

SEANCE DU 1^{ER} JUILLET 2003

EXTENSION

MIROITERIE VERRE

**ACCORD DU 18 AVRIL 2002 (UNE ANNEXE)
SALAIRES MINIMAUX ET CLASSIFICATIONS**

B 17

**COMMISSION NATIONALE
DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE****MINISTERE DES AFFAIRES SOCIALES,
DU TRAVAIL ET DE LA SOLIDARITE**

Sous-Commission
des Conventions et Accords

Séance du 1^{er} juillet 2003

OBSERVATIONS

relatives à l'extension de l'accord du 18 avril 2002 relatif aux salaires minimaux
et à la classification conclu dans le cadre de la convention collective nationale
de la miroiterie, de la transformation et du négoce du verre

Cet accord revalorise les salaires horaires sans faire référence à une durée du
travail.

Il devrait être étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires
portant fixation du salaire minimum de croissance et de l'application de l'article 32 de la loi
n°2000-37 du 19 janvier 2000 modifiée qui instaure une garantie de rémunération mensuelle.

L'avis de la Sous-Commission est sollicité.



FFPV

Les Professionnels du Verre

**CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE LA MIROITERIE,
DE LA TRANSFORMATION ET DU NÉGOCE DU VERRE**

ACCORD SUR LES SALAIRES MINIMAUX PROFESSIONNELS ET DES CLASSIFICATIONS

1 - Modification de la grille des coefficients : article 12 des clauses générales de la convention :

- ♦ le coefficient 148 devient 150 : OS et ENQ
- ♦ le coefficient 155 devient 160 : OQ1 et EQ1
- ♦ le coefficient 165 devient 170 : OQ2 et EQ2

2 - Les termes du SMP, en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2002, seront augmentés de 1,4 % au 1^{er} mai 2002 :

TERMES	Augmentation par rapport au 01.01.02	Valeur au 01.05.02
A	1,4 %	5,7537 €
B	1,4 %	0,0160 €
C	1,4 %	0,0080 €

Le tableau fixant par coefficient, les salaires minimaux horaires, ainsi que le montant des primes d'ancienneté correspondantes, est *joint en annexe*.

• FÉDÉRATION FRANÇAISE DES PROFESSIONNELS DU VERRE

• CFE-CGC

• FCE-CFDT

• C.M.T.E.-CFTC

• CGT

• CGT-FO

Fait à Paris, le 18 avril 2002

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

Consultez notre site Internet : www.verre.org



Montpellier 24/28 Mars 2003

Montreuil, le 3 juillet 2003

M-F.B./F.R.

Activité Garanties Collectives - Salaires

Espace Revendicatif

☎ 01.48.18.84.48 ☎ 01.48.18.81.68

✉ emploi-garanties-coll.@cgt.fr

**OPPOSITION C.G.T. A L'EXTENSION
de l'Accord du 18 avril 2002
sur les salaires minimaux et les classifications
Conclu dans le cadre de la C.C.N.
de la Miroiterie, de la Transformation et du Négoce du Verre
(sous-commission du 1^{er} juillet 2003)**

Notre opposition porte sur les valeurs du salaire horaire, puisque aucune grille n'est incluse dans l'accord.

Il apparaît que trois coefficients sont inférieurs au SMIC, sans tenir compte de l'augmentation prenant effet au 1^{er} juillet 2003.

En outre, il n'est fait aucune référence à la durée du travail en regard de ces coefficients.

L'Article L. 133-5 du Code du travail dit que pour pouvoir être étendues, les conventions de branche doivent obligatoirement contenir des dispositions concernant :

- « 3° Les éléments essentiels servant à la détermination des classifications professionnelles et des niveaux de qualification, notamment les mentions relatives aux diplômes professionnels ou à leurs équivalences, à condition que ces diplômes aient été créés depuis plus d'un an ; »
- « 4° Les éléments énumérés ci-dessous du salaire applicable par catégories professionnelles, ainsi que les procédures et la périodicité prévues pour sa révision :
 - a) Le salaire minimum national professionnel du salarié sans qualification,
 - b) Les coefficients hiérarchiques afférents aux diverses qualifications professionnelles,
 - c) Les majorations pour travaux pénibles, physiquement ou nerveusement, dangereux, insalubres,
 - d) Les modalités d'application du principe « à travail égal, salaire égal » et les procédures de règlement des difficultés pouvant naître à ce sujet, compte tenu notamment des situations révélées par l'application de l'article L. 132-12, deuxième alinéa ; ... »

Compte tenu des documents devant être remis pour la négociation, cet accord devrait contenir au minimum une grille de salaire, avec les éléments énumérés ci-dessus.

Pour toutes ces raisons nous nous opposons à l'extension de cet accord.

confédération générale du travail

263, rue de Paris | 93516 Montreuil Cedex

tel 01 48 18 80 00

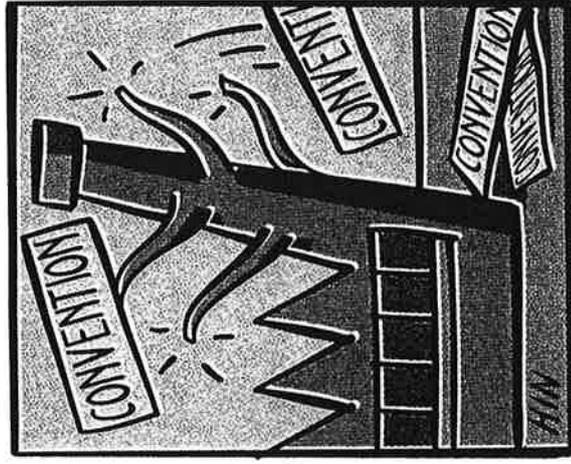
fax 01 49 88 18 57

<http://www.cgt.fr> | e-mail : info@cgt.fr | C.C.P. Paris 62-84 L

CONVENTIONS COLLECTIVES Les clauses d'option deviennent illégales

Autrefois jugées valables par la Cour de cassation, les clauses des conventions collectives de branche qui réservaient à certaines entreprises le choix entre plusieurs conventions, sont désormais proscrites.

Conformément à l'article L. 132-5 du Code du travail, les négociateurs des accords collectifs disposent d'une liberté contractuelle dans la définition du champ d'application des textes qu'ils élaborent. Seul impératif : définir le champ d'application professionnel en termes d'activités économiques. Peu explicite malgré sa simplicité, cet article a été complété par la règle de jurisprudence selon laquelle c'est l'activité principale exercée par l'entreprise qui détermine le rattachement à une seule convention collective, même si l'entreprise couvre plusieurs activités. Plusieurs statuts collectifs peuvent exceptionnellement coexister dans une seule entreprise s'il est démontré qu'il existe une activité nettement différenciée dans un autre centre d'activité autonome (1).



Les juges ont été amenés récemment à se prononcer sur la licéité d'une clause d'option, laquelle permet aux entreprises, dont l'activité se situe aux frontières de deux conventions, d'opter pour l'une des deux. En l'occurrence, la convention collective de la miroiterie proposait aux entreprises dont l'activité « pose » représente entre 20 et 80 % de leur activité, d'appliquer, au choix, la convention de la miroiterie ou celle correspondant à l'activité « pose », sous réserve d'avoir

consulté les élus du personnel, ou à défaut les salariés. En rappelant que la convention collective applicable est celle dont relève l'activité principale exercée par l'employeur, et qu'il ne peut pas être conventionnellement dérogé à ce principe, les juges ont décidé que la clause d'option était réputée non écrite, autrement dit nulle (2). Cette décision devrait logiquement rendre illégales les clauses dites « de statu quo », qui, lors de l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention, permettent aux entreprises qui sont désormais comprises dans son champ d'application de continuer à appliquer la convention dont elles dépendaient jusque-là. Outre les questions théoriques qu'il soulève, cet arrêt n'est pas sans poser de réels problèmes pour les entreprises qui avaient utilisé les clauses d'option et devront se mettre en conformité. ■ AUDE LE MIRE

(1) Cass. soc. 26 sept. 2002, n° 2676 FD, Sté Sodisep c/ Champagne.

(2) Cass. soc. 26 nov. 2002, n° 00-46.873, FS-P + B + R + I, Roue c/ Sté vitrierie-miroiterie, Saniver et a.