

COMMISSION NATIONALE
DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE

MINISTERE DU TRAVAIL ET
AFFAIRES SOCIALES

Sous-Commission des Conventions
et Accords

Séance du 4 avril 1997

RAPPORT

relatif à l'extension de la convention collective nationale
du vitrail du 15 novembre 1996

L'extension de la convention collective nationale du vitrail du 15 novembre 1996 (5 annexes) a été demandée.

Cette convention a été signée par :

d'une part,

- la Chambre syndicale nationale du vitrail,

d'autre part,

- les organisations syndicales de salariés intéressées rattachées à la CFDT, à la CFTC, à la CGT, à la CGT-FO et à la CFE-CGC.

Elle règle les rapports entre les employeurs et les salariés dont l'activité relève du vitrail.

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.

Elle contient l'ensemble des clauses obligatoires prévues à l'article 133-5 du code du travail à l'exception de celles relatives à l'égalité de traitement entre les salariés français et étrangers et l'emploi des personnes handicapées.

L'extension de la convention collective et de ses annexes appellent les observations suivantes :

Article 1er - Champ d'application

- Le point 1 dispose que la convention collective s'applique sur le territoire national français.

Conformément à la note d'orientation de la Sous-Commission du 13 octobre 1994, les organisations signataires devraient préciser expressément si les DOM sont visés ou non.

Article 3 - Durée, dénonciation et révision de la convention

- Le point 1 précise que la dénonciation doit être notifiée aux autres parties.

Il devrait être étendu sous réserve de l'application de l'article L. 132-8 du code du travail qui dispose que la dénonciation doit également faire l'objet d'un dépôt auprès des services du ministre chargé du travail.

- Le point 4 prévoit que les textes dénoncés resteront en vigueur jusqu'à l'application des nouvelles dispositions.

Il devrait être étendu sous réserve de l'application du même article L. 132-8 qui précise que ce délai ne peut être supérieur à une durée d'un an augmentée du délai légal de préavis (soit un an et 3 mois) sauf clause conventionnelle fixant une durée déterminée supérieure.

Article 5 - Exercice du droit syndical et liberté d'opinion

Cet article, pas plus qu'une autre clause de la convention ne font état de l'interdiction de discrimination à raison du sexe, des moeurs, de la situation de famille, de l'appartenance à une ethnie, une nation ou une race, de l'état de santé ou de l'exercice du droit de grève.

L'article 5 devrait donc être étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-45 du code du travail.

Article 9 - Conflits relatifs au droit syndical

- Le point 1 contient une erreur de renvoi. En effet, ce sont les articles 44 et 45 de la convention collective qui traitent de la commission nationale d'interprétation ou de conciliation.

- Le point 2 prévoit que l'Inspecteur du travail convoquera et présidera la commission nationale d'interprétation ou de conciliation dans l'hypothèse d'un conflit mettant en cause le droit syndical.

Dans la mesure où il n'est pas possible de modifier par voie conventionnelle les attributions d'un agent public qui sont déterminées par la loi, le 1er alinéa, la 2ème phrase figurant au 2ème alinéa et les termes "et de l'inspecteur du travail" figurant au 4ème alinéa du point 2 devraient être exclus de l'extension.

Article 13 - Election des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise

- Le point 1 précise que l'accord préélectoral est négocié entre le Directeur de l'établissement et un membre du personnel mandaté par chaque organisation syndicale présentant une liste de candidats.

Les termes "un membre du personnel mandaté par" et les termes "présentant une liste de candidats" devraient être exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions des articles L. 423-18 et L. 433-13 du code du travail.

En effet, ces dispositions, d'une part, ne limitent pas aux seuls membres du personnel la possibilité de représenter les organisations syndicales appelées à négocier l'accord préélectoral et d'autre part, la présentation de candidats n'est pas une condition nécessaire pour qu'une organisation syndicale soit admise à négocier le protocole.

De plus, en application de ces mêmes dispositions, le protocole d'accord préélectoral doit être négocié avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

En conséquence, le point 1 devrait être étendu sous réserve de l'application desdits articles L. 423-18 et L. 433-13 du code du travail.

- La dernière phrase du point 3 précise que les réclamations et contestations portant sur la liste des électeurs et des éligibles devront être soumises à la direction.

Elle devrait être étendue sous réserve de l'application des articles R. 423-3 et R. 433-4 du code du travail qui donnent compétence au Tribunal d'instance pour statuer sur les contestations portant sur l'électorat et/ou la régularité des élections.

- D'une manière générale, les dispositions de l'article 13 devraient être étendues sous réserve du respect, dans chaque entreprise, des dispositions relatives à la conclusion d'accords préélectoraux prévus par les articles L. 423-13 et L. 423-18 (Délégués du personnel) et L. 433-9 et L. 433-13 (comités d'entreprise).

Article 14 - Bureau de vote

Le point 3 devrait être étendu sous réserve de l'application des articles R. 423-4 et R. 433-2 du code du travail qui précisent que le procès-verbal des élections doit être transmis par l'employeur, dans les 15 jours, en double exemplaire, à l'Inspecteur du travail.

Article 20 - Engagement définitif

- Le 2ème alinéa de cet article précise que tout changement dans la classification et du lieu d'activité fera l'objet d'une notification de l'employeur sauf dans le cas prévu à l'article 37.

L'article 37 prévoit que, dans l'hypothèse d'une réduction d'activité, un nouvel emploi assorti d'un salaire inférieur à celui occupé pourra être proposé aux salariés.

Or, en application de l'article L. 321-1-2 du code du travail, toute modification substantielle des contrats de travail pour un motif économique doit être notifiée par l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception. Cette lettre doit informer le salarié qu'il dispose d'un délai d'un mois pour faire connaître son refus.

En conséquence, les termes "sauf dans le cas prévu à l'article 37" devraient être exclus de l'extension comme étant contraires à l'article L. 321-1-2 du code du travail et l'ensemble du 2ème alinéa devrait être étendu sous réserve de l'application dudit article L. 321-1-2.

- Le dernier alinéa de cet article précise qu'en cas de refus de la modification par le salarié, la rupture du contrat de travail sera considérée comme étant à l'initiative de l'employeur.

Il devrait être étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-14 et suivants du code du travail relatifs à la procédure de licenciement et des articles L. 321-1 et suivants du code du travail qui trouvent vocation à s'appliquer en cas de licenciement collectif pour motif économique.

Article 23 - Prime de panier

Le montant de la prime de panier, tel qu'il est défini par cet article, s'élève à deux fois le montant du salaire minimum professionnel de la position 1, sans autre précision.

Il semble que les organisations signataires aient entendu en fixer le montant à deux fois le salaire minimum horaire de la position 1. Il conviendrait donc d'introduire cette précision dans le souci de lever toute difficulté d'interprétation.

Article 24 - Jeunes salariés

Cet article, qui dispose que les jeunes travailleurs âgés de moins de 18 ans perçoivent le salaire minimum conventionnel sans abattement s'ils exécutent des travaux habituellement confiés à des adultes, n'envisage qu'une seule hypothèse de suppression de l'abattement.

Or l'article R. 141-1 du code du travail dispose que les jeunes travailleurs justifiant de 6 mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité doivent percevoir le salaire minimum de croissance sans abattement d'âge.

En conséquence, l'article 24 devrait être étendu sous réserve de l'application de l'article R 141-1 du code du travail.

Article 25 - Bulletin de paie

- La référence à l'article 44 du livre 1er du code du travail est obsolète et devrait être remplacée par celle de l'article R. 143-2.

- De plus, les mentions devant figurer sur le bulletin de paie sont incomplètes.

En conséquence, il devrait être étendu sous réserve de l'application dudit article R. 143-2 du code du travail.

Article 26 - Durée du travail, appointements,

Majorations applicables à certaines heures de travail

1. Travail le dimanche

Le point 1 de cet article devrait être étendu sous réserve de l'application des articles L. 221-5 et suivants du code du travail qui fixent les conditions de dérogation au repos dominical.

Egalité de rémunération entre hommes et femmes

La définition du travail à valeur égale donnée au point 1 est incomplète.

Le point 1 devrait donc être étendu sous réserve de l'application de l'article L. 140-2 du code du travail qui ajoute que sont considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

Article 30 - Changement de résidence

Le point 2 précise que la non acceptation d'un changement de résidence par le salarié aura pour effet de rendre la rupture du contrat de travail imputable à l'employeur.

Il devrait être étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-14 et suivants du code du travail relatifs à la procédure de licenciement.

Article 31 - Travail des Femmes

Maternité et adoption

- Le 3ème alinéa du point 2 précise que l'aménagement ou le changement d'emploi demandé par le médecin du travail, du fait de l'état de grossesse, n'entraîne pas une réduction des garanties dont les salariées bénéficiaient dans leur emploi précédent.

Il devrait être étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-25-1 du code du travail qui prévoit que le changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de rémunération et ce, même si ce changement intervient à l'initiative de la salariée.

- Le point 4 institue au bénéfice des salariées un congé conventionnel d'un an pour élever un enfant.

Il devrait être exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article 123-2 du code du travail relatif à l'interdiction des clauses discriminatoires et à la directive européenne n° 76-207 du 9 février 1976 relative à l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

Article 33 - Apprentissage et formation professionnelle

Les termes "et demander la suppression d'agrément de formateur" figurant au 2ème alinéa du point 7 devraient être exclus de l'extension dans la mesure où les textes ne prévoient plus d'agrément pour les maîtres d'apprentissage.

Article 34 - Autorisation d'absences pour raisons personnelles

- Le point 1 devrait être étendu sous réserve de l'application de l'article 4 de l'accord national interprofessionnel annexé à la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978.

En effet, après 3 mois d'ancienneté, le salarié peut prétendre à une autorisation d'absence d'une journée pour le décès d'un frère ou d'une soeur et à un congé de 3 jours en cas de présélection militaire.

Au point 2, la référence à la loi du 10 décembre 1986 est erronée. C'est la loi n° 86-1307 du 29 décembre 1986 codifiée à l'article L. 226-1 du code du travail qui a modifié les dispositions relatives au congé de 3 jours pour la naissance d'un enfant ou l'arrivée au foyer d'un enfant placé en vue de son adoption.

De plus, en application de ce texte, ce congé pour adoption est ouvert indistinctement au père ou à la mère ; c'est celui des conjoints qui ne bénéficie pas du congé principal d'adoption qui peut prétendre à ce congé de 3 jours. En conséquence, les termes "à tout chef de famille" devraient être exclus de l'extension.

Article 35 - Congés payés

- Le 1er alinéa du point 2 prévoit un calcul de la durée du congé payé en terme de jours ouvrés.

Cette disposition ne saurait être applicable que si la durée du travail hebdomadaire est répartie sur 5 jours et ne peut se traduire par une réduction des droits que le salarié tient de la loi.

En conséquence, il devrait être étendu sous réserve de l'application de l'article L. 223-2 qui précise que la durée du congé est déterminée à raison de 2 jours et demi ouvrables par mois de travail sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder 30 jours ouvrables.

- De plus, les 1er et 2ème alinéas de ce même point disposent :

d'une part, que pour pouvoir prétendre à un congé intégral, le salarié doit avoir accompli 12 mois de travail effectif au cours de la période de référence,

d'autre part, que le congé est calculé au prorata du nombre de mois de travail effectif dans le cas contraire.

Ils devraient être étendus sous réserve de l'application de l'article L. 223-4 du code du travail qui assimile à un mois de travail effectif les périodes équivalentes à 4 semaines ou 24 jours de travail.

En effet, dans l'hypothèse d'une absence du salarié au cours de la période de référence, le décompte du temps de travail ouvrant droit à congés doit être effectué soit par mois, soit par période de 4 semaines, soit par période de 24 jours (pour un horaire de travail réparti sur 6 jours) selon la méthode la plus favorable au salarié.

Ainsi, un salarié qui justifie de douze fois 4 semaines de travail (soit 48 semaines) au cours de la période de référence peut prétendre à un congé intégral ($12 \times 2,5j = 30$ jours ouvrables).

- Le 2ème alinéa du point 4 prévoit que "les congés sont pris en principe en une seule fois".

Il devrait être étendu sous réserve de l'application de l'article L. 223-8 du code du travail qui précise que la durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder 24 jours ouvrables sauf dérogation individuelle pour les salariés qui justifient de contraintes géographiques particulières.

- Le 2ème alinéa du point 5 dispose que 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.

Il devrait être étendu sous réserve de l'application de l'article L. 223-7 du code du travail qui pose un droit pour les conjoints travaillant dans la même entreprise à un congé simultané.

- Le 1er alinéa du point 9 prévoit que la durée du congé est proportionnelle à la durée du travail effectif.

Il devrait être exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 223-2 du code du travail qui précise que le calcul de la durée des congés payés s'effectue en jours quelle que soit la durée du travail applicable aux salariés.

- Le 2ème alinéa du point 9 détermine, uniquement en référence à l'article L. 223-4 du code du travail et de façon incomplète, les périodes assimilées à du travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

Or, les périodes assimilées à du travail effectif pour la détermination de la durée de ce congé sont énumérées au principal à l'article L. 223-4 puis dans des articles particuliers du code du travail.

En application de l'article L. 223-4, il convient d'ajouter les périodes de congés payés, les repos compensateurs, les périodes de suspension du contrat de travail pour cause de maladie professionnelle ou d'accident de travail dans la limite d'un an.

Cet alinéa devrait être étendu sous réserve de l'application dudit article L. 223-4.

- Le 2ème alinéa du point 10 prévoit la possibilité de report des congés payés pour les salariés originaires des territoires d'outre mer. Il devrait être exclu de l'extension car il remet en cause le caractère annuel du congé posé par l'article L. 223-1 du code du travail ; la possibilité du report n'étant ouverte que dans les cas expressément prévus par la loi (compte épargne-temps, congé création d'entreprise et congé sabbatique).

Article 36 - Jours fériés

Cet article précise que les jours fériés sont chômés et éventuellement récupérés.

Les termes "et éventuellement récupérés" devraient être exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 212-2-2 du code du travail qui n'autorise la récupération des heures perdues par suite d'interruption collective du travail que dans des cas précis parmi lesquels ne figurent pas les heures de travail perdues par suite de chômage d'un jour férié.

Article 37 - Réduction d'activité - modifications des conditions de travail

Le point 2 du paragraphe relatif à la réduction d'activité et le paragraphe sur les modifications des conditions de travail règlent les conséquences de la modification du contrat de travail.

L'article 37 devrait être étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-14 et suivants, L. 321-1-2 et L. 321-1-3 du code du travail pour les mêmes motifs que ceux évoqués à l'article 20.

Article 39 - Préavis, notification du licenciement

2. Indemnité de congédiement

Le montant de l'indemnité de licenciement prévu pour les salariés dont l'ancienneté est inférieure à 5 ans s'élève à 10 % du salaire mensuel par année d'ancienneté.

Eu égard à la base de calcul de cette indemnité (moyenne mensuelle de la rémunération des 12 derniers mois), les dispositions de l'article 5 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 peuvent s'avérer plus favorables. En effet, le taux légal, pour un salarié dont l'ancienneté est inférieure à 10 ans est de 1/10ème de salaire mensuel par année d'ancienneté sur la base de 1/12ème de la rémunération des 12 derniers mois ou de 1/3 de la rémunération des 3 derniers mois selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé.

En conséquence; le point 2 de cet article devrait être étendu sous réserve de l'application de l'article 5 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 annexé à la loi n° 78/49 du 19 janvier 1978.

Article 43 - Réintégration

- Le point 1 devrait être étendu sous réserve de l'application de l'article L. 321-14 du code du travail qui précise que la priorité de réembauchage s'applique non seulement en cas de licenciement pour motif économique mais également en cas d'adhésion à une convention de conversion.

- Le point 2 devrait être exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 321-14 du code du travail qui ne limite pas le nombre de fois qu'un emploi peut être proposé au salarié, ni le délai pendant lequel la réponse doit être donnée.

Article 45 - Commission Nationale de Conciliation

2. Litiges individuels

Ce point devrait être étendu sous réserve de l'application de l'article L. 511-1 du code du travail qui permet la saisine directe du Conseil de Prud'hommes par les parties pour tout litige individuel survenu à l'occasion du contrat de travail.

ANNEXE II - RETRAITE COMPLEMENTAIRE

Article 4 - Définition de la cotisation

- Le 5ème alinéa précise que les taux d'appel de cotisations seront réactualisés dans les trois ans de la signature de la convention collective.

Or, en application de l'article 2 de l'accord du 10 février 1993 modifiant l'accord national interprofessionnel de retraite du 8 décembre 1961, ce taux est fixé chaque année par les parties signataires de l'accord interprofessionnel (ce taux est actuellement de 125 %). En conséquence, le 5ème alinéa devrait être exclu de l'extension.

- Le 6ème alinéa fixe l'objectif d'un taux global de cotisation de 8 %.

Il devrait être exclu comme étant contraire aux dispositions de l'article 3 de l'accord du 10 février 1993 précité qui a interdit toute nouvelle souscription à des opérations supplémentaires au delà de 6 % à compter du 2 janvier 1993.

* * *

* *

L'avis de la Sous-Commission est sollicité sur l'extension de cette convention collective.