

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

du 15 novembre 1996

VITRAIL

NOR : ASET9750061M

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU VITRAIL

du 15 Novembre 1996

Article 1er

Champ d'application

1. La présente convention règle sur tout le territoire national français les rapports entre les employeurs et les salariés, apprentis ou stagiaires, des deux sexes et de toutes catégories dont l'activité relève du vitrail.

La convention est conclue en application de la loi du 11 février 1950 modifiée par la loi du 13 novembre 1982 (section II du chapitre IV bis du titre II du livre 1er du Code du travail).

2. Elle s'applique aux entreprises, organismes, associations et divers, dès lors qu'ils se réfèrent à la création, la conservation, la restauration, l'exécution, la pose, et/ou le commerce de vitraux (ateliers, sièges sociaux, services commerciaux, et tous établissements dépendant directement de ces entreprises, organismes, associations et divers) mentionnés dans la nomenclature des activités françaises prévue par le décret n° 92-1129 du 20 octobre 1992 énuméré ci-dessous :

26-1 J : Production, montage et restauration de vitraux.

La présente convention s'applique de même à la verrerie d'art, la mosaïque et la dalle de verre.

3. Des annexes à la présente convention fixent les conditions particulières du travail des différentes catégories de salariés.

Article 2

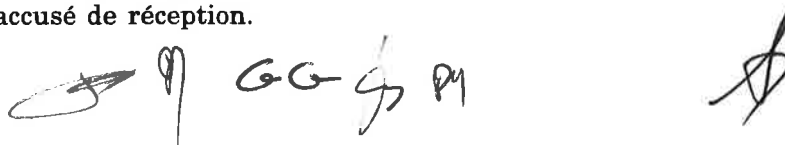
Salariés ne relevant pas du vitrail

1. Les salariés de métier dont la spécialité ne relève pas du vitrail, mais employés constamment dans les entreprises, organismes, associations et divers, dès lors qu'ils se réfèrent à la création, la restauration, l'exécution, la pose, et/ou le commerce de vitraux, bénéficieront de la présente convention. Toutefois, leur rémunération ne pourra être inférieure à celle que leur assureraient les conventions collectives dont relève leur métier.
2. Les salariés occupés dans ou pour une entreprise du vitrail mais liés par contrat à une entreprise ne relevant pas de cette profession, bénéficient des garanties individuelles et collectives, conventionnelles ou autres applicables à l'entreprise à laquelle ils sont liés par leur contrat mais également ils ne peuvent, au titre de leur travail dans ou pour l'entreprise du vitrail, se voir octroyés des avantages et garanties de toutes natures inférieures à celles qu'aurait un salarié de même qualification et ancienneté, appartenant à l'entreprise du vitrail.

Article 3

Durée, dénonciation et révision de la convention

1. La présente convention est conclue pour une durée d'un an à compter du jour de sa mise en application. Elle se continuera par tacite reconduction pour une période indéterminée et pourra alors être dénoncée par l'une ou l'autre des parties, à une époque quelconque, la dénonciation prenant effet deux mois après que la notification en aura été faite aux autres parties par pli recommandé avec accusé de réception.



2. Toutefois, des modifications au texte de la convention pourront être examinées sans que celle-ci soit dénoncée. Sauf accord mutuel, aucune demande de révision ne pourra être introduite dans les six mois suivant la mise en vigueur d'un précédent accord.
3. La partie dénonçant la convention ou demandant une modification devra accompagner sa lettre d'un projet sur les points de révision afin que les pourparlers puissent s'engager dès la notification de la dénonciation ou de la demande de modification.
4. Les textes dénoncés ou pour lesquels une modification a été demandée resteront en vigueur jusqu'à la date d'application des nouvelles dispositions.
5. Les dispositions du présent article ne peuvent faire obstacle à l'ouverture de discussions pour la mise en harmonie de la convention avec toute nouvelle prescription légale plus favorable aux salariés.
6. Les prescriptions du présent article ne s'appliquent pas aux questions de négociations annuelles des salaires.

Article 4

Avantages acquis

1. La convention ne peut en aucun cas être l'occasion d'une atteinte quelconque aux avantages individuels ou collectifs de quelque nature qu'ils soient, acquis antérieurement à sa signature.
2. Les clauses de la présente convention remplaceront les clauses correspondantes des contrats existants, y compris les contrats à durée déterminée, lorsque ces dernières seront moins avantageuses pour les salariés.

Article 5

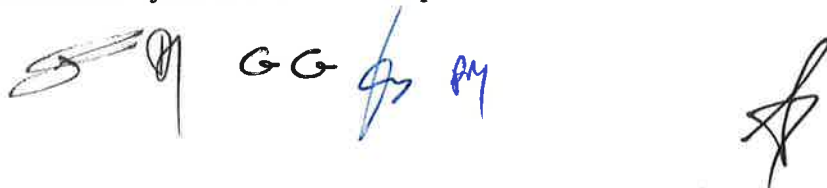
Exercice du droit syndical et liberté d'opinion

1. Les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion, le droit pour chacun d'adhérer ou non à un syndicat professionnel de son choix et la liberté pour les syndicats d'exercer leur action.

L'adhésion ou la non-adhésion à un syndicat professionnel ne peut en aucun cas être une cause de conflit.

2. Les parties contractantes reconnaissent le droit, tant pour les employeurs que pour les salariés, d'agir librement par voie syndicale pour la défense collective de leurs intérêts.
3. Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération l'origine, l'opinion, l'activité politique, religieuse ou syndicale pour arrêter leur décision concernant notamment l'embauchage, l'avancement, la formation, la promotion ou la répartition du travail, les mesures de discipline, de congédiement...

Les employeurs s'engagent à respecter l'ensemble des prérogatives et des droits des syndicats ou de la section syndicale dans l'entreprise.



Article 6

Autorisations d'absences

1. Les autorisations d'absences non rémunérées seront accordées par l'employeur, après préavis d'au moins une semaine, sauf cas d'urgence justifiée, aux salariés devant assister aux réunions statutaires des organisations syndicales, sur présentation d'un document écrit émanant de celles-ci.

Le préavis envisagé permettra à l'employeur de prendre toutes dispositions utiles pour que l'absence des salariés n'apporte pas de gêne excessive à la production et aux conditions de travail.

Les organisations syndicales représentatives de salariés s'engagent à n'utiliser cette faculté que dans la mesure où les réunions ne peuvent avoir lieu en dehors des heures de travail.

2. Les autorisations d'absences seront accordées aux salariés qui participeront à des commissions paritaires nationales constituées d'un commun accord entre organisations d'employeurs et de salariés.

Dans ce cas, le temps de travail perdu sera rémunéré comme si le salarié avait effectivement travaillé, dans la limite du nombre des participants déterminé par accord préalable entre les organisations d'employeurs et de salariés.

De plus, les frais de séjour indispensables seront remboursés par les employeurs selon accord avec la chambre syndicale nationale du vitrail (voir annexe III).

3. Les autorisations d'absences seront accordées aux salariés membres de commissions officielles constituées par les pouvoirs publics. Dans ce cas, le temps de travail perdu sera rémunéré par les employeurs comme temps de travail effectif, sous déduction des sommes versées par les pouvoirs publics en contrepartie des salaires perdus. D'autres autorisations d'absence seront accordées aux salariés conformément aux dispositions légales.
4. Pour les autorisations d'absences prévues aux paragraphes 1, 2 et 3 ci-dessus, le salarié convoqué devra prévenir son employeur dès qu'il aura eu connaissance de la convocation.
5. Pour la détermination du droit au congé annuel et autres avantages, le temps de travail perdu pendant ces absences sera considéré comme temps de travail effectif. D'autre part, ces absences ne seront pas déduites de la durée du congé annuel.

Article 7

1. Dans l'hypothèse où un salarié ayant plus d'un an de présence dans un atelier a été appelé à quitter celui-ci pour remplir une fonction de permanent syndical, il jouira pendant un an d'une priorité d'embauchage s'il en fait la demande par pli recommandé avec accusé de réception pendant le mois qui suit l'expiration de son mandat.
2. Cette priorité s'exercera dans l'atelier s'il existe un emploi vacant de sa catégorie correspondant à ses aptitudes professionnelles. De plus, pendant la même période d'un an, il pourra bénéficier d'une priorité de réembauche dans un emploi d'une autre catégorie existant dans l'atelier et correspondant à ses aptitudes professionnelles. A sa réintégration ce salarié reprendra l'ancienneté acquise au départ de l'atelier pour remplir la fonction syndicale à laquelle il avait été appelé.
3. A défaut de réembauche, les organisations patronales et ouvrières conjugueront leurs efforts pour le reclasser si possible dans le cadre local et professionnel satisfaisant.

A titre exceptionnel, en cas d'impossibilité de réembauche dans le délai prévu, ce permanent aura droit à une indemnité égale à deux mois du salaire de base de sa catégorie professionnelle, en plus des indemnités conventionnelles de licenciement.

Article 8

Panneaux d'affichage

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

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

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

Article 9

Conflits relatifs au droit syndical

1. Si les organisations syndicales représentatives ou l'une d'elles, estiment qu'une mesure d'ordre général ou individuel contrevient au droit syndical, tel qu'il est défini dans la convention nationale du vitrail et en particulier aux articles 5, 6, 7, et 8, elles pourront soumettre le différend soit à la commission nationale d'interprétation ou de conciliation prévue aux articles 43 et 44 de la présente convention nationale du vitrail.
2. Lorsqu'il s'agira d'un conflit mettant en cause le droit syndical, l'une ou l'autre des commissions visées au paragraphe précédent sera convoquée et présidée par un inspecteur du travail qui sera saisi par la ou les organisations syndicales intéressées.

Les commissaires employeurs et salariés entendront les parties et mettront tout en oeuvre pour aboutir à une conciliation. Dans ce cas, l'inspecteur du travail établira un procès-verbal de conciliation et en remettra un exemplaire à chacune des parties.

En cas de non-conciliation, la commission établira un rapport dans lequel elle précisera ses conclusions et motivera son avis sur l'affaire qui lui est soumise. C'est ainsi, notamment, qu'en cas de mesure ayant entraîné licenciement, la commission pourra proposer la réintégration du salarié en précisant les conditions de cette réintégration.

Un exemplaire de ce rapport, signé des commissaires patronaux et salariés et de l'inspecteur du travail, sera remis à chacune des parties intéressées.

Article 10

Délégués du personnel et comité d'entreprise

Conformément aux articles L.421-1 et suivants du Code du Travail, il est mis en place des délégués du personnel dans chaque établissement où sont occupés au moins 11 salariés.

Un comité d'entreprise avec une délégation distincte de celle des délégués du personnel, sera obligatoirement mis en place dans toutes les entreprises du vitrail de 50 salariés et plus.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, un comité d'entreprise peut être mis en place mais n'a pas de caractère d'obligation.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés où n'est pas mis en place un comité d'entreprise, ce sont les délégués du personnel qui sont investis des prérogatives et moyens de celui-ci.

Chaque entreprise devra négocier le montant des œuvres sociales et culturelles gérées par le comité d'entreprise, dans le respect de l'article L.432-9 du Code du Travail. Ce montant ne pourra être inférieur à celui nécessaire aux œuvres sociales et culturelles accordées par l'entreprise avant la mise en place ou/et le renouvellement du CE.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, the initials 'G-G' in the center, and another signature on the right.

Article 11

Dans les établissements comportant :

- de 11 à 25 salariés le nombre des délégués à élire est ainsi fixé : 1 titulaire, 1 suppléant,
- de 26 à 50 : 2 titulaires, 2 suppléants,
- pour les entreprises supérieures à 50 salariés : sous réserve des dispositions plus favorables résultant d'accord ou usages d'entreprise, le nombre des délégués du personnel sera au moins égal à celui prévu à l'article R.423-1 du Code du Travail. Le nombre des membres du comité d'entreprise sera au moins égal à celui prévu à l'article R.433-1 du Code du Travail.

Article 12

Sont électeurs les salariés travaillant dans l'atelier depuis plus de trois mois. Article L.423-7 du Code du Travail.

Article 13

Election des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise

1. La date et les heures de commencement et de fin de scrutin ainsi que l'organisation des opérations électorales seront déterminées par accord entre la direction de l'établissement et un membre du personnel mandaté par chaque organisation syndicale présentant une liste de candidats. Dans l'hypothèse où cet accord s'avérerait impossible, l'inspecteur du travail serait saisi du litige. Le scrutin aura lieu pendant les heures de travail.
2. Le temps passé aux élections ainsi que le temps utilisé par les salariés assurant les différentes opérations du scrutin sera considéré et rémunéré comme temps de travail effectif.
3. La date des élections et la liste mise à jour des électeurs et éligibles seront portées à la connaissance du personnel au moins un mois à l'avance par un avis établi et affiché par la direction de l'établissement. En outre, un exemplaire de ce document sera remis à chaque organisation syndicale. Les réclamations et contestations devront être formulées à la direction au moins six jours ouvrables avant la date des élections.
4. La date limite de dépôt des listes de candidats sera précisée par le protocole d'accord électoral.
5. Ces listes pourront comporter un nombre de candidats inférieur au nombre de sièges à pourvoir.
6. Des emplacements spéciaux en nombre suffisant seront réservés, pendant la période prévue pour les opérations électorales, à l'affichage des communications relatives aux élections.
7. Le matériel nécessaire au vote (enveloppes, urne, etc.) sera fourni par l'employeur.
8. Pourront voter par correspondance les salariés qui, répondant aux conditions d'électorat, sont momentanément détachés de l'établissement ou absents le jour des élections pour maladie, accident ou congé, etc.

Une semaine avant la date des scrutins, la direction de l'établissement adressera aux salariés intéressés, par lettre recommandée, les bulletins de vote, deux enveloppes réglementaires (une pour l'élection du titulaire et une pour l'élection du suppléant) et une enveloppe de taille supérieure destinée à recevoir les deux enveloppes réglementaires identiques.

L'électeur ne devra porter sur les enveloppes intérieures ni signes, ni inscriptions ; l'enveloppe extérieure fournie par l'employeur et affranchie par lui, devra porter le nom de l'expéditeur et sa signature. Cet envoi devra parvenir au plus tard à l'heure de clôture du scrutin.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, the initials 'G G G' in the center, and another signature on the right.

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

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

Article 14

Bureau de vote

1. La composition et l'organisation du bureau sera réglée par le protocole d'accord électoral.
2. Le bureau sera assisté dans toutes ces opérations, notamment pour l'émargement des électeurs, le dépouillement du scrutin, et au choix des candidats, d'un membre du personnel représentant chaque liste.
3. Le procès-verbal des élections, rédigé et signé par les membres du bureau électoral, sera établi en nombre d'exemplaires suffisant pour être remis à la direction et à chacun des candidats.

Article 15

Déplacements des Délégués du Personnel, Comité d'Entreprise, CHSCT, Délégués Syndicaux, Représentants Syndicaux

Les représentants du personnel peuvent se déplacer librement tant à l'intérieur de l'entreprise qu'à l'extérieur de celle-ci dans le cadre de leurs fonctions. Ils peuvent tant durant leurs heures de travail et de délégation qu'en dehors de celles-ci prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leurs missions, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail.

Article 16

Délégués suppléants

Dans tous les cas les délégués et membres suppléants peuvent assister avec les titulaires aux réunions avec les employeurs. L'initiative de la tenue de ces réunions pouvant émaner de la direction ou des délégués du personnel conformément à l'article ci-dessus, le temps utilisé par eux pour ces réunions leur sera considéré rémunéré comme temps de travail effectif. Il n'est pas déduit du crédit d'heures des délégués du personnel titulaires.

Article 17

Embauchage

1. Sans préjudice de leurs obligations résultant de la réglementation relative au placement des travailleurs et au contrôle de l'emploi, les employeurs informeront en temps utile les organisations syndicales de salariés signataires intéressées des besoins généraux de main-d'oeuvre dans toutes les catégories professionnelles.
2. En cas d'embauchage collectif intéressant la marche générale de l'entreprise ou de modification dans les structures de l'entreprise entraînant la création de services nouveaux, le comité d'entreprise et/ou les délégués du personnel seront obligatoirement consultés.

Handwritten signatures in blue ink, including a large stylized signature on the left, followed by several smaller initials and signatures, and a large stylized signature on the right.

Article 18

Période d'essai

1. Avant tout embauchage définitif, le salarié pourra demander ou se voir demander une période d'essai pouvant aller jusqu'à :
 - 1 mois et demi, pour les positions 1, 2 et 3,
 - 2 mois et demi, pour les positions 4 et plus.
2. Pendant la période d'essai il est garanti aux salariés le taux minimum du salaire pratiqué dans leur catégorie.
3. Dans tous les cas la période d'essai éventuelle et les conditions de cet essai devront être écrites dans une lettre d'engagement remise au salarié obligatoirement à l'embauche.
4. Pendant la période d'essai, les parties pourront résilier le contrat de travail sans préavis.
5. Dans le cas particulier de la modification de contrat de travail à durée déterminée en contrat de travail à durée indéterminée, il n'y aura pas de période d'essai.

Article 19

Visite médicale

Tout salarié fera obligatoirement l'objet d'un examen médical avant l'embauchage ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai, et aux frais de l'entreprise. Cet examen sera effectué dans les conditions légales. Il en va de même pour les surveillances médicales annuelles ou/et imposées par la spécificité de certains travaux ou situation particulière du ou de la salarié(e).

Article 20

Engagement définitif

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

- indication de la fonction,
- lieu d'exercice de la fonction,
- classification professionnelle et coefficient hiérarchique de catégorie,
- salaire horaire ou appointements mensuels (base de 39 heures)
- autres éléments de rémunération et, s'il y a lieu, avantages en nature,
- durée et conditions de la période d'essai éventuelle.

Sauf dans le cas prévu à l'article 37, tout changement intervenant dans la classification de l'intéressé fera l'objet d'une notification de l'employeur. Notification sera également faite si l'intéressé est appelé à exercer ses fonctions dans une autre localité, sous réserve des clauses particulières prévues aux annexes.

Si par la suite de la non acceptation par le salarié de cette modification, la rupture du contrat de travail pour ce motif devait intervenir, cette rupture serait considérée comme étant à l'initiative de l'employeur.

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including a large signature on the left, the initials 'GG' in the center, and another large signature on the right.

Clauses de non-concurrence

Les salariés, dont le contrat prévoit une clause de non concurrence, sont tenus au secret professionnel à l'égard des tiers, pour tout ce qui concerne l'exercice de leurs fonctions, et à l'obligation de ne pas faire profiter une entreprise concurrente de renseignements propres à l'entreprise qui les emploie ou qui les a employé et qu'ils ont pu recueillir à l'occasion de leurs fonctions ou du fait de leur présence dans l'entreprise.

Les employeurs s'engagent à ne pas appliquer la clause de non concurrence, sauf cas exceptionnel, auquel cas cette clause devra figurer dans la lettre d'engagement qui en prévoit les contreparties financières et les conditions de désengagement.

Article 21

Promotion du personnel

Si un emploi vacant ou créé est à pourvoir dans l'atelier, la direction fera connaître au personnel cette vacance ou cette création avant de faire appel à des éléments de l'extérieur. Les salariés pourront alors, sur leur demande, subir une épreuve leur donnant la possibilité d'accéder à ce poste s'il est d'une qualification supérieure à la leur.

Article 22

Salaires

1. Le salaire est la contrepartie d'un travail.

Le salaire étant la contrepartie d'un travail, dans ce cadre, les entreprises, les organismes, les associations et divers, dès lors qu'ils se réfèrent à la création, la restauration, l'exécution, la pose, le commerce de vitraux et/ou la formation, ne peuvent commercialiser les prestations et produits réalisés par toute personne morale ou physique non salariée.

2. Pour déterminer les salaires minima des différentes catégories professionnelles, il sera fixé en annexe :
- a) Un salaire minimum national professionnel correspondant au coefficient 130 de l'échelle hiérarchique,
 - b) Un coefficient hiérarchique correspondant à chacune des catégories professionnelles.
3. Le salaire minimum garanti est fixé en annexe de la présente convention.

Définition du Salaire Minimum de Garanti

Il faut entendre par salaire minimum garanti (SMG), le salaire de base brut dont sont exclus toutes primes, toutes gratifications, tous compléments de rémunération et toutes indemnités représentant des remboursements de frais.

Le salaire minimum garanti (SMG), base 169 heures, s'obtient à partir de la formule ci-après :

$$\text{SMG} = \text{Salaire mensuel K 130} + [\text{VPC} \times (\text{K} - 130)]$$

Le salaire mensuel K 130 = Salaire horaire K 130 x 169 heures

K = coefficient hiérarchique

VPC = valeur horaire du point complémentaire définit ainsi :

$$\text{VPC} = \text{Salaire mensuel K 400} - \text{Salaire mensuel K 130} = \text{K 400} - \text{K 130}$$

Les valeurs du salaire horaire K 130 et de VPC font l'objet de négociation paritaire salaire de branche.



Périodes militaires

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

Article 23

Prime de panier

lorsqu'un salarié sera amené à effectuer un travail de nuit (plage horaire 21 heures à 6 heures), il bénéficiera d'une prime de panier égale à deux fois le montant du salaire minimum professionnel de la position 1 (coefficient 130) applicable à l'entreprise.

Article 24

Jeunes salariés

1. Si de jeunes salariés exécutent des travaux habituellement confiés à des adultes, leur rémunération est établie en fonction du travail fourni par les jeunes salariés par rapport au travail fourni par les adultes et ceci sans abattement par rapport au salaire minimum conventionnel.
2. Entrent dans cette catégorie les jeunes travailleurs des deux sexes âgés de moins de dix-huit ans qui ne sont pas liés par un contrat d'apprentissage ou de formation similaire.

Article 25

Bulletin de paie

Les bulletins de paie sont établis conformément à l'article 44 du livre Ier du Code du Travail. Les différents éléments de la somme versée devront apparaître clairement, à savoir :

- la qualification professionnelle,
- le coefficient hiérarchique de base,
- le salaire horaire ou mensuel de base,
- le nombre des heures de travail normal et, le cas échéant, le nombre des heures effectuées au-delà de la durée légale du travail,
- les acomptes.

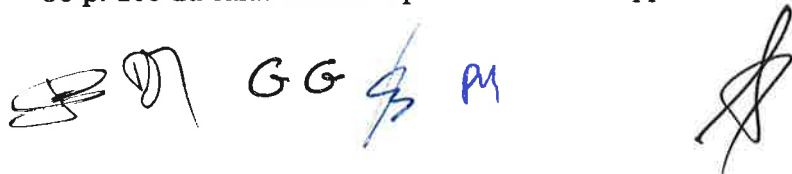
Article 26

Durée du travail, appointements

La rémunération des salariés est établie dans les barèmes annexes pour un horaire de 39 heures par semaine soit 169 heures par mois.

Dans le cadre de la législation en vigueur, les heures supplémentaires effectuées au-delà d'une durée normale de travail de 39 heures par semaine ou de la durée inférieure considérée comme équivalente donnent lieu à une majoration qui ne pourra être inférieure à :

- 25 p. 100 du salaire horaire pour les huit premières heures supplémentaires,
- 50 p. 100 du salaire horaire pour les heures supplémentaires au-delà de la huitième.



Majorations applicables à certaines heures de travail

1. Travail le dimanche :

Lorsque l'horaire habituel de travail ne comporte pas de travail le dimanche et les jours fériés légaux, les heures de travail effectuées ces jours-là, de jour, donnent lieu à une majoration qui ne pourra être inférieure à 50 p. 100.

2. Travail de nuit :

Lorsque l'horaire habituel de travail ne comporte pas de travail de nuit, les heures effectuées entre vingt et une heures et six heures donnent lieu à une majoration qui ne peut être inférieure à 50 p. 100.

Cette majoration peut se cumuler avec celle du paragraphe 1.

Les majorations ci-dessus s'ajouteront aux majorations éventuelles pour heures supplémentaires prévues par la loi.

Travaux multiples et remplacement

1. Le salarié qui, temporairement, exécute les travaux correspondant à une classification supérieure à la sienne bénéficiera, proportionnellement au temps passé, du salaire de l'emploi auquel correspondent les travaux ainsi exécutés.
2. Le salarié qui exécute exceptionnellement, soit en renfort, soit pour un motif d'urgence, des travaux correspondant à une catégorie inférieure à sa classification conserve la garantie de son salaire habituel.
3. Le salarié affecté à des travaux relevant de catégories différentes aura la garantie du salaire minimum de la catégorie correspondant à la qualification la plus élevée qu'il est appelé à mettre en œuvre dans son travail.

Egalité de rémunération entre hommes et femmes

1. Tout employeur est tenu d'assurer pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes. Sont considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant d'expériences acquises.
2. Dans le cas où une ou un salarié(e) considérerait que ce principe n'est pas respecté, elle ou il pourra sans préjudice de toute autre démarche, saisir la commission de conciliation prévue par la présente convention en apportant à celle-ci tous les éléments justifiant sa demande.

Article 27

Ancienneté

Le temps comptant pour le calcul de l'ancienneté sera celui des services ininterrompus du salarié dans l'atelier, étant entendu que le temps correspondant aux périodes indiquées ci-après compte comme temps de service :

- le temps passé dans différents ateliers du même employeur,
- le temps passé dans d'autres ateliers ressortissant de la présente convention lorsque la mutation a été faite en accord avec les employeurs,
- les interruptions pour congés annuels, accidents du travail, maladie professionnelles contractées dans l'atelier ou congés exceptionnels résultant d'un accord entre les parties,

- le repos de maternité et congé parental d'éducation prévu au paragraphe 3 de l'article 31 et de son annexe.
- les interruptions pour maladie, pour longue maladie dans la limite maximum de trois ans,
- le service national obligatoire sous réserve que le salarié ait été réintégré dans l'atelier sur sa demande dès la fin de son service,
- les périodes militaires obligatoires,
- les congés de formation prévus par la réglementation en vigueur.

Article 28

Indemnité de déplacement

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

I - Petits déplacements

1. Sont considérés comme tels les déplacements qui n'empêchent pas le salarié de regagner chaque jour son domicile.
2. Dans ce cas il sera payé au salarié ses frais supplémentaires de transport.
3. Si du fait de son déplacement, le salarié est dans l'impossibilité de prendre le repas de midi dans les conditions où il le fait habituellement, une indemnité compensatrice représentant la valeur du repas lui sera allouée.
4. Si du fait de son déplacement le temps de transport habituel du salarié se voit augmenté, ce temps complémentaire de transport sera à la charge de l'employeur et, en tout état de cause, les heures passées en voyage ne pourront donner lieu à une rémunération inférieure à l'horaire habituel de travail.

II - Grands déplacements

1. Sont considérés comme tels les déplacements ne permettant pas au salarié de regagner chaque jour son domicile.
2. Dans ce cas, les règles suivantes sont appliquées :
 - a) Frais de voyage : l'employeur prend à sa charge les frais effectifs de voyage, les frais de transport des bagages personnels avec un maximum de 30 Kg,
 - b) Temps de voyage : les heures passées en voyage donneront lieu à rémunération après accord entre les parties. En tout état de cause, les heures passées en voyage ne pourront donner lieu à une rémunération inférieure à l'horaire habituel de travail.
 - c) Les frais de séjour : logement et repas seront remboursés sur présentation de facture, une avance correspondant aux frais estimés sera faite aux salariés.
 - d) Préavis en cas de déplacement : le salarié appelé à effectuer un déplacement de plus d'une journée sera averti au moins quarante-huit heures à l'avance, sauf en cas d'urgence exceptionnelle.

Article 29

Déplacement de longue durée en France métropolitaine

1. Pendant les déplacements en France métropolitaine d'une durée supérieure à un mois, il sera accordé un congé de détente d'une durée nette de un jour ouvré tous les quinze jours et pendant ces déplacements. Ce congé n'entraînera pas de perte de salaire pour l'intéressé.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, initials 'GG' in the center, and another signature on the right.

2. Si le salarié fait venir son conjoint et renonce à un voyage de détente auquel il avait droit, le voyage de son conjoint sera payé.
3. Le voyage de détente ne sera accordé que s'il se place à une semaine au moins de la fin du déplacement. Il ne sera payé que s'il est réellement effectué. Pendant sa durée, il n'y aura pas d'indemnisation de séjour, mais les frais qui subsisteraient sur le lieu de déplacement seront remboursés.
4. Un voyage aller et retour sera remboursé (s'il est réellement effectué) au salarié électeur en déplacement. Il comptera comme voyage de détente.
5. Dans le cas où l'intéressé serait appelé à prendre son congé annuel au cours de la période de déplacement, les frais de voyage à son lieu de résidence habituel lui seront remboursés sur justification de son retour à ce lieu de résidence avant son départ en congé.

Le remboursement des frais de transport de l'employé jusqu'à la destination de son choix sera pris en charge par l'entreprise, dans la limite d'un montant équivalent au transport aller.

Ce voyage comptera comme voyage de détente.

6. L'indemnité de déplacement sera maintenue intégralement en cas de maladie ou d'accident, jusqu'au moment où, reconnu transportable par le corps médical, il pourra être rapatrié par l'employeur.
7. Les cas de maladie ou d'accident entraînant l'hospitalisation seront examinés individuellement. En tout état de cause, les frais supplémentaires inhérents au déplacement seront à la charge de l'employeur.
8. En cas d'accident ou de maladie reconnus par le corps médical comme mettant en danger les jours du salarié, ou en cas de décès, les frais de voyage seront remboursés dans les conditions fixées à l'article 28 (§ 2) ci-dessus, à un seul des proches parents se rendant auprès de lui. Il en sera de même pour les frais de séjour jusqu'au jour où le rapatriement aux frais de l'employeur sera possible. Toutefois, le paiement de ces frais de séjour sera limité au maximum à une semaine sauf cas particulier.
9. En cas de décès du salarié, les frais de retour du corps seront à la charge de l'employeur.

Article 30

Changement de résidence

1. Les employeurs s'efforceront de tenir compte de la situation de famille des intéressés dans les décisions visant un changement de résidence nécessité par les besoins du travail.
2. Dans le cas où la non acceptation d'un changement de résidence par un salarié entraînerait rupture du contrat, celle-ci ne pourrait être considérée comme étant du fait du salarié mais imputable à l'employeur.
3. Le salarié déplacé aura droit au remboursement de ses frais de déménagement justifiés ainsi que de ses frais de voyage et de ceux de sa famille (conjoint et personnes à charge).
4. En cas de décès de l'intéressé au lieu de sa nouvelle résidence, les frais de rapatriement comprenant les frais de voyage et de déménagement de sa famille (conjoint et personnes à charge) seront à la charge de l'employeur dans les conditions prévues aux paragraphes précédents du présent article. La demande devra être formulée par le conjoint ou ses ayants droits dans les 12 mois qui suivent le décès.
5. Cette clause ne s'applique pas aux salariés appelés à faire un stage préparatoire avant de rejoindre le poste pour lequel ils ont été engagés, ceux-ci bénéficiant des dispositions sur les déplacements de longue durée.



6. Tout salarié, après changement de résidence effectuée à la demande de l'employeur qui serait, sauf faute grave, licencié dans un délai de deux ans au lieu de sa nouvelle résidence, aura droit au remboursement de ses frais de rapatriement comprenant les frais de déménagement jusqu'au lieu de sa résidence initiale ou à son nouveau lieu de travail dans la limite d'une distance équivalente.
7. Le devis des frais de déménagement sera soumis au préalable à l'employeur pour accord.
8. Le remboursement sera effectué sur présentation de pièces justificatives sous réserve que le déménagement intervienne dans les douze mois suivant la notification du congédiement.

Article 31

Travail des femmes

Les jeunes filles et les femmes, dans le respect des protections particulières et spécifiques qui leur sont applicables, ont rigoureusement les mêmes droits et garanties au travail que les hommes.

La présente convention s'applique indistinctement aux salariés de l'un et l'autre sexe, les jeunes filles et les femmes auront accès aux cours d'apprentissage, de formation professionnelle et de perfectionnement au même titre que les jeunes gens et les hommes et pourront accéder à tous les emplois.

Maternité et adoption

1. L'employeur ne doit pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser son embauche, résilier son contrat de travail au cours d'une période d'essai ou, sous réserve des dispositions légales et du paragraphe 2 du présent article, faire une mutation d'emploi.

Aucun employeur ne peut résilier le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse, médicalement constaté et pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit conformément aux dispositions de l'article L.122-26 du Code du Travail (annexe IV de la présente convention), ceci qu'elle use ou non de ces droits, ainsi que durant les 4 semaines suivant l'expiration de ces périodes.

En cas de faute grave non liée à son état de grossesse, ou en cas de force majeure conduisant à l'impossibilité où se trouve l'entreprise de maintenir le contrat pour un motif totalement étranger à la grossesse, à l'accouchement ou l'adoption, l'employeur peut néanmoins procéder à la rupture du contrat, à la condition de ne signifier et procéder à cette rupture qu'au terme de l'ensemble des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles la personne a droit.

Le licenciement d'une salariée est annulé si, dans un délai de 15 jours à compter de sa notification, l'intéressée envoie à son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception, soit un certificat médical attestant qu'elle est en état de grossesse, soit une attestation, justifiant l'arrivée au foyer dans un délai de 15 jours d'un enfant placé en vue d'adoption, délivrée par les services ou œuvres autorisés à procéder à ce placement.

2. Dans le but de garantir la santé de la mère et de l'enfant, les employeurs tiendront compte de la situation des femmes en état de grossesse constaté, en ce qui concerne les conditions d'hygiène, de sécurité et de travail.

A partir du 5ème mois de leur grossesse les femmes enceintes sont autorisées à sortir 5 minutes avant le reste du personnel.

En cas d'aménagement ou de changement d'emploi demandé par le Médecin du travail du fait de l'état de grossesse, les intéressées conservent dans leur nouvel emploi ou nouvelle situation de travail, l'ensemble des garanties qu'elles avaient dans leur emploi précédent.

  GG  



Le temps passé aux consultations prénatales ou postnatales obligatoires ou nécessitées par leur état de santé lié à leur grossesse, auxquelles les intéressées ne peuvent se rendre hors du temps de travail, sera payé et considéré comme temps de travail.

3. Les salariées en état de grossesse ou procédant à une adoption ont droit aux congés ou repos légaux (annexe IV).
4. Les salariées qui, avant l'expiration de cette période ou d'un congé de maladie consécutif à l'accouchement, en feront la demande, pourront obtenir une autorisation d'absence non payée d'un an au maximum pour élever leur enfant.

Elles seront réintégrées à la fin de cette absence, à condition qu'elles en fassent la demande deux mois au moins avant la date de reprise éventuelle du travail et les avantages obtenus au moment de leur départ leur resteront acquis.

5. A compter du jour de la naissance et ce pendant une durée maximum d'un an, les femmes qui allaiteront leur enfant disposeront à cet effet d'une demi-heure le matin et d'une demi-heure l'après-midi. Le temps d'allaitement sera payé à leur salaire réel.
6. Les personnes ayant au moins 10 mois d'ancienneté dans l'entreprise, recevront pour la durée du congé maternité prévue par la Sécurité Sociale, la différence entre leurs appointements et les indemnités journalières versées par la Sécurité Sociale.

Congé parental d'éducation

Il est accordé à tous les ayants droit, femmes ou hommes, en faisant la demande, un congé parental d'éducation régit selon les dispositions du Code du Travail en vigueur.

Ce congé peut intervenir soit à la suite de la naissance d'un enfant, soit après l'adoption d'un enfant.

La durée de ce congé est prise en compte en totalité comme temps de travail pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté. La ou le salariée conserve en outre à son retour tous les avantages qu'elle ou qu'il avait acquis avant le début de ce congé.

Article 32

Hygiène et sécurité

1. Les parties contractantes signataires affirment leur volonté de tout mettre en oeuvre pour préserver la santé des salariés occupés dans les différents établissements. Elles se tiendront en étroite relation pour l'étude et la mise en application de toutes dispositions propres à garantir et augmenter la sécurité des travailleurs et à améliorer leurs conditions d'hygiène du travail.

Elles veilleront à l'application des dispositions légales et conventionnelles ; elles participeront à l'application des dispositions du présent article.

2. Les employeurs s'entoureront de tous les avis qualifiés notamment des institutions internes représentatives ainsi que tous les membres du personnel pour l'élaboration et l'application des consignes d'hygiène, de sécurité et conditions de travail.
3. Un comité d'hygiène, sécurité et conditions de travail sera institué obligatoirement dans les entreprises, organismes, associations et divers, de plus de 25 salariés. En l'absence de CHSCT, ce sont les délégués du personnel qui en auront les prérogatives et moyens.
4. Les employeurs fourniront et entretiendront les dispositifs, les effets et le matériel connexe de protection adapté à l'exécution des travaux dangereux. Ils en conserveront la propriété.

Les travaux à haut risque tels que:

- pose acrobatique,
- travail à l'acide,
- gravure par projection d'abrasif,
- fusion de plomb, alliage d'étain et autres matériaux fusibles et composites,
- cuisson (manipulation), entretien des fours,
- peinture sur verre,
- tous travaux nécessitant l'utilisation des produits dangereux,

ne peuvent être exécutés que par des employés ayant reçu une formation et/ou information spécifique renouvelée.

L'entreprise devra être équipée du matériel légal en vigueur nécessaire et suffisant permettant la réalisation des dits travaux.

5. Les employeurs fourniront et entretiendront une blouse ou une combinaison de travail adaptée aux travaux courants pour éviter une détérioration prématurée des vêtements personnels.
6. Compte tenu des risques spécifiques de la profession, notamment dus aux coupures, les employeurs, en relation avec la médecine du travail et le CHSCT, prendront toutes mesures pour éviter tout risque d'infection ou de contamination éventuel.

Article 33

Apprentissage et formation professionnelle

1. Les parties contractantes affirment tout l'intérêt qu'elles portent à l'apprentissage et à la formation professionnelle. Les employeurs s'efforceront de les faciliter dans toute la mesure du possible et conformément aux dispositions légales.
2. Par "apprentis" on entend les jeunes gens ou les jeunes filles liés à un atelier par un contrat d'apprentissage écrit. Ce contrat devra contenir les dispositions prévues par la réglementation en vigueur et rappeler les clauses qui suivent.
3. Les signataires de la présente convention estiment que l'apprentissage doit comporter un enseignement technique, pratique et théorique, complété par une formation générale conforme à la réglementation en vigueur.
4. La formation de l'apprenti sera suivie par un tuteur dont la qualification minimum devra correspondre à la position IV de l'annexe I de l'avenant du 6 octobre 1987, plus 5 ans.

L'entreprise devra donner les moyens nécessaires et suffisants au tuteur de manière à ce que celui-ci puisse accomplir sa mission de formateur.

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

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

6. L'employeur doit présenter les apprentis aux épreuves des examens, notamment le C.A.P., qui constitue la sanction de l'apprentissage.

Lorsqu'un apprenti formé dans l'atelier a passé avec succès un C.A.P. et est maintenu dans l'atelier, il percevra le salaire de la catégorie correspondante.

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

J M G G / P Y

[Signature]

Les parties signataires peuvent, en cas d'échecs répétés ou de non respect des dispositions légales et conventionnelles, saisir les juridictions compétentes et demander la suppression d'agrément de formateur dans le souci de sauvegarder ou de transmettre un savoir faire de haute technicité gestuelle.

8. Compte tenu de la spécificité de la branche (métier d'art) et afin de sauvegarder ou de transmettre un savoir faire de haute technicité gestuelle, les parties signataires conviennent de limiter le nombre d'apprentis, de contrats d'adaptation, de qualification et tout autre contrat de même nature dont la rémunération des titulaires serait inférieure au SMIC, et/ou déchargée des charges sociales, à 1 contrat par formateur ou tuteur, les tuteurs ou formateurs devront répondre par ailleurs aux conditions du paragraphe 4, 2ème alinéa, de l'article 33 des clauses générales.

De même, il est convenu que les entreprises et/ou établissements de la profession ne pourront recourir aux contrats précédemment énoncés que dans les limites suivantes :

- de 1 à 5 employés : 2 contrats
- de 6 à 10 employés : 3 contrats
- de 11 à 20 employés : 4 contrats
- et à partir de 21 employés : 5 contrats

Article 34

Autorisation d'absences pour raisons personnelles

1. Sauf cas exceptionnel justifié, les demandes d'autorisation d'absence pour raisons personnelles doivent être formulées au moins quarante-huit heures à l'avance.

Les autorisations d'absences suivantes, rémunérées comme si l'intéressé avait effectivement travaillé, seront accordées :

- a) 3 jours ouvrés au salarié en cas de décès du conjoint, enfant, mère, père ou beaux-parents,
 - b) 5 jours ouvrés à l'occasion de son mariage,
 - c) 1 jour ouvré pour le mariage d'un enfant.
2. Conformément à la loi du 18 mai 1946, modifiée par la loi du 10 décembre 1986, il sera accordé à tout chef de famille un congé de 3 jours à l'occasion de chaque naissance, ou arrivée au foyer d'un enfant placé en vue d'adoption.
3. Ces différentes autorisations d'absence ne viendront pas en déduction de la durée des congés annuels.

Absences pour maladies et accidents

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

Si l'absence impose le remplacement effectif de l'intéressé, ce remplacement ne pourra être que provisoire pendant une période d'absence de 12 mois. Le remplaçant devra être informé par écrit du caractère provisoire de son emploi.

Passé la période ci-dessus, si l'employeur est dans la nécessité de procéder à un remplacement définitif, il devra informer le salarié concerné par lettre recommandée et accusée de réception, de la procédure de licenciement engagée à son encontre. Le salarié percevra en conséquence les indemnités de préavis et de congédiement conventionnelles.

Les absences occasionnées par une maladie professionnelle, un accident de travail ou de trajet ne peuvent entraîner de rupture du contrat de travail pendant la durée de suspension de celui-ci, ni être retenues comme motif d'un licenciement ultérieur.

Indemnisation par l'employeur

En cas d'absence justifiée résultant de maladie ou d'accident, y compris les maladies professionnelles et les accidents du travail, le salarié, comptant un an d'ancienneté dans l'entreprise au début de l'absence, recevra pendant un mois la différence entre ses appointements et les indemnités journalières versées par les organismes de la sécurité sociale.

Pendant le mois suivant il percevra la différence entre 75 p. 100 de ses appointements et les indemnités journalières versées par les organismes de la Sécurité Sociale.

Chacune de ces périodes d'un mois sera portée à deux mois après cinq ans de présence et à trois mois après dix ans de présence.

Article 35

Congés payés

1. Des congés payés sont attribués aux salariés dans les conditions prévues par la législation en vigueur sous réserve des dispositions plus favorables de la présente convention ou résultant de conventions particulières.
2. Les salariés ayant accompli douze mois de travail effectif au cours de la période de référence bénéficieront d'un congé payé de vingt-cinq jours ouvrés.

Les salariés ayant effectué moins de douze mois de travail effectif au cours de la période de référence bénéficieront des congés ci-dessus au prorata de leur nombre de mois de travail effectif.

Les absences pour maladie en une ou plusieurs fois jusqu'à une durée totale de trois mois pendant la période de référence sont considérées comme temps de travail effectif pour le calcul de la durée de ces congés.

Les suppléments de congés payés conventionnels et légaux viendront s'ajouter aux vingt-cinq jours ouvrés.

3. En l'absence de dispositions particulières prévues dans les divers ateliers, la période des vacances est fixée par l'employeur en se référant aux usages et après consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel.

Cependant, lorsque le bénéficiaire d'un congé en exprimera le désir, il pourra, après accord avec son employeur, prendre son congé en dehors de la période prévue dans l'entreprise.

4. Les congés seront attribués soit par la fermeture de l'atelier, soit par roulement sur décision de l'employeur pris après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel s'il en existe.

Ces congés devront être pris en principe en une seule fois. En cas de fractionnement les dispositions légales sont applicables.

5. En cas de congé par roulement, l'ordre de départ est fixé par l'employeur compte tenu des nécessités du travail.

Il sera tenu compte dans la mesure du possible des désirs particuliers des intéressés, de leur situation de famille et de leur ancienneté. L'employeur s'efforcera de fixer à la même date les congés des membres d'une même famille vivant sous le même toit et travaillant dans le même atelier. Au personnel dont les enfants fréquentent l'école, les congés seront donnés dans la mesure du possible au cours des vacances scolaires.

L'ordre des départs sera porté à la connaissance du personnel par affichage aussitôt que possible et en tout état de cause au moins un mois avant le départ des intéressés.





6. Lorsqu'un salarié se trouvera par suite d'une maladie ou d'un accident dans l'incapacité de prendre son congé à la date fixée, la période des vacances pourra être étendue pour lui jusqu'au 31 décembre. Si cette extension ne lui permettait pas néanmoins de prendre son congé, l'indemnité compensatrice correspondant au nombre de jours de congé calculé en fonction de son temps de travail effectif lui sera alors versée.
7. Dans les cas exceptionnels où un salarié en congé serait rappelé pour les besoins du travail, il lui sera accordé un congé supplémentaire d'une durée nette de deux jours ouvrés. Les frais de voyage occasionnés par ce déplacement et les frais supplémentaires qui seraient nécessités lui seront remboursés sur justification.
8. Les salariés n'ayant pas un an de présence au 1er juin pourront, sur leur demande, bénéficier d'un complément de congé non payé jusqu'à concurrence de la durée légale correspondant à un an de présence.
9. La durée de congé prévue à la présente convention est proportionnelle à la durée du travail effectif pendant la période de référence suivant les dispositions légales en vigueur.

Toutefois, les périodes militaires de réserve obligatoires et non provoquées par l'intéressé, les permissions exceptionnelles de courte durée accordées au cours de l'année, ainsi que les absences pour accouchement sont considérées, pour le calcul des congés, comme temps de travail effectif.

10. Les salariés originaires des territoires situés outre-mer pourront, sur leur demande, sous réserve de nécessité du travail, bénéficier d'un nombre de jours supplémentaires de congé non payé, représentant le temps de voyage aller et retour de leur lieu de travail à leur pays d'origine, pour bénéficier de cette disposition, toutes pièces justificatives de leur déplacement effectif.

En accord avec leur employeur ils pourront, après avis donné à l'inspecteur du travail, bloquer leur congé de deux années sur la deuxième année.

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

Article 36

Jours fériés

En plus de la journée du 1er mai, les salariés bénéficient du paiement des fêtes légales ci-dessous énumérées :

- 1er janvier,
- Lundi de Pâques,
- 8 mai,
- Jeudi de l'Ascension,
- Lundi de Pentecôte,
- 14 juillet,
- 15 août,
- 1er novembre,
- 11 novembre,
- 25 décembre.

Ces jours fériés sont chômés, indemnisés et éventuellement récupérés, dans les conditions prévues par la loi en ce qui concerne le 1er mai.



Article 37

Réduction d'activité

1. Dès que l'employeur prévoit une diminution importante de l'activité de l'atelier pouvant entraîner la nécessité ultérieure de licenciement du personnel, il devra en aviser les membres du comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel et les consulter sur les mesures susceptibles d'être prises : reclassement, réductions d'horaires, repos par roulement ou toutes autres mesures propres à éviter les licenciements et garantir l'emploi.
2. L'employeur s'efforcera d'occuper au mieux le personnel selon les possibilités. Il pourra en particulier affecter momentanément, avec leur accord, les salariés ne pouvant pas être occupés dans leur emploi à un poste correspondant à une autre catégorie professionnelle.
3. En cas de proposition d'un nouvel emploi dont le salaire serait inférieur à celui occupé, le salaire initial sera maintenu pendant une durée égale au double du préavis. A l'expiration de ce délai, le salarié recevra le salaire normal du nouvel emploi de sa catégorie.

Modifications des conditions de travail

1. Les mutations d'emplois ou d'établissements doivent être motivées par les nécessités du service.
2. Dans le cas où un refus de changement d'emploi entraînant une diminution de rémunération ou de catégorie ou de mutation dans un autre établissement de la même entreprise entraînerait une rupture du contrat de travail, celle-ci ne serait pas considérée comme une rupture du fait du salarié.

Article 38

Licenciements collectifs

1. Si l'employeur est cependant appelé à procéder à des licenciements collectifs, l'ordre des licenciements sera établi en tenant compte à la fois de l'ancienneté dans l'atelier, des charges de famille et des qualités professionnelles.
2. Dans tous les cas, les organisations syndicales patronales et ouvrières signataires de la présente convention s'efforceront de prendre les mesures nécessaires pour assurer si possible le reclassement du personnel licencié sur le plan local, régional et national.
3. Le personnel licencié en application des paragraphes précédents bénéficiera d'une priorité de réengagement.

Article 39

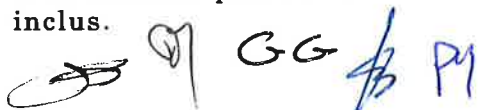
Préavis, notification du licenciement

En cas de rupture du contrat de travail, sauf en cas de faute grave ou de force majeure, la durée du préavis est fixée comme suit. Le congédiement sera toujours confirmé par lettre recommandée avec accusé de réception.

1. Préavis

a) En cas de démission :

- une semaine pour les salariés de coefficient égal ou inférieur à 155 ,
- deux semaines pour les salariés d'un coefficient supérieur à 155 et jusqu'au coefficient 195 inclus.





b) En cas de licenciement :

- un mois pour le salarié ayant moins de deux ans d'ancienneté ,
- deux mois pour le salarié ayant une ancienneté égale ou supérieure à deux ans.

Pour les salariés occupant un emploi correspondant à l'indice 220, le préavis réciproque est de deux mois.

Pour les salariés occupant un emploi correspondant à l'indice 260 à 400, le préavis réciproque est de trois mois.

Pendant la période du préavis visée au présent article le salarié est autorisé à s'absenter pour rechercher un emploi :

- deux heures par jour pour le préavis d'une ou deux semaines ;
- cinquante heures par mois pour le préavis de un, deux ou trois mois.

Ces absences ne donnent pas lieu à réduction de rémunération.

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

2. Indemnité de congédiement

Il sera versé aux salariés congédiés, sauf pour faute grave, une indemnité distincte du préavis et s'établissant comme suit :

- pour une ancienneté inférieure à cinq ans : 10 p. 100 de la rémunération mensuelle par année d'ancienneté à la date d'entrée dans l'entreprise ;
- à partir de cinq ans d'ancienneté : un cinquième de mois par année d'ancienneté, à compter de la date d'entrée dans l'entreprise.

L'indemnité de congédiement sera calculée sur la base de la moyenne mensuelle de la rémunération des douze derniers mois de présence de l'intéressé, compte tenu de la durée effective du travail au cours de cette période.

Article 40

1. Pendant la période de préavis le salarié est autorisé à s'absenter pour rechercher un emploi.
2. Les heures où l'absence aura lieu seront déterminées par entente entre les parties ; si l'entente ne peut se faire, chaque partie choisira à tour de rôle les heures où l'absence aura lieu.
3. Les heures d'absence pourront éventuellement être bloquées en une ou plusieurs périodes si le salarié le demande.

Article 41

En cas d'inobservation du préavis la partie qui aura pris l'initiative de la rupture devra à l'autre une indemnité égale à la rémunération qu'aurait perçue le salarié pendant la durée du préavis restant à courir.

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

Article 42*Certificat de travail*

Tout salarié recevra de son employeur, lors de son départ, un certificat de travail établi conformément à la législation en vigueur.

Article 43*Réintégration*

1. Si un emploi est à pourvoir dans un atelier ayant licencié précédemment du personnel, ce personnel aura une priorité pour l'engagement, à condition que ses aptitudes professionnelles conviennent à l'emploi à pourvoir et que le licenciement ait eu lieu depuis moins d'un an.
2. Cette priorité cesse si l'intéressé refuse la première offre de réintégration ou ne répond pas à celle-ci dans un délai d'une semaine.
3. Le personnel ainsi réintégré conserve le bénéfice des avantages acquis au moment de son licenciement, en particulier le temps de présence dans l'atelier comptera pour l'ancienneté.

Article 44*Commission nationale paritaire d'interprétation*

1. Rôle de la commission :

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

2. Composition :

La commission est composée de deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés et d'un nombre égal total d'employeurs.

Les commissaires sont choisis de préférence parmi les personnalités ayant participé à l'élaboration de la convention. Des commissaires suppléants pourront être prévus.

3. Procédure :

La chambre syndicale patronale signataire de la convention saisie d'un différend sur l'interprétation à donner au texte de la présente convention par une organisation syndicale de salariés devra réunir la commission nationale dans le délai maximum de 30 jours.

La commission nationale d'interprétation siège à Paris.

La commission pourra d'un commun accord entre ses membres et pour éclairer ses travaux faire appel à un ou plusieurs experts. Lorsque la commission donnera un avis à l'unanimité des organisations représentées, le texte de cet avis, signé par les commissaires, aura la même valeur contractuelle que les clauses de la présente convention nationale du vitrail.

Handwritten signatures in blue ink, including a stylized 'M', 'G G', and other illegible marks.

Article 45*Commission nationale de conciliation*

1. La commission nationale siégera à Paris et sera composée :

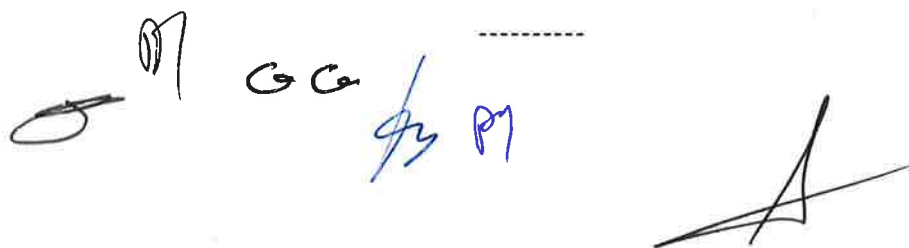
- pour les salariés, de deux représentants de chacune des organisations syndicales signataires, reconnues représentatives au niveau national,
- pour les employeurs, d'un même nombre total de représentants de la chambre syndicale patronale signataire de la présente convention nationale du vitrail.

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

La chambre syndicale patronale, dès qu'elle sera saisie d'un conflit devra dans le plus court délai convoquer la commission de conciliation. Les procès-verbaux de conciliation ou de non conciliation devront être établis par la commission dans un délai maximum de dix jours francs à dater du jour où la chambre syndicale patronale aura été saisie par lettre recommandée.

2. Litiges individuels :

Si un litige individuel d'application de la présente convention survenait dans un atelier, le syndicat dont se réclame le salarié aura toujours la faculté d'en saisir pour conciliation la chambre syndicale patronale. En cas d'échec, le litige serait soumis à une commission de conciliation composée de deux représentants patronaux et de deux représentants de l'organisation syndicale dont se réclame le salarié.

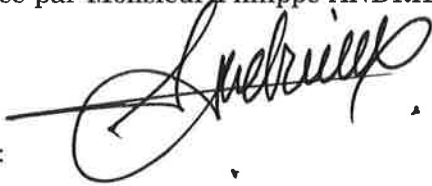


Handwritten signatures and initials in black and blue ink. The signatures are scattered across the lower half of the page, including a large signature on the right and several smaller ones on the left and center.

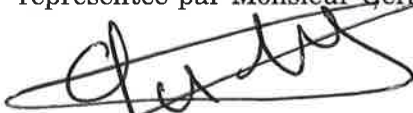
Fait à Paris, le 15 novembre 1996

SIGNATAIRES**Employeurs :**

Chambre Syndicale Nationale du Vitrail
représentée par Monsieur Philippe ANDRIEUX

**Salariés :**

Fédération Unifiée des Industries Chimiques (CFDT)
représentée par Monsieur Gérard GABORET



Fédération des Cadres de la Chimie (CFE-CGC)
Monsieur Gérard BOUVIGNIES



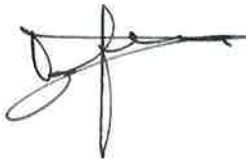
Fédération Chimie (CFTC)
représentée par Monsieur Michel PIERRON



Fédération Nationale des Travailleurs du Verre (CGT)
représentée par Monsieur Michel PETOT



Fédéchimie (CGT-FO)
représentée par Monsieur Michel DECAYEUX



ANNEXE I

AVENANT DU 6 OCTOBRE 1987

(Arrêté d'extension du 22 juin 1988)

Article 1er

Le présent accord a pour objet, conformément aux dispositions de l'article 3 de l'accord cadre du 2 avril 1985 relatif à la reprise des négociations dans la branche vitrail, de substituer aux classifications prévues par la convention collective nationale du vitrail du 15 novembre 1971 un nouveau système de classement regroupant l'ensemble des catégories ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres en huit positions.

Article 2

Les annexes I et II au présent accord donnent pour chacune des huit positions une définition générale et des exemples et emplois repères.

Article 3

Définitions générales

Les définitions générales sont établies selon les critères suivants, sans ordre préférentiel :

- niveau des connaissances acquises, soit par la formation générale et professionnelle, soit par l'expérience,
- niveau d'initiative et de responsabilités,
- niveau de pratique et d'expérience professionnelle,
- niveau de complexité de l'exécution du travail,
- niveau de délégation de pouvoir de l'employeur.

Les exemples et emplois repères sont donnés pour faciliter le classement des salariés du vitrail dans la grille, les définitions générales étant, dans tous les cas, l'élément essentiel de détermination de la qualification.

Dès que cela sera possible, la commission paritaire ayant négocié le présent accord se réunira pour procéder à l'insertion dans les définitions générales des différents diplômes et certificats officiels intéressant le vitrail et permettant, notamment, l'estimation des niveaux de connaissance du salarié.

Article 4

Application de la grille de classification

1. Pour les salariés déjà présents à l'effectif, le passage dans les positions et coefficients de la nouvelle grille de classification s'effectuera selon la grille de concordance faisant l'objet de l'annexe III du présent accord.

Pour les salariés embauchés après la signature de celui-ci, la classification sera déterminée par référence aux définitions générales et aux exemples et emplois repères.

2. Le salarié qui exécute temporairement des travaux correspondant à une qualification inférieure à la sienne conserve sa qualification et sa rémunération.

Le salarié qui est occupé régulièrement à des travaux relevant de plusieurs positions reçoit la qualification et la rémunération correspondant à la position la plus élevée.

Article 5

Entrée en vigueur et mise en place de la nouvelle grille de classification

Le présent accord prendra effet trois mois après la date de la signature, soit le 6 janvier 1988.

Ce délai de trois mois permettra aux entreprises de mettre en place la nouvelle classification.

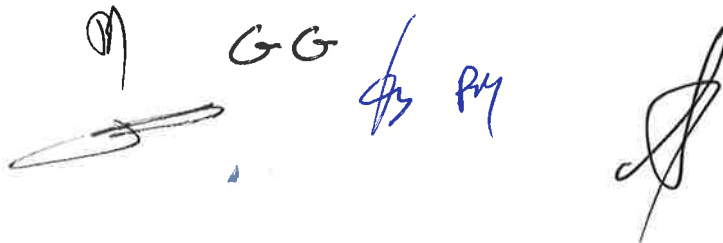
Au terme de cette période, chaque salarié se verra notifier sa position dans la nouvelle grille de classification. Il pourra faire valoir auprès de son employeur toute réclamation sur la qualification qui lui aura été reconnue.

La commission paritaire ayant négocié le présent accord se réunira éventuellement, si besoin est, pour définir la composition, les attributions et le fonctionnement d'une commission nationale d'interprétation ayant pour rôle de régler les désaccords qui pourraient survenir dans l'application du présent avenant.

Article 6

Constat d'exécution

Un an après la date de mise en vigueur du présent accord, il sera procédé à un constat des conditions de mise en place, dans les entreprises du vitrail, des nouvelles classifications.

The image shows four handwritten signatures or initials in blue ink. From left to right: a stylized signature, the initials 'GG', a signature that appears to be 'fs', and another signature that appears to be 'PM'.

CLASSIFICATION DES NIVEAUX DE QUALIFICATION

DEFINITIONS GENERALES DES POSITIONS

Position I

L'intéressé reçoit ou a reçu, soit une initiation professionnelle, soit une formation courte, soit une adaptation préalable.

L'intéressé agit à partir d'instructions strictement définies.

L'intéressé accomplit des travaux simples ou des travaux d'aide.

Cette position doit normalement donner accès à la position supérieure dès que la pratique le permet.

Position II

L'intéressé possède une qualification acquise, soit par formation générale, soit par formation professionnelle (C.A.P. de la filière) ou connaissances équivalentes.

L'intéressé peut être amené à prendre une part d'initiative dans le cadre des instructions strictement définies.

L'intéressé accomplit des travaux d'exécution sans difficulté particulière ou des travaux d'assistance à un salarié d'une position supérieure.

Position III

L'intéressé possède des connaissances d'un niveau plus élevé qu'en position II, ou une certaine pratique, soit une technicité plus développée.

L'intéressé peut être amené à prendre une part d'initiatives et de responsabilités dans le cadre d'instructions précises.

L'intéressé accomplit des travaux courants mais variés et diversifiés.

Position IV

L'intéressé possède des connaissances de base élémentaires des divers aspects techniques de sa spécialité professionnelle (B.M.A., B.T. ou Bac technique de la filière) ou pratique équivalente.

L'intéressé est amené à prendre une part d'initiatives et de responsabilités dans le cadre d'instructions permanentes dans un domaine d'activités bien délimité.

L'intéressé accomplit des travaux plus complexes, soit d'exécution ou d'organisation ou de commandement, soit d'établissement d'études et de plans d'ouvrages courants.

L'intéressé peut être appelé à effectuer des démarches courantes en représentation.

Position V

L'intéressé possède des connaissances structurées des diverses techniques de sa spécialité professionnelle et de leurs applications (B.T.S. ou D.U.T. ou D.M.A.).

L'intéressé est amené à prendre des initiatives et des responsabilités à partir d'instructions permanentes pouvant nécessiter quelques adaptations.

L'intéressé accomplit des travaux, soit d'exécution ou d'organisation ou de contrôle ou de vérification ou de commandement, soit d'élaboration de documents, d'études d'ouvrages plus conséquents.

L'intéressé peut représenter l'entreprise dans le cadre de missions définies.

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including a stylized signature on the left, the initials 'GG' in the center, and another stylized signature on the right.

Position VI

L'intéressé possède des connaissances approfondies des techniques de sa spécialité professionnelle ainsi que des connaissances fragmentaires de techniques connexes.

L'intéressé agit à partir de directives accompagnées des précisions et des explications nécessaires.

L'intéressé, soit effectue ou dirige ou organise un ensemble de travaux, soit assume un commandement plus large, soit participe à des projets ou études d'ensembles.

L'intéressé peut représenter l'entreprise dans le cadre de ces directives.

Cette position est une promotion éventuelle vers les positions VII et VIII suivantes.

Position VII

L'intéressé possède une formation technique sur des connaissances générales ainsi que des qualités intellectuelles et humaines qui lui permettent de se mettre rapidement au courant de la conduite des travaux, des questions de production, de fabrication, d'études, d'essais, d'achats ou de ventes, etc.

Partant des directives données par son supérieur, l'intéressé doit avoir couramment à prendre des initiatives et à assumer des responsabilités :

- pour coordonner ou éventuellement diriger les travaux des salariés travaillant aux mêmes tâches que lui,
- pour représenter avec compétence l'entreprise auprès de toute personne ou service extérieur où son activité habituelle peut l'appeler.

Position VIII

L'intéressé doit assumer la pleine responsabilité de la conception, de l'organisation et du commandement du travail qui lui a été confié. Il dirige les travaux des salariés des positions précédentes placés sous son autorité.

L'intéressé doit avoir reçu du chef d'entreprise une délégation permanente pour un ou plusieurs objets spéciaux et limités lui permettant d'agir en ses lieu et place dans l'activité courante de l'entreprise.

L'intéressé est habilité à conduire toutes discussions avec l'administration ou la clientèle, les fournisseurs, et est responsable des études, plans, devis, calculs, devis et prix des travaux dont il a la charge.

CLASSIFICATION DES EMPLOIS, EXEMPLES ET EMPLOIS REPÈRES

Position I

Personnel de simple exécution effectuant des tâches simples, sans initiative particulière, correspondant à l'acquisition des bases d'un métier.

Position II

Personnel effectuant des travaux tels que :

- sertissage,
- coupe du verre au calibre ou à la pige,
- enfournement des pièces peintes,
- notions pratiques de dessin, de géométrie,
- dépose et pose simple de vitraux,
- restauration simple,
- dactylographie courante, classement et recherche de documents.

Position III

Ouvrier qualifié effectuant des travaux variés et diversifiés tels que :

- sertissage complexe,
- toute coupe de verre,
- dépose et pose complexes,
- peinture sur verre, possède les bases de la peinture de trait et de modelé,
- réalisation et reproduction de détails, croquis, calepins, éventuellement en faisant des relevés sur place,
- montage ou installation simple de chantier,
- restauration "ancien",
- conduite et entretien d'un véhicule,
- rédaction de correspondance courante, constitution et tenu de dossiers, livres, facturation et tenue d'une caisse.

Position IV

Technicien effectuant des travaux tels que :

- peinture sur verre, de la peinture de trait, de modelé, du jaune d'argent et de la gravure,
- relevé des mesures, prise des gabarits, agrandissement d'une maquette et son tracé sur calque,
- démarches courantes de documentation, préparation de fiches de travail, établissement d'attachements et de métrés sur bordereaux de prix, préparation d'éléments de devis,
- conduite d'une équipe sur un chantier, organisation d'un chantier,
- restauration complexe de panneaux anciens,
- tâches nécessitant la connaissance des termes techniques permettant d'assurer une formation administrative ou commerciale, toutes opérations relatives à la comptabilité générale ou analytique en appliquant le plan comptable.

Handwritten signatures and initials in black and blue ink, including a large signature on the left, the initials 'GG' in the center, and another signature on the right.

Position VII et VIII

En position VII, chef d'un atelier de moins de dix personnes ou adjoint au chef d'entreprise dans une structure simple.

En position VIII, chef d'un atelier position VII avec ancienneté de plus de quinze ans ou cadre dans un atelier de plus de dix personnes assurant des fonctions directoriales.

Chaque taret est distinctif. Sous un même taret, les exemples ne sont pas nécessairement cumulatifs. D'une façon générale, les exemples ne sont pas limitatifs.

Le fait que les exemples des positions inférieurs ne soient pas répétés aux positions supérieures n'exclut pas l'exécution temporaire des prestations mentionnées aux positions inférieures.

Inventions

Dans l'hypothèse où un salarié fait une invention ayant trait aux activités, études ou recherches de l'entreprise et donnant lieu à une prise de brevet par celle-ci, le nom du salarié doit être mentionné dans la demande de brevet.

Si, dans un délai de cinq ans consécutif à la prise du brevet, celui-ci a donné lieu à une exploitation commerciale, le salarié, dont le nom est mentionné dans le brevet, a droit à une gratification en rapport avec la valeur de l'invention, et ceci même dans le cas où le salarié serait à la retraite ou ne serait plus au service de l'employeur. Cette disposition s'applique également à tout procédé breveté nouveau de fabrication qui notoirement appliqué, accroît la productivité de la fabrication à laquelle il s'applique.

Lorsqu'un salarié fait, sans le secours de l'entreprise, une invention qui n'a trait ni aux activités, ni aux recherches et études de l'entreprise, cette invention lui appartient exclusivement.

The image shows several handwritten signatures and initials. On the left, there is a black signature that appears to be 'M' with a flourish underneath. In the center, there are two 'G' characters followed by blue initials 'ps' and 'R'. On the right, there is a blue signature that looks like a stylized 'S' or 'L'.

ANNEXE II

“RETRAITE COMPLEMENTAIRE”

Article 1

Objet de la convention

La chambre syndicale nationale du vitrail et les organisations syndicales des salariés sont d'accord pour la mise en application, à compter du 1er avril 1958, d'un régime complémentaire de retraite du personnel des entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective nationale du vitrail.

Article 2

Désignation du régime adopté

Le régime de retraite adopté est celui de la caisse interprofessionnelle de retraite par répartition pour l'industrie et le commerce (C.I.R.R.I.C.), dont le siège social est situé 8, boulevard Vauban, à Lille (Nord), et le bureau de Boulogne Billancourt, 49, rue de Bellevue, qui a donné son accord le 10 février 1958 par l'intermédiaire de son représentant.

En conséquence, les entreprises adhérentes à la chambre syndicale nationale du vitrail, à la date de la signature de la convention collective nationale, se trouvent automatiquement affiliées à la C.I.R.R.I.C., avec effet du 1er avril 1958.

Les entreprises non adhérentes à la chambre syndicale nationale du vitrail mais auxquelles la convention collective nationale sera rendus applicable par arrêté d'extension seront affiliées à la C.I.R.R.I.C. avec effet du premier jour du trimestre civil suivant la date à laquelle la convention leur deviendra applicable.

Article 3

Bénéficiaires

- a) Le régime de retraite institué par la présente convention s'applique obligatoirement à tous les salariés des entreprises définies à l'article 1er, y compris les bénéficiaires de la convention collective nationale du 14 mars 1947, à condition que ces salariés soient âgés d'au moins 18 ans.
- b) Le régime de retraite, à compter de la date de sa mise en application et suivant les conditions particulières fixées par les statuts de la C.I.R.R.I.C., prend en charge les anciens salariés des entreprises adhérentes et, éventuellement, leurs veuves, veufs et orphelins.

Article 4

Définition de la cotisation

La cotisation au régime de retraite est calculée sur la rémunération brute servant de base à la déclaration des traitements et salaires, fournie chaque année par l'employeur à l'administration des contributions directes, en vue de l'établissement de l'impôt sur le revenu, avant toute déduction.

Toutefois, en ce qui concerne les salaires bénéficiant par ailleurs du régime complémentaire de retraite institué par la convention collective nationale du 14 mars 1947, la cotisation est calculée sur la tranche de salaire soumise à la cotisation de sécurité sociale.

Le taux global de la cotisation est fixée à 6 p. 100 de la rémunération telle qu'elle est définie ci-dessus.







La répartition de la cotisation se fait sur la base de :

- 3,75 p. 100 à la charge de l'employeur,
- 2,25 p. 100 à la charge du salarié.

La chambre syndicale nationale du vitrail et les organisations syndicales des salariés sont d'accord pour réactualiser les taux d'appels de cotisation du régime de retraite complémentaire par répartition (C.I.R.R.I.C.) dans les 3 ans qui suivent la date de signature de la convention collective du vitrail.

Les parties signataires conviennent d'atteindre un taux global de cotisation de 8 p. 100, la répartition entre le taux global actuel et le taux futur sera décidé au cours de négociation paritaire.

Article 5

Obligation des employeurs et des salariés

A compter du 1er avril 1958, toutes les entreprises adhérentes à la chambre syndicale nationale du vitrail sont tenues au versement de la cotisation obligatoire définie à l'article 4.

Les entreprises qui seront assujetties à la convention collective nationale du vitrail par l'arrêté d'extension devront verser cette cotisation à compter du premier jour du trimestre civil suivant la date d'extension.

Les salariés des entreprises visées aux deux paragraphes précédents remplissant les conditions définies à l'article 3 a), doivent supporter sur leur salaire le précompte de la partie de la cotisation qui est à leur charge.

Régimes antérieurs

Les entreprises déjà adhérentes à un régime complémentaire de retraite, régime agréé par le ministre du travail, ne sont pas tenus d'adhérer à la C.I.R.R.I.C., mais il leur appartient de s'assurer chaque année que le régime adopté accorde aux anciens salariés des allocations de retraite au moins égale à celles du régime C.I.R.R.I.C. Dans le cas contraire, la différence entre les allocations devra être versée par l'entreprise.

Article 7

Commission paritaire

Toutes les difficultés résultant de la présente convention ainsi que les mesures nécessaires pour son application seront soumises à une commission paritaire comprenant des représentants des parties signataires.

Article 8

Durée, dénonciation, révision

La présente convention est conclue pour une durée de cinq ans.

Elle sera renouvelable par tacite reconduction, par période annuelle, sauf dénonciation, avec préavis de six mois, ou demande de révision présentée par une des deux parties signataires.

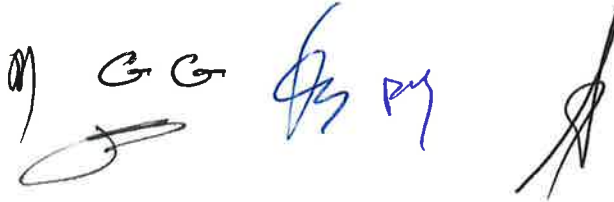
Les dispositions ci-dessus ne font pas obstacle à l'application des mesures prévues par les statuts et le règlement de la C.I.R.R.I.C.

Handwritten signatures in blue ink, including a large stylized signature on the left, two 'G' characters, a signature that appears to be 'Gy', the initials 'PM', and a large stylized signature on the right.

ANNEXE III**REMBOURSEMENT DES FRAIS DE DÉPLACEMENT
ET DE SÉJOUR DES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX**

Les salariés du Vitrail seront remboursés de leurs frais de déplacement et de séjour, à partir du 1er janvier 1996, à raison de :

- Repas : 100 F
- Chambre : 300 F

Handwritten signatures and initials in black and blue ink, including the letters 'GG' and 'MG'.

ANNEXE IV

PROTECTION DE LA MATERNITÉ
ET ÉDUCATION DES ENFANTS*(Extrait du Code du Travail)*

Art. L. 122-26. (L. n° 80-545 du 17 juill. 1980) « La salariée a le droit de suspendre le contrat de travail pendant une période qui commence six semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine dix semaines après la date de celui-ci. » (L. n° 94-629 du 25 juill. 1994) « Lorsque des naissances multiples sont prévues, cette période commence douze semaines avant la date présumée de l'accouchement, vingt-quatre semaines en cas de naissance de plus de deux enfants et se termine vingt-deux semaines après la date de l'accouchement. En cas de naissance de deux enfants, la période antérieure à la date présumée de l'accouchement peut être augmentée d'une durée maximale de quatre semaines ; la période de vingt-deux semaines postérieure à l'accouchement est alors réduite d'autant. » (L. n° 80-545 du 17 juill. 1980) « Cette période commence huit semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine dix-huit semaines après la date de celui-ci lorsque, avant l'accouchement, la salariée elle-même ou le ménage assume déjà la charge de deux enfants au moins dans les conditions prévues aux articles L. 525 à L. 529 du Code de la sécurité sociale [nouv. C. secur. soc., art. L. 512-3 s. et L. 521-2] ou lorsque la salariée a déjà mis au monde au moins deux enfants nés viables. La période de huit semaines de suspension du contrat de travail antérieure à la date présumée de l'accouchement peut être augmentée d'une durée maximale de deux semaines ; la période de dix-huit semaines de suspension du contrat de travail postérieure à la date de l'accouchement est alors réduite d'autant.

Al. 2 abrogé par L. n° 94-629 du 25 juill. 1994.

« Quand l'accouchement a lieu avant la date présumée, la période de suspension du contrat de travail pourra être prolongée (L. n° 94-629 du 25 juill. 1994) « jusqu'au terme des seize, des vingt-six, des trente-quatre ou des quarante-six semaines » de suspension du contrat auxquelles la salariée peut avoir droit.

« Si un état pathologique attesté par un certificat médical comme résultant de la grossesse ou des couches le rend nécessaire, la période de suspension du contrat prévue aux alinéas précédents est augmentée de la durée de cet état pathologique dans la limite de deux semaines avant la date présumée de l'accouchement et de quatre semaines après la date de celui-ci. »

(L. n° 78-730 du 12 juill. 1978) « Lorsque l'enfant est resté hospitalisé jusqu'à l'expiration de la sixième semaine suivant l'accouchement, la salariée peut reporter à la date de la fin de l'hospitalisation tout ou partie du congé auquel elle peut encore prétendre. »

(L. n° 80-545 du 17 juill. 1980) « La salariée, à qui un service départemental d'aide sociale à l'enfance ou une œuvre d'adoption autorisée confie un enfant en vue de son adoption, a le droit de suspendre le contrat de travail pendant une période de dix semaines au plus à dater de l'arrivée de l'enfant au foyer, (L. n° 94-629 du 25 juill. 1994) « vingt-deux semaines en cas d'adoptions multiples. Cette période est portée à dix-huit semaines si l'adoption » a pour effet de porter à trois ou plus le nombre d'enfants dont la salariée ou le ménage assume la charge dans les conditions prévues aux articles L. 525 à L. 529 du Code de la sécurité sociale [nouv. C. secur. soc., art. L. 512-3 s. et L. 521-2]. » (L. n° 84-2 du 2 janv. 1984, art. 15) « Toutefois, lorsque les deux conjoints assurés travaillent, ce droit est ouvert dans les mêmes conditions à celui qui bénéficie des dispositions de l'article L. 298-3 du Code de la sécurité sociale [nouv. C. secur. soc., art. L. 331-7]. » (L. n° 85-772 du 25 juill. 1985) « Le père salarié bénéficie alors de la protection instituée à l'article L. 122-25-2. » (L. n° 93-121 du 27 janv. 1993, art. 55) « La période de suspension du contrat de travail peut être répartie entre la mère et le père salariés, sous réserve qu'elle ne soit pas fractionnée en plus de deux parties dont la plus courte ne pourra pas être inférieure à quatre semaines. »

M GG
 AS
 PY

(L. n° 94-629 du 25 juill. 1994) « Les dispositions de l'alinéa précédent sont applicables à la personne salariée titulaire de l'agrément mentionné aux articles 63 ou 100-3 du Code de la famille et de l'aide sociale lorsqu'elle adopte ou accueille un enfant en vue de son adoption par décision de l'autorité étrangère compétente, à condition que l'enfant ait été autorisé, à ce titre, à entrer sur le territoire français. »

La femme devra avertir l'employeur du motif de son absence et de la date à laquelle elle entend remettre en vigueur son contrat de travail.

(L. n° 75-625 du 11 juill. 1975) « Dans le cas où pendant sa grossesse la femme a fait l'objet d'un changement d'affectation dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article L. 122-25-1, elle est réintégrée dans l'emploi occupé avant cette affectation lorsqu'elle reprend son travail à l'issue de la période de suspension définie au présent article. » — V. art. R. 152-3 (pén.).

Les dispositions de la loi n° 94-629 du 25 juill. 1994 modifiant les art. L. 122-26 et L. 122-26-1 sont applicables lorsque la date présumée ou réelle de l'accouchement ou la date de l'arrivée au foyer de l'enfant accueilli ou adopté est postérieure au 31 déc. 1994 (art. 27 de la loi).

Lorsqu'une prime de fin d'année procédant d'un usage dans l'entreprise prévoit un abatement à partir d'un certain nombre de jours d'absence, il appartient à la salariée de démontrer qu'elle y a droit malgré son

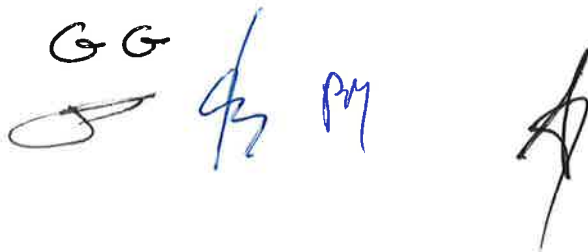
absence due à un congé de maternité. • Soc. 17 déc. 1987, *Bull. civ. V*, n° 750. — Dans le même sens : • Soc. 10 avr. 1991, *RJS* 1991, 367, n° 684.

Art. L. 122-26-1. (L. n° 85-10 du 3 janv. 1985, art. 81) Lors du décès de la mère au cours des périodes définies aux premier (L. n° 94-629 du 25 juill. 1994) « et quatrième » alinéas de l'article L. 122-26, le père a le droit de suspendre le contrat de travail pendant une période de dix semaines au plus à compter du jour de la naissance de l'enfant. L'intéressé doit avertir son employeur du motif de son absence et de la date à laquelle il entend mettre fin à la suspension de son contrat de travail. (L. n° 85-772 du 25 juill. 1985) « Le père bénéficie alors de la protection contre le licenciement instituée à l'article L. 122-25-2. »

(L. n° 94-629 du 25 juill. 1994) « La suspension du contrat de travail peut être portée à dix-huit ou vingt-deux semaines dans les cas prévus à l'article L. 331-6 du Code de la sécurité sociale. » — V. note ss. art. L. 122-26, supra. — V. art. R. 152-3 (pén.).

Art. L. 122-26-2. (L. n° 88-16 du 5 janv. 1988, art. 8 ; L. n° 95-116 du 4 févr. 1995, art. 99) La durée du congé de maternité et du congé d'adoption est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que la salariée ou le salarié tient de son ancienneté. — V. art. R. 152-3 (pén.).

Art. L. 122-26-3. (L. n° 95-116 du 4 févr. 1995, art. 99) Toute disposition figurant dans une convention ou un accord collectif de travail et comportant en faveur des salariées en congé de maternité un avantage lié à la naissance est de plein droit applicable aux salariés en congé d'adoption.

GG




ANNEXE V

ACCORD SALAIRES DU 15 NOVEMBRE 1996

Le 15 novembre 1996, entre les organisations syndicales suivantes :

Employeurs : CHAMBRE SYNDICALE DES MAITRES VERRIERS FRANCAIS
Monsieur Philippe ANDRIEUX

Salariés : CFDT Monsieur Gérard GABORET
CFE-CGC Monsieur Gérard BOUVIGNIES
CFTC Monsieur Michel PIERRON
CGT Monsieur Michel PETOT
CGT-FO Monsieur Michel DECAYEUX

il a été convenu qu'à dater du 1er janvier 1997 :

- le salaire horaire K 130 est fixé à 38,28 F
- la valeur du point complémentaire est fixée à 47,55 F, pour toutes les positions.

GRILLE DES SALAIRES

Applicable au 1er janvier 1997

POSITION	COEFFICIENT	CALCUL	SALAIRE MENSUEL (169 h)
I	130	$38,28 \times 169$	6 469,32
II	155	$6 469,32 + (47,55 \times 25)$	7 658,07
III	175	$6 469,32 + (47,55 \times 45)$	8 609,07
IV	195	$6 469,32 + (47,55 \times 65)$	9 560,07
V	220	$6 469,32 + (47,55 \times 90)$	10 748,82
VI	260	$6 469,32 + (47,55 \times 130)$	12 650,82
VII	310	$6 469,32 + (47,55 \times 180)$	15 028,32
VIII	400	$6 469,32 + (47,55 \times 270)$	19 307,82

Fait à Paris, le 15 novembre 1996

SIGNATAIRES

Employeurs :

Chambre Syndicale Nationale du Vitrail
représentée par Monsieur Philippe ANDRIEUX



Salariés :

Fédération Unifiée des Industries Chimiques (CFDT)
représentée par Monsieur Gérard GABORET



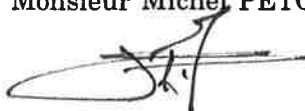
Fédération des Cadres de la Chimie (CFE-CGC)
Monsieur Gérard BOUVIGNIES



Fédération Chimie (CFTC)
représentée par Monsieur Michel PIERRON



Fédération Nationale des Travailleurs du Verre (CGT)
représentée par Monsieur Michel PETOT



Fédéchimie (CGT-FO)
représentée par Monsieur Michel DECAYEUX

