe en grande partie par la mise en œuvre de la fonction de tuteurs, ou de maîtres d'apprentissage, ceux-ci ayant pour mission d'accompagner les jeunes en contrat d'alternance durant leur période de formation au sein de l'entreprise.

Les parties signataires encouragent les entreprises à mettre en œuvre les conditions et moyens nécessaires au bon accueil des jeunes en alternance et à l'accomplissement de la fonction de tuteur.

Pour ce faire, elles invitent les sociétés à se rapprocher de l'OPCA de Branche (AGEFOS-PME) afin de faire bénéficier leurs salariés-tuteurs des formations spécifiques à l'accomplissement de cette fonction.

2-4

Suivi et bilan annuel

Afin de suivre l'évolution du nombre de contrats en alternance au niveau de la Branche, un recensement annuel sera réalisé auprès des différents employeurs, en distinguant les entreprises selon leur taille.

Un bilan annuel sera présenté chaque année à la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi.

Article 3

Contingent annuel d'heures supplémentaires

3-1

Contexte

Dans le cadre de l'accord de Branche relatif à l'aménagement et la réduction du temps de travail signé en date du 21 octobre 1999, un contingent annuel d'heures supplémentaires correspondant à la réalité du moment avait été formalisé.

Aujourd'hui le contexte économique et social a évolué et les partenaires sociaux sont conscients qu'il peut exister ou se présenter dans les entreprises relevant de la Convention Collective Nationale de la Miroiterie, de la transformation et du négoce du verre, principalement constituées de petites et moyennes entreprises, des situations particulières et exceptionnelles qui nécessiteraient le recours à un nombre d'heures supplémentaires supérieur au contingent conventionnel fixé en 1999.

Il est par ailleurs admis que l'actuel contingent conventionnel peut constituer un facteur concurrentiel défavorable face à des sociétés présentes sur le même marché mais disposant d'un contingent conventionnel plus important.

Par le présent accord, les parties signataires entendent donc permettre aux sociétés de la profession de satisfaire aux exigences du marché en termes de réactivité et de délai leur permettant ainsi d'être en mesure de prendre des commandes exceptionnelles.

Les parties signataires entendent préciser que l'augmentation du contingent d'heures supplémentaires, telle que défini à l'article 3-2 ci-après, est une possibilité offerte aux sociétés de la profession pour répondre à des exigences de marché ponctuelles ou conjoncturelles, et qu'elle ne saurait trouver son application de manière structurelle ou continue.

Les signataires s'accordent également à considérer que l'augmentation du contingent d'heures supplémentaires ne doit pas être un frein au développement de l'emploi dans la profession, et que l'emploi reste une priorité.

Enfin, les parties signataires entendent rappeler que le présent article relatif aux heures supplémentaires est applicable à l'ensemble des catégories de personnel, hors cadres dirigeants et salariés soumis à un forfait annuel en jours.

3-2

Contingent annuel

À la date d'entrée en vigueur du présent accord, le contingent annuel d'heures supplémentaires non soumis à l'autorisation de l'inspection du travail, par an et par salarié, sera fixé à :

- 130 heures : dans le cadre d'un accord de modulation du temps de travail sur l'année, sauf pour les activités de pose, de livraison et de maintenance,

- 220 heures : pour les salariés dont les horaires ne sont pas annualisés et également pour les activités de pose, de livraison et de maintenance.

Il est par ailleurs rappelé que la réalisation d'heures supplémentaires ne saurait permettre de déroger aux règles en vigueur en matière de durée légale du travail, telles que durée maximale journalière et hebdomadaire, repos minimal quotidien et hebdomadaire.

3-3

Majorations et contreparties en repos

Les parties signataires entendent rappeler qu'en contrepartie de l'exécution d'heures supplémentaires la législation prévoit des majorations de salaire, et que le présent accord ne saurait fixer des dispositions conventionnelles inférieures aux dispositions légales en la matière.

Par ailleurs, ces majorations de salaire pourront être remplacées en tout ou partie par un repos compensateur de remplacement équivalent au choix du salarié.

Afin que l'activité professionnelle n'ait pas d'effet néfaste, à court terme ou à moyen terme, sur la santé du salarié ou sur l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée, l'employeur devra mettre en œuvre l'organisation et les moyens permettant au salarié de récupérer dans les meilleurs délais, dès lors que le niveau d'activité le permet, les heures supplémentaires récupérables en temps.

Article 4
Révision et dénonciation de l'accord de Branche

Le présent accord fera l'objet d'un réexamen en cas d'évolution des dispositions législatives, réglementaires qui nécessiteraient l'adaptation de l'une ou de plusieurs de ses dispositions.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur, avec un préavis de 3 mois.

Article 5
Durée et entrée en vigueur de l'accord de Branche

Le présent accord national est conclu pour une durée indéterminée.

À l'issue d'une période d'application du présent accord de 3 ans, les parties signataires conviennent de se revoir afin de faire le point sur son application et procéder à d'éventuels ajustements.

Les dispositions relatives au présent accord entreront en vigueur à partir du jour suivant le dépôt légal conformément à l'article L. 2261-1 du Code du Travail.

Article 6
Dépôt de l'accord de Branche

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 du Travail et au Secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions légales.

Commission paritaire de validation des accords

Accord du 7 mars 2012

[Étendu par arr. 11 oct. 2013, JO 23 oct., applicable à compter du 4 juill. 2012]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFPV.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FCE ;

CFE CGC Chimie.

Préambule

La conclusion du présent accord s'inscrit dans le prolongement de la loi du 4 mai 2004 sur le dialogue social et de la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale qui ont modifiées les conditions permettant de négocier et de conclure des accords collectifs au sein des entreprises dépourvues de Délégué Syndical.

En application de la législation, les entreprises de moins de 200 salariés dépourvues de Délégué Syndical ont la faculté, après en avoir informé les Organisations Syndicales représentatives dans la Branche, de négocier et de conclure des accords collectifs avec les représentants élus du personnel au Comité d'Entreprise ou d'Établissement (ou à la Délégation Unique du Personnel) ou, à défaut, avec les Délégués du Personnel.

La validité de ces accords collectifs d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à leur validation par une Commission Paritaire de Validation de Branche.

Le présent accord collectif national a ainsi pour objet la création de cette Commission Paritaire de Validation au niveau de la Branche de la Miroiterie, et de fixer les modalités de son fonctionnement.

Par cet accord, les parties signataires entendent exprimer leur volonté de développer le dialogue social au sein des entreprises de la Branche, et de leur permettre de concrétiser ce dialogue social par la faculté de signer des accords collectifs d'entreprise ou d'établissement.

Dans les entreprises dépourvues de Délégué Syndical et dans lesquelles un procès-verbal de carence a établi l'absence de représentants élus du personnel, il est par ailleurs rappelé qu'il est possible de négocier et de conclure des accords collectifs avec un ou plusieurs salariés expressément mandatés par une ou plusieurs Organisations Syndicales représentatives dans la Branche.

Article 1
Champ d'application de l'accord de Branche

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant de la Convention Collective Nationale de la Miroiterie, de la transformation et du négoce du verre, du 9 mars 1988 (IDCC n° 1499).

Article 2

Objet de la Commission Paritaire Nationale de Validation

En application des articles L. 2232-21 et suivants du Code du Travail, la Commission Paritaire de Validation se prononce sur la validité des accords collectifs conclus au sein des entreprises dépourvues de Délégué Syndical, entre l'employeur et les représentants titulaires élus du personnel dans les entreprises de moins de 200 salariés.

Pour statuer sur leur validité, la Commission Paritaire de Validation contrôle que l'accord collectif n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

Le contrôle de la Commission de Branche ne peut pas porter sur l'opportunité de l'accord. De même, la Commission Paritaire de Validation, dans son rôle de validation, ne peut en aucun cas modifier le contenu des accords qui lui sont soumis.

La Commission Paritaire de Validation vérifie également que les Organisations Syndicales représentatives dans la Branche aient bien été informées préalablement par l'employeur de sa décision d'engager des négociations avec les élus (les adresses des Organisations Syndicales représentatives des salariés de la Branche sont jointes en annexe 1), que les représentants du personnel élus titulaires, signataires de l'accord soumis à validation, représentent bien la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections de leur instance représentative (CE, Délévation Unique du Personnel ou à défaut, Délégués du Personnel).

Article 3

Composition de la Commission Paritaire de Validation

Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-22 du Code du Travail, la Commission Paritaire de Validation est composée d'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant par Organisation Syndicale représentative dans la Branche et d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs.

Les représentants des Organisations Syndicales de salariés représentatives dans la Branche sont désignés par les Fédérations nationales de ces mêmes organisations, et les représentants de l'organisation professionnelle d'employeurs sont désignés par la Fédération Française des Professionnels du Verre (FFPV).

Les Organisations Syndicales de salariés représentatives dans la Branche devront fournir à la FFPV la liste de leurs représentants au sein de la Commission Paritaire de Validation, ainsi que, par la suite, les modifications qu'elles pourraient être amenées à y faire. La FFPV transmettra ces informations aux autres Organisations Syndicales représentatives dans la Branche.

Les représentants suppléants peuvent siéger à la Commission Paritaire de Validation avec les représentants titulaires qu'ils ont vocation à remplacer le cas échéant. Pour autant, les représentants suppléants n'ont de voix délibérative qu'en cas de remplacement du représentant titulaire.

La Présidence de la Commission Paritaire de Validation est assurée en alternance tous les ans par un représentant des Organisations Syndicales ou par un représentant de l'organisation professionnelle d'employeurs. La vice-présidence sera assurée alternativement par l'autre collègue.

La Présidence de la première année de fonctionnement de la Commission sera assurée par un représentant des employeurs.

Le Secrétariat de la Commission Paritaire de Validation est assuré par la Fédération Française des Professionnels du Verre.

La Commission Paritaire de Validation ne pourra délibérer valablement que si 2 membres au minimum par collège sont présents. À défaut, la réunion est annulée et une nouvelle réunion sera organisée dans les meilleurs délais.

Il est par ailleurs précisé que lorsqu'un des membres de la Commission Paritaire de Validation fait partie de l'entreprise dans laquelle l'accord collectif soumis à validation a été conclu, ce membre ne peut siéger à la réunion de la Commission lors de l'examen de cet accord.

Article 4

Moyens de la Commission Paritaire de Validation

Les salariés désignés et mandatés par leur Organisation Syndicale pour composer la Commission Paritaire de Validation bénéficieront, pour siéger dans ladite Commission, d'une autorisation d'absence telle que prévue par la Convention Collective Nationale dans son article 7.

Les frais de transport et de repas des membres de la Commission Paritaire de Validation seront remboursés, sur justificatifs, sur les bases prévues par la FFPV pour ses réunions paritaires de Branche.

(Al. exclu de l'extension par arr. 11 oct. 2013, JO 23 oct.) Les frais imputables au fonctionnement de la Commission (payement du temps passé par les représentants salariés aux réunions paritaires, remboursement des frais de transport et de repas) seront assumés par l'entreprise saisissant ladite Commission Paritaire de Validation.

Pour assurer cette mission de membres de la Commission Paritaire de Validation, il est rappelé que, conformément

aux articles L. 3142-7 et suivants du Code du Travail, ces salariés peuvent bénéficier d'un ou plusieurs congés de formation économique et sociale et de formation syndicale.

Par ailleurs, afin de permettre aux membres de la Commission Paritaire de Validation d'exercer dans les meilleures conditions la mission qui leur est confiée, les parties signataires entendent considérer les formations économique et sociale de ces salariés comme des formations permettant le développement des connaissances et des compétences nécessaires à la maîtrise de leur mission au service des métiers du verre, et à ce titre considérées comme DIF prioritaire.

Article 5

Saisine de la Commission Paritaire de Validation

La partie signataire de l'accord d'entreprise ou d'établissement la plus diligente envoie par lettre recommandée avec accusé de réception au Secrétariat de la Commission Paritaire de Validation, un dossier constitué des pièces suivantes :

- une copie de l'information préalable prévue à l'article L. 2232-21 du Code du Travail adressée, par lettre recommandée avec accusé de réception, par l'employeur à chacune des Organisations Syndicales de salariés représentatives dans la Branche, sur sa décision d'engager des négociations collectives,
- un exemplaire original signé de l'accord soumis à validation,
- une copie du Cerfa de procès-verbal des dernières élections des représentants du personnel ayant conclu l'accord,
- une fiche signalétique indiquant :
 - l'objet de l'accord,
 - les nom et adresse de l'entreprise,
 - la nature de l'instance représentative signataire de l'accord, ainsi que le nom des élus ayant signé l'accord,
 - l'effectif de l'entreprise calculé à la date de signature de l'accord conformément à l'article L. 1111-2 du Code du Travail,
- une attestation des signataires de l'accord soumis à validation, certifiant l'absence de Délégué Syndical dans l'entreprise à la date de signature de l'accord,
- *(Tiret exclu de l'extension par arr. 11 oct. 2013, JO 23 oct.) une copie du procès-verbal de consultation du Comité d'Entreprise ou d'Établissement, s'il existe, relatif à l'accord soumis à validation.*

Si le dossier de saisine de la Commission de Branche ne comporte pas l'ensemble des pièces nécessaires énoncées ci-dessus, le Secrétariat de la Commission, dès réception du dossier, demandera, par courrier recommandé avec AR, à la partie ayant saisi la Commission de le compléter.

Le Secrétariat de la Commission Paritaire de Validation transmettra, pour information, une copie de ce courrier aux membres composant ladite Commission.

Tout dossier incomplet sera considéré comme irrecevable en l'état et ne pourra faire l'objet d'une saisine de la Commission Paritaire de Validation.

Dès que le dossier sera complet, et après vérification que l'accord soumis à la Commission Paritaire de Validation relève bien du champ d'application du présent accord, le Secrétariat de ladite Commission de Branche adressera à chaque membre de la Commission, par courrier et messagerie électronique, une convocation et une copie de l'ensemble des pièces du dossier, au moins quinze jours avant la réunion.

Article 6

Fonctionnement de la Commission Paritaire de Validation

La Commission Paritaire de Validation se réunira dans les trois mois suivant la transmission d'un accord collectif pour validation.

En début d'année, les membres de la Commission Paritaire de Validation détermineront un calendrier prévisionnel annuel de réunions à raison d'une par trimestre. En l'absence d'accord soumis à validation, ces réunions seront annulées.

Chaque Organisation Syndicale de salariés dispose d'une voix. Le nombre de voix de la délégation patronale est égal au nombre d'Organisations Syndicales représentatives au niveau de la Branche.

Les décisions sont prises à la majorité des voix exprimées par les membres titulaires présents ou représentés par leur suppléant. En cas d'égalité des voix au sein de la Commission, l'accord n'est pas validé, et pourra, le cas échéant, faire l'objet d'un nouvel examen lors d'une réunion suivante.

Article 7

Décisions et notifications de la Commission Paritaire de Validation

Après examen de chaque accord soumis à validation, la Commission Paritaire de Validation rend, pour chacun d'eux,

dans un délai maximum de quatre mois à compter de la réception de la demande de validation :

- soit une décision de validation, dans l'hypothèse où l'accord est conforme aux dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables,
- soit une décision de rejet, dans l'hypothèse où l'accord présenté ne respecte pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

À défaut pour la Commission Paritaire de Validation de s'être prononcée dans ce délai de 4 mois, l'accord est réputé avoir été validé.

Les signataires s'engagent à ce que tous les accords soumis à validation à la Commission Paritaire de Validation soient traités et qu'un avis soit rendu dans les délais légaux en tenant compte des délais de notification afin d'éviter les validations «par défaut».

Les décisions de la Commission Paritaire de Validation sont consignées dans un procès-verbal qui indiquera les membres présents, le nombre de voix en faveur ou en défaveur de l'accord.

En cas de décision de rejet, le procès-verbal doit mentionner la motivation du refus et la répartition des votes «pour» et «contre» par collège. Dans ce cas, l'accord est réputé non écrit.

La décision sera notifiée, par lettre recommandée avec accusé de réception, dans un délai maximum de 15 jours à compter de la date de réunion au cours de laquelle la décision a été prise, aux parties signataires de l'accord qui a été soumis à la Commission. Une copie sera adressée aux membres de la Commission Paritaire de Validation.

Article 8

Conditions de validité, de révision et de dénonciation des accords collectifs conclus dans les entreprises dépourvues de Délégué Syndical

L'objet de la négociation des accords collectifs d'entreprise ou d'établissement avec les représentants élus du personnel ne peut concerner que les mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords de méthode mentionnés à l'article L. 1233-21 du Code du Travail qui portent sur les modalités de consultation et d'information du Comité d'Entreprise en cas de licenciement économique de 10 salariés ou plus sur une même période de 30 jours.

La validité des accords collectifs ci-dessus est subordonnée à la validation de la Commission Paritaire de Validation de la Branche.

Les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement validés par la Commission Paritaire de Validation ne peuvent entrer en application qu'après leur dépôt par l'employeur signataire auprès de l'autorité administrative dans les conditions prévues par voie réglementaire, accompagnés de l'extrait de procès-verbal de validation de ladite Commission de Branche.

Ces accords peuvent être renouvelés, révisés ou dénoncés respectivement par l'employeur signataire et les représentants élus du personnel dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur dans le cas où, à la date du renouvellement, de la révision ou de la dénonciation, l'entreprise serait toujours dépourvue de Délégué Syndical.

Le renouvellement et la révision d'un accord par les représentants élus du personnel suivent les mêmes règles de négociation que celles d'un accord d'entreprise ou d'établissement telles que précisé dans le présent accord. Le renouvellement ou la révision de cet accord devra être de nouveau soumis à la validation de la Commission de Branche.

Article 9

Révision et dénonciation de l'accord de Branche

Le présent accord fera l'objet d'un réexamen en cas d'évolution des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles qui nécessiteraient l'adaptation de l'une ou de plusieurs de ses dispositions.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article 10

Durée et entrée en vigueur de l'accord de Branche

Le présent accord national est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions relatives au présent accord entreront en vigueur à partir du jour suivant le dépôt légal conformément à l'article L. 2261-1 du Code du Travail.

Article 11

Dépôt et extension de l'accord de Branche

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 du Travail et au Secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions légales.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord au Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé dans les conditions fixées par la législation.

Annexe 1

Coordonnées des Organisations Syndicales représentatives des salariés de la Branche

FNTVC - CGT (Fédération Nationale des Travailleurs du Verre et de la Céramique) : sise au : 263 rue de Paris - case 417 - 93 514 Montreuil sous Bois Cedex

CGT - FO Fédéchimie :

sise au : 60 rue Vergniaud - 75 640 Paris Cedex 13

FCE - CFDT (Fédération Chimie Énergie) :

sise au : 47/49 avenue Simon Bolivar - 75 950 Paris Cedex 19

CFTC - CMTE (Chimie, Mines, Textiles, Énergie) Secteur Chimie :

sise au : 128 avenue Jean Jaurès - 93 500 Pantin

CFE - CGC Chimie :

sise au : 33 avenue de la République - 75 011 Paris

Ces coordonnées étant susceptibles d'être modifiées, les entreprises devront s'assurer de leur validité avant d'adresser à chacune des Organisations Syndicales par lettre recommandée avec AR, tel que prévue à l'article L. 2232-21 du Code du Travail, leur courrier d'information préalable de décision d'engager des négociations collectives avec les élus, au plus tard dans les 15 jours précédant l'ouverture de ces négociations dans l'entreprise.

Coordonnées de l'Organisation professionnelle d'employeurs de la Branche

FFPV (Fédération Française des Professionnels du Verre),

sise au : 10 rue du Débarcadère - 75 852 Paris Cedex 17.

Annexe 2 - Saisine de la Commission paritaire de validation

Fiche à Compléter

À retourner au Secrétariat de la Commission Paritaire de Validation, par lettre recommandée avec AR et par voie électronique

Nom de la société : ...

Adresse : ...

Code APE : ...

Convention Collective applicable : ...

Code IDCC de la Convention Collective applicable : ...

Nom et fonction de la personne à contacter : ...

Téléphone : ... Fax : ...

Adresse électronique : ...

Effectif de la société calculé à la date de signature de l'accord	Nature de l'instance signataire de l'accord	Objet de l'accord
...	: CE (ou DUP)	...
	: DP	...

Nom et prénoms des élus... / ...

titulaires signataires de l'accord : ... / ...

(rappel : ces salariés doivent représenter ... / ...

la majorité des suffrages exprimés lors ... / ...

des dernières élections professionnelles) ... / ...

Liste des documents à joindre à cette fiche

Copie de l'information préalable, prévue par l'article L. 2232-21 du Code du travail, adressée par l'employeur, par lettre recommandée avec AR, à l'ensemble des Organisations Syndicales de salariés représentatives dans la Branche (liste en annexe 1), sur sa décision d'engager des négociations collectives.

Copie du procès-verbal de consultation du Comité d'Entreprise ou d'Établissement, s'il existe, relatif à l'accord soumis à validation.

Original signé de l'accord soumis à validation

Copie du Cerfa de procès-verbal des dernières élections des représentants du personnel ayant conclu l'accord

Attestation des signataires de l'accord certifiant l'absence de Délégué Syndical dans l'entreprise à la date de signature de l'accord.

Rappel : Tout dossier incomplet sera considéré comme irrecevable en l'état et ne pourra faire l'objet d'une saisine de la Commission Paritaire de validation.

Annexe 3 - Document d'information préalable des Organisations Syndicales de l'intention d'engager des négociations

Rappel : Avant d'engager des négociations avec les représentants élus du personnel de son entreprise (CE ou à défaut DP), l'employeur doit informer l'ensemble des Organisations Syndicales représentatives dans la Branche de sa décision d'engager des négociations (article L. 2232-21 du Code du Travail).

Nom de la société : ...

Adresse : ...

Code APE : ...

Convention Collective applicable : ...

Code IDCC de la Convention Collective applicable : ...

Nom et fonction de la personne Dirigeante : ...

Téléphone : ... Fax : ...

Adresse électronique : ...

Effectif de la société calculé à la date de cette information préalable	Nature de l'instance envisagée pour les négociations	Objet des négociations envisagées
...	: CE (ou DUP)	...
	: DP	...
		...
		...

Document à adresser en lettre recommandée avec AR à l'ensemble des Organisations Syndicales représentatives au niveau de la Branche de la Miroiterie (adresses à l'annexe 1) au plus tard dans les 15 jours précédant l'ouverture de ces négociations dans l'entreprise.

Commission Paritaire Permanente de Négociation, d'Interprétation et de Conciliation (CPPNIC)

Accord du 13 février 2018

[Étendu par arr. 21 janv. 2019, JO 26 janv. 2019, applicable au jour suivant le dépôt de celui-ci]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFPV.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNTVC CGT ;

FEDECHIMIE CGT FO ;

FCE CFDT ;
CFE CGC Chimie.
Il est convenu ce qui suit :

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.

Par ailleurs, la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 simplifie la négociation avec les élus non mandatés en supprimant la condition d'approbation des accords par une commission paritaire de branche. Ces accords doivent désormais uniquement lui être transmis pour information, cette formalité n'étant pas une condition au dépôt et à l'entrée en vigueur des accords.

Or, la branche avait institué une Commission Paritaire de validation des accords collectifs par voie d'accord conclu le 7 mars 2012 et étendu par un arrêté du 11 octobre 2013.

Cet accord est en conséquence dénoncé le 13 février 2018.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux de la branche de la miroiterie transformation et négoce du verre se sont rencontrés au cours de diverses réunions pour mettre en place la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI).

La branche a déjà institué une Commission Paritaire d'Interprétation (article 41 de la convention collective nationale de la miroiterie, de la transformation et du négoce du verre et mis en place une commission de conciliation (article (42).

La CPPNI vient se substituer dans ses rôles et moyens à ces commissions. Il convient d'y ajouter les autres missions et rôles que lui confèrent la loi et les textes qui suivent.

Elle prend la dénomination de Commission Paritaire Permanente de Négociation, d'Interprétation et de Conciliation (CPPNIC).

Il est rappelé en tant que de besoin que les salariés appelés à siéger dans une ou plusieurs des commissions paritaires professionnelles, multi-professionnelles ou interprofessionnelles instituées par accord collectif, bénéficient de la protection prévue à l'article L. 2411-3 du code du travail pour les délégués syndicaux, notamment en cas de licenciement. Ces dispositions sont d'ordre public.

L'exercice du mandat dans une instance paritaire de la branche est considéré comme porté à la connaissance de l'employeur dès lors où celui-ci (ou son représentant) est informé des convocations émanant de l'instance paritaire ou de l'organisation syndicale convoquant le salarié pour participer aux travaux de cette instance paritaire.

Lorsqu'un salarié reçoit un mandat de son organisation syndicale pour siéger dans une instance paritaire d'un organisme ou d'une commission officielle extérieur à la branche, l'organisation syndicale par le biais de la structure syndicale qui l'aura mandaté, devra par tout moyen approprié en informer l'employeur. Ce dernier sera en conséquence réputé avoir eu connaissance du statut protecteur dont bénéficie le salarié concerné par ce mandat, qu'il soit à ce titre titulaire ou seulement suppléant.

Le présent accord porte sur la révision d'articles d'application générale de la convention collective qui s'imposent quelle que soit la taille des entreprises. Les dispositions du présent accord n'appellent pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés.

Article 1 Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises et des salariés(es) relevant de la Convention Collective nationale étendue de la miroiterie, transformation et négoce du verre (CCN IDCC n° 1499).

Article 2 Dispositions communes

Article 2-1 Composition

La CPPNIC comprend un nombre de représentants de chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche et un nombre égal de représentants de l'organisation professionnelle d'employeurs représentative au niveau de la branche.

Ce nombre varie selon la nature des réunions (négociation, interprétation ou conciliation).

Les organisations syndicales ou patronales devront dans la mesure du possible veiller à la mixité de leur représentation.

Les représentants des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche sont désignés pour une durée indéterminée par les fédérations nationales de ces mêmes organisations et les représentants de l'organisation professionnelle d'employeurs sont désignés par la Fédération Française des Professionnels du Verre (FFPV).

Les organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche devront fournir à la FFPV la liste de leurs représentants au sein de la CPPNIC ainsi que, par la suite, les modifications qu'elles pourraient être amenées à y faire. La FFPV transmettra ces informations aux autres organisations syndicales représentatives dans la branche.

Lorsque la réunion porte sur un sujet demandant une technicité particulière, chaque organisation syndicale de salariés et l'organisation professionnelle d'employeurs ont la possibilité de procéder à une désignation exceptionnelle.

Cette dernière ne pourra pas conduire à une prise en charge par la branche d'un nombre de représentants supérieur au maximum prévu par le présent accord dans les différentes commissions.

Cette désignation exceptionnelle devra être adressée, par écrit au secrétariat de la commission concernée, cinq (5) jours ouvrés avant la date de la réunion. La désignation cessera de prendre effet lorsque le sujet ne sera plus abordé en réunion.

Il est entendu que si une délégation syndicale est accompagnée d'un représentant fédéral, celui-ci ne sera pas pris en charge par la branche, sauf si celui-ci relève d'une entreprise ou d'un établissement entrant dans le champ d'application de la convention collective de la branche.

D'un commun accord, les délégations syndicales et patronales pourront décider d'avoir recours à un expert pour les éclairer dans leurs travaux. Dans ce cas le coût de cette prestation est à la charge de l'organisation représentative des employeurs.

Article 2-2 Présidence, secrétariat

2-2-1 Présidence

La CPPNIC procède, en début de chaque séance des commissions d'interprétation et de conciliation, à la désignation en son sein d'un(e) président(e) et d'un(e) vice-président(e).

Le poste de président doit être assuré alternativement par un représentant patronal et un représentant salarié. Le poste de vice-président est automatiquement occupé par un représentant de l'autre collègue.

Le président et le vice-président sont désignés par leur collège respectif.

La première présidence sera assurée par un représentant de la délégation employeur.

Le président et le vice-président représentent ensemble la CPPNIC dans le cadre de ses activités.

Le secrétariat de la CPPNIC est assuré par un représentant de la FFPV.

2-2-2 Secrétariat

Le secrétariat a pour mission :

— d'assurer la réception et la transmission de tous documents entrant dans le champ d'intervention et de compétence des commissions ;

— d'assurer le bon fonctionnement administratif des commissions (à savoir organiser les réunions des commissions ; convoquer les membres des commissions ; assurer la préparation et la transmission des dossiers) ;

— d'établir les comptes rendus, et de rédiger les procès-verbaux et avis des réunions conformément aux positions exprimées. Chaque compte-rendu est approuvé lors de la réunion suivante. Si la rédaction d'un extrait de décision s'avère nécessaire, ce dernier devra être rédigé dans un délai ne pouvant excéder un mois.

Il est tenu au siège de la CPPNIC un registre de ces comptes rendus. Le siège est fixé au siège social de la Fédération Française des Professionnels du Verre sis au jour de la signature du présent accord 10 rue du Débarcadère 75852 Paris Cedex 17

Article 2-3 Prise des décisions

Lorsque des décisions doivent être prises dans le cadre de ces missions, elles sont prises à la majorité des organisations représentatives dans chacun des deux collèges, (salariés d'une part et employeurs d'autre part).

La CPPNIC ne peut valablement délibérer que si deux membres au minimum par collège sont présents.

Chaque représentant peut donner pouvoir à un autre membre de la commission, de son choix, du même collègue. Le représentant choisi devra justifier lors de la réunion de la commission qu'il a reçu pouvoir du représentant dans l'impossibilité de siéger. Le pouvoir donné au membre sera établi par écrit, daté et signé par le représentant. Il ne peut pas être donné un pouvoir permanent pour être représenté aux réunions de la commission. Les représentants n'ont pas à justifier de leur impossibilité de siéger.

Le nombre de pouvoirs est limité à un par représentant

Article 2-4 **Nature des réunions de la CPPNIC**

- Réunions plénières de négociations
- Réunions liées à la mission de veille sur les conditions de travail et l'emploi, prévention des risques professionnels, amélioration des conditions de travail et d'emploi et prévention pénibilité
- Réunions de l'observatoire de la négociation au sein de la branche et des accords de groupe, d'entreprise ou d'établissement conclus et applicables sur le champ de celle-ci
- Suivi des dispositions conventionnelles et des accords conclus par la branche
- Réunions dans le cadre de sa mission de représentation de la branche notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics
- Réunions destinées à l'établissement du rapport annuel sur les données sociales de la branche
- Réunions dans sa mission d'interprétation
- Réunion dans sa mission de conciliation

Ces réunions paritaires sont précédées de réunions préparatoires dans les conditions fixées ci-après.

Le siège de l'ensemble des commissions paritaires de la branche, ainsi que leur secrétariat sont fixés au siège social de la Fédération Française des Professionnels du Verre - 10 rue du Débarcadère - 75852 Paris Cedex 17.

Article 2-5 **Convocation aux réunions**

Les instances paritaires se réunissent sur convocation adressée aux fédérations des organisations syndicales représentatives des salariés au niveau de la branche par la FFPV douze jours ouvrables avant la date de réunion prévue. Les organisations syndicales recevront les documents au minimum 5 jours avant les réunions préparatoires.

Chaque organisation syndicale devra si possible faire connaître à la FFPV les noms de leurs représentants, trois jours ouvrables avant la réunion.

Il est prévu qu'à chaque début d'année, en fonction des obligations légales et des objectifs de négociations, les partenaires sociaux établissent un calendrier prévisionnel des dates de réunions.

Ce calendrier pourra être amendé et complété de sorte que la CPPNIC puisse remplir l'ensemble de ses missions.

Article 2-6 **Prise en charge des frais**

Le temps consacré aux réunions paritaires et préparatoires doit être payé et considéré comme du temps de travail effectif et ne doit conduire à aucune perte de rémunération. Ce temps ne s'impute pas sur les heures de délégation dont les participants bénéficient au titre d'un de leurs autres mandats. Il ne s'impute pas non plus sur leurs droits à congés.

Les salariés désignés et mandatés par leur organisation syndicale pour composer la CPPNIC bénéficieront, pour siéger dans ladite commission, d'une autorisation d'absence telle que prévue par la convention collective nationale.

Les frais de transport et de repas des membres de la CPPNIC seront remboursés, sur justificatifs par virement bancaire sous réserve de la communication d'un RIB par les personnes intéressées, et dans la limite des plafonds fixés par la FFPV.

Article 2-7 **Réunions préparatoires**

Elles ont lieu la veille de la réunion paritaire, avec le même nombre de participants prévus pour les réunions paritaires.

Les réunions préparatoires pourront être décalées d'un commun accord entre les organisations syndicales et patronales.

Article 2-8

Groupe de travail paritaire

Les groupes de travail paritaires sont réservés aux sujets relevant d'une technicité particulière, qui nécessitent un travail d'expertise en amont des négociations ou dans le cadre d'une des missions dévolue à la CPPNIC.

Les groupes de travail paritaires sont créés par thème à l'initiative de la CPPNIC

Ces groupes de travail n'ont pas vocation à négocier ; ils ont pour but de mener une réflexion exploratoire sur les sujets abordés dans le cadre de la négociation.

Leur composition est fixée à deux (2) représentants par organisation syndicale reconnue représentative *au plan national* (*Termes exclus de l'extension par arr. 21 janv. 2019, JO 26 janv.*) au niveau de la branche et à un nombre de représentants des employeurs égal au nombre total de représentants des organisations syndicales.

Les temps consacrés aux réunions des groupes de travail et à leurs préparatoires sont considérés et rémunérés comme temps de travail effectif. Ils ne peuvent donner lieu à aucune perte de rémunération.

Les membres de ces groupes de travail paritaires jouissent des mêmes règles que ceux des paritaires plénières, pour ce qui concerne leur liberté de déplacement et participation aux réunions auxquelles ils sont convoqués, ainsi que pour la prise en charge de leurs frais de transport et séjour.

Article 3

Rôle et dispositions particulières de la commission de négociation

Article 3-1

Composition de la commission

La commission de négociation est composée de trois représentants de chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche et un nombre égal de représentants de l'organisation professionnelle d'employeurs représentative au niveau de la branche.

Article 3-2

Périodicité des réunions de la commission

La commission se réunit selon l'agenda social défini chaque année et à minima trois fois par an.

Article 3-3

Missions de la commission

— Exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi. La commission portera une attention particulière sur les points suivants prévention des risques professionnels, amélioration des conditions de travail et d'emploi et prévention pénibilité ; qualité de vie au travail. Il est rappelé que cette mission de veille des conditions de travail et d'emploi est complémentaire de la mission confiée à la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNE-FP).

— Établir un rapport annuel sur les données sociales de la branche.

La commission établira, une fois par an un bilan et avant la fin du 1^{er} trimestre portant notamment sur les thèmes suivants :

- La durée du travail (temps plein, temps partiel, travail posté...)
- Le nombre d'accidents du travail, de maladies professionnelles, d'inaptitudes déclarées par la médecine du travail.
- La rémunération
- La prise en compte de la pénibilité dans les entreprises et les dispositifs mis en œuvre
- Le maintien dans l'emploi
- L'égalité professionnelle
- La nature et le nombre de contrats de travail
- L'évolution de l'emploi dans la branche (en lien avec le rapport de la CPNE-FP et l'observatoire des métiers)

Pour chacune des rubriques, une présentation des résultats par sexe (F/H) et par catégorie socio-professionnelle sera faite.

— Établir un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale prévue par l'article L. 2231-5-1 du code du travail. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise préalablement transmis par les entreprises de la branche dans les conditions prévues ci-après et conclus dans les domaines suivants : la durée du travail, le repos quotidien, les jours fériés, les congés et le compte épargne temps, la répartition et l'aménagement des horaires.

Le bilan porte en particulier sur l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche.

La commission formule le cas échéant des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Chacune des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche pourra joindre à ce rapport une contribution écrite, sur l'appréciation qu'elle porte sur les négociations et la situation économique et sociale de la branche.

— Exercer sa mission d'observatoire de la négociation collective, des conventions et accords conclus et applicables dans les entreprises et établissements de la branche.

Tous les accords doivent être communiqués par les entreprises à la FFPV par mail, dans un délai de quinze jours après la fin du délai de signature de l'accord. La FFPV notifie par tout moyen aux membres de la commission la communication de nouveaux accords.

L'envoi de l'accord doit se faire en format PDF et doit être anonymisé si les signataires et les négociateurs de l'accord en font la demande. Dans ce cas, il est alors demandé aux entreprises de ne conserver que les mandats (DP, mandats...) et le sigle des organisations syndicales ayant participé à la négociation et ayant signé l'accord.

La commission accusera réception des conventions et accords qui lui seront transmis. Cet accusé de réception ne préjugera 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 de leur conditions de négociations et conclusion, ou de leurs contenus ou des formalités de dépôt et de publicité des accords.

Le rôle de l'observatoire est notamment de :

— Veiller à la bonne application des dispositions conventionnelles

— Faire des propositions d'améliorations sur les garanties collectives, les conditions de travail et l'emploi dans la branche.

— Émettre des recommandations, éventuellement prendre des mesures pour tenter de remédier aux difficultés rencontrées.

Article 4

Rôle et dispositions particulière de la commission d'interprétation

Article 4-1

Composition de la commission

La commission d'interprétation est composée d'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant de chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche et un nombre égal de représentants de l'organisation professionnelle d'employeurs représentative au niveau de la branche.

Article 4-2

Missions de la commission

— Veiller au respect des dispositions conventionnelles

— Régler les différends d'interprétation des dispositions de la convention collective, de ses annexes ou de ses avenants et de l'ensemble des accords collectifs conclus au niveau de la branche

— Rendre un avis sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif notamment à la demande d'une juridiction présentant une difficulté sérieuse se posant dans de nombreux litiges.

— Émettre une décision motivée sur l'interprétation à donner sur une ou plusieurs clauses sur lesquelles porte le différend. Cette décision s'impose à chaque partie dès lors qu'elle aura recueilli au moins 2/3 des voix des membres présents.

• Lorsque la commission rend sa décision à l'unanimité de ses membres de droit, cette dernière aura valeur d'avenant à la convention collective.

• Lorsque la commission rend sa décision à la majorité des 2/3, cette dernière aura valeur de simple avis.

— Constater la nécessité de modifier une clause litigieuse. Dans ce dernier cas, des négociations sur la modification de la clause d'origine s'engageront au plus tard dans les trente (30) jours suivant la décision de la Commission Paritaire Nationale d'Interprétation.

Article 4-3

Fonctionnement de la commission

Seront convoqués pour participer aux réunions les titulaires et les suppléants. Seuls les titulaires auront une voix délibérative et voteront ; les suppléants participeront aux délibérations et votes que dans le cadre du remplacement d'un titulaire.

Lorsqu'un membre de la commission d'interprétation fait partie de l'entreprise dans laquelle le litige est soulevé, ce membre ne peut pas siéger à la réunion de la commission chargée d'interpréter.

Si plusieurs membres de la commission appartiennent à l'entreprise dans laquelle le litige est soulevé, les organi-

sations syndicales pourront, à titre exceptionnel et uniquement pour la réunion concernée, désigner un remplaçant. Les membres de la commission entendent les parties puis passent à une phase d'échange et de délibération pour rendre leur avis. Les parties n'assistent pas à cette phase de travaux de la commission.

La commission d'interprétation ne peut valablement délibérer que si deux membres au minimum par collège sont présents. À défaut, la réunion est annulée et une nouvelle réunion sera organisée dans les meilleurs délais.

Le secrétaire de séance rédige les avis. Les avis sont signés par l'ensemble des membres de la commission présents à la séance.

Article 4-4 **Saisine de la commission**

La commission d'interprétation est obligatoirement saisie :

- Soit à l'initiative d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives de la branche ou dans les entreprises relevant de la convention collective ;
- Soit à l'initiative de tout employeur lié par la convention collective ;
- Soit à la demande expresse du juge dans les conditions prévues par l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

Toute demande devra être adressée au secrétariat de la commission par lettre recommandée avec accusé de réception.

La demande doit mentionner le(s) article(s) de la convention collective concerné(s) et être accompagnée d'un exposé résumant l'origine du litige, les positions réciproques des parties et comporter les pièces éventuelles nécessaires à la compréhension du différend.

En cas de dossier incomplet, la demande sera rejetée automatiquement. Un courrier d'explication du refus sera envoyé.

Le secrétariat convoque l'ensemble des membres de la commission au plus tard dans le délai d'un mois à compter de la date de présentation de la lettre de saisine.

La convocation doit parvenir aux membres de la commission au moins 12 jours ouvrables avant la tenue de la réunion paritaire de conciliation

Le secrétariat convoque, dans le même délai, chacune des parties au litige.

La réunion peut, d'un commun accord, se tenir à la suite d'une réunion paritaire déjà programmée.

Article 5 **Rôle et dispositions particulières de la commission de conciliation**

Article 5-1 **Composition de la commission**

La commission de conciliation comprend un représentant titulaire et un représentant suppléant de chaque organisation syndicale des salariés représentative au niveau de la branche et un nombre égal de représentants de l'organisation professionnelle d'employeurs représentative au niveau de la branche

Article 5-2 **Missions de la commission**

- Veiller à une stricte application des dispositions conventionnelles
- Régler les difficultés donnant lieu à des litiges de portée collective relatifs à l'application dans les entreprises de la branche des dispositions de la convention collective, de ses annexes ou de ses avenants et de l'ensemble des accords collectifs conclus au niveau de la branche
- Examiner les différends d'ordre individuel, en lien avec l'application d'une ou plusieurs clause(s) de la Convention Collective, de ses annexes ou de ses avenants et de l'ensemble des accords collectifs conclus au niveau de la branche, n'ayant pu trouver de solution dans le cadre de l'entreprise
- Rechercher amiablement la solution aux conflits collectifs nés de l'application de la convention collective, de ses annexes ou de ses avenants et de l'ensemble des accords collectifs conclus au niveau de la branche.

Article 5-3 **Fonctionnement de la commission**

Seront convoqués pour participer aux réunions les titulaires et les suppléants. Seuls les titulaires voteront ; les suppléants participeront au vote que dans le cadre du remplacement d'un titulaire.

Lorsqu'un membre de la commission fait partie de l'entreprise dans laquelle le litige est soulevé, ce membre ne peut

pas siéger à la réunion en qualité de membre de la commission chargée de concilier.

Le membre en question peut toutefois être entendu par la commission, comme toute autre partie au litige.

Si plusieurs membres de la commission appartiennent à l'entreprise dans laquelle le litige est soulevé, les organisations syndicales pourront, à titre exceptionnel et uniquement pour la réunion concernée, désigner un remplaçant.

5-3-1 litiges individuels

La commission peut être saisie de tout litige opposant un salarié de la branche à la direction de son entreprise, dès lors que le différend a pour origine une disposition de la convention collective.

Les parties au litige, qui sont obligatoirement convoquées, peuvent être entendues contradictoirement ou séparément par la commission, dont le rôle est d'aboutir à une conciliation.

Après avoir entendu les parties, les membres de la commission délibèrent hors leur présence :

- Si le litige tient à une difficulté d'application d'une ou plusieurs clause(s) conventionnelle(s) et dans l'hypothèse où les parties n'ont pas réussi à concilier, la commission peut leur faire des propositions ou recommandations retenues à la majorité des 2/3 des voix des membres présents en vue de rechercher une solution.

Dans sa mission de conciliation, la commission n'ayant pas de compétence d'arbitrage, les parties qui refusent les propositions ou recommandations que leur présente la Commission recouvrent leur liberté d'utiliser les voies de recours de droit qui leur sont ouvertes.

- Si le litige tient à une difficulté d'interprétation d'une clause conventionnelle, il est procédé comme prévu par les dispositions de l'article 4-2 du présent accord.

5-3-2 litiges collectifs

La commission est chargée de rechercher une solution à l'amiable aux conflits collectifs qui lui sont soumis.

Le secrétariat de la commission doit réunir le plus rapidement possible les membres après la saisine par la partie au conflit la plus diligente.

Après avoir entendu les parties, la commission peut préconiser toute mesure qu'elle juge utile, après décision arrêtée à la majorité des 2/3 des voix des membres présents.

Si les recommandations de la commission sont acceptées par les parties au conflit, il en est immédiatement dressé un procès-verbal, avec l'engagement réciproque des parties de renoncer à toute autre voie de recours.

En cas d'échec de la tentative de conciliation dans un conflit collectif, la commission peut proposer le recours à un médiateur dans les conditions prévues par la loi.

Les dispositions relatives à la saisine d'une commission d'interprétation ou de conciliation ne peuvent s'opposer ou faire échec à l'action des parties pour chercher à obtenir par ailleurs le règlement du ou des différends ou contentieux qui les opposent, notamment auprès des tribunaux compétents.

Article 5-4 Saisine de la commission

La Commission Paritaire de conciliation est obligatoirement saisie :

- Soit à l'initiative d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives de la branche ou dans les entreprises relevant de la convention collective ;
- Soit à l'initiative de tout employeur lié à la convention collective ;
- Soit à l'initiative, dans les entreprises dépourvues d'organisations syndicales représentatives de salariés, de parties concernées par le litige ou de leurs représentants du personnel, ayant pris pour se faire attache auprès d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au niveau de la branche.

Toute demande devra être adressée au secrétariat de la commission par lettre recommandée avec accusé de réception.

La demande doit mentionner le(s) article(s) de la convention collective concerné(s) et être accompagnée d'un exposé résumant l'origine du litige, les positions réciproques des parties et comporter les pièces éventuelles nécessaires à la compréhension du différend.

En cas de dossier incomplet, la demande sera rejetée automatiquement. Un courrier d'explication du refus sera envoyé.

Le secrétariat convoque l'ensemble des membres de la commission dans les meilleurs délais et au plus tard dans le délai d'un (1) mois à compter de la date de présentation de la lettre de saisine.

Chaque membre de la commission reçoit, avec la convocation, l'ensemble des éléments communiqués lors de la sai-

sine de la Commission.

La convocation doit parvenir aux membres de la commission au moins 12 jours ouvrables avant la tenue de la réunion paritaire de conciliation

Le secrétariat convoque, dans le même délai, chacune des parties au litige.

La réunion peut, d'un commun accord, se tenir à la suite d'une réunion paritaire déjà programmée.

Article 5-5 **Déroulement des réunions de la commission**

Les membres de la commission entendent les parties puis passent à une phase d'échange et de délibération entre eux pour rendre leur avis, et faire des propositions d'un règlement du litige. Les parties au litige n'assistent pas à cette phase de travaux de la commission.

Les échanges reprennent en présence des parties pour tenter de régler en tout ou partie les éléments du litige, leur faire part des propositions de la commission et pistes de règlements du ou des sujets de contentieux qui les opposent.

Le secrétaire rédige les procès-verbaux de conciliation ou de non conciliation des réunions afférentes aux litiges individuels et collectifs, dans le cadre de l'accord intervenu.

Le procès-verbal de conciliation est signé par les membres de la commission présents en séance et les parties au litige ou au conflit.

En cas de non-conciliation, un procès-verbal de désaccord, reprenant succinctement la position réciproque des parties, est établi. Ce dernier sera signé par l'ensemble des membres de la commission présents en séance ainsi que les parties au litige ou au conflit.

Le refus d'une partie au litige de comparaître devant la commission entraîne, de facto, un procès-verbal de non-conciliation.

Les procès-verbaux et avis sont adressés, par le secrétariat de la commission :

- Aux parties au litige ou au conflit ;
- À l'ensemble des membres de la commission ;
- Aux organisations syndicales signataires de la convention collective et aux organisations syndicales représentatives au niveau de la branche.

Il est tenu au siège de la commission un registre de ces procès-verbaux et avis.

Article 5-6 **Représentation de la branche vis-à-vis des pouvoirs publics**

Lorsque la commission est amenée à représenter la branche vis-à-vis des pouvoirs publics, cette dernière sera composée d'un représentant par organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche et d'un nombre égal de représentants de l'organisation professionnelle d'employeur représentative au niveau de la branche.

Article 6 **Entrée en vigueur - Dépôt - Extension**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord entrera en vigueur au jour suivant le dépôt de celui-ci.

Il fera l'objet des formalités d'extension prévues par les dispositions légales.

Il est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche et pour le dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail, à la Direction Générale du Travail et au Conseil de prud'hommes de Paris, dans les conditions légales et réglementaires.

Article 7 **Adhésion**

Toute organisation syndicale représentative d'employeurs ou de salariés, ainsi que toute association d'employeurs ou tout employeur pris individuellement non signataire pourra y adhérer en application des dispositions du code du travail.

Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires représentatives au sein de la branche et l'ensemble des organisations syndicales représentatives de la branche.

Cette adhésion ne pourra être partielle et concernera nécessairement l'ensemble des termes de l'accord. Elle fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par voie réglementaire, à la diligence de son ou de ses auteurs.

Article 8

Valeur normative de l'accord

Aucun accord d'entreprise ou d'établissement ne pourra déroger aux clauses du présent accord de branche dans un sens moins favorable aux salariés.

Article 9

Révision - Dénonciation

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des organisations syndicales salariales et patronales représentatives de la branche.

La présente Convention pourra être dénoncée à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires ou adhérentes dans les conditions prévues par le Code du Travail.

Accord de méthode du 15 mai 2018

[Non étendu, applicable au jour de sa signature. Il cessera de plein droit le 31 déc. 2018]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFPV.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNTVC CGT ;

FEDECHIMIE CGT FO.

Il est convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche de la miroiterie transformation et négoce du verre se sont rencontrés au cours de diverses réunions pour mettre en place la Commission Paritaire Permanente de Négociation d'Interprétation et de conciliation (CPPNIC). À cet effet un accord a été établi le 13 février 2018.

À ce titre, les parties ont voulu que la méthode et le calendrier des négociations pour 2018 soient définis dans le présent accord de méthode.

Les dispositions du présent accord n'appellent pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés.

Article 1

Objet

Le présent accord a pour objet de préciser le calendrier et les thèmes de la négociation de la branche pour 2018 en conformité avec l'accord sur la CPPNIC.

La composition de l'instance de négociation et les moyens accordés aux organisations syndicales représentatives sont déjà définies dans l'accord relatif à la CPPNIC.

Article 2

Thèmes de négociation

Le thème de négociation est la mise à jour de la convention collective sur le sujet suivant :

1. Embauche du salarié. Il s'agit des articles 18 à 22 des clauses générales, de l'article 2 de l'annexe collaborateur, des articles 2 et 3 de l'annexe encadrement.

2. Départ du salarié. Il s'agit des articles 39 et 40 des clauses générales, des articles 9 à 13 de l'annexe collaborateur, des articles 14 à 18 de l'annexe encadrement.

Article 3

Modalités de la négociation

Compte tenu de la technicité de la négociation prévue pour l'année 2018 et conformément aux dispositions de l'accord sur la CPPNIC il est mis en place un groupe de travail qui se réunira s'il y a lieu.

La composition du groupe de travail est fixé dans l'accord sur la CPPNIC.

Article 4 **Issue de la négociation**

Le groupe de travail fera un rapport de ses réunions et le présentera lors de la réunion paritaire du 29 novembre 2018.

Lors de cette réunion paritaire il sera décidé de l'adoption ou non des modifications de la convention collective proposées par le groupe de travail.

Article 4 **Entrée en vigueur et durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée.

Il entre en vigueur le jour de sa signature et cessera de plein droit le 31 décembre 2018

Au mois de décembre 2018, les parties se réuniront en vue d'examiner un accord de méthode pour l'année 2019.

Il est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche et pour le dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail, à la Direction Générale du Travail et au Conseil de prud'hommes de Paris, dans les conditions légales et réglementaires.

Article 5 **Adhésion**

Toute organisation syndicale représentative d'employeurs ou de salariés, ainsi que toute association d'employeurs ou tout employeur pris individuellement non signataire pourra y adhérer en application des dispositions du code du travail.

Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires représentatives au sein de la branche et l'ensemble des organisations syndicales représentatives de la branche.

Cette adhésion ne pourra être partielle et concernera nécessairement l'ensemble des termes de l'accord. Elle fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par voie réglementaire, à la diligence de son ou de ses auteurs.

Accord de méthode du 7 décembre 2018

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2019 et cessera de plein droit de poursuivre ses effets le 31 déc. 2019]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFPV.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNTVC CGT ;

FCE CFDT ;

FEDECHIMIE FO ;

CMTE CFTC ;

CFE-CGC CHIMIE.

Il est convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche de la miroiterie transformation et négoce du verre se sont rencontrés au cours de diverses réunions pour mettre en place la Commission Paritaire Permanente de Négociation d'Interprétation et de conciliation (CPPNIC). À cet effet un accord a été signé le 13 février 2018.

Par ailleurs, les parties ont signé un accord de méthode le 15 mai 2018 dans lequel ont été précisés la méthode et le calendrier des négociations pour 2018.

Conformément aux dispositions de l'article 4 de l'accord de méthode pour l'année 2018 les parties ont décidé de suivre la même procédure pour l'année 2019 et de signer le présent accord.

Les dispositions du présent accord n'appellent pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés.

Article 1 **Objet**

Le présent accord a pour objet de préciser le calendrier et les thèmes de la négociation de la branche pour 2019

en conformité avec l'accord sur la CPPNIC.

La composition de l'instance de négociation et les moyens accordés aux organisations syndicales représentatives sont déjà définies dans l'accord relatif à la CPPNIC.

Article 2

Thèmes de négociation

Le thème principal de négociation est la poursuite de la mise à jour de la convention collective sur les sujets suivant :

- 1. Finalisation des travaux 2018.*
- 2. Afin de se mettre en conformité avec les dispositions légales et la jurisprudence de la cour de cassation portant sur les forfaits jours : Réécriture de l'accord du 21 octobre 1999 relatif à l'ARTT.*
- 3. Actualisation des droits et parcours syndicaux.*
- 4. Clause de non concurrence (article 3 annexe encadrement de la convention collective actuelle).*

Article 3

Modalités de la négociation

Compte tenu de la technicité de la négociation prévue pour l'année 2019 et conformément aux dispositions de l'accord sur la CPPNIC il est mis en place un groupe de travail qui se réunira s'il y a lieu.

La composition du groupe de travail est fixée dans l'accord sur la CPPNIC.

Article 4

Issue de la négociation

Le groupe de travail fera un rapport de ses réunions et le présentera lors de la réunion paritaire du 4/12/19.

Lors de cette réunion paritaire, qui reste l'organe de négociation, il sera décidé de l'adoption ou non des modifications de la convention collective proposées par le groupe de travail.

Article 5

Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée.

Il entre en vigueur le 1^{er} janvier 2019 et cessera de plein droit de poursuivre ses effets le 31 décembre 2019

Au mois de décembre 2019, les parties se réuniront en vue d'examiner un accord de méthode pour l'année 2020.

Il est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche et pour le dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail, à la Direction Générale du Travail et au Conseil de prud'hommes de Paris, dans les conditions légales et réglementaires.

Article 6

Adhésion

Toute organisation syndicale représentative d'employeurs ou de salariés, ainsi que toute association d'employeurs ou tout employeur pris individuellement non signataire pourra y adhérer en application des dispositions du code du travail.

Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires représentatives au sein de la branche et l'ensemble des organisations syndicales représentatives de la branche.

Cette adhésion ne pourra être partielle et concernera nécessairement l'ensemble des termes de l'accord. Elle fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par voie réglementaire, à la diligence de son ou de ses auteurs.

