

Chers camarades

Je vous demande de prendre toutes dispositions utiles pour participer à la réunion paritaire qui se tiendra dans la branche des industries du verre à la main, semi-automatique et mixte, le 3 juin prochain.

La matinée (**de 9H30 à 12H30**) sera consacrée à la négociation sur l'accord prévoyance du risque décès au niveau de la branche. Il apparaît à ce sujet que nous nous trouvons dans une situation méritant que nous travaillions sur plusieurs pistes, cela au regard du positionnement patronal lors de la dernière réunion sur le sujet. S'ajoute à cela le positionnement politique du conseil constitutionnel relatif à la question de la désignation par la branche de l'organisme assureur.

L'après midi (de 14 à 16H30) est consacré à la réunion de la commission d'interprétation demandée suite au problème survenu à BACCARAT, s'agissant des articles 5 et 7 de la CCN (ANNEXE I).

SUR CES DEUX QUESTIONS, nous ferons une réunion préparatoire la veille à la fédération.

(Je serai pris par une réunion dans une autre branche (industries céramiques) , mais je prends les dispositions pour que nous puissions travailler les interventions et positions ensemble).

Comptant sur votre participation, je vous adresse chers camarades mes fraternelles salutations.

Commission d'interprétation 03/07/2013

La commission a été réunie pour donner une interprétation des articles 5 et 7 de l'annexe I de la convention collective fabrication du verre à la main, semi-automatique et mixte.

A la suite de la demande du syndicat CGT de la manufacture de Baccarat, consécutivement à un litige interne à cette entreprise, une Commission d'interprétation portant sur les articles 5 de l'annexe I de la Convention Collective est réunie ce jour.

Il s'agit notamment de préciser la signification de la phrase «*2- Le salarié ouvrier qui, temporairement, exécute des travaux correspondant à une qualification supérieure bénéficie, proportionnellement au temps passé, du salaire de l'emploi auquel correspondent les travaux ainsi exécuté. Mais aussi, 4 - Si après la durée prévue au paragraphe 2 de l'article 7 de la présente annexe le remplaçant continue à assumer les fonctions qui lui ont été confiées à titre provisoire, il est promu à la classification correspondant aux fonctions exercées. La notification lui en est faite, conformément à l'article 17 des Clauses Générales*».

Rappel des textes

Article 5 Remplacement provisoire ou définitif

1 - Le salarié ouvrier ou employé, qui exécute exceptionnellement soit en renfort, soit pour un motif d'urgence, des travaux correspondant à une catégorie inférieure à sa classification, conserve la garantie de son salaire habituel ainsi que son coefficient.

2 - Le salarié ouvrier qui, temporairement, exécute des travaux correspondant à une qualification supérieure à la sienne bénéficie, proportionnellement au temps passé, du salaire de l'emploi auquel correspondent les travaux ainsi exécutés.

3 - Le salarié employé qui assure le remplacement provisoire dans un emploi de qualification supérieure conserve sa rémunération antérieure, sa classification et son coefficient pendant une période de deux mois.

Après cette période, le remplaçant bénéficie d'une indemnité compensatrice lui assurant au moins le salaire minimum garanti (SMG) de l'emploi provisoire et perçoit les compléments de rémunération qui peuvent être prévus dans ce même emploi. Sa rémunération totale ne peut être inférieure à sa rémunération antérieure.

4 - Si après la durée prévue au paragraphe 2 de l'article 7 de la présente annexe le remplaçant continue à assumer les fonctions qui lui ont été confiées à titre provisoire, il est promu à la classification correspondant aux fonctions exercées. La notification lui en est faite, conformément à l'article 17 des Clauses Générales.

Article 7 Absences pour maladie ou accident

1 - Les absences résultant de maladie ou d'accident, justifiées par l'intéressé dans les trois jours, sauf cas de force majeure, ne constituent pas en soi, une rupture du contrat de travail.

2 - Si l'absence impose le remplacement effectif de l'intéressé, ce remplacement ne pourra être que provisoire pendant une période d'absence de six mois, portée à huit mois après un an d'ancienneté. En cas de longue maladie au sens de la réglementation de la Sécurité Sociale, ce délai est porté à douze mois et sans condition d'ancienneté.

Dans ce cas, le remplaçant, salarié de l'entreprise, doit être informé par écrit du caractère provisoire de son emploi et des conditions de sa rémunération.

Passé la période fixée ci-dessus, si l'employeur est dans la nécessité de procéder à un remplacement définitif, il engage la procédure de licenciement, avec paiement de l'indemnité de préavis et, le cas échéant, de l'indemnité de congédiement.

3 - Le salarié dont le contrat se trouvera rompu dans les conditions prévues au paragraphe précédent, bénéficiera d'une priorité de réembauchage conformément aux dispositions de l'article 18 des Clauses générales.

4 - Les absences occasionnées par une maladie professionnelle contractée dans l'entreprise ou par un accident du travail ne peuvent entraîner la rupture du contrat de travail pendant les périodes de suspension, conformément à l'article L. 122-32-2.

Article 39 - Commission nationale paritaire d'interprétation

Rôle de la commission

Le rôle de la commission nationale paritaire d'interprétation est de donner un avis sur les difficultés d'interprétation de la présente convention et de ses annexes.

Composition

La Commission est composée de deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés signataires de la présente convention et d'un nombre égal total d'employeurs.

Les Commissaires seront choisis de préférence parmi les personnalités ayant participé à l'élaboration de la convention. Des Commissaires suppléants pourront être prévus.

Pour l'interprétation des annexes de la présente convention, les Commissaires représentant les salariés devront appartenir aux organisations syndicales signataires de ces annexes. Les autres organisations syndicales signataires de la présente convention pourront siéger à titre consultatif.

Procédure

La Fédération patronale signataire de la convention, saisie d'un différend sur l'interprétation à donner au texte de la présente convention par une organisation syndicale patronale ou de salariés signataires, devra réunir la Commission nationale dans le délai maximum de quinze jours.

La Commission nationale d'interprétation siège à Paris.

La Commission pourra, d'un commun accord entre ses membres et pour éclairer ses travaux, faire appel à un ou plusieurs experts.

Lorsque la Commission donnera un avis à l'unanimité des organisations représentées, le texte de cet avis, signé par les Commissaires, aura la même valeur contractuelle que les clauses de la présente convention.

Les faits

Dans la pratique et selon l'usage au sein de cette entreprise, un salarié qui temporairement, exécutait des travaux correspondant à une qualification supérieure à la sienne, voyait sur son bulletin de salaire portée la mention de « **faisant fonction** » du métier ou de l'emploi où il exécute ses travaux, et conformément aux dispositions du §2 de l'article 5 précité, il bénéficiait proportionnellement au temps passé, du salaire de l'emploi auquel correspondent les travaux ainsi exécutés.

Or, brusquement, à l'opposé de cette pratique tout à fait conforme aux textes de la convention collective, l'employeur a décidé, unilatéralement, de changer cette manière de faire.

Il a supprimé du bulletin de paie la mention de « **faisant fonction** » en référence aux travaux correspondant à une qualification supérieure à la sienne qu'il effectuait, et en lieu et place du versement **du salaire de l'emploi auxquels correspondent les travaux ainsi exécutés et proportionnellement au temps passé**, qui est la règle conventionnelle, il a décidé unilatéralement de procéder au versement d'une prime exceptionnelle de remplacement.

Il convient, concernant cette affaire, de remarquer que quand bien même la prime ainsi accordée, conduit à ce que le salarié conserve au global un même montant de rémunération, il y a là une application qui ne correspond pas à la règle telle que fixée par la convention collective.

Qu'il résulte pour l'intéressé une modification et un non respect de la structure de la rémunération qui lui était attribuée et que fixe précisément la convention collective en son §2 de l'article 5 de son annexe I.

1°) Le salaire constitue une clause essentielle du contrat de travail qui ne peut être modifiée sans l'accord de l'intéressé.

2°) Qu'en ce qui concerne le salaire dû à un salarié qui temporairement, exécutait des travaux correspondant à une qualification supérieure à la sienne, la convention collective définit précisément la pratique qui doit s'appliquer. ***Il bénéficie, proportionnellement au temps passé, du salaire de l'emploi auquel correspondent les travaux ainsi exécutés.***

Par salaire de l'emploi, il convient bien d'en respecter la structure et le montant. Respect du versement du salaire de base et des accessoires liés à l'emploi, cela proportionnellement au temps passé dans l'emploi. Cela n'a rien à voir avec la pratique du versement d'une prime exceptionnelle venant se substituer à la pratique antérieurement en vigueur dans l'entreprise qui elle, correspondait à la règle conventionnelle opposable à l'entreprise.

Faut-il rappeler qu'il n'est pas possible de déroger dans un sens défavorable au salarié aux dispositions fixant les salaires conventionnels. (Cela concerne à la fois la question du montant du salaire et celle de sa structure).

1°) parce que la loi du 4 mai 2004 l'exclut expressément.

2°) parce que cette loi n'autorise pas non plus et cela en toutes matières, la possibilité de déroger, dans un sens défavorable au salarié, aux dispositions d'un accord ou d'une convention collective conclus avant la date de parution de cette loi au journal officiel de la république.

3°) parce que cette loi n'autorise la possibilité de déroger dans un sens défavorable au salarié aux dispositions d'un accord ou d'une convention collective de branche,

- a) que par accord d'entreprise (et donc pas par décision unilatérale de l'employeur),
- b) que pour les textes « non sécurisés » conclus postérieurement à la publication de la loi, et hors les éléments où elle l'interdit strictement (classifications, salaires conventionnels, garanties prévoyance collective obligatoire).

L'employeur soutient que ce salarié n'est pas assez qualifié pour faire tout les travaux qu'effectue le salarié de l'emploi où il réalise des travaux correspondant à une qualification supérieure à la sienne.

Or, il convient de constater que le texte conventionnel ne dit pas qu'il doit être en capacité de faire **tous les travaux** qu'est capable d'effectuer le salarié, qui réalisait les travaux qui lui sont confiés et correspondent à une qualification supérieure à la sienne.

Cela, c'est ce que souligne le §3 de l'article 5, c'est une autre question que celle sur laquelle porte notre interprétation de ce jour.

Le texte conventionnel dit seulement – « Le salarié ouvrier qui, temporairement, exécute **des travaux** correspondant à une qualification supérieure à la sienne ... »

En conséquence, la position d'interprétation sur laquelle nous sommes, c'est que la manufacture de BACCARAT doit respecter les dispositions conventionnelles, revenir à la pratique qu'elle appliquait antérieurement, et conduisant à réintroduire sur les bulletins de paie la mention de « **faisant fonction** » pour les travaux correspondant à une qualification supérieure à la sienne, et qu'elle fasse à nouveau **bénéficiaire au salarié dans cette situation, proportionnellement au temps passé, du salaire de l'emploi auquel correspondent les travaux ainsi exécutés, et non le versement d'une prime exceptionnelle.**

Cette disposition vaut pour tous les **salariés ouvriers qui, temporairement, exécutent des travaux correspondant à une qualification supérieure à la leur.**

Elle est d'ordre conventionnel et il ne saurait être question d'y déroger.

Sur la question de l'interprétation de l'article 7.

Cela ne relève pas du cas évoqué, qui concerne l'application du §2 de l'article 5, mais est à mettre en relation à l'application du §4 de l'article 5.

4 - Si après la durée prévue au paragraphe 2 de l'article 7 de la présente annexe le remplaçant continue à assumer les fonctions qui lui ont été confiées à titre provisoire, il est promu à la classification correspondant aux fonctions exercées. La notification lui en est faite, conformément à l'article 17 des Clauses Générales.

Ce n'est qu'au terme d'une certaine durée prévue au § 2 de l'article 7, que la question de la promotion à la classification correspondant aux fonctions exercées se pose.

Il n'empêche qu'en l'attente d'en arriver là, l'entreprise se doit d'appliquer à l'intéressé les dispositions du § 2 de l'article 5.

Avant d'arriver à la situation où l'entreprise devra promouvoir le salarié à la classification correspondant aux fonctions exercées, celle-ci a tout loisir de choisir les mesures qu'elle entendra mettre en œuvre.

Elle peut choisir de ne plus affecter le salarié à ces travaux relevant d'une catégorie supérieure avant la dite durée, évitant ainsi à lui reconnaître cette classification, (mais entre nous ce n'est pas le comportement le plus positif comme message adressé aux salariés, à qui on demande de faire toujours plus).

Elle peut décider d'utiliser la période pour qu'en plus de l'exercice de travaux relevant d'une catégorie supérieure que le salarié fait, il bénéficie d'une formation complémentaire et soit par conséquent en capacité d'exécuter les autres travaux d'une catégorie supérieure, que le salarié qu'il remplace savait faire.

Sur la question des délais prévus au §2 de l'article 7

2 - Si l'absence impose le remplacement effectif de l'intéressé, ce remplacement ne pourra être que provisoire pendant une période d'absence de six mois, portée à huit mois après un an d'ancienneté. En cas de longue maladie au sens de la réglementation de la Sécurité Sociale, ce délai est porté à douze mois et sans condition d'ancienneté.

Nous avons souligné qu'ils étaient ce qu'ils étaient, et que même si cela ne paraissait pas très cohérent par rapport à la finalité et conséquence pour le salarié remplaçant s'agissant de l'attribution de la classification (coefficient), les dispositions obéissaient à une logique de sécurité pour le salarié remplacé.

La modification des dispositions en question ne relèvent pas des attributions de la commission d'interprétation, mais de la négociation avec les organisations syndicales représentatives, signataires ou adhérentes à la convention collective ayant capacité à conclure un avenant à celle-ci.

Encore une fois, cela ne saurait dispenser les entreprises de la branche dont BACCARAT d'appliquer pleinement les dispositions du § 2 de l'article 5 de la CCN.

Les commissaires