



FFPV

Les Professionnels du Verre

**ACCORD NATIONAL DU 21 OCTOBRE 1999 SUR LA REDUCTION, L'AMENAGEMENT,
L'ORGANISATION ET LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL DANS LES
ENTREPRISES RELEVANT DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE LA
MIROITERIE, DE LA TRANSFORMATION ET DU NEGOCE DU VERRE :**

Préambule :

En regard de la Loi n° 98-461 du 13 juin 1998, d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail, les partenaires sociaux reconnaissent la nécessité d'organiser la réduction et l'aménagement du temps de travail par la voie d'un accord collectif national de branche pour les entreprises relevant de la Convention Collective Nationale de la Miroiterie, de la Transformation et du Négoce du verre.

Les entreprises relevant de la présente Convention Collective Nationale souhaitent, avec leurs interlocuteurs sociaux, participer au développement de l'emploi, tout en préservant leur compétitivité dans un contexte de très forte concurrence. La réduction du temps de travail doit avoir des effets bénéfiques sur l'emploi, sans mettre en péril la pérennité de l'entreprise et par là même des emplois existants. Les entreprises ont également le souci de ne pas voir s'externaliser certaines de leur activités qui se traduirait par des réductions d'effectifs au niveau de la profession.

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 dans la profession.

En corollaire à la réduction du temps de travail, les signataires du présent accord admettent l'utilité d'un aménagement du temps de travail, seul mode d'organisation des petites et moyennes entreprises leur permettant de mieux concilier les impératifs de l'activité avec les contraintes qui leurs sont inhérentes, notamment celles liées à la saisonnalité de certaines activités, tout en continuant à améliorer les conditions de travail des salariés.

Fédération Française des Professionnels du Verre

10 rue du Débarcadère 75852 Paris cedex 17 Tél : 01 40 55 13 55 Fax : 01 40 55 13 56 E-mail : ffpv@verre.org

MS GG J.S.

Modifications et ajouts aux dispositions conventionnelles antérieures :

Clauses Générales - Article 28 : Durée du travail :

Article 1. Durée du travail :

En application de l'article L212-1 bis du Code du travail, la durée légale de travail sera portée à 35 heures effectives hebdomadaires à compter du 1er janvier 2000 pour les entreprises ou unités économiques et sociales de plus de 20 salariés et au plus tard à compter du 1er janvier 2002 pour les entreprises ou unités économiques et sociales de 20 salariés ou moins.

Les entreprises ou unités économiques et sociales qui atteignent l'effectif de 20 salariés entre le 1er janvier 2000 et le 31 décembre 2001 n'étant quand à elles pas dans l'obligation d'appliquer la nouvelle durée légale du travail avant le 1er janvier 2002.

Toutefois, toutes les entreprises qui le souhaiteraient, relevant de la présente convention collective, ont la possibilité d'anticiper cette réduction.

Article 2. Durées maximales du travail :

- la durée maximale journalière du travail ne pourra pas dépasser 10 heures,
- la durée maximale du travail au cours d'une même semaine ne pourra pas dépasser 46 heures,
- la durée moyenne hebdomadaire du travail ne pourra pas dépasser 42 heures calculées sur 12 semaines consécutives ; il ne pourra être dérogé à ces durées maximales journalières et hebdomadaires du travail qu'à titre exceptionnel dans les conditions prévues par l'article L.212.7 du code du Travail.

Article 3. Temps de travail effectif :

En application de l'article 5 de la loi du 13 juin 1998 venu compléter l'article L.212-4 du Code du travail, le temps de travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles, étant précisé que le temps nécessaire à l'habillage et au casse-croûte ainsi que les périodes d'inaction dans les industries et commerces déterminés par décret sont expressément exclus du temps de travail effectif par l'alinéa 2 de l'article L.212-4 du Code du travail modifié, et ce indépendamment de leur éventuelle rémunération.

MJ G G J. S.

L'application de la présente définition permettra aux entreprises de déterminer, dans le cadre d'une négociation sur la réduction du temps de travail, les temps devant être considérés comme du temps de travail effectif.

Article 4. Modalités de mise en œuvre de la réduction du temps de travail :

Les modalités pratiques de réduction d'horaire pourront varier au sein d'une même entreprise selon les spécificités de chaque département, service, atelier ou poste de travail.

Ces modalités feront l'objet d'une négociation avec les délégués syndicaux conformément aux dispositions de l'article L 132-27 du Code du travail.

A défaut de délégués syndicaux ou de conclusion d'un accord, la mise en œuvre de la réduction du temps de travail interviendra après consultation préalable des délégués du personnel ou, à défaut, du comité d'entreprise.

En l'absence d'instances représentatives dans l'entreprise, et à défaut de salarié mandaté, les salariés devront être préalablement informés individuellement.

La réduction du temps de travail peut être mise en œuvre dans le cadre d'une organisation du temps de travail sur l'année telle que définie au paragraphe relatif à la modulation des horaires.

La réduction du temps de travail peut également intervenir sous la forme d'une réduction de l'horaire hebdomadaire de travail ou par l'attribution de jours de repos sur l'année. Une combinaison de ces deux formes de réduction d'horaire pourra être adoptée.

En cas d'attribution de jours de repos sur l'année, la quote part pouvant être prise à l'initiative du salarié devra être définie en accord avec son employeur, en fonction des nécessités de l'entreprise, et dans la limite minimale du quart du nombre de jours total acquis au titre de la réduction du temps de travail ; ces jours de repos ne pouvant être accolés aux congés principaux, sauf accord exprès entre le salarié et son employeur.

Article 5. Modulation des horaires :

Sur la base d'un horaire hebdomadaire moyen de 35 heures de travail effectif, qui pourra varier sur une période de 12 mois consécutifs, les salariés à temps plein, effectueront 1600 heures de travail effectif, hors heures supplémentaires.



5.1. Modalités de mise en œuvre :

Les modalités de mise en œuvre pourront varier au sein d'une même entreprise selon les spécificités de chaque département, service, atelier ou activité.

Elles feront l'objet d'une négociation avec les délégués syndicaux dans le cadre de l'article L132-27 du Code du travail et d'une consultation du comité d'entreprise.

Toutefois, en cas de non conclusion d'un accord ou d'absence de délégués syndicaux et de salarié mandaté dans l'entreprise, le temps de travail pourra être décompté sur l'année après consultation préalable des délégués du personnel ou, à défaut, du comité d'entreprise.

Dans les entreprises ou établissements non dotés de représentants du personnel, et en l'absence de salarié mandaté, la mise en œuvre de la modulation dans les conditions décrites ci-dessous doit faire l'objet d'une information préalable des salariés concernés.

Les parties signataires, rappellent par ailleurs que dans les entreprises dépourvues de délégué syndical, de délégués du Personnel ou de Comité d'entreprise, il y a possibilité d'avoir recours à un salarié mandaté, conformément à la loi du 13 juin 1998, article 3.

5.2. Programmation :

Quinze jours avant le début de chaque période de référence, une programmation indicative des périodes de hautes et de basses activités et des horaires de travail sera communiquée aux salariés concernés après consultation des représentants du personnel et du C.H.S.C.T.

Cette programmation pourra être modifiée au cours de la période de référence sous réserve du respect d'un délai de prévenance de sept jours, pouvant être réduit par accord d'entreprise et pouvant être ramené à 24 heures en cas de circonstances exceptionnelles.

5.3. Amplitude de la modulation :

Les limites hautes et basses de la modulation seront définies au niveau de l'entreprise, toutefois, l'aménagement de la durée du travail ne devra pas avoir pour effet d'entraîner des horaires hebdomadaires supérieurs à 46 heures et inférieurs à 24 heures.; toutefois, par dérogation, cette limite basse pourra être ramenée à 0 heure après consultation des instances représentatives du personnel. Pour les périodes non travaillées, le délai de prévenance sera porté à 8 jours ; sans que cette programmation puisse être remise en cause.

MS
GG

J.L.

La durée maximale journalière de travail ne pourra dépasser 10 heures, toutefois, à titre très exceptionnel, elle pourra être augmentée de 2 heures en fonction des nécessités, notamment pour les activités de maintenance et de service.

La durée maximale du travail au cours d'une même semaine est limitée à 46 heures et à 42 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives.

Le nombre de jours travaillés sur une semaine donnée sera conforme aux dispositions conventionnelles ; cette durée pourra être réduite ou augmentée par accord d'entreprise.

5.4. Rémunération et régularisation :

5.4.1. Compte tenu de la fluctuation des horaires, un compte de compensation sera institué pour chaque salarié afin de lui assurer une rémunération mensuelle lissée calculée sur la base de l'horaire moyen de 35 heures et indépendante de l'horaire réellement accompli.

5.4.2. En cas de période non travaillée, du fait de l'absence du salarié mais donnant lieu à indemnisation par l'employeur, cette indemnisation est calculée sur la base de la rémunération lissée; la même règle est appliquée pour le calcul de l'indemnité de licenciement et pour le calcul de l'indemnité de départ ou de mise à la retraite.

5.4.3. Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période de référence, du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise en cours de période de décompte de l'horaire, sa rémunération devra être régularisée sur la base du temps réellement travaillé au cours de sa période de travail par rapport à l'horaire moyen hebdomadaire de référence.

5.4.4. Les heures effectuées au cours de la période de référence au-delà de la durée hebdomadaire légale ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires. Elle ne donnent lieu ni à majoration, ni à repos compensateur.

5.4.5. Mensuellement, chaque salarié aura communication du crédit d'heures porté, en cumul depuis le début de la période de référence, au débit ou au crédit de son compte de compensation.

5.4.6. Un bilan sera dressé à la fin de la période de référence. Les heures effectuées au-delà de l'horaire de référence annuel de 1600 heures ont la nature d'heures supplémentaires.

5.5. Chômage partiel :

La pratique de la modulation doit permettre de limiter le recours au chômage partiel. Toutefois, en cas de baisse significative et prolongée de l'activité ne permettant pas d'être compensée par des hausses d'activité avant la fin de la période de 12 mois, l'employeur

MJ *GG* *J.S.*

pourra, après consultation des délégués syndicaux et des délégués du personnel ou, à défaut, du comité d'entreprise, interrompre le décompte annuel du temps de travail et recourir au chômage partiel dans les conditions légales en vigueur, et après récupération des éventuelles heures excédentaires imputées au compte de compensation.

En l'absence de salarié mandaté, cette interruption pourra également être mise en œuvre après information individuelle des salariés concernés.

De même, lorsque toutes les heures de l'horaire annuel effectif de travail n'auront pas pu être effectuées, l'employeur pourra demander l'application du régime d'allocations spécifiques de chômage partiel pour les heures non travaillées.

Article 6. Contingent annuel d'heures supplémentaires :

Le contingent annuel d'heures supplémentaires non soumises à l'autorisation de l'inspecteur du travail, par an et par salarié est fixé à :

- dans le cadre d'un accord de modulation du temps de travail sur l'année : 115 heures, sauf pour les activités de pose , de livraison et de maintenance : 130 heures
- pour les salariés dont les horaires ne sont pas annualisés : 130 heures.

Les parties signataires examineront la possibilité d'abaisser le contingent annuel d'heures supplémentaires fixé dans le cadre de la modulation du temps de travail, après une période d'application de 3 ans.

Article 7. Remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos compensateur de remplacement :

Les parties signataires invitent les entreprises à favoriser le recours aux repos compensateurs en remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et majorations y afférentes conformément aux dispositions de l'article L. 212-5 alinéa 2 du Code du travail.

Les heures supplémentaires ayant donné lieu à un repos compensateur de remplacement ne s'imputeront pas sur les contingents annuels précédemment définis au paragraphe 6.

Les dispositions ci-dessus ne font pas obstacle à l'application de celles relatives au repos compensateur légal.

MJ G G J. J.

Article 8. Repos quotidien :

Conformément aux dispositions de l'article L 220-1 du Code du travail, tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives.

Exceptionnellement et conformément aux dispositions de l'article D 220-5 du Code du travail, ce temps de repos quotidien pourra être réduit à 10 heures en cas de travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour organiser des mesures de sauvetage, prévenir des accidents imminents, réparer des accidents survenus au matériel, aux installations et aux bâtiments.

Le salarié dont le repos quotidien aura été réduit devra bénéficier, dans la semaine qui suit la fin des situations précédemment évoquées, d'un repos équivalent au temps de repos supprimé. Les signataires affirment leur volonté de respecter, pour les travailleurs postés, un repos d'une durée de 16 heures entre chaque poste, sauf circonstances exceptionnelles.

Article 9 : Annexe Collaborateurs - Article 4 :

Travail posté :

Le collaborateur qui effectue son service pendant une durée de six heures sans interruption, disposera de vingt huit minutes de pause payée, pendant lequel il n'est pas à la disposition de l'employeur et peut vaquer à des occupations personnelles dans l'entreprise et/ou à l'extérieur de celle-ci, ne rentrant pas dans le calcul du temps de travail effectif.

Toutefois, lorsqu'il est demandé au salarié de ne pas s'éloigner de son poste de travail afin de pouvoir intervenir à tout moment sur celui-ci en cas de nécessité : le temps de pause est alors décompté comme temps de travail effectif .

Article 10 : Ajout aux Clauses Générales - Article 28 : Durée du travail – **alinéa 9 : Compte Epargne Temps en vue de bénéficier d'un congé de fin de carrière :**

Dans le cadre de la législation en vigueur, les entreprises relevant de la Convention Collective nationale de la miroiterie, de la transformation et du négoce du verre, pourront mettre en place un compte épargne temps permettant aux salariés qui le désirent d'accumuler des droits en vue de bénéficier d'un congé de fin de carrière.

Handwritten signatures in black ink, including a large stylized signature on the left and several smaller ones to its right.

Mise en œuvre :

Le compte épargne temps peut être mis en place par accord d'entreprise ou d'établissement.

Toutefois, en cas de non conclusion d'un accord ou en l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise, et à défaut de salarié mandaté, le compte épargne temps peut être mis en place après consultation des délégués du personnel ou, à défaut, du Comité d'Entreprise.

Dans les entreprises ou établissements non dotés de représentants du personnel, et à défaut de salarié mandaté, sa mise en œuvre, dans les conditions décrites ci-dessous, doit faire l'objet d'une information préalable des salariés concernés.

Salariés bénéficiaires :

L'ouverture d'un compte épargne temps s'effectue exclusivement sur la base du volontariat. Les salariés bénéficiaires doivent être titulaires d'un contrat à durée indéterminée et être âgés de 50 ans ou plus à la date de la demande d'ouverture du compte.

L'ancienneté requise doit être déterminée dans l'accord d'entreprise ou d'établissement. A défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, les salariés bénéficiaires devront justifier d'une ancienneté de cinq ans révolus à la date de la demande d'ouverture du compte.

Alimentation du compte :

Le compte épargne temps peut être alimenté par divers éléments mentionnés ci-après :

- report des congés payés dans la limite de 6 jours ouvrables par an dès lors qu'ils ne sont pas affectés à une fermeture de l'entreprise pour congés payés,
- les jours de repos éventuellement attribués au titre de la réduction de l'horaire effectif de travail.

L'accord d'entreprise ou d'établissement pourra définir d'autres éléments venant alimenter le compte épargne temps.

En l'absence de salarié mandaté, en cas de consultation des délégués du personnel ou, à défaut, du comité d'entreprise, l'employeur précise les éléments retenus pour l'alimentation du compte épargne temps.

En l'absence de salarié mandaté, de comité d'entreprise ou de délégué du personnel l'employeur informera chaque salarié concerné des éléments retenus pour l'alimentation du compte épargne temps.

Le compte est ouvert sur demande individuelle écrite. Le salarié précisera le nombre de jours de congés payés qu'il souhaite affecter au compte épargne temps, de même que le nombre de

MJ GG J.L.

jours de repos au titre de la réduction du temps de travail et ce pour chacune des années civiles.

L'employeur portera au compte, au jour de l'affectation des éléments retenus, la valeur des charges patronales assises sur les salaires et afférentes à ces éléments.

Les droits acquis dans le cadre du compte épargne temps sont couverts par l'Assurance de Garantie des Salaires dans les conditions de l'article L 143.11.1 du Code du travail.

Situation du salarié pendant le congé :

Pendant son congé, le salarié bénéficie d'une indemnisation calculée sur la base de son salaire réel au moment du départ, dans la limite du nombre d'heures de repos capitalisées.

L'indemnité sera versée aux mêmes échéances que les salaires dans l'entreprise.

Cessation et transmission du compte :

Dans le cas d'une rupture du contrat avant l'utilisation du compte, le salarié perçoit une indemnité correspondant aux droits acquis après déduction des charges sociales et patronales acquittées par l'employeur.

L'indemnité correspond aux droits acquis et calculés sur la base du dernier salaire. Elle est soumise au régime social et fiscal des salaires.

En l'absence de rupture du contrat de travail, le salarié peut renoncer à l'utilisation de son compte sous réserve de prévenir l'employeur dans un délai de 6 mois.

Le salarié perçoit une indemnité calculée conformément aux dispositions ci-dessus.

Lorsque le contrat de travail est transféré à un nouvel employeur, la valeur du compte peut être transférée de l'ancien au nouvel employeur par accord écrit des trois parties. Après le transfert, la gestion du compte s'effectuera conformément aux règles prévues par l'accord collectif applicable dans la nouvelle entreprise.

Article 11 : DISPOSITIONS RELATIVES À L'ENCADREMENT :

Tel que précisé à l'article 1^{er} de l'annexe Encadrement, sont concernés par les présentes dispositions, les 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.

MS GG J.S.

Réduction du temps de travail des agents d'encadrement : prise en compte des nouvelles réalités de l'organisation du temps de travail de l'encadrement :

Trois catégories d'agents d'encadrement peuvent être distinguées selon leur fonction et responsabilités qu'ils assument :

1. les agents d'encadrement, intégrés à une équipe de travail et qui pratiquent l'horaire collectif de travail ;
2. les cadres et personnel d'encadrement qui bénéficient d'une autonomie dans la gestion de leur temps ;
3. les cadres dirigeants.

Des dispositions propres à chacune de ces catégories pourront mises en œuvre selon les modalités suivantes :

1. agents d'encadrement, intégrés à une équipe de travail :

Ces agents d'encadrement seront soumis aux règles applicables à l'ensemble des salariés, dans le cadre de l'horaire collectif de travail. Dans le cadre de l'annualisation du temps de travail et sur la base d'un volume annuel de 1600 heures ; la réduction interviendra sous la forme :

- d'une réduction quotidienne ;
- d'une attribution de repos supplémentaires (à la semaine, à la quinzaine, au mois ou à l'année) ;
- d'une combinaison de ces deux modèles.

2. cadres et personnel d'encadrement qui bénéficient d'une autonomie dans la gestion de leur temps

Les ingénieurs et cadres confirmés de coefficient égal ou supérieur à 370, pourront se voir proposer un contrat de travail ou avenant contenant une convention de forfait reposant sur un décompte annuel en journées.

Toutefois, les entreprises se laissent la possibilité de soumettre au dit forfait, avec l'accord des intéressés, des personnels d'encadrement disposant d'une grande autonomie dans la gestion et l'organisation de leur temps de travail pour remplir la mission qui leur est confiée.

Pour ces catégories de personnel, le forfait reposant sur un décompte annuel en journées fera l'objet d'un avenant au contrat de travail ; celui-ci définira la fonction justifiant l'autonomie dont dispose le salarié pour l'exécution de sa mission ; la mise en œuvre de ces dispositions requerra obligatoirement l'accord du salarié pour la modification de son contrat de travail.

MJ C C J.S.

Afin d'offrir à ces personnels les meilleures conditions possibles de réduction du temps de travail, celle-ci prendra la forme, selon des modalités fixées en entreprise, d'une attribution forfaitaire d'une journée de repos supplémentaire par mois travaillé, en sus des jours de repos déjà accordés en entreprise, soit onze jours par an, non cumulables.

3. cadres dirigeants.

Les cadres dirigeants, disposant d'une latitude suffisante dans l'organisation de leurs horaires et d'un niveau élevé de responsabilité et d'autorité, notamment attesté par l'importance de leurs fonctions et de leur rémunération, ne sont pas soumis à la législation sur la durée du travail ; dès lors, les dispositions du présent accord ne leur sont pas applicables.

Peuvent notamment être rangés dans cette catégorie, les cadres qui :

- participent au comité de direction ;
- exercent des prérogatives de l'employeur, par délégation directe ;
- ne votent pas aux élections professionnelles, car assimilés, de par les pouvoirs qu'ils détiennent, à l'employeur.

Article 12 : Durée de l'accord :

Cet accord est conclu dans sa globalité pour une durée indéterminée.

Si de nouvelles dispositions législatives ou réglementaires, postérieures à l'application du présent accord, remettraient en cause l'équilibre dudit accord, les signataires s'engagent à examiner les conséquences que pourraient avoir ces nouvelles dispositions sur le présent accord qui pourrait être dénoncé en cas d'échec des négociations.

Les signataires veilleront à adapter le présent accord à d'éventuelles nouvelles dispositions législatives plus favorables.

Article 13 : Mandatement :

Afin de favoriser la négociation au sein des entreprises dépourvues de délégué syndical ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical, les parties signataires conviennent que le mandatement s'exercera selon les conditions légales et notamment selon les dispositions de l'article 3-3 de la loi d'incitation et de réduction du temps de travail du 13 juin 1998.

- 
- 
- 

Article 14 : Commission paritaire nationale de suivi :

Compte tenu de l'importance des dispositions prévues dans le présent accord, les parties signataires conviennent de mettre en œuvre une Commission paritaire nationale de suivi.

Composée de deux membres par Organisation syndicale signataire et de deux membres pour la Chambre patronale, cette commission se réunira dans un délai d'un an à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord, pour procéder à un premier bilan de l'évolution de l'application de ce dernier.

Article 15 : Demande d'extension de l'accord :

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord, conformément aux dispositions des articles L.133-1 et suivants du Code du travail.

Article 16 : Application

L'entrée en vigueur du présent accord interviendra après la publication de son arrêté d'extension au journal officiel et dans les conditions prévues à l'article L.212-1 bis du Code du travail, au plus tard :

- au 1^{er} janvier 2000, pour les entreprises et les unités économiques et sociales de plus de 20 salariés ;
- -au 1^{er} janvier 2002, pour les entreprises et les unités économiques et sociales de 20 salariés ou moins.

Toutefois, les dispositions du présent accord pourront valablement s'appliquer aux entreprises de la Branche qui souhaiteraient conclure des accords avant les dates ci-dessus évoquées, dès l'extension obtenue.

MJ J.S.
G G

Article 17 : Dépôt

Le présent accord national sera déposé en application de l'article L. 132.10 du code du travail.
L'application du présent accord est subordonné à son arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 21 octobre 1999

Organisations signataires :

Employeurs :

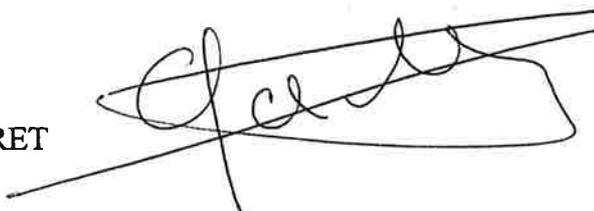
. Fédération de la Miroiterie, de la transformation et du négoce du verre,
représentée par M. Michel SANCEO



Salariés :

. Fédération Nationale des Travailleurs du Verre et de la Céramique – CGT,
représentée par M. Michel PETOT

. Fédération Chimie Energie – CFDT,
représentée par M. Gérard GABORET



. Fédéchimie – CGT-FO,
représentée par M. Gérard BELLAIGUE

. Fédération Nationale des Industries chimiques – CFIC,
représentée par M. Jules SCHWINN



. Fédération de la Chimie et Industries connexes – CFE-CGC,
représentée par M. Christian DURIEU



B - 2 0

FFPV

Les Professionnels du Verre

**AVENANT A L'ACCORD NATIONAL DU 21 OCTOBRE 1999 SUR LA REDUCTION,
L'AMENAGEMENT, L'ORGANISATION ET LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL
DANS LES ENTREPRISES RELEVANT DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE
DE LA MIROITERIE, DE LA TRANSFORMATION ET DU NEGOCE DU VERRE :**

Les parties signataires conviennent de modifier, par avenant, l'article 5, paragraphe 5.3 de l'accord national du 21 octobre 1999, sur la réduction, l'aménagement, l'organisation et la réduction du temps de travail dans les entreprises relevant de la convention collective nationale de la miroiterie, de la transformation et du négoce du verre ; cette nouvelle rédaction annuelle et remplace l'ancienne rédaction.

Article 5. Modulation des horaires :

5.3. Amplitude de la modulation :

Les limites hautes et basses de la modulation seront définies au niveau de l'entreprise, toutefois, l'aménagement de la durée du travail ne devra pas avoir pour effet d'entraîner des horaires hebdomadaires supérieurs à 46 heures et inférieurs à 24 heures.; toutefois, par dérogation, cette limite basse pourra être ramenée à 0 heure, dans la limite de deux semaines maximum par an, après consultation des instances représentatives du personnel. Pour les périodes non travaillées, le délai de prévenance sera porté à 8 jours ; sans que cette programmation puisse être remise en cause.

La durée maximale journalière de travail ne pourra dépasser 10 heures, toutefois, à titre très exceptionnel, elle pourra être augmentée de 2 heures en fonction des nécessités, notamment pour les activités de maintenance et de service.

La durée maximale du travail au cours d'une même semaine est limitée à 46 heures et à 42 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives.

Le nombre de jours travaillés sur une semaine donnée sera conforme aux dispositions conventionnelles ; cette durée pourra être réduite ou augmentée par accord d'entreprise.

MS

Fédération Française des Professionnels du Verre

10 rue du Débarcadère 75852 Paris cedex 17 Tél : 01 40 55 13 55 Fax : 01 40 55 13 56 E-mail : ffpv@verre.org

G G J. S.

Dépôt

Le présent avenant à l'accord national sera déposé en application de l'article L. 132.10 du code du travail. L'application du présent accord est subordonné à son arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 21 octobre 1999

Organisations signataires :

Employeurs :

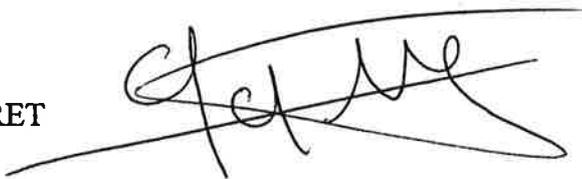
. Fédération de la Miroiterie, de la transformation et du négoce du verre,
représentée par M. Michel SANCEO



Salariés :

. Fédération Nationale des Travailleurs du Verre et de la Céramique – CGT,
représentée par M. Michel PETOT

. Fédération Chimie Energie – CFDT,
représentée par M. Gérard GABORET



. Fédéchimie – CGT-FO,
représentée par M. Gérard BELLAIGUE

. Fédération Nationale des Industries chimiques – CFTC,
représentée par M. Jules SCHWINN



. Fédération de la Chimie et Industries connexes – CFE-CGC,
représentée par M. Christian DURIEU