

COMMISSION NATIONALE
DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE

MINISTERE DE L'EMPLOI
ET DE LA SOLIDARITE

Sous-Commission
des Conventions et Accords

Séance du 24 novembre 1999

B - 19
B - 20

OBSERVATIONS

relatives à l'extension de l'accord du 21 octobre 1999,
modifié par l'avenant du 21 octobre 1999,
conclus dans le cadre de la convention collective nationale
de la miroiterie, de la transformation et du négoce du verre

➤ Article 2. Durées maximales du travail

Le 3ème tiret de cet article devrait être étendu sous réserve de l'application des articles L.212-1 (2ème alinéa) et D.212-12 à D.212-16 du code du travail.

Cette stipulation prévoit notamment qu'il pourra être dérogé à la durée maximale journalière de travail dans les conditions prévues à l'article L.212-7 du code du travail.

Or, les dispositions légales auxquelles il est fait référence ne concernent que les dérogations aux limites hebdomadaires de la durée du travail.

Aussi, et tout état de cause, il ne sera possible de dépasser la limite quotidienne des 10 heures que conformément aux dispositions légales précitées, soit :

- par principe, en cas de surcroît temporaire d'activité et sur autorisation de l'inspecteur du travail (articles D.212-12 à D.212-15),
- ou selon les stipulations particulières de l'accord de branche (article D.212-16), telles que prévues à son article 5 (paragraphe 3), et ne concernant que la seule hypothèse de la modulation du temps de travail.

➤ Article 4. Modalités de mise en oeuvre de la réduction du temps de travail

* Le 4ème alinéa de cet article devrait être étendu sous réserve de l'application de l'article 3 de la loi n°98-461 du 13 juin 1998.

Cet alinéa évoque en effet, incidemment, la possibilité de négociation sur les modalités de RTT avec un salarié mandaté.

Il est certes à relever que l'accord renvoie aux conditions légales du mandatement (article 13).

Toutefois, force est de constater que l'accord ne comporte aucune disposition expresse sur l'accès à l'aide incitative de l'Etat à la RTT.

Il importe donc de rappeler que la négociation avec un salarié mandaté ne sera légalement possible qu'en vue de la conclusion d'un accord visant à l'obtention de l'aide de l'Etat.

* Les 2 derniers alinéas de cet article devraient être étendus sous réserve de l'application de l'article 4 de la loi n°98-461 du 13 juin 1998.

Ils prévoient en effet la possibilité d'une réduction du temps de travail sous forme de jours de repos.

Mais ils ne comportent pas, à cet égard, toutes les clauses obligatoires prévues par la loi (délais maxima de prise des jours de repos, répartition dans le temps des droits à rémunération).

Ces points devront donc être précisés au niveau de l'entreprise.

➤ Article 5. Modulation des horaires

* Le 1er alinéa de cet article devrait être étendu sous réserve de l'application de l'article L.212-8-2 du code du travail.

Il stipule en effet un volume d'heures annuelles de 1600 heures.

Mais en tout état de cause, le décompte annuel des heures de travail devra s'effectuer en déduisant les jours fériés chômés et les jours de congés conventionnels, ainsi que tenir compte de la répartition hebdomadaire de la durée du travail.

* Paragraphe 5.1. Modalités de mise en oeuvre

- Les 3ème et 4ème alinéas de ce paragraphe devraient être étendus sous réserve de l'application de l'article 3 de la loi n°98-461 du 13 juin 1998.

Et ceci, pour les mêmes raisons qu'énoncées ci-dessus, à l'article 4, 4ème alinéa.

- Le 5ème alinéa de ce paragraphe devrait être étendu sous réserve de l'application de l'article 3 de la loi n°98-461 du 13 juin 1998.

Il stipule en effet la possibilité de négocier avec un salarié mandaté, notamment en l'absence de délégué du personnel ou de comité d'entreprise.

Mais en tout état de cause, le mandatement est légalement possible dans tous les cas où il n'y a ni délégué syndical, ni délégué du personnel désigné comme délégué syndical.

* Paragraphe 5.4. Rémunération et régularisation

- Le sous-paragraphe 5.4.4 de ce paragraphe devrait être étendu sous réserve de l'application des articles L.212-5, L.212-5-1 et L.212-8-5 du code du travail.

Il est en effet stipulé que les heures effectuées, en cours de période de modulation, au-delà de la durée légale du travail ne sont pas des heures supplémentaires.

Mais conformément à la loi, les heures effectuées, en cours de période de modulation, au-delà de la limite supérieure hebdomadaire prévue par l'accord sont des heures supplémentaires, et devront être réglées comme telles.

- Le sous-paragraphe 5.4.6 de ce paragraphe devrait être étendu sous réserve de l'application de l'article L.212-2-1 du code du travail.

Est en effet stipulé que les heures effectuées au-delà du volume annuel de 1600 heures sont des heures supplémentaires.

Mais en tout état de cause, les heures supplémentaires sont, conformément à la loi, celles excédant la moyenne hebdomadaire de la durée du travail.

> Article 10. Compte épargne-temps

* Paragraphe « mise en oeuvre »

Les 2ème et 3ème alinéas de ce paragraphe devraient être étendus sous réserve de l'application de l'article 3 de la loi n°98-461 du 13 juin 1998.

Et ceci, pour les mêmes raisons qu'énoncées ci-dessus, à l'article 4, 4ème alinéa.

* Paragraphe « alimentation du compte »

- Le 2ème tiret du 1er alinéa de ce paragraphe devrait être étendu sous réserve de l'application de l'article 4 de la loi n°98-461 du 13 juin 1998.

Il stipule en effet la possibilité d'alimentation du compte par les jours de repos attribués au titre de la RTT.

Mais conformément à la loi, seule une partie des jours de repos RTT pourra être affectée au compte épargne-temps.

- Les 3ème et 4ème alinéas de ce paragraphe devraient être étendus sous réserve de l'application de l'article 3 de la loi n°98-461 du 13 juin 1998.

Et ceci, pour les mêmes raisons qu'énoncées ci-dessus, à l'article 4, 4ème alinéa.

- La 2ème phrase du 5ème alinéa de ce paragraphe devrait être étendue sous réserve de l'application de l'article 4 de la loi n°98-461 du 13 juin 1998.

Et ceci, pour la même raison qu'exposée ci-dessus, au 1er alinéa de ce paragraphe.

➤ Article 11. Dispositions relatives à l'encadrement

* Au point 2 (cadres et personnel d'encadrement qui bénéficient d'une autonomie dans la gestion de leur temps) du 2ème alinéa de cet article, les 1er, 2ème et 3ème alinéas devraient être exclus de l'extension, étant contraires aux articles L.212-1 et L.212-1 *bis* du code du travail.

Ces stipulations prévoient en effet un forfait de rémunération reposant sur un décompte annuel en journées de travail.

Or une telle base de forfait en jours n'est légalement pas possible.

L'avis de la Sous-Commission est sollicité.
