

Copie aux 5 syndicats représentatifs

Recommandé AR 1A 034 982 63575

Paris, le 28 mai 2010

Objet : commission d'interprétation

Messieurs,

L'Union des Métiers du Verre a été saisie par l'Unité Territoriale de la Charente, suite à des difficultés d'interprétation des articles 3 de l'annexe II, 26 et 51 des clauses générales de la convention collective des métiers du verre.

Aussi, le cabinet Ratheaux nous saisit en parallèle, en notre qualité d'organisation syndicale patronale pour nous demander une interprétation de l'article 20 de cette même convention.

Une commission d'interprétation doit donc être mise en place, composée de 2 représentants par syndicat et du même nombre de représentants patronaux, soit 10 personnes maximum pour chacun des parties.

Nous invitons en conséquence 10 personnes, adhérentes à l'UMV, à participer à la prochaine commission d'interprétation qui se tiendra le :

Judi 1^{er} juillet de 14h00 à 17h30
114, rue La Boétie 75008 Paris

Ordre du jour :

- article 3 annexe II : Prime d'ancienneté
- article 26 : Temps de pause
- article 51 : Indemnité de congédiement
- article 20 : travaux multiples, remplacement et arrêt de travail
- annexe V : jours de carences

Nous vous remercions par avance de bien vouloir nous confirmer votre présence en retournant le bulletin ci-joint.

Nous vous prions de croire, Messieurs, en l'assurance de nos meilleurs sentiments.



Laure THIRIEZ
Secrétaire Générale de l'UMV

PJ : coupon réponse à renvoyer par fax au 01 42 68 02 56.

CONVENTION COLLECTIVE DE L'UNION DES CHAMBRES SYNDICALES DES METIERS DU VERRE

Commission paritaire d'interprétation du 1^{er} juillet 2010

Suite à des différents concernant l'application de certaines dispositions de la convention collective, la partie patronale a été saisie de demandes d'interprétation portant sur certaines dispositions de la convention collective.

Nous avons reçu de la partie patronale, pour information sur l'objet de la réunion d'interprétation, le texte suivant :

L'Union des Métiers du Verre a été saisi par l'Unité Territoriale de la Charente, suite à des difficultés d'interprétation des articles 3 de l'annexe II, 26 et 51 des clauses générales de la convention collective des métiers du verre.

Aussi, le cabinet Ratheaux nous saisi en parallèle, en notre qualité d'organisation syndicale patronale pour nous demander une interprétation de l'article 20 de cette même convention.

Nous considérons qu'il s'agit là d'une présentation très sommaire des questions se posant quant à la nature des différentes d'interprétations sur lesquelles nous avons à nous prononcer, même si, au regard des affaires faisant actuellement l'objet de différents devant les juridictions compétentes, nous pensons savoir sur quoi porte plus précisément les litiges.

Il aurait été souhaitable d'avoir de plus amples explications.

Les organisations syndicales soussignées, rappellent que le rôle d'une commission d'interprétation réunie dans le cadre de l'article 57 de la CCN n'est pas celui d'engager un travail de renégociation ou de révision des textes de la convention collective ce qui relève des réunions des commissions paritaires nationales de négociations instituées selon les règles prévues à l'article 56 de la CCN, elle n'a pas non plus pour vocation de se transformer en commission nationale de conciliation laquelle est prévue par les dispositions de l'article 58 de la convention collective.

Cela va mieux en le réaffirmant, il importe aux commissaires d'en rester aux dispositions signées et de se borner à lever si possible les difficultés ou différents d'interprétation qui pourraient apparaître et cela en restant fidèle aux négociations qui se sont déroulées et à leur aboutissement que sont les textes conventionnels, à leurs annexes et avenants signés.

C'est dans cet esprit qu'ensemble, les organisations syndicales de salariés ayant participé aux négociations et notamment à l'appui des audites de représentants ayant participé aux négociations, des notes, documents et comptes rendus produits durant et à l'issue des dites réunions ont retenu sur les divers points soumis à interprétation, les interprétations suivantes.



Handwritten signatures in blue ink, including a large signature on the left and several smaller ones to the right, including the initials 'AG' and 'SC'.

Sur l'article 3 de l'annexe II

Nous avons eu connaissance d'un litige concernant ce qu'il y avait lieu d'appliquer au salariés en tant que prime d'ancienneté à partir du moment où la convention collective nationale de l'union des métiers du verre devenait opposable à l'employeur.

En fait cela renvoi au compromis qui fut trouvé lors des négociations visant à instituer pour tous une prime d'ancienneté, donc faire en sorte que ceux qui n'en n'avaient pas en aient une, sans pour autant aligner tout le monde sur la garantie la plus élevée telle qu'elle résultait de l'application des diverses conventions collectives ou accords collectifs antérieurs.

Petit rappel historique des discussions qui se sont déroulées au sujet de la question de la prime d'ancienneté.

Tout au début s'agissant de la prime d'ancienneté, les organisations syndicales ont revendiqué pour toutes les branches professionnelles regroupées dans les champs d'application de la convention collective nationale de l'union des chambres syndicales des métiers du verre, l'application de la règle la plus favorable d'entre toutes les règles conventionnelles antérieures, c'est-à-dire la disposition qui s'appliquait dans la convention collective nationale de la verrerie travaillée au chalumeau main. Une demande étant formulée pour aller au-delà des 15 ans d'ancienneté.

La partie patronale ayant manifesté son souhait qu'en la matière il n'y ait pas d'harmonisation entre les divers secteurs, et que chacun reste avec l'application de ce qui était la règle conventionnelle antérieure. Elle se déclarait non favorable à ce que sur les secteurs du tri et décors du verre où il n'y avait pas de prime d'ancienneté, il en soit instauré une.

Puis cette position a de part et d'autre évoluée.

(Compte rendu de la réunion du 14 mars 2001)

Début 2001 La CGT est venue à la négociation avec une nouvelle formulation de sa revendication.

Il s'agissait de prendre en compte les différences de situations selon les branches et de tendre progressivement à une harmonisation par le haut des garanties conventionnelles existantes.

Elle proposa, une prime d'ancienneté mensuelle calculée sur le salaire minima pour toutes les entreprises relevant des secteurs d'activité de la verrerie à la main travaillée au chalumeau, et du commerce de flaconnage.

Cette prime d'ancienneté étant calculée selon les taux ci-après

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



Elle revendiqua alors pour les entreprises qui relevaient des activités de tri, taille, gravures décoration en verrerie, sauf disposition plus favorables appliquées dans l'entreprise, une mesure transitoire visant à rejoindre la garantie appliquée dans les autres secteurs d'activités

.1^{ère} année après signature

3 % après 3 ans d'ancienneté

.2^{ème} année après signature

3 % après 3 ans d'ancienneté

6 % après 6 ans d'ancienneté

.3^{ème} année après signature

3 % après 3 ans d'ancienneté

6 % après 6 ans d'ancienneté

9 % après 9 ans d'ancienneté

.4^{ème} année après signature

3 % après 3 ans d'ancienneté

6 % après 6 ans d'ancienneté

9 % après 9 ans d'ancienneté

12 % après 12 ans d'ancienneté

.5^{ème} année après signature

Application des taux appliqués dans les deux autres secteurs

Soit :

3 % après 3 ans d'ancienneté

6 % après 6 ans d'ancienneté

9 % après 9 ans d'ancienneté

12 % après 12 ans d'ancienneté

15 % après 15 ans d'ancienneté

La partie patronale a refusé cette revendication, en soulignant que dans les entreprises dépendant des secteurs d'activité où il n'y avait pas de prime d'ancienneté, elle ne souhaitait pas appliquer à terme la même prime d'ancienneté que celle en vigueur dans les deux secteurs d'activité où conventionnellement il en existait une auparavant.

Au départ, la délégation patronale, souhaitait qu'il n'y ait que les secteurs où il y avait une prime d'ancienneté, qui se voient appliqué ce qu'ils appliquaient auparavant conventionnellement. La branche du tri, de la taille, gravure et décoration en verrerie, n'aurait pas de prime d'ancienneté.

Lors de la réunion qui s'est tenue 28 janvier 2002 et mars 2002

La partie patronale a fait une proposition de prime d'ancienneté, pour que le secteur professionnel n'ayant pas de prime d'ancienneté en acquière une, tout en précisant qu'elle serait très éloignée de ce qu'avaient les autres secteurs d'activités où existait une prime.

Cette prime s'établissait de la manière suivante.



K	Ancienneté supérieur à		
	5 ans	10 ans	15 ans
Jusqu'au 125	80	160	240
135 à 175	120	240	360
185 à 295	240	480	720

Euro par ans

La CGT a souligné que cette base était bien inférieure à ce qui s'appliquait déjà dans certaines entreprises pour les salariés ayant 3 % mensuel au titre de la prime d'ancienneté sans compter que cela passait ensuite à 6 % après 6 ans d'ancienneté, etc.

La partie patronale souligna que pour les entreprises où il n'y avait pas de prime d'ancienneté ce serait un plus, et pour les entreprises où il y en avait une, celle-ci pourrait faire l'objet d'une ligne compensatrice qui serait gelée et irait donc en s'amenuisant.

La CGT et les autres organisations ont alors exprimé leur désaccord, soulignant qu'il n'était pas question que les salariés y perdent, sans compter les difficultés que poseraient sans aucun doute, dans ces entreprises la question des indemnités différentielles qu'un tel système conduirait à créer.

La CGT a donc réaffirmé sa position de rester sur une base du système 3% 6% 9% 12% 15% et de définir une base de calcul par rapport à la base de rémunération mensuelle. Cette base suivrait l'évolution du salaire minima mensuel. (Nous étions favorables à une progression de 3 ans en 3ans parce que cela permettait la comparaison avec la situation antérieure).

La partie patronale a alors suggéré une nouvelle grille

K	Ancienneté supérieur à				
	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans
Jusqu'au 125	48	96	144	192	240
135 à 175	72	144	216	288	360
185 à 295	144	288	432	576	720

Euro par ans

La CGT a alors souligné réfléchir à la nouvelle proposition d'une progressivité de la prime d'ancienneté tous les 3 ans. En soulignant que cela serait effectivement un plus pour les branches où il n'y avait rien, mais que pour les autres il ne devait pas y avoir une remise en cause de ce qu'il y avait antérieurement.

Elle avait alors exprimé son état d'esprit en disant ne pas être opposée à une base forfaitaire avec une progressivité tous les trois ans, mais à la condition de tenir compte des entreprises qui appliquaient des règles plus favorables.

Au mois de septembre 2002 (18 septembre 2002)

Nous avons à nouveau progressé sur le dossier des salaires et de la prime d'ancienneté.

Le débat a porté sur la grille de prime d'ancienneté proposée par les employeurs.

 Several handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page. From left to right, there is a large, stylized signature, the initials 'ALU', another signature, and the letters 'SC FN'.

La CGT reprenant les échanges que nous avons eu en intersyndicale, a souligné que les salariés étaient attachés à la hiérarchisation, mais qu'il était possible de faire passer ce changement, d'une grille dans laquelle la prime d'ancienneté serait établie par fourchettes de coefficients, dès lors où nous aurions la garantie du maintien des règles antérieures plus favorables déjà appliquées.

Il a été fait la remarque comme quoi il fallait revoir les niveaux des fourchettes de coefficients. Les organisations syndicales soulignant alors une incohérence manifeste, « Comment pouvait on soutenir que jusqu'au coefficient 125 nous pourrions avoir des salariés ayant 3 – 6 – 9 – 12 – 15 ans d'ancienneté, alors que dans ces niveaux les salariés restent au plus 3 mois (exemple K 105 et K 115) ? ».

Les employeurs ont alors accepté de revoir à la hausse les montants par fourchette de coefficients.

Au mois d'octobre 2002 (10 octobre 2002)

La première ligne du tableau fut supprimée

La partie patronale proposant	Jusqu'au K 175	De 72 à 432 €	La CGT proposant	Jusqu'au K 165	De 72 à 480 €
	du K 190 au K 295	De 144 à 864 €		du K 175 au K 230	De 144 à 960 €
	du K 315 au K 345	De 192 à 1152 €		du K 250 au K 345	De 216 à 1440 €

(Dans sa proposition de départ la CGT avait établi la grille forfaitaire allant jusqu'à 30 ans d'ancienneté).

Refus des employeurs qui proposèrent alors une tranche à 20 ans à 20 %.

Cette proposition donnant :

BRPA = 2340 €

	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans	20 ans
Première ligne (125-175)	70,20	140,4	210,6	280,8	351	421,2
Deuxième ligne (190-295)	140,4	280,8	421,2	561,6	702	842,4
Troisième ligne (315-345)	210,6	421,2	631,8	842,4	1053	1263,6

Toutes les organisations se ralliant à une demande d'une tranche d'ancienneté supplémentaire à 18 ans et non à 20 ans, c'est qui sera finalement accepté.

La progressivité demandée par la CGT et l'exigence que soient maintenues dans les entreprises les règles collectives en vigueur de détermination et d'évolution de la prime d'ancienneté donnant aux salariés de celles-ci des garanties supérieures à ce qui résulterait de l'application du dit tableau, à laquelle toutes les organisations syndicales se sont ralliées en intersyndicale (comme le souligne du reste l'intervention faite par Mr GABORET CFTD), a finalement été retenue par la partie patronale.

Dans la proposition remise alors, figurait déjà les termes qui seront retenus dans les textes conventionnels signés, au § 3-2 de l'article 3 de l'annexe II.

La partie patronale avait proposé que les termes « règles collectives de détermination et d'évolution dans le temps de la prime d'ancienneté » soit remplacés par « dispositions en vigueur » cela ne fut pas retenu.

Les termes du § 3-2 de l'article 3 de l'annexe II de la convention collective de l'union des chambres syndicales des métiers du verre, sont les suivants :

3 - 2 Il est cependant garanti que dans les entreprises où étaient antérieurement à la conclusion de la présente disposition appliquées d'autres règles collectives de détermination et d'évolution dans le temps de la prime d'ancienneté, qui seraient plus favorables aux salariés de l'entreprise que ce qui résulterait de la présente règle conventionnelle, celles-ci continueront à s'appliquer.

3 - 3 En rapport à son ancienneté professionnelle acquise selon les dispositions définies à l'article 38 des clauses générales de la convention et à la position hiérarchique qui lui est reconnue conformément à l'application de l'annexe I de la convention en question, il est versé à chaque salarié une prime d'ancienneté mensuelle, dont le montant ne peut être inférieur au 12^{ème} de la base forfaitaire annuelle ci-après établie et dans le respect des dispositions particulières précisées au paragraphe 3-2 du présent article.

Suivent les § 3 - 4 à 3 - 10 définissant les règles de la base forfaitaire minimum en question.

Concernant la question de la détermination de la prime d'ancienneté.

ARTICLE 3 de l'annexe II de la convention collective nationale de l'union des métiers du verre (CCN de l'UMV)

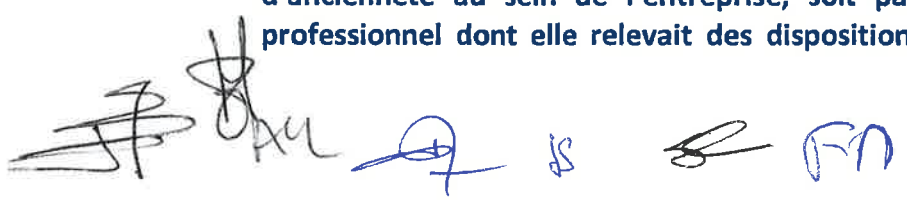
Les organisations syndicales signataires soulignent que :

Pour déterminer ce qui s'applique dans l'entreprise, il y a lieu de regarder ce qui en tant que règle collective de détermination et d'évolution de la prime d'ancienneté était appliqué dans l'entreprise avant que ne soit signée la convention collective nationale de l'union des chambres syndicales des métiers du verre.

A) Si nous n'avions pas de règles collectives de détermination et d'évolution de la prime d'ancienneté au sein de l'entreprise, parce qu'il n'y avait pas dans le champ professionnel dont elle relevait de dispositions conventionnelles qui lui étaient alors opposables, et qu'elle-même n'avait pas d'accord collectif de travail instaurant une prime d'ancienneté et son évolution.

Alors il y a lieu de n'appliquer dans cette entreprise aux salariés concernés, que les dispositions de la grille forfaitaire annuelle, telle que fixée au § 3 - 7 de l'article 3 de l'annexe II de la convention, et bien entendu les évolutions apportées par les avenants signés depuis concernant cette grille.

B) Si nous avons des règles collectives de détermination et d'évolution de la prime d'ancienneté au sein de l'entreprise, soit parce qu'il y avait dans le champ professionnel dont elle relevait des dispositions conventionnelles qui lui étaient



alors opposables, soit parce qu'elle-même avait en son sein un accord collectif de travail instaurant une prime d'ancienneté et son évolution et que l'application des dites règles donnerait aux salariés des garanties supérieures à ce que donnerait l'application de la grille forfaitaire en vigueur.

Alors les salariés se verront appliqués les règles collectives de détermination et d'évolution de la prime d'ancienneté antérieure.

Nous faisons remarquer, que les dispositions du § 3-2 fixent l'obligation de maintien dans l'entreprise de l'application des règles collectives de détermination et d'évolution de la prime d'ancienneté antérieure, si celles-ci donnent aux salariés une prime d'ancienneté plus favorable que celle résultant de l'application de la grille forfaitaire définie dans la CCN de l'UMV.

Exemple : Les salariés dans une entreprise relevant de la CCN de la verrerie travaillée au chalumeau main, se voyaient conventionnellement appliqués une prime d'ancienneté mensuelle calculée sur leur salaire minima professionnel, selon les taux ci-après 3% après 3 ans d'ancienneté ; 6% après 6 ans d'ancienneté ; 9 % après 9 ans d'ancienneté ; 12 % après 12 ans d'ancienneté ; 15 % après 15 ans d'ancienneté.

Ce qu'a institué la convention en son § 3-2 c'est le maintien de cette règle collective antérieure qui attribue aux salariés une prime d'ancienneté d'un montant supérieur à celle résultant de la grille forfaitaire en vigueur.

(Il en aurait été de même pour une entreprise qui soit en l'absence, soit en amélioration de dispositions conventionnelles, aurait antérieurement à la conclusion de la CCN de l'UMV, conclu en son sein un accord collectif d'entreprise, instituant des règles de détermination et d'évolution de la prime d'ancienneté conférant aux salariés une prime d'ancienneté plus favorable).

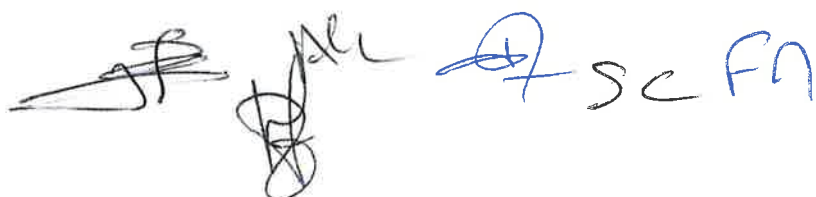
Exemple : Une entreprise faisant du décor sur flaconnage (en l'absence de dispositions conventionnelles qui lui soient alors opposables) avait institué avant la conclusion de la CCN de l'UMV au profit de ses salariés et par accord d'entreprise une prime d'ancienneté mensuelle selon les taux de 3% après 3 ans d'ancienneté ; 5 % après 5 ans d'ancienneté ; 10 % après 10 ans d'ancienneté s'appliquant sur le salaire minima de l'entreprise.

Cette règle collective antérieure continuant de donner des résultats supérieurs à ce que donne la grille forfaitaire de la convention collective, doit continuer à être appliquée. Cela résulte de la disposition particulière édictée au § 3-2 de l'article 3 de l'annexe II.

Remarque :

Certaines entreprises, ont cru interpréter les dispositions du § 3-2 comme une mesure visant uniquement de maintenir à titre d'avantage acquis individuel, la prime d'ancienneté au niveau de ce qu'elle était versée au moment de la conclusion de la convention collective, et ce pour les seuls salariés en bénéficiant à cette date. Une telle interprétation est bien entendu totalement erronée et restrictive des droits que les parties signataires de la convention collective ont explicitement fixés.

Si la volonté des parties avait été de limiter en termes de garantie, l'avantage offert aux salariés limités qu'au montant et pourcentage acquis par ceux-ci au moment de la



signature de la convention collective, le § 3-2 de l'article 3 de l'annexe II n'aurait pas eu de raison d'exister, l'article 2 de la convention collective répondant déjà à cela.

Comme cela ne peut échapper à quiconque fait une lecture objective des dispositions de l'article 3 de l'annexe II de la convention, le § 3-2 confère à la garantie maintenue, un tout autre caractère que celui du maintien de l'avantage acquis individuellement et en l'état où il se trouvait être octroyé au salarié à la date d'application de la convention collective de l'UMV.

3 – 2 Il est cependant garanti que dans les entreprises où étaient antérieurement à la conclusion de la présente disposition appliquées d'autres règles collectives de détermination et d'évolution dans le temps de la prime d'ancienneté, qui seraient plus favorables aux salariés de l'entreprise que ce qui résulterait de la présente règle conventionnelle, celles-ci continueront à s'appliquer.

Ce sont les règles collectives de détermination et d'évolution de la prime d'ancienneté qui continuent à devoir être appliquées dans l'entreprise, dans la mesure où elles s'avéreraient être plus favorables aux salariés que ce qui résulte des dispositions allant du § 3-3 au § 3-9 de l'article 3 de l'annexe II.

Du reste le § 3-3, insiste sur la détermination de la prime d'ancienneté en commençant par les termes « **Dans le respect des dispositions particulières précisées au § 3-2 du présent article, ...** ».

Toutes les entreprises qui avant la conclusion de la convention collective appliquaient des règles collectives de détermination et d'évolution de la prime d'ancienneté, donnant un avantage plus favorable aux salariés, doivent maintenir l'application de ces règles de détermination et d'évolution de la prime d'ancienneté. Peu important le fait que ces règles collectives antérieures aient pour source l'application de règles conventionnelles professionnelles, où l'application d'accord d'entreprise ou autres dispositions, auxquelles de fait le § 3-2 de l'article 3 de l'annexe II de la CCN de l'UMV, consacre à présent un caractère conventionnel.

Et si la règle collective antérieure plus favorable appliquée dans l'entreprise résultait non de l'application d'une convention collective ou d'un accord collectif de travail, mais d'un usage ou engagement unilatéral de l'employeur ?

La conclusion d'une disposition d'une convention collective ou d'un accord collectif de travail portant sur une garantie collective ayant même objet et la même nature que celle résultant d'un usage ou engagement unilatérale de l'employeur, l'emporte sur cette dernière, même si elle est inférieure. C'est ce que retient la cour de cassation, sauf si les parties en ont convenu autrement dans l'accord signé.

La convention collective, emploie les termes de « règles collectives de détermination et d'évolution dans le temps de la prime d'ancienneté, qui seraient plus favorables aux salariés de l'entreprise » sans autre précision sur leur source (convention, accord collectif de travail, usage ou engagement unilatéral de l'employeur).

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page. There are several distinct marks, including what appears to be a large signature on the left, followed by 'AG', and other initials and marks on the right.

Cela s'interprète comme une volonté des parties de ne pas faire de distinguo, dans l'application des mesures spécifiques à l'article 3, § 3-2, entre les diverses sources instituant ces règles collectives antérieures de détermination et d'évolution de la prime d'ancienneté plus favorables aux salariés.

La rédaction du § 3-9 du même article allant aussi en ce sens, en précisant « Sous réserve de dispositions plus favorables résultant d'accords ou d'usages d'entreprise » au sujet du fait que la prime d'ancienneté s'arrêterait au coefficient des cadres à savoir le coefficient 345.

Il convient de souligner que les dispositions de la convention collective de l'union des métiers du verre ne remettent pas en cause l'application des clauses résultant des contrats de travail qui s'avéreraient plus favorables aux salariés, étant étendues, les dispositions de la dite convention s'imposent à toutes les entreprises relevant de son champ d'application que l'employeur soit ou non adhérent à l'une des organisations syndicales qui en sont signataires.

Il convient également de souligner que selon les termes de l'article 20 du troisième avenant à la dite convention collective, conclus le 25/11/2004 donc postérieurement à la loi Fillion de 2004, « il ne peut être dérogé dans un sens moins favorable aux salariés, à l'une quelconque des dispositions de cette convention collective, de ses annexes ou avenants ».

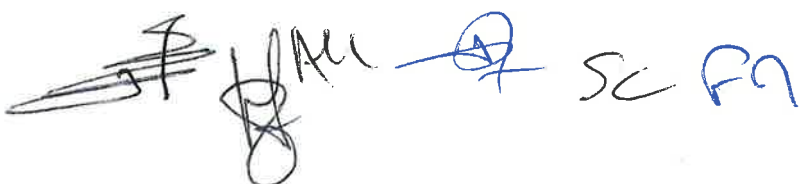
En conclusion

Sur l'article 3 de l'annexe II de la convention collective nationale de l'union des métiers du verre (CCN de l'UMV).

Les commissaires mandatés par les organisations syndicales de salariés soutiennent qu'en vertu des § 3-2 et 3-3 de l'article 3 de l'annexe II de la convention collective, il y a lieu d'appliquer à l'ensemble du personnel de l'entreprise, la règle collective de détermination et d'évolution de la prime d'ancienneté qui leur est la plus favorable, entre d'une part celle qui s'appliquait dans l'entreprise avant que ne soit conclue la convention collective, et d'autre part celle résultant de la grille annuelle forfaitaire de prime d'ancienneté fixée dans la convention.

Lorsque la règle collective de détermination et d'évolution de la prime d'ancienneté était dans l'entreprise de calculer cette prime en multipliant le salaire minima professionnel catégoriel par un taux déterminé fonction de l'ancienneté telle que définie conventionnellement, par accord ou usage en vigueur dans l'entreprise, cette règle doit demeurer appliquée au personnel de l'entreprise dès lors où elle donne un avantage supérieur à la règle qui consiste à verser mensuellement 1/12^{ème} de la base forfaitaire prévue dans la convention collective.

La convention collective pose pour principe sur cette question de la prime d'ancienneté, celui de devoir maintenir dans l'entreprise l'application à ses





salariés cette règle collective de détermination et d'évolution de la prime d'ancienneté plus favorable.

La motivation d'une telle rédaction du § 3-2 précité, tient dans le fait qu'alors qu'il y avait des dispositions différentes dans les conventions collectives nationales des divers secteurs se retrouvant dans la convention collective de l'UMV, qu'alors qu'il n'a pas été possible de les harmoniser entre elles dans le sens d'un progrès pour tous, les parties à la négociation ont cherché à préserver les garanties collectives plus favorables aux salariés qui existaient auparavant dans certaines entreprises, tout en créant une nouvelle règle devenant opposable à celle qui n'appliquait rien, ou des garanties s'avérant moindres que la grille forfaitaire annuelle qui fut décidée.

Il s'agit là d'une disposition allant bien au-delà de la simple application du maintien d'un avantage acquis à titre individuel, puisque c'est en tant que dispositions collectives ayant maintenant une portée conventionnelle, que ces règles collectives antérieures de détermination et d'évolution de la prime d'ancienneté doivent continuer à s'appliquer aux personnels dans l'entreprise, que ces derniers soient entrés dans celle-ci avant ou après la conclusion de la convention collective.

Pour la FCE - CFTI


F. Macaluso

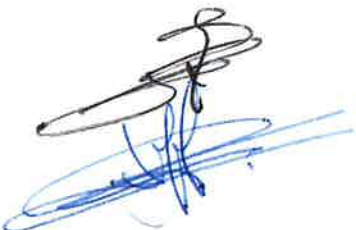

C. Sale

Pour la COT

Fabrice FO

CFE - CGC
J. Lamotte

CFTE / CFTC
J. SEGUIN









AU SUJET DE L'ARTICLE 26 TEMPS DE PAUSE

Article 26 Temps de pause.

Tout le personnel appelé à effectuer un poste de travail d'au moins 6 heures consécutives bénéficiera d'un temps de pause de 30 minutes, rémunéré comme du temps de travail.

Entrant, le cas échéant, dans le calcul des heures supplémentaires, ce temps sera effectivement pris. Dans la mesure du possible, il devra se situer vers la moitié de la durée du poste.

RAPPEL

Lors des négociations de la convention collective de l'union des métiers du verre, nous étions en plein débat sur la question de la réduction du temps de travail, avec notamment celle de la définition du temps de travail effectif.

La volonté qui s'était manifestée de la part des syndicats de salariés était que le temps de pause, participant en cours de journée de travail à la reconstitution de la force de travail soit payé et considéré comme temps de travail effectif.

La volonté manifestée par la partie patronale était que ce temps de pause soit exclu du temps de travail effectif, même si elle était d'accord pour qu'il soit payé comme temps de travail effectif.

Un compromis sera trouvé, faisant que le temps de pause soit payé comme temps de travail effectif, mais que l'on ne mentionne pas si celui-ci était inclu ou exclu du temps de travail effectif.

La question du fait qu'il soit ou non considéré comme temps de travail effectif, étant de ce fait renvoyé à la définition jurisprudentielle et légale de ce temps de travail effectif.

La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles (C. trav. art ancien L. 212-4, 1^{er} alinéa -> art L. 3121-1 ; du code du travail ; Cass. Soc. 7 avril 1998, n° 95-44-343 ; Voir également Cass. Soc. 3 mars 1977, bull. n° 160 p 127).

Les temps nécessaires à la restauration, ainsi que les temps consacrés aux pauses sont considérés comme temps de travail effectif lorsque les critères définis au premier alinéa sont réunis. (L. n°2000-37 du 19 janv. 2000, 2^{ème} alinéas de l'ancien article L. 212-4 du code du travail, devenu le premier alinéa de l'article L. 3121-2 après la recodification).

Même si ces temps de pause ne sont pas reconnus comme temps de travail effectif, ces temps peuvent faire l'objet d'une rémunération prévue par une convention ou un accord collectif de travail, ou par le contrat de travail. (C. du trav. art L. 3121-2)

La CGT appuyée en cela par les autres organisations a demandé et obtenu que ce temps de pause entre le cas échéant dans le calcul des heures supplémentaires.

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page. From left to right, there are several scribbled-out signatures, followed by the initials 'SC FN'.

Nous ne voulions pas que lorsqu'un salarié était rappelé par exemple pour faire par exemple une journée ou postes 7 heures de travail le samedi, alors qu'il avait déjà effectué cinq jours ou postes de travail de 7 heures du lundi au vendredi, il n'ait que 4 heures de payées en heures supplémentaires, au principe qu'il avait bénéficié de 6 demi-heures de pause durant ces six journées ou postes de travail, (idem pour le salarié à qui l'on demanderait de faire dans une autre configuration des heures supplémentaires).

A l'époque la partie patronale nous avait signifié que nous lui prêtions des intentions qui n'étaient pas du tout les siennes et que si nous avions des doutes à ce sujet, elle était disposée à apporter une précision dans le texte, d'où la formule « entrant le cas échéant dans le calcul des heures supplémentaires... », qui fut adoptée.

[Nous avons repris en l'améliorant, une définition que nous avons déjà retrouvée dans une autre convention collective de branche. (Convention collective des Tuiles et Briques)].

Article O. 15: Temps de pause

Tout le personnel appelé à effectuer un poste de travail d'au moins sept heures trente d'affilées bénéficiera d'un arrêt de vingt minutes rémunérées, entrant, s'il y a lieu, dans le calcul des heures supplémentaires. Ce temps sera effectivement pris et, dans la mesure du possible, devra se situer aux environs de la moitié de la durée du poste.

Nous rappelons que dans la CCN de l'UMV pour pouvoir avoir droit à la pause, il faut que le salarié se trouve dans la configuration d'avoir un poste de travail d'une durée d'au moins 6 heures consécutives.

1°) C'est la durée du poste et non la durée de travail effectif réalisée dans ce poste, qui est de 6 heures consécutives pour pouvoir bénéficier du temps de pause rémunéré comme temps de travail. Aussi l'octroi de la pause au cours du poste, ne vient pas dispenser l'employeur à accorder et payer le temps de pause au principe que le salarié n'aurait pas effectué de manière consécutive 6 heures de travail.

Est-ce que le fait que la pause soit accordée au cours du poste, pourrait conduire à considérer que la condition pour avoir l'attribution de la pause rémunérée ne serait plus réunie, puisque le salarié ne serait plus au travail d'une façon continue durant 6 heures ?

Nous avons eu la réponse dans une autre convention collective du verre, (miroiterie, transformation et négoce du verre) où nous avons cette même question d'interprétation. En la matière, la Cour de cassation s'est prononcée, en soulignant, au sujet d'une rédaction similaire à celle utilisée dans la CCN de l'union des métiers du verre, qu'il était de bon droit comme l'instance saisie en avait décidé, que l'employeur se trouve dans l'obligation d'accorder et payer le temps de pause au salarié, dès lors où le poste était d'une durée consécutive d'au moins 6 heures.

« La Cour de cassation en son arrêt à dit, que cette pause rémunérée était due aux salariés travaillant en poste. Ce, alors même que des pauses collectives étaient accordées pendant les temps de travail, limitant la durée du travail continue à 4 heures pour l'équipe du matin et à 5



heures pour l'équipe du soir, alors l'article 4 attribue la pause pour une durée continue de travail de 6 heures.

Assimilant implicitement les pauses collectives à du temps de travail effectif, la Cour de cassation a conclu que le salarié effectuant son service en travail posté d'une seule traite de 8 h 30 doit bénéficier de la pause rémunérée de 28 minutes prévue à l'article 4.

Cass. soc. 23 févr. 2000, n° 97-43.690, Codron c/ Belbouche.

2°) Nous faisons remarquer à la partie patronale, qu'en la matière la convention collective de l'union des métiers du verre ne fait pas pour obligation que le salarié effectue son travail dans le cadre de postes successifs, pour que la règle de l'octroi et du paiement du temps de pause comme temps de travail s'applique.

L'attribution du temps de pause payé comme temps de travail effectif, n'est donc pas réservé aux seuls salariés travaillant en régime posté continu ou semi continu.

Ainsi un salarié qui effectuerait un poste de matin, ou d'après midi sans qu'il n'ait à changer d'horaires, (comme le font par exemple des salariés en équipes alternantes), aura droit également à sa pause payée comme temps de travail effectif si la durée continue de son poste est d'au moins 6 heures consécutives.

Quelques exemples pour illustrer la règle conventionnelle.

Un salarié prend son poste à 5 heures du matin, celui-ci va jusqu'à midi, le poste est d'au moins 6 heures consécutives, le salarié a droit à sa pause de 30 ' au cours de ce poste, celle-ci étant payée comme temps de travail effectif. (Peu importe qu'il fasse toujours cet horaire et ne change pas de poste).

Un salarié prend son poste à 7 heures, travaille jusqu'à 12 heures, bénéficie d'une pause déjeuner et reprend son travail à 14 heures pour terminer à 16 heures, il ne peut pas prétendre à la pause payée.

En revanche un salarié qui prendrait son poste à 7 heures et devrait travailler jusqu'à 13 heures avant de prendre son repas, puis reprendrait son travail, aurait droit à la pause d'une demi heure payée comme temps de travail parce que son poste comprend une durée continue d'au moins 6 heures consécutives.

Nous rappelons que selon la législation du travail, tout salarié qui travaille au moins pendant six heures consécutives a droit à une pause d'au moins 20 minutes (30 minutes après 4 heures de travail, pour les jeunes de moins de 18 ans).

Cette pause n'est obligatoire qu'à la suite des 6 h ou 4 h de travail effectif, (Cass. Soc. 13 mars 2001, n° 99-45. 254). Une circulaire a admis que l'employeur pouvait satisfaire à cette obligation en accordant ce temps de pause avant que les 6 h ou 4 h de travail effectif consécutives soit atteintes. (Cir. DRT n° 2000-7, du 6 décembre 2000).

Il convient de remarquer que cette pause légale n'obéit pas aux mêmes règles que la pause conventionnelle prévue à l'article 26.

L'octroi de la pause conventionnelle prend en considération la durée du poste doit être au moins de 6 heures consécutives, la pause légale est réputée être due au terme de 6 heures consécutives de travail.

 Several handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page. On the left, there is a large, stylized signature. To its right are the initials 'AL' and another signature. Further right are the initials 'SS' and 'SC FN'.

Les dispositions de la jurisprudence pour la pause conventionnelle, et de la circulaire pour la pause légale, font que l'employeur peut satisfaire à ses obligations en accordant cette pause en cours du poste.

L'octroi de la pause légale ne peut être une cause de non application des dispositions conventionnelles fixées à l'article 26. Parce que c'est la durée du poste qui est le facteur ouvrant droit à la pause conventionnelle est non l'obligation que le salarié ait effectué dans ce poste au moins 6 heures de travail effectif.

En revanche, selon l'organisation du travail au cours du poste, le fait d'accorder la pause prévue par la convention collective, satisfera ou pas, à l'obligation légale d'octroyer une pause pour que le salarié ne travail pas plus de 6 ou 4 heures consécutivement.

Exemples :

Un salarié de plus de 18 ans, effectue un poste de 8 heures, il a droit à sa pause conventionnelle de 30' payée comme temps de travail effectif (non considérée comme temps de travail effectif s'il n'est plus à disposition de l'employeur et peut vaquer librement à ses occupations), il prend sa pause au milieu de son poste, de ce fait il ne travaille pas six heures consécutives la pause légale ne sera pas de mise. (Idem sur un poste de 8 heures pour un jeune de moins de 18 ans si la pause intervient en milieu de poste).


Un salarié de plus de 18 ans, effectue un poste de 8 heures, il a droit à sa pause conventionnelle de 30' payée comme temps de travail effectif (non considérée comme temps de travail effectif s'il n'est plus à disposition de l'employeur et peut vaquer librement à ses occupations) il prend sa pause après 1 heure de travail, il reste donc après celle-ci plus de six heures consécutives, en principe il aura droit à son temps de pause de 20' qu'impose la loi.

Il va de soit que lorsque le salarié dispose de la pause conventionnelle de 30' payée comme temps de travail effectif, mais également considérée comme temps de travail effectif (ne pouvant vaquer librement à ses occupations personnelles, étant par exemple tenu à rester disponible pour surveiller leur poste de travail (Cass. Soc. 12 oct. 2004 n° 03-44. 084), rester à proximité de leur poste de travail (Cass.soc. 10 mars 1998, n° 95-43. 003), alors la pause légale s'impose au terme des 6 ou 4 h de temps de travail effectif.

Nous le constatons, selon les organisations du travail, pour tout salarié effectuant un poste d'une durée d'au moins 6 heures, la pause conventionnelle sera due, peu importe que le salarié est une pause se situant en cours du poste et que le salarié n'ait pas une durée de travail effectif de plus de six heures consécutives. En revanche la manière dont sont données les pauses conventionnelles en cours de poste, ne sont pas neutres quant à l'obligation d'attribuer la pause légale établie en vertu de l'article L. 3121-33 du code du travail.

D'autre part, selon l'accord national interprofessionnel sur l'amélioration des conditions de travail de 1975 et ses avenants, il est fixé que les salariés doivent disposer de temps de pause en cours de journée ou poste de travail comme le rappellent les dispositions de l'article 3 de l'annexe IV de la convention collective.

L'attribution de ces pauses particulières liées aux conditions de travail n'étant pas récupérables et ne devant pas donner lieu à réduction du salaire et autres éléments de la rémunération, elles ne sauraient en aucun cas justifier, une quelconque remise en cause de l'attribution et de la rémunération de la pause fixée à l'article 26 de la convention collective pour tout poste d'une durée d'au moins 6 heures consécutives.



Annexe IV Article 3 - conditions de travail et pauses

3-1) Conditions de travail

Dans le respect des dispositions de l'accord cadre interprofessionnel du 17 mars 1975 modifié par avenants et concernant l'amélioration des conditions de travail, il est souligné que, concernant l'organisation du travail, la charge de travail et les conditions dans lesquelles le travail est exécuté, doivent être compatibles avec les exigences de santé physique, mentale et morale des salariés. Le respect de ces exigences étant une condition nécessaire au développement des personnalités et des qualifications des salariés.

Les normes de travail ne doivent pas conduire à un rythme de travail, une intensité et durée d'efforts musculaires ou/et intellectuels, à une tension nerveuse, imposant une fatigue excessive.

Toute mesure appropriée devront être prises en consultation des institutions représentatives du personnel (CE, CHSCT, DP) et des syndicats, pour le respect de ces principes, notamment en ce qui concerne la question des effectifs (nombre et qualification), celle de la conduite, répartition et organisation du travail, et du temps et des horaires, pendant lesquels il est effectué (volume, nature, cadences, rythmes, séquences, durées..).

Il s'agit de rester dans un cadre normal d'efforts, de conditions et ambiance de travail, tout en concourant à développer en faveur du salarié et de l'entreprise, à un enrichissement du contenu du travail et à sa valorisation.

Les dispositions de la présente annexe s'inscrivent dans la perspective du développement de l'emploi et de l'amélioration des conditions de vie personnelle et professionnelle des salariés les signataires s'accordent à considérer que les heures dégagées par la réduction du temps de travail serviront à maintenir et à développer l'emploi.

3-2) - Temps de pauses

Les temps de repos ou de pauses participent de cette démarche. Ils correspondent pour les salariés à des exigences, de préservation, de reconstitution et de développement de leur force de travail et de leur santé.

Ils contribuent entre autre, à des besoins de récupération ou d'acquisition de capacités physiques, intellectuelles, morales qui leur permettent dans et hors travail, de s'épanouir et d'évoluer socialement.

Dans tous les cas où le travail est effectué à des cadences ou à un rythme imposés, collectivement ou individuellement, les gammes ou plannings de travail doivent prévoir des temps de pause non récupérables et les mesures prises dans ce cadre ne doivent pas entraîner une diminution du salaire ou autres éléments de rémunération des intéressés.

Les temps de pauses sont précisés au niveau de chaque entreprise. Ils devront respecter les dispositions légales réglementaires et conventionnelles en vigueur. Ils ne font pas obstacle toutefois aux dispositions plus favorables aux salariés qui ont été accordées ou viendraient à l'être dans l'entreprise par suite d'usages ou accords propres à celle-ci, en rapport à des spécificités de travail ou autres.

Au sujet du paiement des temps de pause

Si le temps de pause est considéré comme temps de travail effectif, dans ce cas pour la réduction du temps de travail, il a du être pris en compte dans la durée hebdomadaire de 35 heures et notamment pour l'attribution des jours de RTT, son paiement entre de droit dans le cadre l'assiette du SMIC et des minima de la branche.



Si le temps de pause n'est pas considéré comme temps de travail effectif, dans ce cas pour la réduction du temps de travail, il n'a pas été pris en compte dans la durée hebdomadaire de 35 heures et notamment pour l'attribution des jours de RTT, mais son paiement n'entre pas dans le cadre l'assiette du SMIC et des minima de la branche.

Devant cependant être rémunéré comme temps de travail effectif, Il est donc rémunéré nécessairement en sus de ce que le salarié doit percevoir au titre du SMIC ou de son salaire minima conventionnel.

C'est là la conséquence d'une jurisprudence constante, qui affirme que, seuls les éléments de rémunération qui sont directement la contrepartie d'un travail fourni, peuvent entrer dans les éléments pouvant être pris en compte pour vérifier le SMIC.

Prenant en compte cette jurisprudence le service du ministère du travail a édicté une note.

Dans l'assiette de vérification du SMIC produite (DRT/NC3 juin 2000).

Il est explicitement écrit au troisième alinéa de cette note

Sont ainsi exclus de l'assiette les éléments qui ne correspondent pas directement à la contrepartie du travail fourni.

Il convient de constater que si la pause n'est pas considérée comme temps de travail effectif, c'est parce que le salarié n'est pas à disposition de l'employeur à devoir se soumettre à ses directives, sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles et donc qu'il ne fournit pas de travail durant cette pause.

Il est donc impossible de considérer que le paiement de ce temps de pause non travaillé, soit la contre partie directe d'un travail fourni.

S'agissant de l'assiette des salaires minima conventionnels.

Lorsque les textes d'une convention collective, n'apportent pas sur l'assiette des salaires minima de précision à ce sujet, la jurisprudence souligne qu'il y a lieu de prendre en compte la même règle que celle qui est retenue concernant l'assiette du SMIC.

Nous faisons remarquer que sur ce point nous venons d'avoir un arrêt de la cour d'appel d'Angers, nous donnant gain de cause par rapport à une entreprise verrière.

Selon la définition des salaires minima garantis mensuels dans la convention collective de l'UMV, nous avons dans l'annexe II, la définition suivante :

1-4) Les salaires minima garantis mensuels s'entendent, au niveau de la Convention Collective Nationale, à l'exclusion de toutes primes, majorations, gratifications, de quelque nature que ce soit, ainsi que des indemnités ayant un caractère de remboursement de frais.

Ces salaires minima garantis mensuels incluent la compensation pour réduction de la durée du travail au titre de la loi du 19 janvier 2000 (celle-ci ayant pu faire l'objet d'une ligne dite de compensation différentielle, sur le bulletin de paie).

Ils s'entendent pour un horaire légal mensuel de 151 h 66 ou tout autre horaire inférieur pratiqué équivalent à un contrat à temps plein dans l'entreprise ou la situation de travail considérée.

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

Nous remarquerons dans cette définition que la CCN ne précise rien concernant, l'inclusion ou non du paiement des temps de pause dans cette définition de l'assiette des minima conventionnels, aussi convient-il en la matière de nous rapprocher de la définition retenue pour l'assiette du SMIC.

Il en résulte que :

- Si le temps de pause est considéré comme temps de travail effectif, le paiement de celui-ci sera inclus dans l'assiette des minima conventionnels.
- Si le temps de pause n'est pas considéré comme temps de travail effectif, le paiement de celui-ci sera exclu dans l'assiette des minima conventionnels.

En conclusion

Sur l'article 26 Temps de pause.

Les commissaires mandatés par les organisations syndicales de salariés soutiennent :

1°) que c'est la durée du poste et non la durée de travail effectif réalisée dans ce poste, qui est de 6 heures consécutives, pour pouvoir bénéficier du temps de pause rémunéré comme temps de travail. Aussi l'octroi de la pause au cours du poste, ne vient pas dispenser l'employeur à accorder et payer le temps de pause au principe que le salarié n'aurait pas effectué de manière consécutive 6 heures de travail.

2°) qu'en la matière la convention collective de l'union des métiers du verre ne fait pas pour obligation que le salarié effectue son travail dans le cadre de postes successifs, pour que la règle de l'octroi et du paiement du temps de pause comme temps de travail s'applique.

L'octroi et le paiement du temps de pause de 30' comme temps de travail effectif s'applique pour tout poste de travail d'au moins 6 heures consécutives, quelque soit le régime de travail, posté continu, posté semi continu, ou autre.

3°) que ce temps sera effectivement pris, et dans la mesure du possible, il devra se situer vers la moitié de la durée du poste, étant entendu l'octroi de cette pause (ou d'autres pauses telles que fixées dans l'ANI de 1975 sur les conditions de travail) en cours du poste ne saurait être la cause, d'une remise en cause de son paiement au prétexte qu'au cours du dit poste il n'y aurait pas de périodes continue de travail supérieures à six heures consécutives. C'est l'amplitude du poste qu'il convient de prendre en compte (Cass. soc. 23 févr. 2000, n° 97-43.690).

4°) que l'attribution du temps de pause de 30' lié à la durée du poste, ne fait pas obstacle à l'attribution d'autres temps de pause au cours du poste en raison notamment des conditions de travail particulières (voir ANI de 1975 et



annexe IV de la CCN), et compte tenu que ces pauses sont réputées ne pas être récupérables et ne pas entraîner de réduction de la rémunération des intéressés, elles ne sauraient en aucun cas remettre en cause l'attribution du temps de pause de 30' dès lors où le poste à une durée d'au moins 6 heures.

5°) Qu'il n'est nullement spécifié dans la convention que ce temps de pause puisse être fractionné, qu'en la matière, il y a lieu de constater que l'article emploi les termes « bénéficiera d'un temps de pause de 30 minutes, rémunéré comme du temps de travail » et non « de temps de pause d'une durée totale de 30 minutes, rémunéré comme du temps de travail », que plus loin dans le texte il est spécifié que « Dans la mesure du possible, il devra se situer vers la moitié de la durée du poste ».

6°) Que la question du fait que le temps de pause prévu à l'article 26 de la convention soit ou non considéré comme temps de travail effectif est, sous réserve de dispositions plus favorables aux salariés, renvoyée à la définition jurisprudentielle et légale de ce temps de travail effectif tel qu'en vigueur lors de la conclusion de la CCN. La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles (C. trav. art ancien L. 212-4, 1^{er} alinéa -> art L. 3121-1 ; du code du travail ; Cass. Soc. 7 avril 1998, n° 95-44-343).

7°) Que même lorsque le temps de pause n'est pas explicitement reconnu comme temps de travail effectif, ce temps doit néanmoins faire l'objet d'une rémunération comme temps de travail effectif en vertu de l'application de la convention collective.

8°) Que si le temps de pause est considéré comme temps de travail effectif, Il ya lieu de considérer que pour la réduction du temps de travail, il doit être pris en compte dans la durée hebdomadaire de 35 heures et notamment pour l'attribution des jours de RTT, et donc que son paiement dans ce cas entre de droit dans le cadre l'assiette du SMIC et des minima de la branche.

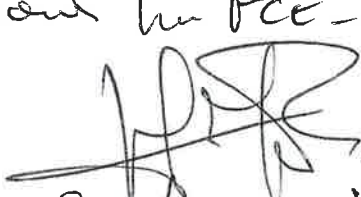
Que si le temps de pause n'est pas considéré comme temps de travail effectif, Il ya lieu de considérer que pour la réduction du temps de travail, il n'a pas été pris en compte dans la durée hebdomadaire de 35 heures et notamment pour l'attribution des jours de RTT, et donc que son paiement (n'étant pas la contre partie directe d'un travail fourni), n'entre pas dans le cadre l'assiette du SMIC et des minima de la branche, venant par conséquent s'ajouter à leur versement.



9°) que le temps de pause fixé à l'article 26, entre, le cas échéant, dans le calcul des heures supplémentaires. Les termes « le cas échéant » signifiant si l'employeur fait effectuer au salarié des heures supplémentaires.

(Pour la détermination des heures supplémentaires, il y aura lieu de se reporter aux dispositions légales et/ou conventionnelles prévues à cet effet et selon les situations de travail, voir notamment l'annexe IV de la convention collective).

Pour la FCE-COET


F. Lecavalier

Pour la CGT

Fabrice Mèto

CFE-CGC

CFTE/CFIC

J. Lamotte

J. SEEWANN









AU SUJET DE L'ARTICLE 20 : TRAVAUX MULTIPLES, REMPLACEMENTS ET ARRÊTS DE TRAVAIL (interprétation demandée à la suite d'une affaire opposant M Laurent SAVARY à la société LES VERRERIES DE L'ORNE implantée à ECOUCHE (61).

Article 20 Travaux multiples, remplacement et arrêt de travail

(Modifié par l'avenant n° 3 2004-11-25 étendu par arrêté du 26 juin 2007 JORF 30 juin 2007). Voir document avenant n°3 ci-joint

1. Le salarié affecté dans divers emplois ou travaux faisant appel à différents niveaux de qualification ne pourra avoir une classification qui soit inférieure à celle correspondant au niveau de qualification la plus élevée qu'il est appelé à mettre en œuvre dans son travail. Au regard de sa valeur professionnelle, le niveau de qualification reconnu au salarié peut en revanche se situer au-delà de la qualification la plus élevée à laquelle il est fait appel dans ses différents emplois ou travaux.

Dans tous les cas, le salarié percevra le salaire correspondant au niveau de qualification qui lui est reconnu compte tenu des remarques précédentes et au regard des situations dans le travail.

2. Le salarié, qui exécute exceptionnellement soit en renfort, soit pour des motifs d'urgence, des emplois ou travaux faisant appel à une qualification inférieure à celle qui lui est reconnue, conserve au moins sa classification et le coefficient y afférent ainsi que la garantie de rémunération habituelle.

Cette garantie vaut également pour les cas de remplacement provisoire se situant dans les mêmes conditions.

3. Le salarié qui, temporairement, sera affecté à des emplois ou travaux faisant appel à une qualification supérieure à la sienne se verra attribuer cette qualification supérieure et le salaire correspondant, dès lors que les périodes d'affectation dans ces emplois ou travaux auront été au total supérieures à :

- 12 mois pour les travaux ou emplois de salariés spécialisés ;
- 12 mois pour les travaux ou emplois de salariés qualifiés ;
- 18 mois pour les travaux ou emplois de salariés hautement qualifiés, technicien, agent de maîtrise ;
- 18 mois pour les travaux ou emplois de technicien supérieur, ingénieur, cadre.

Ces périodes s'entendent hors période de remplacement pour congé, pour lesquelles les responsabilités et l'activité habituelle du poste ou de la fonction ne sont pas assurées en totalité.

Ces durées supérieures à celles des périodes d'essais sont destinées à tenir compte des éventuels aménagements ou discontinuités des affectations dans ces emplois ou travaux.

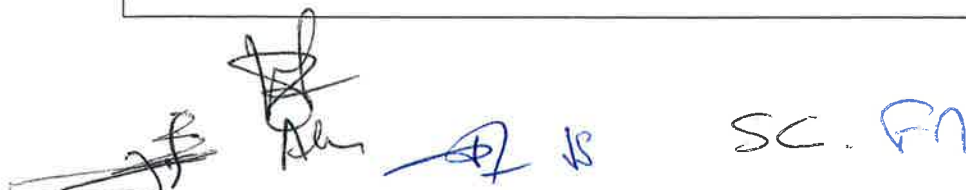
En tout état de cause, le salarié, et ce dès le premier jour, se verra garantir (sous réserve que cela représente des appointements supérieurs à ses appointements antérieurs) le salaire minimum garanti dans l'entreprise correspondant à la qualification à laquelle font appel habituellement l'emploi ou les travaux de son affectation temporaire. Il va de soi que, lorsque dans ces emplois ou travaux il y a des gratifications, primes ou autres avantages, il en aura également l'attribution.

Avenant n° 3

ARTICLE 2

(Sur l'article 20 de la convention)

Dans le dernier alinéa, le mot « minimum » est remplacé par le mot « **pratiqué** »

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page. From left to right: a signature, a signature with 'A.S.' below it, a signature with 'A.S.' below it, and the initials 'SC. FN'.

En cette affaire la question posée aux juges du fond n'est pas celle de l'application du § 1 ni du § 2, c'est celle de l'application du § 3.

En effet le salarié, dans le cas se présentant à nous, a été amené à faire de multiples remplacements dans des emplois faisant appel à une qualification supérieure à celle qui lui avait été reconnue pour son emploi habituel.

Dans son emploi habituel, le salarié est classé au coefficient 150, or pour des questions organisationnelles multiples (remplacement jours RTT, prise de journées de congés payés, absences maladie accident ou autres) le salarié est appelé à les remplacer dans leur emploi, l'un ou l'autre de deux salariés bénéficiant à ce titre tous deux de l'attribution de la position 175.

Les questions auxquelles les avocats nous ont sollicités de répondre sont les suivantes :

Pour le cabinet RATHEAUX

- Comment convient-il de décompter la période de 12 mois ? S'agit-il de 12 mois calendaires, 12 mois de travail effectif, ... ?
- La période de 12 mois telle que visée à l'article 20-3 doit elle s'entendre d'une période continue ou discontinue ?
- Dans la mesure où la commission paritaire admettrait que la période d'affectation soit discontinue, que faut-il entendre par période ? Une journée de remplacement doit elle être décomptée comme « période » ?
- Que faut-il entendre par « congés » ? S'agit-il des congés payés, ou bien encore des congés d'ancienneté, maladie, pour enfant malade ... ?

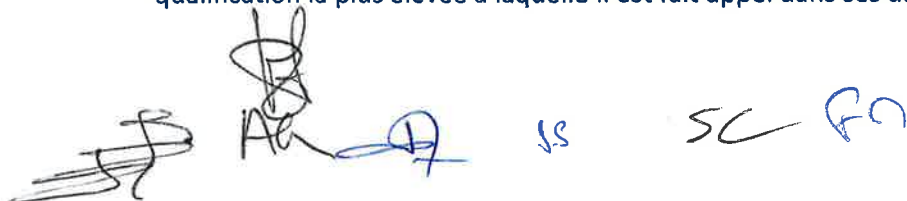
Pour le cabinet LERAYER COHEN POISSON

- Les périodes de remplacement pour congés doivent-elles être prises en compte en totalité dès lors que le remplacement assure les responsabilités et l'activité habituelle du poste ou de la fonction.

Les questions posées renvoient précisément aux discussions que nous avons eu lors de la négociation de cet article 20 et de ce qui sera finalement retenu comme garantie conventionnelle signée le 18 décembre 2002.

Il convient de rappeler que la CGT et autres organisations syndicales avaient souhaité que l'on s'engage sur un principe de reconnaissance de la qualification détenue par le salarié pas seulement en se cantonnant à la qualification qu'il était appelé à mettre en œuvre dans son emploi habituel, mais également que soit prises en compte les compétences (savoirs et savoir faire) que le salarié pouvait être appelé à mettre en œuvre dans d'autres emplois, fonctions ou postes de travail que le sien au sein de l'entreprise.

Soit nous nous trouvions dans une polyvalence ou un système organisationnel déterminé de tenue des divers emplois et postes définis, et donc dans ce cas nous demandions que soit établie une règle qui est celle que nous avons au § 1 de l'article 20 de la CCN « Le salarié affecté dans divers emplois ou travaux faisant appel à différents niveaux de qualification ne pourra avoir une classification qui soit inférieure à celle correspondant au niveau de qualification la plus élevée qu'il est appelé à mettre en œuvre dans son travail. Au regard de sa valeur professionnelle, le niveau de qualification reconnu au salarié peut en revanche se situer au-delà de la qualification la plus élevée à laquelle il est fait appel dans ses différents emplois ou travaux ».

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, 'AR' in the middle, and 'SC FN' on the right.

Soit les compétences et qualifications qu'il possède et qui lui ont été reconnues et qu'il met en œuvre dans son emploi, sa fonction, ou poste lui confèrent la possibilité et l'amènent « exceptionnellement soit en renfort, soit pour des motifs d'urgence » à effectuer des emplois ou travaux faisant appel à une qualification inférieure à celle qui lui est reconnue, et dans cette situation ce sont les garanties du § 2 qui s'appliquent. « Le salarié, qui exécute exceptionnellement soit en renfort, soit pour des motifs d'urgence, des emplois ou travaux faisant appel à une qualification inférieure à celle qui lui est reconnue, conserve au moins sa classification et le coefficient y afférent, ainsi que la garantie de rémunération habituelle.

Cette garantie vaut également pour les cas de remplacement provisoire se situant dans les mêmes conditions».

Enfin soit, le salarié était appelé à temporairement, être affecté à des emplois ou travaux faisant appel à une qualification supérieure à la sienne, et nous voulions déterminer dans quelles conditions, il devait lui être reconnu la qualification qu'il était appelé à mettre en œuvre notamment dans ses emplois ou travaux. C'est dans ce cadre que furent discutées et arrêtées les dispositions du § 3.

Il fut décidé, que « Le salarié qui, temporairement, sera affecté à des emplois ou travaux faisant appel à une qualification supérieure à la sienne se verra attribuer cette qualification supérieure et le salaire correspondant, dès lors que les périodes d'affectation dans ces emplois ou travaux auront été au total supérieures à :

- 12 mois pour les travaux ou emplois de salariés spécialisés ;
- 12 mois pour les travaux ou emplois de salariés qualifiés ;
- 18 mois pour les travaux ou emplois de salariés hautement qualifiés, technicien, agent de maîtrise ;
- 18 mois pour les travaux ou emplois de technicien supérieur, ingénieur, cadre.

Ces périodes s'entendent hors période de remplacement pour congé, pour lesquelles les responsabilités et l'activité habituelle du poste ou de la fonction ne sont pas assurées en totalité.

Ces durées supérieures à celles des périodes d'essais sont destinées à tenir compte des éventuels aménagements ou discontinuités des affectations dans ces emplois ou travaux.

En tout état de cause, le salarié, et ce dès le premier jour, se verra garantir (sous réserve que cela représente des appointements supérieurs à ses appointements antérieurs) le salaire minimum garanti dans l'entreprise correspondant à la qualification à laquelle font appel habituellement l'emploi ou les travaux de son affectation temporaire. Il va de soi que, lorsque dans ces emplois ou travaux il y a des gratifications, primes ou autres avantages, il en aura également l'attribution ».

Pour reprendre les termes de la convention, il est question du salarié qui, temporairement, sera affecté à des emplois ou travaux faisant appel à une qualification supérieure à la sienne.

Cela ne vise pas uniquement les remplacements d'autres travailleurs, cela peut être également à titre d'exemple le salarié qui tiendrait en renfort ses emplois ou travaux au côté des salariés qui eux les effectuent habituellement.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a smaller one in the center, and several initials (SC, FN) on the right.

Dans le cas qui nous intéresse, c'est vrai, il convient de constater que nous sommes dans le cas de remplacement de salariés absents, bénéficiant du fait de la qualification qu'ils mettent en œuvre dans leur emploi ou travaux d'un classement au coefficient 175 donc effectivement supérieur à celui dont bénéficie le salarié faisant les remplacements, qui lui n'a que le coefficient 150.

Le texte dit clairement que, ce salarié se verra attribuer cette qualification supérieure et le salaire correspondant, dès lors que les périodes d'affectation dans ces emplois ou travaux auront été au total supérieures à :

- 12 mois pour les travaux ou emplois de salariés spécialisés ;
- 12 mois pour les travaux ou emplois de salariés qualifiés ;
- 18 mois pour les travaux ou emplois de salariés hautement qualifiés, technicien, agent de maîtrise ;
- 18 mois pour les travaux ou emplois de technicien supérieur, ingénieur, cadre.

Etant dans une situation de travaux ou emploi de salariés qualifiés, il convient de définir si les périodes d'affectation ont été au total supérieures à 12 mois et cela conformément aux indications que nous donne la convention collective pour apprécier cela.

Les périodes d'affectation dans les emplois ou travaux faisant appel à une qualification supérieure sont clairement définies comme étant des périodes d'affectation pouvant être discontinues.

- Il y a lieu de constater que les durées totales exigées mettant bout à bout toutes les périodes d'affectations, sont largement supérieures aux durées des périodes d'essai servant à apprécier que le salarié a bien les aptitudes et la qualification pour tenir l'emploi.

Pour rappel voila les périodes d'essai fixées dans la convention collective.

La durée de la période d'essai, sous réserve de l'application de l'article L. 122-3-2 du code du travail en ce qui concerne les CDD, ne devra pas excéder les durées ci-après fixées en correspondance des niveaux de qualification :

- salarié spécialisé, salarié non qualifié : 2 semaines
- **salarié qualifié et hautement qualifié : 4 semaines ;**
- technicien, agent de maîtrise : 6 semaines ;
- technicien supérieur, haute maîtrise : 8 semaines ;
- ingénieur, cadre : 12 semaines

Cette situation a été voulue pour tenir compte que précisément les périodes d'affectation pouvaient être discontinues.

« Ces durées supérieures à celles des périodes d'essais sont destinées à tenir compte des éventuels aménagements ou discontinuités des affectations dans ces emplois ou travaux ».

Quant à savoir ce qu'il faut entendre par période et si une journée de remplacement doit elle être décomptée comme « période » ?

Il convient de constater que les parties n'ont pas expressément entendu déterminer et limiter « la période d'affectation » en terme de durée minimum, et que par conséquent il y a lieu de prendre en compte toute période d'affectation sans considération de durée de celle-ci.



Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including a large signature on the left, 'Aa', 'D', 'IS', 'SC', and 'FN'.

Une journée de remplacement doit donc effectivement être considérée comme une période d'affectation devant être prise en compte.

Que l'on ne vienne surtout pas nous dire que c'est une durée trop courte pour juger si le salarié à la qualification ou non, puisque cette reconnaissance de la qualification n'interviendra qu'au terme de l'addition de toutes les périodes effectuées jusqu'à arriver à une durée expressément déterminée où le salarié obtiendra cette reconnaissance.

Toutes les périodes d'affectation du salarié dans des emplois ou travaux faisant appel à une qualification supérieure à la sienne, doivent être prises en compte (remplacement en cas d'absence quelle qu'en soit la raison « journées de congés payés, maladie ou accident, formation, jours de RTT, congé parental, congé d'ancienneté, congé pour enfant malade, etc.).

Nous constaterons que le motif d'affectation n'a pas été arrêté de façon restrictive ou exhaustive, de sorte qu'il puisse être pris en compte que certains d'entre eux et pas d'autres.

Sur intervention d'un employeur qui nous donna un exemple de ce qui se passait dans son entreprise en période de congés payés d'été, il fut décidé d'apporter à cette règle une précision.

En effet les installations ne fonctionnant pas, le chef d'équipe de l'atelier de production étant en congés annuel, un salarié moins qualifié que ce dernier réputé le remplacer en cas d'absence, se voyait confié temporairement le travail d'encadrement des personnels affectés à des tâches de nettoyage et rangement des locaux de travail. Pour l'employeur il ne pouvait être considéré que le dit salarié était dans une situation d'affectation qui pouvait être prise en compte dans la durée de 18 mois au-delà de laquelle il devait être reconnu au même niveau de qualification et de salaire que le chef d'équipe en production.

La précision apportée par les parties signataires fut la suivante :

Ces périodes s'entendent hors période de remplacement pour congés, pour lesquelles les responsabilités et l'activité habituelle du poste ou de la fonction ne sont pas assurées en totalité.

Cela à contrario, doit nous amener à considérer qu'en période de remplacement pour congés payés, dès lors où les responsabilités et l'activité habituelle du poste ou de la fonction sont assurées en totalité, alors la dite période de remplacement se doit d'être prise en compte.

Sur la question de savoir à quoi correspond les durées totales d'affectation dans un emploi ou des travaux plus qualifiés, au-delà de laquelle le salarié devra se voir reconnue cette qualification, il nous paraît normal de considérer que c'est une durée correspondant au temps normalement travaillé au cours de cette durée totale fixée.

Il y a lieu de considérer qu'il ne s'agit pas d'une période continue d'affectation, lors des discussions, les employeurs avaient fait la proposition que ce soit une période continue, après débat cette proposition fut abandonnée au profit d'une rédaction où nous sommes passés à une notion « de durée totale des périodes d'affectation ».

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page. From left to right: a large signature, the initials 'AM', a signature, the initials 'LS', the initials 'SC', and the initials 'FM'.

Dans le cas qui nous est soumis, la durée totale des périodes d'affectation est de 12 mois « 12 mois pour les travaux ou emplois de salariés qualifiés ».

Par douze mois il ne faut donc pas considérer qu'il s'agisse de 12 mois calendaires continus, mais plutôt d'un total de périodes d'affectation discontinues qui soient équivalentes à celle qui est travaillée en douze mois dans l'emploi considéré.

Il y a donc lieu de déterminer, en termes d'équivalence, ce que représente mise bout à bout les périodes effectuées par le salarié qui revendique la qualification de l'emploi ou des travaux faisant appel à une qualification supérieure à la sienne, au regard de ce qu'est la durée de travail effectuée dans la situation de l'emploi sur une durée de 12 mois.

Si l'équivalence se fait en heures, journées ou postes de travail, il convient de constater que sur une durée de 12 mois, compte tenu des conditions d'aménagement du temps de travail, nous avons des situations différentes.

- a) Les salariés à la journée sont à 35 heures hebdomadaire, les postés continu ou semi continu sont à 33 heures 60 hebdomadaire.
- b) Le mode de détermination est également différent selon que nous sommes dans une situation d'un décompte annualisé du temps de travail (modulation ou travail en cycle...) ou si nous sommes dans le cadre d'un décompte hebdomadaire du temps de travail, comme c'est le cas des salariés à la journée s'effectuant en discontinu sous la forme de deux demi journées séparées par un temps de déjeuner (le midi).

Dans le cas d'un décompte hebdomadaire (journée de 7 heures sur 5 Jours c'est-à-dire avec repos hebdomadaire de 2 jours consécutifs comprenant le dimanche). Le nombre de jours travaillés correspondant à 12 mois peut se déterminer ainsi.

Sur douze mois, le nombre de semaines par mois est en moyenne de :

52 semaines / 12 mois = 4,33 semaines

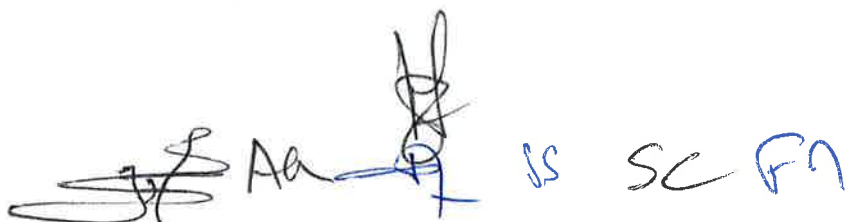
Il est précisé que par principe la semaine de travail à la journée en discontinu, s'entend avec un repos de deux jours consécutifs comprenant le dimanche 4,33 semaines x 5 jours = 21,65 jours travaillés par mois. Sur 12 mois cela ferait au maximum 259,8 jours desquels il convient de retrancher les droits à congés payés, (soit 2,5 jours x 12 = 30 jours) reste 229,8 jours, desquels il conviendrait encore de retrancher les jours fériés chômés tombant un jour ouvré, ou repos compensateurs s'ils venaient exceptionnellement à être travaillés.

(221 à 223 journées selon les années)

Dans les cas particuliers d'une annualisation du temps de travail :

Selon les termes de plusieurs circulaires ministérielles, il fut précisé le calcul du temps de travail sur l'année. Ce sont ces dispositions qui furent reprises dans la convention collective (annexe IV).

« Dans le cadre de toutes mesures concourant à une annualisation du temps de travail, notamment dans le cadre des dispositions de modulations abordées à ce chapitre, la durée annuelle de travail correspondant à la moyenne de 35 heures hebdomadaires est calculée selon la règle ci-après.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature on the left, 'Aa', 'ls', 'SC', and 'FN'.

Il convient de partir du nombre de jours de l'année civile en question (365 ou 366) puis de retrancher de ce nombre :

- a) Le nombre de repos dominicaux compris dans cette année.
- b) Le nombre de jours ouvrables de congés payés légaux annuels.
- c) Le nombre de jours fériés chômés ou ayant donné lieu à un repos compensateur.
- d) Les congés payés supplémentaires accordés en raison de dispositions conventionnelles.

Le résultat ainsi obtenu est ensuite divisé par 6 (nombre maximum de jours ouvrables dans une semaine), puis multiplié par 35 heures.

La durée annuelle ainsi obtenue ne pourra toutefois pas être supérieure à 1 600 heures.

**[366 jours – (52 repos dominicaux + 30 jours de Congés payés annuels + 11 jours fériés)] / 6 Jour
= 45,5 semaines x 35 heures = 1592,5 Heures**

Lorsque la durée journalière est de 7 heures, cela donne 227,5 journées.

**Si dans le cas de l'intéressé ce sont des postes de 8 heures qui sont effectués (exemple cas d'une organisation en 2X8), cela représente au plus 199 postes. (1596 heures / 8 heures)
(1600 heures / 8 heures = 200 postes au maximum).**

**Dans le cas d'une organisation en continu ou semi continu, (3x8 ; 4x8 ; 5x8) cela représenterait une durée de
33,60 x 45,5 semaines = 1528,8 heures
1528,8 / 191 postes maximum.**

En tout état de cause, le salarié, et ce dès le premier jour, se verra garantir (sous réserve que cela représente des appointements supérieurs à ses appointements antérieurs) le salaire pratique garanti dans l'entreprise correspondant à la qualification à laquelle font appel habituellement l'emploi ou les travaux de son affectation temporaire. Il va de soi que, lorsque dans ces emplois ou travaux il y a des gratifications, primes ou autres avantages, il en aura également l'attribution ».

En conclusion

Sur l'article 20 TRAVAUX MULTIPLES, REMPLACEMENTS ET ARRÊTS DE TRAVAIL

Les commissaires mandatés par les organisations syndicales de salariés soutiennent :

1°) Les périodes d'affectation dans les emplois ou travaux faisant appel à une qualification supérieures sont clairement définies comme étant des périodes d'affectation pouvant être discontinues.

Utilisation du pluriel et non du singulier

« Dès lors que les périodes d'affectation dans ces emplois ou travaux auront été au total supérieures à : »

.....

12 mois pour les travaux ou emplois de salariés qualifiés

.....

.....



Abz



SCFn

Si malgré cela il avait pu subsister un doute à ce sujet, celui-ci n'était plus permis du fait de la rédaction explicite figurant dans la rédaction de l'article 20 de la CCN.

« Ces durées supérieures à celles des périodes d'essais sont destinées à tenir compte des éventuels aménagements ou discontinuités des affectations dans ces emplois ou travaux ».

La volonté des parties a bien été de prendre en compte toutes les périodes d'affectation dont il convient de faire le total pour dépasser les 12 mois, ce ne fut pas seulement reconnaître la qualification qu'aux seuls salariés qui auraient pu être affectés dans un emploi de qualification supérieur au titre d'une période continue supérieures à 12 mois.

En réponse aux questions posées.

1°) Oui les périodes d'affectation doivent s'entendre comme des périodes discontinues,

2°) Oui une période d'une journée de remplacement doit s'entendre comme étant une période devant être prise en compte et totalisée aux autres périodes (quelque soit la durée de celles-ci) pour atteindre la limite de 12 mois au-delà de laquelle le salarié sera reconnu à la qualification supérieure qu'exige l'emploi ou les travaux où il effectue les remplacement.

« Il convient de constater que la convention ne dit pas que les dites périodes à prendre en compte ont telle ou telle durée minimale ».

Ce qui est déterminant pour savoir si le salarié, peut ou non bénéficier de la reconnaissance de la qualification supérieure à laquelle l'emploi ou les travaux où il est temporairement affecté font appel, c'est que le total des périodes d'affectation qu'il a effectuées dans cet emploi ou ces travaux, ait dépassé la durée qui a été déterminée pour cette reconnaissance. (12 mois pour les travaux ou emplois de salariés qualifiés).

Nous tenons à souligner que pour arriver à ce total, il n'a été fixé aucune limite dans le temps. Cela a été délibéré pour tenir compte que nous avons des situations très diverses.

Lorsqu'un salarié fait temporairement des périodes de remplacements ou renforts dans des emplois ou travaux faisant appel à une qualification supérieure à celle qui lui a été reconnue, Il convient donc d'additionner toutes les durées des périodes d'affectation en question (peu importe leurs fréquences, durées respectives, raisons, et limites dans le temps). Lorsque cette somme sera supérieure à la durée telle que fixée conventionnellement compte tenu des niveaux de qualification définis, le salarié obligatoirement devra être promu à la qualification supérieure en question.

3°) Les périodes de remplacements ou renforts dans des emplois ou travaux faisant appel à une qualification supérieure, sont par définition très diverses quant à la raison qu'a l'employeur de les faire effectuer. Ce peut être pour avoir accordé au salarié tenant habituellement cet emploi ou effectuant habituellement ces travaux, des congés divers, (congés payés annuels, congés d'ancienneté, congés pour raisons personnelles, congés formation), absences maladies accidents, prise de jours RTT, etc.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page. From left to right: a signature, the initials 'AN', a signature, the initials 'JS', and the initials 'SC FN'.

4°) Une restriction fut apportée à la question de la prise en compte de certaines périodes « Ces périodes s'entendent hors période de remplacement pour congé, pour lesquelles les responsabilités et l'activité habituelle du poste ou de la fonction ne sont pas assurées en totalité. »

Cela visait en fait des périodes de remplacements intervenant durant les congés d'été alors que l'entreprise ne tournant pas normalement, mais en marche réduite et où il serait à l'évidence établi que les responsabilités et l'activité habituelle du poste ou de la fonction ne sont pas assurées en totalité. »

Cela à contrario, doit nous amener à considérer que toutes les périodes de remplacement pour un autre motif que congé sont de fait à prendre en compte, mais qu'y compris les périodes de remplacement pour congés, dès lors où les responsabilités et l'activité habituelle du poste ou de la fonction sont assurées en totalité, se doivent d'être prises en compte également.

5°) Par douze mois, il ne faut donc pas considérer qu'il s'agisse de 12 mois calendaires continus, mais plutôt d'un total de périodes d'affectation discontinues qui soient équivalentes à celle qui est travaillée en douze mois dans l'emploi considéré.

Il y a donc lieu de déterminer, en termes d'équivalence, ce que représente mise bout à bout les périodes effectuées par le salarié qui revendique la qualification de l'emploi ou des travaux faisant appel à une qualification supérieure à la sienne, au regard de ce qu'est la durée de travail effectuée dans la situation de l'emploi sur une durée de 12 mois.

Si l'équivalence se fait en heures, journées ou postes de travail, il convient de constater que sur une durée de 12 mois, compte tenu des conditions d'aménagement du temps de travail, nous avons des situations différentes.

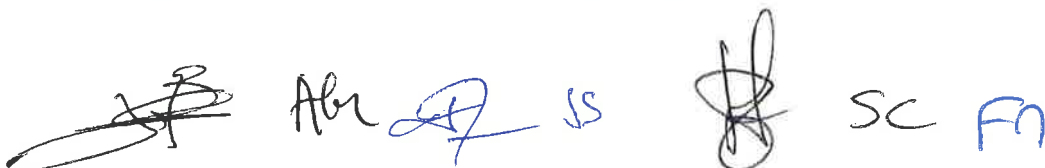
- Pour les salariés à la journée discontinue avec arrêt déjeuner le midi, travaillant 7 heures par jour sur 5 jours par semaine, (deux jours de repos consécutifs comprenant le dimanche).

(52 semaines – 5 semaines de congés) = 47 semaines travaillées x 5 jours = 235 jours desquelles il convient de retrancher les jours fériés tombant un jour ouvré. (En moyenne 7 par an) soit 228 Jours. (Remarque, la durée maximale pour 35 heures en moyenne sur l'année a été fixée dans la loi Aubry à 1600 heures, et $1600 \text{ h} / 7 \text{ h} = 228,57$ jours).

- Pour les salariés postés dans le cas d'une organisation en continu, (4x8 ; 5x8) cela représenterait (en appliquant les méthodes de calcul des circulaires ministérielles sur l'annualisation du temps de travail pour des cycles à 33,60 heures en moyenne hebdomadaire), une durée de $33,60 \text{ h} \times 45,5 \text{ semaines} = 1528,8 \text{ heures}$

$1528,8 \text{ h} / 8 \text{ h} = 191$ postes maximum (il conviendrait de retrancher les repos compensateurs de nuit, soit 4 mn (quantum par de 8 heures nuit effectuées), soit environ 1 poste par an. « Nous avons revendiqué pour ce régime de travail 32 heures par semaine, les employeurs ont considéré que le travail en continu n'avait pas cours dans les professions de la CCN de l'union des métiers du verre, n'étant pas des usines à feu continu »

- Pour les salariés postés, dans le cas d'une organisation en semi continu (3x8) la durée hebdomadaire est conventionnellement fixée à 33,60 heures, en appliquant la règle de

 Handwritten signatures and initials at the bottom of the page. From left to right: a large signature, the initials 'Abr', another signature, the initials 'IS', a signature, the initials 'SC', and the initials 'Fn'.

trois au niveau du temps de travail, par rapport au travailleurs à la journée qui eux sont à 35 heures hebdomadaires, cela donne $1600 \text{ h} / 35 \text{ h} \times 33,6 \text{ h} = 1536 \text{ heures}$.

$1536 \text{ heures} / 8 \text{ heures} = 192 \text{ postes}$. (Il convient de retrancher les repos compensateurs de nuit, soit 4 mn (quantum par de 8 heures nuit effectuées).

- Pour les salariés postés effectuant des postes de 8 heures (1x8 ou 2x8 alternés ou non), la durée hebdomadaire 35 H en moyenne par semaine, nous sommes au maximum sur 12 mois d'activité, à 200 postes de 8 heures.

$(228 \text{ j} \times 7 \text{ h par journée}) = 1596 \text{ heures}$

$(1596 \text{ h} / 8 \text{ h}) = 199,5 \text{ postes par an}$.

(C'est le cas qui nous est soumis dans le cas de l'interprétation demandée).

- Quant à la notion de forfait jours sans référence horaire, pour les catégories des cadres, elle a tout simplement été écartée par les négociateurs. Rappelons que si une convention de forfait venait à être signée dans une entreprise, la loi fixe au maximum à 218 jours le nombre annuel de jours applicables dans cette convention.

Pour la DCE - CDT

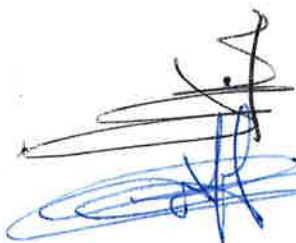


F. Hacabine



C. Salle

Pour la CGR



Fabichumi Fo
Gallierin



CFE - CGC

J. Lamotte



CFTE / CFIC

I. SCHWANN



AU SUJET DE L'ARTICLE 51 : INDEMNITE CONVENTIONNELLE DE CONGEDIEMENT à la lumière du troisième avenant du 25 novembre 2004 étendu le 26 juin 2007 JORF n° 150

Nous tenons tout d'abord à faire remarquer que cette question, nous renvoie au fait que lorsque nous avons négocié les termes de l'article 51 de la convention collective, les dispositions légales concernant les indemnités de licenciement étaient alors en pleine discussion dans un projet de loi.

En décembre 2002, lorsque nous avons signé la convention collective, nous savions pertinemment que les dispositions contenues en son sein sur les indemnités de licenciements, nous vaudraient des réserves et remarques de la part des services du ministère du travail lors de la procédure de concertation dans le cadre de la sous commission nationale chargée de rendre un avis sur l'extension des textes.

Article 51 Indemnités de congédiement (article signé au 18/12/2002)

1- Sauf en cas de faute grave de sa part et sous réserve de l'application de l'article L.122-10, alinéa 4 et R. 122-2 du code du travail, (pour les anciennetés inférieures à 1 an), le salarié congédié a droit à une indemnité de congédiement distincte du préavis, et s'établissant comme suit :

OUVRIERS ET EMPLOYES			
Tranche d'ancienneté comprise entre	de 1 à 10 ans	supérieure à 10 ans et inférieure à 20 ans	supérieur à 20 ans
En 1/10 de mois par année de présence	2	3	4

TECHNICIENS et Agents de maîtrise			
Tranche d'ancienneté comprise entre	de 1 à 7 ans	supérieure à 7 ans et inférieure à 15 ans	supérieur à 15 ans
En 1/10 de mois par année de présence	2	3	4

Cadres				
Tranche d'ancienneté comprise entre	de 2 à 5 ans	supérieure à 5 ans et inférieure à 10 ans	supérieure à 10 ans et inférieure à 15 ans	supérieur à 15 ans
En 1/10 de mois par année de présence	3	4	6	8

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

2- Les appointements servant de base au calcul de l'indemnité de congédiement de l'intéressé sont ceux du mois précédent son départ de l'entreprise à l'exclusion des gratifications de caractère aléatoire et temporaire et des sommes versées à titre de remboursement de frais.

Ces appointements ne sauraient être inférieurs à la moyenne des appointements des 12 derniers mois précédant le licenciement, ou des 3 derniers mois si cela s'avère plus favorable au salarié.

Les appointements à prendre en compte sont comme pour l'indemnité légale, les appointements bruts. Ils comprennent toutes les primes ou gratifications ayant un caractère obligatoire (prime d'ancienneté, contreparties de nuisances...) telles qu'elles résultent d'usages ou accords ou conventions ou autres dispositions opposables à l'entreprise.

3- L'indemnité de licenciement est versée à la date où le contrat est effectivement rompu.

L'extension de cet article fut accompagnée de réserves.

En effet les textes législatifs et réglementaires adoptés, augmentaient le nombre de dixièmes de mois fixés en rapport à l'ancienneté, et faisaient que nos tableaux devaient être de ce fait corrigés en conséquence. Nous n'étions plus en conformité notamment avec les dispositions de l'article R. 122-2 du code du travail tel que résultant de la rédaction du décret n° 2002-795 du 3 mai 2002.

D'autre part, nous avons été saisi à l'époque d'une demande de précision concernant la lecture des dits tableaux, par un administrateur judiciaire chargé d'assurer la gestion d'une entreprise en dépôt de bilan, dans laquelle il y avait des licenciements économiques.

C'est dans ce contexte qu'est intervenue la conclusion du troisième avenant à la convention collective nationale de l'union des chambres syndicales des métiers du verre qui a été conclu le 25 novembre 2004 et étendu par arrêté en date du 26 juin 2007 JORF n° 150 page 11255, texte n°74.

Outre la rectification des tableaux, cet avenant a apporté une interprétation sur la lecture de la garantie devant s'appliquer en cas de licenciements.

ARTICLE 11

(Sur l'article 51 de la convention)

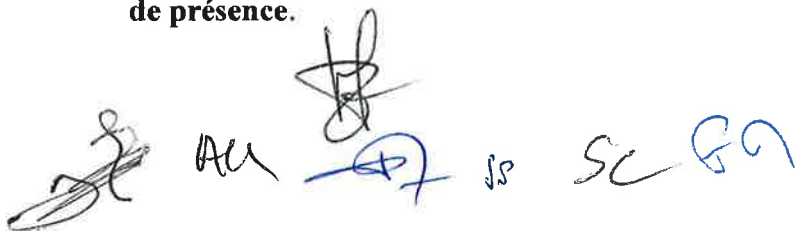
Dans le 1^{er} paragraphe la référence à l'article L 122-10, alinéa 4 est supprimé

Sous les tableaux il est rajouté :

« Sous réserve des dispositions législatives, réglementaires ou autres plus favorables au salarié, et notamment en cas de licenciements économiques, des dispositions de l'article R 122-2 du code du travail »

« en cas de licenciements économiques

Dans le tableau ouvrier-employé, s'agissant de l'indemnité de licenciement, pour un salarié ayant une ancienneté supérieure à 10 ans et inférieure ou égale à 20 ans, elle est portée à 4/10ème de mois par année de présence., et l'indemnité de licenciement pour un salarié ayant une ancienneté supérieure à 20 ans est portée à 6/10ème de mois par année de présence.



Dans le tableau Technicien et Agents de Maîtrise, s'agissant de l'indemnité de licenciement pour un salarié ayant une ancienneté supérieure à 7 ans et inférieure ou égale à 15 ans, elle est portée à 4/10^e de mois par année de présence, et l'indemnité de licenciement pour un salarié ayant une ancienneté supérieure à 15 ans, est portée à 6/10^e de mois par année de présence.

Le tableau des cadres reste inchangé »

Interprétation

Par année de présence il faut entendre, l'ensemble des contrats passés au sein ou pour l'entreprise, sous déduction (sauf accords plus favorables) de ceux rompus par démission du salarié, et de ceux rompus par l'entreprise pour lesquels le salarié a déjà perçu une indemnité de licenciement calculée selon les dispositions ci-dessus.

Lorsque, le salarié a déjà été touché par une ou des mesure(s) de licenciement(s) dans une entreprise donnée, puis réembauché dans celle-ci et se trouve à nouveau en situation de rupture du contrat du fait de l'employeur, il percevra une indemnité de rupture calculée sur la totalité des années de contrats passés dans l'entreprise et selon les dispositions ci-avant définies, sous déduction des sommes déjà perçues au titre des indemnités de licenciement(s) antérieur(s).

Cette mesure ne peut toutefois conduire à ce que le salarié perçoive des indemnités de rupture qui soient inférieures au produit ci-après :

(Salaire brut mensuel) fois (nombre de dixièmes de mois correspondant à son ancienneté) fois (nombre d'années du dernier contrat).

Par ancienneté du salarié il faut entendre ancienneté telle que définie à l'article 38 de la présente convention.

En conclusion

Sur l'article 51 Indemnité de licenciement

Les commissaires mandatés par les organisations syndicales de salariés soutiennent :

1°) Que les modifications apportées dans les tableaux par le 3^{ème} avenant ont concerné les situations relatives aux licenciements économiques, consécutivement aux réserves formulées lors de la procédure d'extension de la convention collective.

2°) Que la lecture des dits tableaux doit donc se faire selon, les dispositions ci-après, et à la lumière de l'interprétation qui a déjà été apportée par le texte de l'article 11 du troisième avenant précité.

1- Sauf en cas de faute grave de sa part et sous réserve de l'application de l'article R. 122-2 du code du travail, (pour les anciennetés inférieures à 1 an), le salarié congédié a droit à une indemnité de congédiement distincte du préavis, et s'établissant comme suit :



OUVRIERS ET EMPLOYES			
ANCIENNETE	de 1 à 10 ans	supérieure à 10 ans et inférieure à 20 ans	supérieur à 20 ans
En 1/10 de mois par année de présence LICENCIEMENT NON ECONOMIQUE	2	3	4
En 1/10 de mois par année de présence LICENCIEMENT ECONOMIQUE	2	4	6

TECHNICIENS et Agents de maîtrise			
ANCIENNETE	de 1 à 7 ans	supérieure à 7 ans et inférieure à 15 ans	supérieur à 15 ans
En 1/10 de mois par année de présence LICENCIEMENT NON ECONOMIQUE	2	3	4
En 1/10 de mois par année de présence LICENCIEMENT ECONOMIQUE	2	4	6

Cadres				
ANCIENNETE	de 2 à 5 ans	supérieure à 5 ans et inférieure à 10 ans	supérieure à 10 ans et inférieure à 15 ans	supérieur à 15 ans
En 1/10 de mois par année de présence LICENCIEMENT NON ECONOMIQUE OU LICENCIEMENT ECONOMIQUE	3	4	6	8

2- Les appointements servant de base au calcul de l'indemnité de congédiement de l'intéressé sont ceux du mois précédent son départ de l'entreprise à l'exclusion des gratifications de caractère aléatoire et temporaire et des sommes versées à titre de remboursement de frais.

[Handwritten signatures and initials]
 AN *[initials]* SC FN

Ces appointements ne sauraient être inférieurs à la moyenne des appointements des 12 derniers mois précédants le licenciement, ou des 3 derniers mois si cela s'avère plus favorable au salarié.

Les appointements à prendre en compte sont comme pour l'indemnité légale, les appointements bruts. Ils comprennent toutes les primes ou gratifications ayant un caractère obligatoire (prime d'ancienneté, contreparties de nuisances...) telles qu'elles résultent d'usages ou accords ou conventions ou autres dispositions opposables à l'entreprise.

3- L'indemnité de licenciement est versée à la date où le contrat est effectivement rompu

**3°) Que l'interprétation qui fut arrêtée alors, les parties ont souligné que :
Par ancienneté du salarié, il fallait entendre l'ancienneté telle que définie à l'article 38 de la convention collective.**

(Cette ancienneté servant à déterminer le nombre de 10èmes de mois auxquels le salarié a droit pour effectuer le calcul de son indemnité de licenciement selon la nature de ce licenciement).

4°) Que par année de présence, il faut entendre l'ensemble des contrats passés au sein ou pour l'entreprise, sous déduction (sauf accords plus favorables) de ceux rompus par la démission du salarié, et de ceux rompus par l'entreprise pour lesquels le salarié a déjà perçu une indemnité de licenciement calculée selon les dispositions ci-dessus.

Une précision fut apportée dans ce cas précis sur le calcul de l'indemnité de licenciement.

Lorsque le salarié a déjà été touché par une ou des mesure(s) de licenciement(s) dans une entreprise, puis réembauché dans celle-ci, et se trouve à nouveau en situation de rupture du contrat du fait de l'employeur, il percevra une indemnité de rupture calculée sur la totalité des années de contrats passées dans l'entreprise et selon les dispositions ci avant définies, sous déduction des sommes déjà perçues au titre des indemnités de licenciement(s) antérieur(s).

Cette mesure ne peut toutefois conduire à ce que le salarié perçoive des indemnités de rupture qui soient inférieures au produit ci-après :

Salaire brut mensuel x nombre de dixièmes de mois correspondant à son ancienneté x nombre d'années du dernier contrat.

5°) Qu'il est très explicite, que l'indemnité de licenciement obéit dans la convention collective de l'union des métiers du verre à la règle suivante :

L'ancienneté du salarié sert à déterminer le nombre de dixièmes de mois applicable au calcul de l'indemnité de licenciement laquelle est calculée sur la totalité des années de présence dans l'entreprise (durée totale des contrats



quelque soit la nature de ceux-ci, et «sous réserve de dispositions particulières liées à des situations de démissions ou licenciements intervenus auparavant»).

Exemple : Un employé a plus de 15 ans d'ancienneté (au sens des dispositions conventionnelles retenues à l'article 38 de la convention collective). Il totalise en fait 37 années de présence dans l'entreprise, sous divers contrats successifs (non rompus par démission ou licenciement).

S'il est licencié économique, son indemnité conventionnelle de licenciement s'élèvera à :

Son salaire mensuel brut de référence (Application des règles du § 2 de l'article 51)	X	6 dixièmes de mois nombre de 10 ^{ème} / sa situation d'ancienneté (2 10 ^{ème}) de 1 à 7 ans (4 10 ^{ème}) > 7 ans à < 15 ans (6 10 ^{ème}) > à 15 ans	X	37 ans nombre d'années de présence dans l'entreprise
--	---	--	---	---

6°) Dans la hiérarchie des normes sociales opposables à l'employeur, il y a lieu d'appliquer la disposition la plus favorable au salarié, entre d'une part celle qui résulterait de l'application des dispositions législatives et réglementaires, et d'autre part celles qui relèveraient dans la convention collective de la profession selon que l'on se trouve par exemple, le cadre des catégories des OUVRIERS, EMPLOYÉS, TECHNICIENS, AGENTS DE MAÎTRISE en présence de licenciements intervenants pour des raisons économiques, ou d'un licenciement pour un autre motif réel et sérieux.

Cette comparaison s'effectue globalement.
(Cass. soc., du 15 janvier 1997 n° 93-44-293P)

7°) Suite à la loi de modernisation du marché du travail, l'indemnité légale ne peut être inférieure à 1/5^{ème} de mois par année d'ancienneté, à laquelle s'ajoute 2/15^{ème} de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans d'ancienneté. Le calcul de cette indemnité étant la même quelque soit le motif du licenciement.

- Pour un ouvrier ou employé ayant entre 1 et 10 ans d'ancienneté cela revient au 2/10^{ème} de mois prévu conventionnellement (licenciement économique ou autre), toutefois il convient de constater qu'au vu des

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

éléments à prendre en compte dans la détermination de l'ancienneté, que la convention collective demeure plus favorable.

- Au-delà de 10 ans l'indemnité légale passe à $1/5^{\text{ème}}$ de mois + $1/15^{\text{ème}}$ de mois.

Conventionnellement elle est de $3/10^{\text{ème}}$ de mois s'appliquant à l'ensemble des années de présence au sein de l'entreprise, pour un salarié dont l'ancienneté se situerait entre 10 à 15 ans en cas de licenciement autre qu'économique et $4/10^{\text{ème}}$ de mois s'appliquant à l'ensemble des années de présence au sein de l'entreprise, en cas de licenciement économique.

La convention collective, est donc toujours nettement plus favorable que le code du travail.

- Un salarié ayant une ancienneté de 15 ans et plus bénéficie d'une indemnité conventionnelle encore plus conséquente, puisque calculée pour toutes les années de présence sur $4/10^{\text{ème}}$ de mois en cas de licenciement autre qu'économique et $6/10^{\text{ème}}$ de mois pour licenciement économique.

Pour les catégories Techniciens Agents de Maîtrise et Cadres, nous avons des dispositions supérieures à celles prévues pour les ouvriers employés.

(A noter que pour les Cadres les dispositions relatives aux indemnités de licenciement sont identiques quelque soit le motif du licenciement).

8°) Notons que l'interprétation qui est la notre a trouvé par ailleurs une confirmation dans les décisions de justice qui ont été rendues en la matière sur des affaires opposant des travailleurs licenciés à leur employeur, et portant sur l'application de l'article 51 de la convention collective de l'union des métiers du verre.

Dans leurs attendus, la position retenue par les conseillers prud'homaux (salariés et employeurs) est exactement la même que celle que nous en avons.

Outre la condamnation prononcée imposant à l'employeur de payer l'indemnité de licenciement sur les bases que nous soutenons concernant l'article 51 de la convention collective, celle-ci fut assortie d'une condamnation à des dommages et intérêts au titre de sa résistance à l'application de la convention collective.

Pour les FCE - CSDT 
H. Tracassinière - C. Sotte
Pour le CGP Fabienne FO
galun 
CFE - CGC J. Langette 
CITE / CFIC J. SCHWINN 

**Avis sur l'interprétation des dispositions de l'article 51
de la C.C.N. de l'Union des chambres syndicales des métiers
du verre du 18 décembre 2002, modifié.**

Contexte :

Il s'agit d'interpréter les dispositions de l'article 51 de la C.C.N des métiers du verre et d'en préciser la portée juridique, en ce qui concerne la méthode de calcul de l'indemnité de licenciement pour motif économique, à l'occasion d'un contentieux en cours (jugement du CPH _d'Angoulême, section Industrie, 30 octobre 2009, Mme Michèle PERRIOT c/ Société Charentaise de Décor, RG n° F 09/00036).

Texte :

L'article 51 de la C.C.N., porte sur les « Indemnités de congédiement » (P.J. 1°).

Ce texte, issu de la C.C.N. du 18 décembre 2002 étendue par arrêté du 9 février 2004, a été modifié, en dernier lieu, par un avenant n° 3 du 25 novembre 2004 étendu par arrêté du 26 juin 2007 (P.J. 2).

Cet avenant modificatif contient une interprétation des dispositions de l'article (cf. article 11).

Analyse juridique :

La question posée concerne la méthode de calcul de l'indemnité de licenciement pour motif économique pour une salariée ayant une ancienneté supérieure à 20 ans, relevant de la catégorie « ouvriers-employés ».

Deux solutions sont envisageables :

Selon les dispositions de l'article 51 de la C.C.N. :

« En cas de licenciements économiques :

Dans le tableau ouvrier-employé, s'agissant de l'indemnité de licenciement, (...) l'indemnité de licenciement pour un salarié ayant une ancienneté supérieure à 20 ans est portée à 6/10 de mois par année de présence ».

La partie « Interprétation » précise :

« Par année de présence, il faut entendre l'ensemble des contrats passés au sein de l'entreprise (...). »

Il s'agit de la durée globale passée dans le cadre du contrat de travail.

Par conséquent, à la lumière de cette interprétation, l'indemnité due est de :

Appointement de référence (art. 51-2) X 6/10 X ancienneté totale (32 ans ici, plus x mois et

jours).

A la lecture de l'article 51 dans sa version modifiée par l'avenant n° 3 à la C.C.N., précité, la première solution doit trouver application.

Il convient de prendre en compte la totalité de l'ancienneté acquise par la salariée (durée supérieure à 32 années) et de lui appliquer le taux correspondant pour ce seuil (6/10 de mois par année).

La solution retenue dans la décision des premiers juges mérite donc l'approbation.

En revanche, l'autre solution (celle défendue par la partie patronale) dénaturerait le contenu du texte, la volonté des signataires et la finalité du texte.

Fait à Paris, le 28 mai 2010

Michel MINÉ

Professeur de droit du travail

au Conservatoire national des Arts et Métiers

(Chaire de droit social).

Au sujet de l'annexe V
Indemnité complémentaire maladie et accident
(art. 47 des clauses générales)

(Du 18 décembre 2002 Étendue par arrêté du 09 février 2004
 JO 18 février 2004) JO 18 février 2004

Mesures transitoires

I- Tenant compte de la réalité de ce que sont les délais de carence appliqués antérieurement selon les conventions collectives des trois chambres syndicales fondatrices de l'union, notamment dans le tri, la taille, le bouchage, la gravure et décoration, il est décidé, dans le cadre de la mise en œuvre de la convention collective de l'union des métiers du verre, d'abaisser ces délais de carence antérieurs, à 3 jours maximum dans les conditions ci-après.

a) Cette disposition n'a pas pour objet de remettre en cause les règles plus favorables aux salariés, qui avaient été établies antérieurement en vertu d'une convention, d'un accord ou d'un usage.

b) Cette disposition ne s'oppose pas à ce que des entreprises en amélioration du présent dispositif conventionnel aillent au-delà dans la réduction ou la suppression du délai de carence.

c) Le délai de carence de 3 jours ainsi établi se substitue aux délais de carence équivalents ou supérieurs des dispositions antérieures. Il est d'une durée déterminée de 3 ans maximum, durant laquelle les parties conviennent d'examiner les conséquences qu'il a sur l'absentéisme, afin de déterminer soit une prorogation des 3 jours de carence en question, soit sa suppression totale ou toutes mesures intermédiaires.

d) Il est aussi accepté que les salariés dont l'absence continue est d'une durée supérieure à 1 mois n'aient pas de délai de carence appliqué.

II. - Etant donné que les branches du tri, ou des tailleurs, boucheurs, graveurs et décorateurs en verrerie, appliquaient les règles légales en l'absence de toutes autres dispositions conventionnelles contrairement aux autres branches constituant l'union des métiers du verre, il est décidé que, pour les entreprises relevant du tri, de la taille, du bouchage, de la gravure et de la décoration en verrerie et sous réserve des dispositions plus favorables appliquées par elles antérieurement, une mesure transitoire sera appliquée par elles à partir de la date de parution de l'arrêté d'extension (année N) de la convention collective de l'union des métiers du verre, dans les conditions ci-après.

Les tableaux concernant les durées de période d'indemnisation évolueront de la manière suivante :

Personnel non cadre

ANCIENNETE	ANNEES N et N + 1		ANNEES N+2 et N+3		ANNEES N+4	
	100 %	75 %	100 %	75 %	100 %	75 %
1 an	30 J	45 J	30 J	45 J	45 J	45 J
5 ans	45 J	45 J	60 J	60 J	60 J	60 J
10 ans	60 J	60 J	75 J	75 J	90 J	90 J
15 ans et plus	60 J	75 J	75 J	90 J	90 J	120 J

Personnel cadre et assimilé

ANCIENNETE	ANNEES N et N + 1		ANNEES N+2 et N+3		ANNEES N+4	
	100 %	75 %	100 %	75 %	100 %	75 %
1 an	60 J	70 J	60 J	90 J	60 J	90 J
5 ans	70 J	80 J	80 J	100 J	90 J	120 J
10 ans et plus	80 J	100 J	100 J	130 J	120 J	150 J

A partir de l'année N + 4, il sera fait application des tableaux fixés à l'article 47 des clauses générales.

Fait à Paris, le 18 décembre 2002.

Article 47 Indemnisation en cas de maladie ou d'accident.

Sous réserve des dispositions légales ou autres plus favorables :

a) En cas d'absence résultant de maladie ou d'accident dûment constaté par certificat médical, le salarié reçoit, chaque année civile et pour une première période dont le nombre de jours est défini en fonction de l'ancienneté, la différence entre la rémunération actualisée perdue et les indemnités journalières versées par les organismes de sécurité sociale.

Les indemnités journalières, versées par un régime de prévoyance, sont également déduites de la rémunération, mais pour la seule quotité correspondant aux versements de l'employeur.

Pendant une seconde période, l'intéressé percevra la différence entre les 3/4 de sa rémunération et les prestations journalières sus indiquées.

La durée de chacune des périodes d'indemnisation sur les bases définies ci-dessus est portée à

Personnel non cadre et non assimilé cadre

ANCIENNETE	1ère PERIODE	2e PERIODE
Après 1 an	45 jours	45 jours
Après 5 ans	60 jours	60 jours
Après 10 ans	90 jours	90 jours
Après 15 ans	90 jours	120 jours

Personnel cadre et assimilé cadre

ANCIENNETE	1ère PERIODE	2e PERIODE
Après 1 an	60 jours	90 jours
Après 5 ans	90 jours	120 jours
Après 10 ans	120 jours	150 jours

Cette rémunération est calculée sur la moyenne des 3 derniers mois de travail effectif précédant l'arrêt de travail.

Il est bien entendu que l'indemnisation maladie serait, pour la première période, à 100 % du salaire brut, et pour la seconde période à 75 % du salaire brut, et qu'en aucun cas l'indemnité à charge de

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

l'employeur versée en application des dispositions ci-dessus ne doit permettre à l'agent intéressé de percevoir davantage que la rémunération totale nette qu'il aurait reçue s'il avait travaillé.

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

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

c) Dans le cas du décès d'un(e) salarié(e), sa veuve ou veuf vivant au foyer ou à défaut son ou ses enfants mineur(s) ont droit à une indemnité égale à la somme qui aurait été perçue par le salarié en application des dispositions précédentes, s'il n'était pas décédé.

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

En cas d'absence pour maladie professionnelle ou accident du travail, aucune ancienneté n'est exigée pour d'indemnisation à 100 %, qui débutera dès le 1er jour et durera aussi longtemps qu'il y aura une indemnité versée par la sécurité sociale à ce titre au salarié concerné.

d) Les modalités du présent article s'appliqueront compte tenu des mesures transitoires décrites dans l'annexe V.

Les commissaires mandatés par les organisations syndicales de salariés soutiennent :

1°) Les mesures de l'annexe V comme cela a été écrit expressément constituaient des **Mesures transitoires.**

En fait, elles étaient destinées à passer progressivement d'une situation existante dans les branches et entreprises relevant du champ d'application de la CCN de l'UMV, à l'application des dispositions de l'article 47 de la dite convention.

2°) Ces mesures transitoires étaient de 2 ordres.

Le § 1 visait à définir les règles applicables aux jours de carence.

Il y avait des dispositions différentes concernant les jours de carence, certaines n'avaient pas de jours de carence, d'autres avaient 3 jours de carence, d'autres appliquant le code du travail appliquaient 11 jours de carence.

Il fut décidé de ramener les jours de carence à 3 jours maximum, dans les conditions suivantes :

- a) Cette disposition n'a pas pour objet de remettre en cause les règles plus favorables aux salariés, qui avaient été établies antérieurement en vertu d'une convention, d'un accord ou d'un usage.
- b) Cette disposition ne s'oppose pas à ce que des entreprises en amélioration du présent dispositif conventionnel aillent au-delà dans la réduction ou la suppression du délai de carence



- c) Le délai de carence de 3 jours ainsi établi se substitue aux délais de carence équivalents ou supérieurs des dispositions antérieures. Il est d'une durée déterminée de 3 ans maximum, durant laquelle les parties conviennent d'examiner les conséquences qu'il a sur l'absentéisme, afin de déterminer soit une prorogation des 3 jours de carence en question, soit sa suppression totale ou toutes mesures intermédiaires.
- d) Il est aussi accepté que les salariés, dont l'absence continue est d'une durée supérieure à 1 mois, n'aient pas de délai de carence appliqué.

Nous devons respecter à la lettre ce dispositif.

Le délai de carence de 3 jours ainsi établi se substitue aux délais de carence équivalents ou supérieurs des dispositions antérieures, mais comme indiqué dans les a) et b).

(Cette disposition n'a pas pour objet de remettre en cause les règles plus favorables aux salariés, qui avaient été établies antérieurement en vertu d'une convention, d'un accord ou d'un usage. Cette disposition ne s'oppose pas à ce que des entreprises en amélioration du présent dispositif conventionnel aillent au-delà dans la réduction ou la suppression du délai de carence).

Le délai de carence de 3 jours ainsi établi est d'une durée déterminée de 3 ans maximum.

Il s'agit là d'une durée déterminée impérative, à laquelle seule pouvait apporter modification une décision des parties intervenant durant cette période de 3 ans en question.

Le délai de carence de 3 jours ainsi établi est d'une durée déterminée de 3 ans maximum, durant laquelle les parties conviennent d'examiner les conséquences qu'il a sur l'absentéisme, afin de déterminer soit une prorogation des 3 jours de carence en question, soit sa suppression totale ou toutes mesures intermédiaires.

Il convient de constater :

Que la disposition de 3 jours de carence, avait un terme maximum de trois années au-delà duquel celle-ci ne pouvait être pas être réputée se poursuivre automatiquement par tacite reconduction, puisque les parties ont disposés de conditions particulières concernant le devenir de ces 3 jours de carence en question. Force est de constater que durant le dit délai de 3 ans aucune décision ne remettant en cause ce terme de 3 ans maximum n'a été prise.

(Le délai de carence de 3 jours maximum avait une durée d'application de 3 ans maximum à compter de la date de signature de la convention, sauf si durant cette période, les parties en avaient décidé autrement, Or il n'en fut rien).

La conclusion de la convention collective et l'annexe V est intervenue le 18 décembre 2002, depuis le 18 décembre 2005, le délai de carence a disparu.

3°) Au surplus de cette démonstration, il convient de constater que l'avenant V était être des Mesures transitoires, au terme desquelles, notamment après l'application des mesures des tableaux établit au § II, il était fait application des dispositions de l'article 47 de la convention collective.

Les dispositions de l'article 47 de la convention collective sont, à partir de l'année 2008, devenues opposables aux employeurs de toutes les entreprises relevant de son champ d'application qui disposaient des aménagements du § II de l'annexe V.



Pour l'application des dispositions de l'article 47, les mesures transitoires expirent au début de l'année N+4. Compte tenu que l'année N correspond à l'année de parution de l'arrêté d'extension de la CCN celle-ci est intervenue en 2004, que l'année N + 1 correspond à l'année 2005, que l'année N + 2 correspond à l'année 2006, que l'année N + 3 correspond à l'année 2007, N+4 est l'année 2008.

Dès janvier 2008 les employeurs devaient appliquer les dispositions de l'article 47 de la convention collective, quelque soit leur secteur d'activité, l'ensemble des mesures transitoires seront arrivées à leur terme.

Si vous comparez les tableaux de l'année N + 4, aux tableaux de l'article 47 vous constaterez qu'ils sont identiques.

(Pas la peine de chercher dans l'article 47 l'existence d'un délai de carence, il n'y en a pas).

En conséquence, sur la question de l'indemnisation en cas de maladies ou accidents, les dispositions de l'annexe V ont vécu, et il convient maintenant de se référer qu'aux dispositions de l'article 47 de la convention collective. (Dispositions dans lesquelles il n'y a pas de jours de carence).

Pour la FCE-CO 21



D. Mercadier - C. Sattel

Pour la CO 1 Fédération FO

quellier



CFE - CGC

J. Lamotte



CFTE/CFIC

I. SCHWANN

