

**COMMISSION NATIONALE
DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE**

**MINISTERE DU TRAVAIL ET DES
AFFAIRES SOCIALES**

Sous-Commission des Conventions
et Accords

Séance du 3 juin 1997

RAPPORT

relatif à l'extension de la convention collective nationale
de la fabrication du verre à la main, semi-automatique
et mixte du 3 novembre 1994

L'extension de la convention collective nationale de la fabrication du verre à la main et de ses deux annexes, signée le 3 novembre 1994, a été demandée.

*** SIGNATAIRES**

d'une part,

- la Fédération des Cristalleries Verreries à la Main et Mixtes,

d'autre part,

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

*** OBJET :**

L'avenant du 4 octobre 1996, présenté conjointement à l'examen de la sous-commission, a complété le champ d'application de la présente convention qui se dénomme désormais "convention collective nationale de la fabrication du verre à la main, semi-automatique et mixte".

Cette convention règle les rapports entre les employeurs et les salariés des industries du verre. En sont exclus les VRP remplissant les conditions du statut légal, sauf pour les dispositions sur le droit syndical et la représentation du personnel.

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

Elle s'applique aux industries de la fabrication du verre à la main ou du cristal, utilisant des procédés de fabrication manuels ou semi-automatiques. Elle concerne également les usines, sièges sociaux, services commerciaux et autres, dépôts vente

et tout établissement ou dépendance direct d'entreprises ou usines de fabrication relevant de la convention.

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

Les activités visées se rapportent à la nomenclature de la NAF énumérées ci-dessous :

26-1 E Fabrication de verre creux :

- Fabrication à la main, semi-automatique de verrerie de table et d'ornementation, en verre ou en cristal
- Fabrication à la main, semi-automatique ou mixte de flaconnage, de bouchons, de pots
- Fabrication à la main, semi-automatique ou mixte de verreries de laboratoire ou de pharmacie
- Fabrication à la main, semi-automatique ou mixte de verreries d'éclairage et de signalisation, à l'exception des ampoules électriques,
- Fabrication à la main, semi-automatique ou mixte de verroteries et produits assimilés tels que perles et verroteries diverses.

26.1 J Fabrication et façonnage d'articles techniques en verre

Cette classe comprend :

- Fabrication mixte de tubes, barres et baguettes en verre destinés à la transformation au chalumeau
- Fabrication de matériaux de construction en verre, panneaux décoratifs et autres éléments de décoration.

*
* *

La convention contient l'ensemble des clauses obligatoires prévues par l'article L.133-5 du Code du travail, à l'exception d'éléments relatifs à l'égalité de traitement entre les salariés français et étrangers, et aux conditions propres à concrétiser le droit au travail de personnes handicapées.

Elle appelle, au regard de l'extension, les observations suivantes.

➤ Article 4

Le 3ème alinéa devrait être étendu d'une part, sous réserve de l'application de l'article L.412-2 du Code du travail, dans la mesure où la convention collective procède à une énumération limitative des cas d'interdiction de prise en considération de l'appartenance syndicale, et d'autre part de l'article L.122-45 du Code du travail en ce qui concerne l'interdiction de discrimination fondée sur la situation de famille, l'exercice du droit de grève; les moeurs et la santé.

➤ Article 5

Le point 1°) de cet article devrait être étendu sous réserve des dispositions de l'article L.412-1 et suivants du code du travail.

En effet, cette clause limite "la garantie de la liberté collective de constitution de syndicats ou de sections syndicales dans l'entreprise" aux seuls syndicats représentatifs au plan national.

Une telle disposition est plus restrictive que la loi qui ouvre aussi un tel droit aux syndicats ayant fait preuve de leur représentativité dans l'entreprise.

➤ Article 8

Cet article devrait être étendu sous réserve de l'application des articles L.451-1 à 3 du code du travail relatifs aux modalités de la formation économique, sociale et syndicale.

Le congé de formation est un droit individuel qui est attribué limitativement par salarié et selon la taille de l'entreprise, et qui peut être ouvert dans toutes les entreprises sans condition d'effectif, en application de l'arrêté du 7 mars 1986.

➤ Article 11

Le code du travail (articles L.523-1 et 2) ne prévoit la représentation des pouvoirs publics qu'au sein des commissions nationales ou régionales de conciliation instituées légalement et non au sein des commissions instituées par voie conventionnelle.

Le deuxième alinéa devrait donc être exclu de l'extension, dans la mesure où il n'est pas possible par disposition conventionnelle d'accroître la compétence d'un agent public.

➤ Article 12

La dernière phrase de l'article 12 qui institue des bons de délégation pour les délégués du personnel devrait être étendue sous réserve de l'application de l'article L.424-3 du Code du travail.

En effet, il ressort de la jurisprudence que l'usage des bons de délégation ne peut être mis en place qu'après consultation des représentants du personnel (Cass. Crim. 12 avril 1988 - UD.FO du Val d'Oise).

➤ Article 22

Le point 2 de cette clause envisage l'hypothèse d'une mutation définitive d'un salarié dans un emploi comportant une rémunération inférieure.

Or l'affectation à un autre poste, avec un coefficient hiérarchique et une rémunération inférieure, constitue une modification substantielle du contrat de travail pour motif économique au sens de l'article L 321-1-2 du code du travail.

Dans ce cas, le délai de réflexion doit être porté à un mois.

Le point 2 de l'article 22 devrait être étendu sous réserve des dispositions de l'article L.321-1-2 du Code du travail.

➤ Article 23

- La deuxième phrase figurant au point 1 - protection de la maternité - devrait être étendue sous réserve des dispositions de l'article L.122-25-2 du Code du travail, en ce que cette clause énonce de manière imparfaite, les conditions de résiliation.

En effet, l'employeur peut résilier le contrat dans l'hypothèse de l'impossibilité où il se trouve, pour un motif étranger à la grossesse, à l'accouchement ou à l'adoption, de maintenir ledit contrat.

- Au premier alinéa du point 2, la référence aux dispositions de l'article L.122-28-4 du Code du travail devrait être exclue car cet article a été abrogé par la loi du 25 juillet 1994.

➤ Article 24

Le deuxième membre de phrase du troisième alinéa devrait être exclu de l'extension comme étant non conforme aux dispositions des articles R.117-19 et suivants du Code du travail.

En effet, l'accord prévoit l'obligation pour l'apprenti de produire un certificat d'orientation, obligation qui surajoute aux dispositions légales.

➤ Article 29

Les dispositions de cet article devraient être étendues sous réserve du respect des dispositions des articles L.221-5 et suivants du Code du travail qui prévoit le repos hebdomadaire le dimanche.

➤ Article 33

- Le troisième alinéa du point 3°) relatif aux dispositions particulières durant la période des congés devrait être étendu sous réserve des dispositions de l'article L.223-8 du Code du travail relatives au fractionnement du congé principal qui requiert l'agrément du salarié.

- Le deuxième alinéa du point 4 de l'article 33, relatif aux congés des salariés originaires de territoires situés hors de France métropolitaine, devrait être exclu de l'extension car il est contraire au principe du caractère annuel des congés payés posé par l'article L.223-1 du Code du travail. La possibilité de report de congés n'est ouverte que dans certains cas prévus par la loi (compte-épargne temps, congé création d'entreprise).

La clause permettant le report du congé sur la deuxième année est donc illégale.

➤ Article 35

Le premier alinéa devrait être étendu sous réserve des dispositions de l'article L.122-28-8 du Code du travail qui prévoit un congé non rémunéré de 3 à 5 jours en cas de maladie ou d'accident.

➤ Article 39

Le terme "signataires" figurant au cinquième alinéa devrait être exclu de l'extension, la limitation du droit de saisine de la commission nationale paritaire d'interprétation aux seuls signataires de la convention étant susceptible de discrimination.

➤ Article 40

Le 7ème alinéa devrait être étendu sous réserve du respect du libre exercice du droit de grève reconnu aux salariés par la Constitution, tel que précisé par le dernier état de la jurisprudence de la Cour de Cassation.

Le dernier paragraphe prévoit que le litige individuel d'application de la convention peut être soumis à l'organisation patronale intéressée et à la commission de conciliation.

Cette clause devrait être étendue sous réserve de l'application de l'article L.511-1 du Code du travail qui permet la saisine du conseil de prud'hommes par les parties pour tout litige individuel survenu à l'occasion du contrat de travail.

Annexe 1 : Ouvriers et employés

> Article 11

Les points a) et b) de la partie 1), les points a) et b) de la partie 2) ainsi que le premier alinéa de la partie 3) devraient être exclus de l'extension.

En effet, les périodes durant lesquelles les salariés se tiennent disponibles sur leur lieu de travail pendant des arrêts momentanés de travail doivent être assimilés à des périodes de travail effectif.

L'employeur doit par conséquent verser la rémunération contractuellement prévue, sauf à entrer dans un dispositif de chômage partiel prévu par l'article L 351-25 du code du travail et l'accord interprofessionnel du 21 février 1968 en matière d'indemnisation du chômage partiel.

> Article 14

Le 2ème alinéa du point 1)a est étendu sous réserve des dispositions de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 (loi 78-49 du 19.01.78). En effet, la rémunération à prendre en considération pour le calcul de l'indemnisation est celle correspondant à l'horaire pratiqué, pendant l'absence de l'intéressé, dans l'établissement ou partie d'établissement.

Annexe 2 : maîtres ouvriers, techniciens, agents de maîtrise et cadres

> Article 3

Le point 3) de l'article 3, qui prévoit notamment la possibilité d'une rémunération forfaitaire globale incluant des variations dues à des heures supplémentaires, devrait être étendu sous réserve de l'article L 212-5 du code du travail.

La convention de forfait ne peut être moins favorable que la rémunération, majorée des heures supplémentaires, à laquelle aurait pu prétendre le salarié.