

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE LA MIROITERIE,
DE LA TRANSFORMATION ET DU NEGOCE DU VERRE

CONVENTION ANNEXE PERSONNEL D'ENCADREMENT

- 1 - CHAMP D'APPLICATION
- 2 - ENGAGEMENT - PERIODE D'ESSAI
- 3 - CLAUSE DE NON-CONCURRENCE
- 4 - INVENTIONS
- 5 - RESPONSABILITE PARTICULIERE DE L'ENCADREMENT
- 6 - SECRET PROFESSIONNEL
- 7 - FORMATION
- 8 - DUREE DU TRAVAIL
- 9 - DEPLACEMENTS
- 10 - ARRETS MOMENTANES DE TRAVAIL
- 11 - ABSENCE POUR MALADIE OU ACCIDENT
- 12 - REMPLACEMENTS
- 13 - INDEMNITES POUR MALADIE OU ACCIDENT
- 14 - INDEMNITE AU DECES
- 15 - PREAVIS DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL
- 16 - INDEMNITE DE LICENCIEMENT
- 17 - INDEMNITE DE DEPART A LA RETRAITE

 *ant*



Bt

CHAMP D'APPLICATION

ARTICLE 1

La présente convention annexe s'applique, dans les entreprises relevant de la convention collective nationale de la Miroiterie, de la Transformation et du Négoce du Verre, aux agents de haute maîtrise, techniciens supérieurs et cadres classés dans les positions repères définies aux clauses générales dont le coefficient hiérarchique est au moins égal à 275, appelés Personnel d'encadrement.

Il est rappelé que la présente convention annexe ne concerne pas le personnel bénéficiant du statut spécial des V.R.P.

ENGAGEMENT - PERIODE D'ESSAI

ARTICLE 2

1 - Tout engagement est confirmé par écrit, stipulant notamment les mentions fixées à l'article 22 des clauses générales de la convention collective et éventuellement, la clause de non concurrence.

2 - Sauf pour les contrats à durée déterminée la période d'essai visée par l'article 19 des clauses générales est fixée à 3 mois.

Dans les 2 semaines précédant la fin de la période d'essai et après un entretien en justifiant la nécessité elle pourra être prolongée d'une nouvelle période de 3 mois.

...

(Handwritten marks and signatures on the left margin, including a large 'D', a signature, a circled '1', and another signature)

Dans le cadre d'un contrat de travail le liant à l'entreprise et d'un commun accord avec l'intéressé, la période d'essai pourra être précédée éventuellement d'un stage de formation externe au futur poste dont la durée n'est pas incluse dans la période d'essai.

Pendant un mois et demi à compter du début de la période d'essai, les parties peuvent résilier le contrat de travail sans préavis.

Après un mois et demi, les parties peuvent résilier le contrat de travail, sous réserve du respect d'un préavis réciproque de deux semaines calendaires, sauf faute grave ou cas de force majeure.

Pour rechercher un emploi pendant la période de préavis susvisée, le personnel d'encadrement peut s'absenter deux heures par jour ouvré, sous réserve de prévenir le chef d'établissement. Ces absences ne donnent pas lieu à réduction de la rémunération, lorsque l'employeur a pris l'initiative de la résiliation du contrat.

Le préavis pourra être donné jusqu'au dernier jour de la période d'essai, la fin du préavis réciproque de deux semaines pouvant le cas échéant déborder de la période d'essai elle-même.

[Handwritten marks and signatures on the left margin]

...

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

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

CLAUSE DE NON-CONCURRENCE

ARTICLE 3

Les clauses de non-concurrence ne doivent viser que les situations qui le justifient.

Lorsqu'il y a lieu à application éventuelle d'une clause de non-concurrence, cette clause doit figurer dans le contrat de travail.

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

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

D
cur
1
BT

...

L'interdiction que comporte la clause de non-concurrence ne doit pas excéder deux années à partir de la date où l'intéressé a quitté son employeur. Elle doit mentionner une limite géographique qui ne peut en aucun cas s'étendre au-delà du rayon d'action habituel de l'entreprise. Elle a pour contrepartie une fraction de rémunération versée mensuellement après le départ du salarié et au moins égale à :

- 20 % de la rémunération mensuelle en cas de démission
- 40 % de la rémunération mensuelle en cas de licenciement.

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

Lorsque le contrat de travail prévoyant une clause de non-concurrence est rompu par le personnel d'encadrement, celui-ci doit rappeler par écrit, et d'une façon explicite, à son employeur, l'existence de la clause de non-concurrence. L'employeur a un délai d'une semaine pour libérer, s'il le désire, le personnel d'encadrement de la clause d'interdiction ; dans ce cas, aucune indemnité n'est due par l'employeur.

INVENTIONS

ARTICLE 4

Les inventions des agents d'encadrement sont protégées par la législation en vigueur et l'accord national interprofessionnel du 25 avril 1983.

[Handwritten signatures and initials on the left margin, including a large 'D' and 'BT']

RESPONSABILITES PARTICULIERES DE L'ENCADREMENT

ARTICLE 5

Les fonctions d'encadrement comportent des responsabilités particulières, objet de l'accord interprofessionnel du 25 avril 1983 joint à la présente annexe.

SECRET PROFESSIONNEL

ARTICLE 6

Le personnel d'encadrement est tenu au secret professionnel à l'égard des tiers pour tout ce qui concerne l'exercice de ses fonctions, et a l'obligation de ne pas faire profiter une entreprise concurrente de renseignements propres à l'entreprise qui l'emploie ou qui l'a employé, et dont il aurait pu avoir connaissance à l'occasion de ses fonctions ou du fait de sa présence dans l'entreprise.

FORMATION

ARTICLE 7

La profession réaffirme l'importance de la formation reçue (maintien de la compétence, acquisition de connaissances nouvelles) et donnée (formation des salariés).

D
Aut
1
3
BT

Compte tenu de la diversité de taille, de structure et de contraintes des entreprises de la profession, ces dernières devront prévoir en fonction de leur organisation, les modalités particulières permettant à leur personnel d'encadrement de bénéficier des mesures prévues par l'accord relatif à la formation professionnelle continue du 14 novembre 1984.

Toute liberté doit lui être laissée, dans les conditions prévues par ces dispositions, de participer à des sessions de formation professionnelle et de remplir des fonctions d'enseignement professionnel.

DUREE DU TRAVAIL

ARTICLE 8

1 - La rémunération des cadres est établie pour l'horaire légal en vigueur.

Cette rémunération tient compte des dépassements individuels d'horaire résultant normalement de leurs fonctions lorsque ces dépassements sont de courte durée.

Si les fonctions d'un cadre l'appellent couramment à des travaux spéciaux de nuit, du dimanche ou des jours fériés, sa rémunération doit en tenir compte.

2 - Les contraintes plus grandes que supporte occasionnellement le personnel d'encadrement doivent donner lieu à des compensations adaptées.

...

D
C
B

3 - En outre, il est rappelé que les aménagements d'horaires apportés à d'autres catégories de salariés, notamment dans le cadre d'horaires variables, ne doivent pas provoquer un surcroît de la charge globale de travail qui est impartie aux membres du personnel d'encadrement.

DEPLACEMENTS

ARTICLE 9

Pour les déplacements qui sont à la charge de l'employeur, les voyages et les frais de séjour sont remboursés de façon forfaitaire ou non, sur présentation de facture.

ARRETS MOMENTANES DE TRAVAIL

ARTICLE 10

Le personnel d'encadrement se verra appliquer en cas :

- d'arrêts imputables à l'entreprise,
- ou d'arrêts imputables à une cause extérieure à l'entreprise tels que définis à l'article 34 des clauses générales, des dispositions similaires à celles prévues pour l'ensemble des salariés de l'entreprise.

Toutefois, il pourra être maintenu à son poste pour assurer la pérennité de l'outil de travail ou assumer des tâches de maintenance et de sécurité indispensables.

...



ABSENCES POUR MALADIE OU ACCIDENT

ARTICLE 11

Les absences résultant de maladie ou d'accident justifiées au plus tôt par l'intéressé et confirmées dans un délai d'envoi maximum de 48 heures sauf cas de force majeure, ne constituent pas pendant deux ans en principe, une rupture du contrat de travail pour le personnel d'encadrement comptant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise. L'employeur peut exiger un certificat médical.

REPLACEMENTS

ARTICLE 12

1 - Si l'absence impose le remplacement effectif de l'intéressé, ce remplacement ne pourra être que provisoire pendant une période d'absence de :

- . 3 mois, si l'intéressé compte entre six mois et un an d'ancienneté
- . 6 mois, si l'intéressé compte entre un an et dix ans d'ancienneté
- . 9 mois, si l'intéressé compte au moins dix ans d'ancienneté

Le remplaçant doit être informé du caractère provisoire de son emploi.

Il conserve sa classification et le coefficient y afférent pendant la durée de ce remplacement.

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

...

D
cur
D
B

3 - En cas de remplacement provisoire, effectué dans un emploi de classification supérieure, le remplaçant qui assure la responsabilité totale du poste bénéficie proportionnellement au temps passé d'une indemnité compensatrice lui assurant au moins le Salaire Minimum Professionnel pratiqué dans l'emploi provisoire et perçoit les compléments de rémunération qui peuvent être prévus dans ce même emploi.

4 - Si, après la durée du remplacement provisoire prévue ci-dessus, le remplaçant continue à assurer les fonctions qui lui ont été confiées à titre provisoire, il est promu à la classification correspondant aux fonctions exercées. Notification lui en est alors faite, conformément à l'article 22 de la présente convention.

5 - Passée la période fixée ci-dessus en fonction de l'ancienneté, et sous réserve de la protection due au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles, si l'employeur est dans la nécessité de procéder à un remplacement définitif, la notification de ce remplacement définitif permettra, dans le cadre de la procédure légale, le licenciement du salarié remplacé avec paiement de l'indemnité de préavis et de l'indemnité de licenciement.

Les employeurs s'engagent à ne procéder à un tel licenciement qu'en cas de nécessité et s'il n'a pas été possible de recourir à un remplacement provisoire.

6 - Le personnel d'encadrement dont le contrat se trouverait rompu dans les conditions prévues au paragraphe précédent, bénéficiera d'une priorité de réembauchage conformément aux dispositions de l'article 23 des clauses générales.

7 - Au cours de l'absence pour maladie ou accident, la rupture du contrat peut cependant intervenir en cas de licenciement collectif ou suppression d'emplois pour raisons d'ordre économique.

INDEMNITES POUR MALADIE OU ACCIDENT

ARTICLE 13

1 - En cas d'absence justifiée, résultant de maladie ou d'accident, professionnels ou non mais à l'exclusion des accidents résultant de la pratique de sports exercés sous licence ou notoirement dangereux, le personnel d'encadrement justifiant, au début de l'arrêt de travail, de plus d'une année d'ancienneté dans l'entreprise, déterminée selon l'article 14 des clauses générales, bénéficiera d'une indemnité différentielle dans les conditions fixées au paragraphe 2 ci-après. La condition d'ancienneté prévue ci-dessus ne sera pas exigée en cas d'indisponibilité due à un accident du travail ou à une maladie professionnelle.

2 - L'indemnité différentielle s'ajoutera aux indemnités journalières de la Sécurité Sociale et éventuellement, mais pour la seule quotité correspondant au versement de l'employeur, les indemnités complémentaires perçues au titre de tout régime de prévoyance obligatoire ou facultatif :

- jusqu'à concurrence de 100 % du salaire de l'intéressé pendant les 90 premiers jours calendaires suivant le délai de carence prévu par la sécurité sociale ;
- jusqu'à concurrence de 75 % du salaire de l'intéressé après ces 90 jours calendaires et jusqu'au 180e jour calendaire inclus de l'arrêt de travail.

...

3 - Le temps d'indemnisation est porté à 120 jours à 100 % et jusqu'au 240^e jour calendaire à 75 % pour les salariés justifiant d'une ancienneté supérieure à cinq ans.

4 - Le droit à indemnisation au moment de l'arrêt de travail est déterminé par le temps d'indemnisation défini ci-dessus, diminué du nombre de jours d'arrêt de même nature utilisés pendant les 12 mois précédant l'arrêt de travail.

5 - Le salaire de l'intéressé prévu ci-dessus sera égal, pour chaque jour calendaire d'arrêt de travail, à 1/30 de la dernière rémunération brute mensuelle précédant l'arrêt de travail, calculée selon l'horaire normal affiché durant la période considérée en excluant les primes exceptionnelles.

Si par suite d'absence ladite rémunération s'est trouvée minorée, le calcul devra être effectué sur celle qu'aurait perçue l'intéressé s'il avait travaillé selon l'horaire habituel.

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

6 - L'entreprise règlera en fin de mois la part d'indemnisation estimée à sa charge. La régularisation aura lieu après production des bordereaux de la Sécurité Sociale et des régimes de prévoyance éventuels.

...

INDEMNITE AU DECES

ARTICLE 14

Dans le cas du décès d'un membre du personnel d'encadrement, son conjoint, ou, à défaut, son ou ses enfants mineurs ont droit à une indemnité égale à la somme qui aurait été perçue par l'intéressé en application des dispositions prévues ci-dessus, pour maladie ou accident, 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 ci-dessus, si le personnel d'encadrement était absent avant son décès.

PREAVIS DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

ARTICLE 15

1 - La durée du préavis est fixée de la façon suivante :

- pour une ancienneté inférieure à 2 ans :
 - . coefficient de 275 à 330 inclus = 1 mois
 - . coefficient supérieur ou égal à 370 = 2 mois

- pour une ancienneté égale ou supérieure à 2 ans :
 - . coefficient de 275 à 330 inclus = 2 mois
 - . coefficient supérieur ou égal à 370 = 3 mois

En cas de démission ce délai peut être réduit d'un commun accord.

[Handwritten signatures and initials on the left margin]

2 - Pendant la période de préavis, le salarié à temps complet est autorisé à s'absenter en moyenne deux heures par jour ouvré, sauf si cette absence est inutile en raison des circonstances.

3 - Les heures où l'absence aura lieu seront déterminées par entente entre les intéressés, et éventuellement bloquées en une ou plusieurs périodes.

4 - Si l'entente ne peut se faire, chaque partie choisira à tour de rôle les heures où l'absence aura lieu.

5 - Dans le cas de rupture de contrat par la volonté de l'employeur, ces absences devront être rémunérées comme temps de travail effectif. Les heures non utilisées ne sont pas payées en sus.

6 - En cas de licenciement, lorsque l'intéressé a trouvé un nouvel emploi, toutes facilités lui sont accordées sur justification pour lui permettre d'occuper ce nouvel emploi. Dans ce cas, le collaborateur n'a à verser aucune indemnité pour inobservation du préavis.

7 - La durée du préavis est établie sur la base de l'horaire effectif de l'entreprise.

...

9

205

1

1

~~BA~~

INDEMNITE DE LICENCIEMENT

ARTICLE 16

1 - A partir de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise il est alloué au personnel d'encadrement licencié, sauf pour faute grave, une indemnité de congédiement distincte du préavis et s'établissant comme suit :

a) Agents d'encadrement non cadres (coef. 275 à 330 inclus)

- pour la tranche d'ancienneté dans l'entreprise comprise entre 0 et 10 ans = 0,20 mois par année complète à compter de la date d'entrée dans l'entreprise.
- pour la tranche d'ancienneté dans l'entreprise supérieure à 10 ans et jusqu'à 15 ans = 0,25 mois par année complète au-delà de 10 ans.
- pour la tranche d'ancienneté dans l'entreprise supérieure à 15 ans = 0,40 mois par année complète au-delà de 15 ans, le montant total de l'indemnité ne pouvant excéder 10 mois.

D

cut

(1)

3

RA

b) Agents d'encadrement cadres (coef. égal ou supérieur à 370 + cadres débutants)

- pour la tranche d'ancienneté dans l'entreprise comprise entre 0 et 5 ans = 0,30 mois par année complète à compter de la date d'entrée dans l'entreprise
 - pour la tranche d'ancienneté dans l'entreprise comprise entre 5 et 10 ans = 0,40 mois par année complète au-delà de 5 ans
 - pour la tranche d'ancienneté dans l'entreprise comprise entre 10 et 15 ans = 0,60 mois par année complète au-delà de 10 ans
 - pour la tranche d'ancienneté dans l'entreprise supérieure à 15 ans = 0,80 mois par année complète au-delà de 15 ans
- le montant total de l'indemnité ne pouvant excéder 15 mois.

2 - Le salaire servant de base au calcul de cette indemnité est celui perçu par l'intéressé dans le mois précédant son départ de l'entreprise, à l'exclusion des gratifications de caractère aléatoire ou temporaire, ainsi que des primes de toutes natures. Toutefois ce salaire de base ne peut être inférieur à la moyenne de l'ensemble des salaires, gratifications et primes à caractère permanent, perçus au cours des douze mois précédant le licenciement.

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

4 - L'indemnité de licenciement ne se cumulera pas avec les avantages ayant le même objet, en provenance notamment de compagnies d'assurances, mais pour la seule quotité versée par l'employeur.

...

Aut
[Signature]
[Signature]
[Signature]

INDEMNITE DE DEPART A LA RETRAITE

ARTICLE 17

Tout personnel d'encadrement ayant atteint 60 ans pourra prendre sa retraite après un préavis d'une durée égale au préavis de licenciement, sans autre indemnité que celle définie ci-dessous.

a) Agents d'encadrement non cadres (coef. 275 à 330 inclus)

- un mois de traitement après cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise,
 - 1 1/2 mois de traitement après dix ans d'ancienneté dans l'entreprise,
 - deux mois de traitement après vingt ans d'ancienneté dans l'entreprise,
 - 2 1/2 mois de traitement après vingt cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise,
 - trois mois de traitement après trente ans d'ancienneté dans l'entreprise,
 - quatre mois de traitement après trente cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise,
- l'ancienneté s'entendant à la date du départ.

b) Cadres (coef. égal ou supérieur à 370)

- un mois de traitement après cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise,
 - deux mois de traitement après dix ans d'ancienneté dans l'entreprise,
 - trois mois de traitement après vingt ans d'ancienneté dans l'entreprise,
 - quatre mois de traitement après trente ans d'ancienneté dans l'entreprise,
 - cinq mois de traitement après trente cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise,
- l'ancienneté s'entendant à la date du départ.

J. Guin

C

B
Bl

2 - Le salaire servant de base de calcul à cette indemnité est défini à l'article "indemnité de licenciement" de la présente annexe.

3 - L'indemnité de départ à la retraite ne se cumulera pas avec les avantages ayant le même objet, en provenance notamment de compagnies d'assurances, mais pour la seule quotité versée par l'employeur.

INDEMNITE DE MISE A LA RETRAITE



ARTICLE 17

1 - Tout personnel d'encadrement qui peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein et qui remplit les conditions d'ouverture à la pension de vieillesse peut être mis à la retraite, à l'initiative de l'employeur, après un préavis d'une durée égale au préavis de licenciement, sans autre indemnité que celle définie par la loi et rappelée ci-dessous :

A partir de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise :

- pour la tranche d'ancienneté dans l'entreprise comprise entre 0 et 10 ans : 1/10e de mois par année à compter de la date d'entrée dans l'entreprise,
- pour la tranche d'ancienneté dans l'entreprise supérieure à 10 ans : 1/10e + 1/15e de mois par année de présence dans l'entreprise.

2 - Le salaire servant de base au calcul de cette indemnité est défini à l'article "Indemnité de licenciement" de la présente annexe.

CVI


BA

3 - L'indemnité de mise à la retraite ne se cumulera pas avec les avantages ayant le même objet, en provenance notamment de compagnies d'assurances, mais pour la seule quotité versée par l'employeur.

Fait à Paris, le 9 mars 1988

Union nationale des Miroitiers



Groupement des Transformateurs industriels de verre plat


Fédération nationale des travailleurs des industries chimiques, para-chimiques et du verre (C.G.T.-F.O.)



Fédération nationale des syndicats de cadres des industries chimiques, para-chimiques et connexes (C.G.C.)



Fédération unifiée des industries chimiques (C.F.D.T.)



Fédération nationale des industries chimiques (C.F.T.C.)

