

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE
DE LA FABRICATION DU VERRE A LA MAIN

1 page 24



Entre :

La Fédération des Cristalleries Verreries à la Main et Mixtes,
représentée par Monsieur MOUCLIER

et les Syndicats de Salariés :

FUC - CFDT représentée par M. LEGRAIN

Fédération des Cadres des Industries chimiques
CFE - CGC représentée par M. BOUVIGNIES

FNIC - CFTC représentée par M. PIERRON

FEDECHIMIE CGT-FO représentée par M. BELLAIGUE

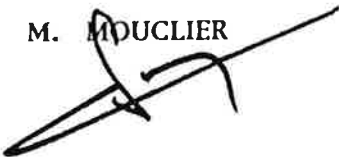
Il est convenu que, le présent texte de la CCN de la Fabrication du Verre à la Main comprenant les clauses générales et les annexes I et II ; annule et remplace celui du 28 Octobre 1993, déposé le 6 Janvier 1994 à la DDTE de Paris.

Il entrera en vigueur à la date de sa signature .

Fait à Paris, le 3 Novembre 1994

Fédération des Cristalleries Verreries
à la Main et Mixtes

M. MOUCLIER



FUC - CFDT

M. LEGRAIN



Fédération des Cadres des
Industries chimiques CFE-CGC

M. BOUVIGNIES



FNIC - CFTC

M. PIERRON



FEDECHIMIE CGT-FO

M. BELLAIGUE



CLAUSES GENERALES

PM


43

SOMMAIRE DES CLAUSES GENERALES

ARTICLE	PREMIER	Champ d'Application.
ARTICLE	2	Durée, Révision, Dénonciation.
ARTICLE	3	Avantages acquis.
ARTICLE	4	Libre exercice du droit syndical et liberté d'opinion.
ARTICLE	5	Droit syndical - Section syndicale.
ARTICLE	6	Délégué syndicaux.
ARTICLE	7	Réunion des membres du syndicat ou de la section syndicale et assemblée du personnel.
ARTICLE	8	Congé de formation économique, sociale et syndicale.
ARTICLE	9	Autorisation d'absence.
ARTICLE	10	Panneaux d'affichage.
ARTICLE	11	Conflits relatifs au droit Syndical.
ARTICLE	12	Délégués du personnel.
ARTICLE	13	Comité d'Entreprise.
ARTICLE	14	Embauche.
ARTICLE	15	Période d'Essai.
ARTICLE	16	Visite Médicale.
ARTICLE	17	Engagement définitif.
ARTICLE	18	Priorité de réengagement.
ARTICLE	19	Résiliation du contrat de travail.
ARTICLE	20	Préavis et absence pendant le préavis.
ARTICLE	21	Licenciement pour raisons économiques.
ARTICLE	22	Modification des conditions de travail.
ARTICLE	23	Protection de la maternité, congé parental d'éducation, activité à temps partiel.
ARTICLE	23 Bis	Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
ARTICLE	24	Apprentissage.
ARTICLE	25	Bulletin de Paye.
ARTICLE	26	Certificat de travail.

L. B. G.

P. M.

ARTICLE	27	Ancienneté.
ARTICLE	28	Durée du travail.
ARTICLE	29	Travail du dimanche.
ARTICLE	30	Travail de nuit.
ARTICLE	31	Jours fériés.
ARTICLE	32	Congés pour événements personnels.
ARTICLE	33	Congés payés.
ARTICLE	34	Absences n'entraînant pas la rupture du contrat.
ARTICLE	35	Accident ou maladie grave d'un membre de la famille.
ARTICLE	36	Périodes militaires.
ARTICLE	37	Hygiène et Sécurité.
ARTICLE	38	Inventions.
ARTICLE	39	Commission Nationale paritaire d'interprétation.
ARTICLE	40	Commission Nationale de Conciliation.



24

ARTICLE PREMIER : CHAMP D'APPLICATION

La présente convention règle les rapports entre les employeurs et les salariés des deux sexes et de toutes catégories des industries du verre déterminées ci-dessous.

La convention est conclue en application des dispositions du Titre III du Livre 1er du Code du Travail.

Elle s'applique aux industries de la fabrication du verre (usines, sièges sociaux, services commerciaux, dépôts de vente et tous établissements dépendant directement des usines de fabrication) mentionnées dans la NAF (Nomenclature d'Activités Française) en application du décret n° 92-1129 du 2 Octobre 1992 énumérées ci-dessous :

26. 1E Fabrication du verre à la main

26. 1J Fabrication du verre technique

et comprenant notamment :

- Fabrication semi-automatique ou à la main de gobeletterie en verre et cristallerie (service de table, verrerie d'ornementation, article pour la table et l'appartement, gobeletterie d'alimentation, etc ...).
- Fabrication semi-automatique ou à la main de flaconnage en verre.
- Fabrication semi-automatique ou à la main de verreries de Laboratoire et d'Hygiène : canules, urinaux, ventouses, ballons, éprouvettes, etc ...
- Fabrication de verrerie d'éclairage et de signalisation (sauf ampoules et tubes).
- Fabrication de tubes de verre pour soufflage, tubes, barres et baguettes diverses pour compte-gouttes, thermomètres, densimètres, etc ..., d'ampoules à sérum, d'ébauches pour récipients isolants.
- Fabrication de verrerie industrielle diverse : Jaugeurs, manchons, verres de graisseurs, bouteilles d'extincteurs, etc ...
- Fabrication de verroterie et produits assimilés (perles, émaux et verroteries diverses).
- Fabrication semi-automatique ou à la main de verres bruts de lunetterie, de verres bruts pour miroirs courbes, pour verres de montres.

L
BG

p.4

A
C/S

ARTICLE 2 - DUREE, REVISION, DENONCIATION.

1°) - DUREE.

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

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

2°) - REVISION.

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

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

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

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

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

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

3°) - DENONCIATION.

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

Elle sera effectuée après un préavis de trois mois.

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

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

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

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

ARTICLE 3 - AVANTAGES ACQUIS.

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

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

ARTICLE 4 - LIBRE EXERCICE DU DROIT SYNDICAL ET LIBERTE D'OPINION.

Les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit, pour chacun, d'adhérer ou non à un syndicat professionnel de son choix. L'adhésion ou la non-adhésion à un syndicat professionnel ne peut, en aucun cas, être une cause de conflit.

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

Les employeurs s'engagent à ne pas tenir compte du sexe, des opinions politiques ou philosophiques, des croyances religieuses ou de l'origine sociale ou raciale pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne notamment l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline, de congédiement ou d'avancement pour l'application de la présente convention.

ARTICLE 5 - DROIT SYNDICAL - SECTION SYNDICALE.

Les dispositions suivantes sont acceptées par les employeurs :

1°) La garantie de la liberté collective de constitution de syndicats ou de sections syndicales dans l'entreprise à partir des organisations syndicales à l'échelon national.

2°) La protection des délégués syndicaux sera assurée dans les conditions prévues à l'article L 412-18 du Code du Travail.

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

4°) Des moyens d'expression de l'organisation syndicale et de délégués syndicaux :

a) Collecte des cotisations à l'intérieur de l'entreprise (pendant le temps de travail) ;

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

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

d) Mise à la disposition des organisations syndicales d'un local, pour chaque organisation syndicale ayant constitué une section syndicale dans l'établissement, dans les conditions légales.

Les locaux seront normalement équipés à l'usage de bureau.

Les modalités devront être discutées et précisées dans l'entreprise.

Un délégué syndical n'appartenant pas à l'entreprise aura accès au local de la section syndicale et aux salles de réunion mises à la disposition de cette section. Il pourra participer aux discussions d'accords, avec la Direction.

5°) L'interdiction, en cas d'exercice du droit de grève, de tout abattement sur un élément quelconque de rémunération, prime, gratification ou autre avantage au-delà du prorata direct du temps d'absence.

ARTICLE 6 - DELEGUES SYNDICAUX.

Dans une entreprise ou un établissement dont l'effectif d'au moins cinquante salariés a été atteint pendant douze mois consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes, chaque syndicat représentatif qui constitue une section syndicale, désigne, un ou plusieurs délégués syndicaux pour le représenter.

1
Bq
24

Le nombre des délégués syndicaux est fixé comme suit :

- de 50 à 999 salariés = 1 délégué
- de 1000 à 1999 salariés = 2 délégués
- de 2000 à 3999 salariés = 3 délégués
- de 4000 à 9999 salariés = 4 délégués
- au delà de 9999 salariés = 5 délégués

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

50 à 150 salariés	:	10 heures
151 à 500 salariés	:	15 heures
+ de 500 salariés	:	20 heures

Les délégués syndicaux bénéficient des dispositions de protection fixées à l'Article L 412-18 du Code du Travail et à l'article 5 des clauses générales de la présente convention.

ARTICLE 7 - REUNION DES MEMBRES DU SYNDICAT OU DE LA SECTION SYNDICALE ET ASSEMBLEES DU PERSONNEL

Dans les entreprises ou établissements employant habituellement au moins 50 salariés, chaque salarié dispose, par an, de deux heures indemnisées sur la base du salaire effectif, pour lui permettre d'assister, soit aux réunions d'adhérents de la section syndicale, soit aux assemblées du personnel qui se tiendront en dehors du temps de travail.

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

ARTICLE 8 - CONGE DE FORMATION ECONOMIQUE, SOCIALE ET SYNDICALE - REUNIONS STATUTAIREES SYNDICALES.

Dans les entreprises ou établissements employant habituellement au moins de 50 salariés, chaque organisation syndicale bénéficie d'un crédit de 12 jours ouvrables par an qui peut être utilisé, soit par le congé de formation économique, sociale et syndicale prévu par la loi, soit pour assister aux réunions statutaires de l'organisation syndicale .

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

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

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

1

BSG PH

ARTICLE 9 - AUTORISATIONS D'ABSENCE.

a) Réunions statutaires syndicales .

Des autorisations d'absence seront accordées aux salariés devant assister aux réunions statutaires des organisations syndicales sur présentation d'un document écrit émanant de celles-ci. Les organisations de salariés s'engagent à n'user de cette faculté que dans la mesure où les réunions ne pourraient avoir lieu en dehors des heures de travail.

Ces autorisations seront accordées après préavis d'au moins une semaine sauf en cas d'urgence justifiée.

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

b) Commissions Paritaires de la Profession.

Des autorisations d'absence seront accordées aux salariés qui participeront à des commissions paritaires nationales constituées d'un commun accord entre les organisations patronales et les organisations ouvrières. Le salarié convoqué devra prévenir son employeur dès qu'il aura eu connaissance de la convocation. Dans ce cas, les frais de transports seront remboursés et le temps de travail perdu sera rémunéré par les employeurs comme temps de travail effectif, dans la limite du nombre des participants déterminé par accord préalable entre les organisations d'employeurs et de salariés, en tenant compte des catégories professionnelles représentées.

De plus, les frais de séjour indispensables, fixés d'un commun accord, seront remboursés soit par les employeurs, soit par les organisations syndicales patronales.

c) Commissions officielles constituées par les pouvoirs publics.

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

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

d) Prime d'assiduité et congé annuel.

Pour la détermination de la prime d'assiduité et du droit au congé annuel, le temps de travail perdu pendant les absences prévues aux paragraphes a, b et c ci-dessus, sera considéré comme temps de travail effectif ; d'autre part, ces absences ne seront pas déduites de la durée du congé annuel.

1

204

e) Mandat de permanent syndical.

Dans l'hypothèse où un salarié ayant plus d'un an de présence dans son entreprise a été appelé à la quitter pour remplir un ou plusieurs mandats de permanent syndical, son contrat de travail pourra être suspendu pendant une durée de 3 ans. Au delà, il bénéficiera à l'issue de celui-ci et ce pendant un an, d'une priorité d'embauchage s'il en fait la demande par pli recommandé avec avis de réception dans le mois qui suit l'expiration de son mandat.

Cette priorité s'exercera dans l'établissement, s'il y existe un emploi vacant de sa catégorie correspondant à ses aptitudes professionnelles. De plus, pendant la même période d'un an, il pourra bénéficier d'une priorité de réembauchage et correspondant à ses aptitudes professionnelles. A sa réintégration, ce salarié reprendra l'ancienneté acquise au départ de l'entreprise pour remplir le mandat syndical auquel il avait été appelé.

A défaut de réembauchage, les organisations patronales et ouvrières conjugueront leurs efforts pour le reclasser dans le cadre local.

A titre exceptionnel, en cas d'impossibilité de réembauchage dans le délai prévu d'un an, ce permanent aura alors droit à une indemnité de licenciement conventionnelle sur la base de son salaire effectif réel actualisé et de l'ancienneté reconstituée.

f) Congés de formation économique, sociale et syndicale.

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

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

En cas de dépassement du financement légal, les pertes de salaires résultant de ces congés seront indemnisés par le Comité d'Entreprise dans le cadre de son budget.

ARTICLE 10 - PANNEAUX D'AFFICHAGE

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

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

Ces panneaux, distincts de ceux réservés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise, seront réservés à chaque organisation syndicale pour ses informations professionnelles et syndicales.

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

J
BG *PM*

[Signature]

ARTICLE 11 - CONFLITS RELATIFS AU DROIT SYNDICAL

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

Les parties intéressées pourront demander au Directeur Départemental du Travail et de l'emploi de convoquer cette Commission et de présider ses travaux.

Cette Commission comprendra :

- Pour les salariés : Trois représentants désignés par chaque organisation syndicale représentative au niveau national dont se réclament le ou les intéressés en cause.

- Pour les employeurs : Trois représentants désignés par l'organisation.

Elle devra se réunir dans un délai maximum de quinze jours à dater de celui où elle aura été saisie du différend par la partie la plus diligente.

Ses conclusions feront l'objet d'un procès-verbal, dont un exemplaire sera remis à chacune des parties intéressées et au président de la Commission.

La Commission pourra proposer toute mesure destinée à régler le différend en cause.

Ces dispositions ne font pas obstacle, en cas de conciliation, au droit pour le salarié et son organisation syndicale d'obtenir judiciairement réparation du préjudice que l'un ou l'autre estime avoir subi.

ARTICLE 12. - DELEGUES DU PERSONNEL.

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

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

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

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

ARTICLE 13 - COMITE D'ENTREPRISE.

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

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

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

ARTICLE 14 - EMBAUCHE.

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

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

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

ARTICLE 15 - PERIODE D'ESSAI.

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

Pendant la période d'essai, il est garanti aux salariés le taux minimum du salaire pratiqué dans leur catégorie au sein de l'entreprise dans laquelle il est embauché.

Ce taux ne pourra être, en aucun cas, inférieur au salaire minimum garanti (SMG) conventionnel de leur catégorie.

Les conditions de l'essai seront précisées par écrit par l'employeur.

1
B9
PM

ARTICLE 16 - VISITE MEDICALE.

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

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

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

ARTICLE 17 - ENGAGEMENT DEFINITIF.

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

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

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

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

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

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

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



1
BS
PM

ARTICLE 18 - PRIORITE DE REENGAGEMENT.

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

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

En cas de nouveau licenciement pour raisons économiques voir en annexe I ou II les dispositions.

ARTICLE 19 - RESILIATION DU CONTRAT DE TRAVAIL.

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

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

ARTICLE 20 - PREAVIS ET ABSENCE PENDANT LE PREAVIS.

1) Préavis :

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

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

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

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

2) Absences pendant le préavis :

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

Handwritten marks: a large 'L' on the left, and 'PM' and '24' in the bottom left corner.

Handwritten signature or initials on the right side of the page.

ARTICLE 21 - LICENCIEMENT POUR RAISONS ECONOMIQUES.

1) Ordre des licenciements.

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

2) Situation durant le préavis :

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

3) Salariés logés par l'entreprise :

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

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

4) Sécurité d'emploi :

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

ARTICLE 22 - MODIFICATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

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

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

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

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

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

Par ailleurs, il reçoit une indemnité calculée comme l'indemnité de congédiement, en prenant comme base de calcul la différence entre l'ancienne et la nouvelle rémunération.

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

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

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

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

ARTICLE 23 - PROTECTION DE LA MATERNITE, CONGE PARENTAL D'EDUCATION, ACTIVITE A TEMPS PARTIEL

1) Protection de la maternité :

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

1
Bq PM

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

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

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

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

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

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

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

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

2) Congé parental d'éducation - activité à temps partiel.

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

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

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

J
BR
24

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

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

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

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

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

ARTICLE 23 bis - EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMÉS.

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

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

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

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

J
BL PM

J
BL

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

ARTICLE 24 - APPRENTISSAGE.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

L
BQ
PM

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

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

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

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

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

ARTICLE 25 - BULLETIN DE PAIE.

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

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

ARTICLE 26 - CERTIFICAT DE TRAVAIL.

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

ARTICLE 27 - ANCIENNETE.

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

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

L
Bey
PM

ARTICLE 28 - CLASSIFICATIONS ET SALAIRES.

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

ARTICLE 29 - TRAVAIL DU DIMANCHE.

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

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

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

ARTICLE 30 - TRAVAIL DE NUIT.

Dans les services travaillant en équipes successives et pour le poste considéré comme étant de nuit, les salariés intéressés reçoivent une prime de panier d'un montant égal à deux fois le montant du Salaire Minimum Professionnel du niveau I (coefficient 100) applicable à l'établissement. En sus les salariés bénéficieront d'une majoration horaire de 10% à condition de travailler pendant une durée d'au moins 6 H.

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

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

ARTICLE 31 - JOURS FERIES.

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

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

J
BA
PM

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

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

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

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

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

ARTICLE 32 - CONGES POUR EVENEMENTS PERSONNELS.

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

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

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

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

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

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

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

1 B9 FM

ARTICLE 33 - CONGES PAYES.

1°) Durée du congé :

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

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

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

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

2°) Indemnisation :

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

3°) Dispositions particulières relatives à la période des congés.

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

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

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

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

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

1
BQ
PM

X
B

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

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

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

4°) Salariés originaires de territoires situés hors de France Métropolitaine.

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

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

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

ARTICLE 34 - ABSENCES N'ENTRAINANT PAS LA RUPTURE DU CONTRAT.

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

- Absences pour campagne électorale (candidature à l'Assemblée Nationale et au Sénat).

- Mandat parlementaire (Assemblée Nationale et Sénat).

- Absences pour participer aux séances d'un Conseil Municipal (pour les salariés membres d'un Conseil Municipal).

- Absences pour participer aux séances d'un Conseil Général (pour les salariés membres d'un Conseil Général).

- Absences pour participer aux séances d'un Conseil d'Administration d'un organisme de Sécurité Sociale et pour assister (salariés membres d'un Conseil d'Administration) aux sessions de formation.

1

BG PM

- Absences pour remplir des fonctions prud'hommales. (Conseiller Prud'Homme).
- Absences pour formation juridique d'un Conseiller Prud'Homme.
- Absences pour participer aux Commissions de Contrôle et aux Commissions de secteur des services médicaux inter-entreprises du travail.
- Absences pour siéger dans des commissions, conseils, comités administratifs ou paritaires appelés à traiter des problèmes d'emploi et de formation, ou pour participer à un jury d'examen.
- Absences pour aider les victimes de catastrophes naturelles.

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

ARTICLE 35 - ACCIDENT OU MALADIE GRAVE D'UN MEMBRE DE LA FAMILLE.

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

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

L'employeur peut exiger un certificat médical.

ARTICLE 36 - PERIODES MILITAIRES.

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

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

ARTICLE 37 - HYGIENE ET SECURITE.

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

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

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

ARTICLE 38 - INVENTIONS.

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

ARTICLE 39 - COMMISSION NATIONALE PARITAIRE D'INTERPRETATION.

Rôle de la commission :

Le rôle de la commission nationale paritaire d'interprétation est de donner un avis sur les difficultés d'interprétation de la présente convention et de ses annexes.

Composition :

La Commission est composée de deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés signataires de la présente convention et d'un nombre égal total d'employeurs.

Les Commissaires seront choisis de préférence parmi les personnes 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 organisations syndicales signataires de la présente convention pourront siéger à titre consultatif.

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 signataires, 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 40 - COMMISSION NATIONALE DE CONCILIATION.

Rôle de la Commission :

Le rôle de la Commission Nationale de Conciliation est de rechercher une solution aux différends relatifs à l'application de la présente convention et de ses annexes.

1
39 94

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'employeur.

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 correspondante, les autres organisations syndicales pouvant siéger à titre consultatif.

La Commission pourra, d'un commun accord entre ses membres et pour éclairer ses travaux, faire appel à un ou plusieurs techniciens appartenant à la branche d'industrie intéressée.

Procédure :

La 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.

La Commission Nationale de Conciliation se réunira à Paris.

Les Procès-Verbaux de conciliation ou de non-conciliation devront être établis par la Commission dans un délai maximum de dix jours francs dater du jour où la Fédération patronale aura été saisie par lettre recommandée.

Pour autant qu'il s'agisse de difficultés relatives à l'application de la présente convention, aucune mesure de cessation concertée du travail ne pourra intervenir avant l'expiration d'un délai de trois jours ouvrables, permettant la recherche d'une solution de conciliation. Ce délai est compté à partir du jour de réception, par la Chambre syndicale patronale, de la lettre recommandée demandant la convocation de la Commission de conciliation.

Si un litige individuel d'application de la présente convention survenait dans une entreprise, le syndicat dont se réclame le salarié aura 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.

[Handwritten signature]

L *PM*

ANNEXE 1 - OUVRIERS ET EMPLOYES

[Handwritten signature]

L 134 2M

ANNEXE 1

ARTICLE PREMIER	Champ d'application.
ARTICLE 2	Période d'essai.
ARTICLE 3	Promotion en cas de vacance ou création de poste.
ARTICLE 4	Prime d'ancienneté.
ARTICLE 5	Remplacement provisoire ou définitif.
ARTICLE 6	Travaux multiples.
ARTICLE 7	Absences pour maladie ou accident.
ARTICLE 8	Travail préparatoire.
ARTICLE 9	Travail en équipes successives.
ARTICLE 10	Travaux pénibles, dangereux ou insalubres.
ARTICLE 11	Arrêts momentanés du travail.
ARTICLE 12	Déplacements.
ARTICLE 13	Congés payés.
ARTICLE 14	Indemnisation en cas de maladie ou accident.
ARTICLE 15	Préavis.
ARTICLE 16	Indemnité de congédiement.
ARTICLE 17	Indemnité de départ en retraite.

[Handwritten signature]

1 20

PM

ARTICLE PREMIER : CHAMP D'APPLICATION

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

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

ARTICLE 2 : PERIODE D'ESSAI

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

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

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

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

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

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

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

L
BS 2M

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

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

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

ARTICLE 3 : PROMOTION EN CAS DE VACANCE OU CREATION DE POSTE

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

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

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

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

ARTICLE 4 : PRIME D'ANCIENNETE

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

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

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

4) Les taux de la prime sont les suivants :

3 % après	3 ans d'ancienneté
6 %	6 ans d'ancienneté
9 %	9 ans d'ancienneté
12 %	12 ans d'ancienneté
15 %	15 ans d'ancienneté

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

ARTICLE 5 : REMPLACEMENT PROVISOIRE OU DEFINITIF

1°) Le salarié ouvrier ou employé qui exécute exceptionnellement soit en renfort, soit pour un motif d'urgence, des travaux correspondant à une catégorie inférieure à sa classification conserve la garantie de son salaire habituel ainsi que son coefficient.

2°) Le salarié ouvrier qui, temporairement, exécute des travaux correspondant à une qualification supérieure à la sienne bénéficie, proportionnellement au temps passé, du salaire de l'emploi auquel correspondent les travaux ainsi exécutés.

3°) Le salarié employé qui assure le remplacement provisoire dans un emploi de qualification supérieure conserve sa rémunération antérieure, sa classification et son coefficient pendant une période de deux mois

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

4°) Si après la durée prévue au paragraphe 2 de l'article 7 de la présente annexe le remplaçant continue à assumer les fonctions qui lui ont été confiées à titre provisoire, il est promu à la classification correspondant aux fonctions exercées. La notification lui en est faite, conformément à l'article 17 des Clauses Générales.

ARTICLE 6 : TRAVAUX MULTIPLES

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

ARTICLE 7 : ABSENCES POUR MALADIE OU ACCIDENT

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

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

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

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

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

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

ARTICLE 8 : TRAVAIL PREPARATOIRE

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

ARTICLE 9 : TRAVAIL EN EQUIPES SUCCESSIVES

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

Le temps de repos sera payé au S.M.P de la catégorie, uniquement en cas de travail en équipes successives (par exemple 3 X 8 ou 2 X 8).

1
BS 04

T
E

ARTICLE 10 : TRAVAUX PENIBLES, DANGEREUX OU INSALUBRES

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

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

Des primes spéciales seront attribuées en vue de tenir compte des conditions particulières d'exécution de ces travaux, dans le cadre de la réglementation en vigueur.

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

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

ARTICLE 11 : ARRETS MOMENTANES DU TRAVAIL

Les dispositions ci-dessous sont applicables aux ouvriers.

1) Arrêt survenant au début du travail.

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

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

L

PM

CR

P

B

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

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

2) Arrêt survenant au cours du travail.

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

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

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

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

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

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

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

ARTICLE 12 : DEPLACEMENTS

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

ARTICLE 13 : CONGES PAYES

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

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

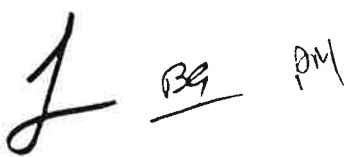
L'ancienneté s'apprécie au 31 Mai de chaque année.

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

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

ARTICLE 14 : INDEMNISATION EN CAS DE MALADIE OU ACCIDENT

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



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

Pendant les quarante-cinq jours suivants, l'intéressé percevra la différence entre les trois quarts de sa rémunération et les prestations journalières sus-indiquées.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ARTICLE 15 : PREAVIS

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

a) En cas de démission : 2 semaines.

b) En cas de Licenciement :

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

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

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

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

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

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

Ces absences ne donneront pas lieu à réduction de rémunération.

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

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

ARTICLE 16 : INDEMNITE DE CONGEDIEMENT

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

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

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

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

L
BG
PM




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

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

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

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

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

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

ARTICLE 17 : INDEMNITE DE DEPART EN RETRAITE.

Les salariés mis à la retraite ou prenant leur retraite à partir de soixante-cinq ans ou à partir de soixante ans si les conditions légales sont remplies, bénéficient, après préavis, sans autre indemnité, d'une indemnité de départ en retraite dont le montant est égal à :

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

Toutefois, les salariés mis à la retraite bénéficient de l'indemnité prévue à l'article 5 de l'accord annexé à la loi n°78-49 du 18 Janvier 1978, si celle-ci est plus favorable.

ANNEXE II

"MAITRES-OUVRIERS, TECHNICIENS,
AGENTS DE MAITRISE ET CADRES



L 189 PM

ANNEXE II

ARTICLE PREMIER	- Champ d'application.
ARTICLE 2	- Engagement.
ARTICLE 3	- Rémunération.
ARTICLE 4	- Période d'Essai.
ARTICLE 5	- Promotion en cas de vacance ou de création de poste.
ARTICLE 6	- Primes d'ancienneté.
ARTICLE 7	- Remplacement provisoire.
ARTICLE 8	- Absences pour maladie ou accident.
ARTICLE 9	- Déplacements.
ARTICLE 10	- Congés Payés.
ARTICLE 11	- Indemnisation en cas de maladie ou accident.
ARTICLE 12	- Clause de non-concurrence.
ARTICLE 13	- Préavis.
ARTICLE 14	- Indemnité de congédiement
ARTICLE 15	- Indemnité de départ en retraite.



L BA 24

ARTICLE PREMIER : CHAMP D'APPLICATION

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

1°) Maîtres-Ouvriers , Techniciens et Agents de Maîtrise dont les emplois sont définis et les coefficients hiérarchiques précisés aux niveaux 5 et 6 de l'Annexe II de la Classification des Emplois.

2°) Ingénieurs et Cadres dont les emplois sont définis et les coefficients hiérarchiques précisés aux niveaux 7,8, et 9 de l'Annexe II de la Classification des Emplois.

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

ARTICLE 2 : ENGAGEMENT

1/ Tout engagement est confirmé par lettre stipulant notamment :

- les conditions d'essai
- la fonction et les lieux où elle s'exercera
- la position repère et le coefficient hiérarchique
- la rémunération et ses modalités
- l'horaire de travail
- éventuellement la clause de non-concurrence.

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

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

1
09
PM

X
PS

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

ARTICLE 3 : REMUNERATION

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

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

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

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

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

ARTICLE 4 : PERIODE D'ESSAI

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

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

Après accord entre les parties elle pourra, en ce qui concerne les CADRES, être prolongée jusqu'à six mois maximum.

Les conditions de l'essai seront confirmées par écrit par l'Employeur, conformément aux articles 15 et 17 des Clauses Générales.

1
ms. JM

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

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

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

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

ARTICLE 5 : PROMOTION EN CAS DE VACANCE OU DE CREATION DE POSTE

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

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

ARTICLE 6 : PRIMES D'ANCIENNETE

Pour les Maîtres-Ouvriers et les TAM :

1/ L'ancienneté définie à l'article 27 des Clauses Générales donne droit à une prime calculée sur le Salaire Minimum Professionnel de la Catégorie dans laquelle est classé le Maître-Ouvrier et TAM.

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

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

L
BSS

PM

4/ Les taux de la prime sont les suivants :

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

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

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

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

ARTICLE 7 : REMPLACEMENT PROVISOIRE

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

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

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

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

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

— 39

PM

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

ARTICLE 8 : ABSENCES POUR MALADIES OU ACCIDENTS

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

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

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

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

3) Le Maître-Ouvrier, le TAM ou le CADRE dont le contrat se trouvera rompu dans les conditions prévues au paragraphe précédent, bénéficiera d'une priorité de réembauchage conformément aux dispositions de l'article 18 des Clauses Générales.

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

ARTICLE 9 : DEPLACEMENTS

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

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

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

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

L
B4
AM

ARTICLE 10 : CONGES PAYES

1) Les jours de congés, au titre de l'ancienneté figurant à l'article 33 des Clauses Générales sont déterminées comme suit :

Maitres-Ouvriers et TAM

- Un jour ouvrable après cinq ans d'ancienneté
- Deux jours ouvrables après dix ans d'ancienneté
- Trois jours ouvrables après quinze ans d'ancienneté

CADRE

- Un jour ouvrable après un an de présence
- deux jours ouvrables après cinq ans d'ancienneté
- trois jours ouvrables après dix ans d'ancienneté

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

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

ARTICLE 11 : INDEMNISATION EN CAS DE MALADIE OU ACCIDENT

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

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

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

1
DA - PM

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

ANCIENNETE		1ère Période	2ème Période
TAM et M.O	Après un an	45 J	45 J
	Après cinq ans	60 J	60 J
	Après dix ans	90 J	90 J
	Après quinze ans	120 J	120 J
	Après vingt ans	150 J	150 J
C A D R E S	Après un an	90 J	90 J
	Après cinq ans	120 J	120 J
	Après dix ans	150 J	150 J

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

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

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

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

1 - 09 PM

ARTICLE 12 : CLAUSE DE NON - CONCURRENCE

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

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

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

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

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

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

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

ARTICLE 13 : PREAVIS

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

MAITRES-OUVRIERS et TAM :

- en cas de démission : Deux mois.
- en cas de licenciement : Deux mois, portés à trois mois après 15 ans d'ancienneté.

CADRES : Trois mois.

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

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

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

ARTICLE 14 : INDEMNITE DE CONGEDIEMENT

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

MAITRES-OUVRIERS et TAM

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

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

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

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

L Bly

PM

CADRES

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1 - Bde PM

ARTICLE 15 : INDEMNITE DE DEPART EN RETRAITE

1) La retraite de la Sécurité Sociale, celle de la Convention Collective Nationale des Cadres du 14 Mars 1947 ainsi que la retraite complémentaire prévue par la Convention Collective Nationale du Verre à la Main étant assurées à 65 ans. Tout Maître-Ouvrier, TAM ou CADRE peut prendre sa retraite ou être mis à la retraite à partir de cet âge, après préavis, sans autre indemnité que l'indemnité de mise à la retraite.

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

MAITRES-OUVRIERS & TAM :

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

CADRES :

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

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

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

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

3) Cette indemnité est également versée aux Maîtres-Ouvriers, aux TAM ou CADRES prenant leur retraite entre 60 et 65 ans.

L Bg JM