

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

CLAUSES GENERALES

- 1 - CHAMP D'APPLICATION
- 2 - DUREE
- 3 - AVANTAGES ACQUIS
- 4 - LIBRE EXERCICE DU DROIT SYNDICAL ET LIBERTE D'OPINION
- 5 - DELEGUES DU PERSONNEL - COMITE D'ENTREPRISE - COMITE D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL
- 6 - PANNEAUX D'AFFICHAGE
- 7 - AUTORISATIONS D'ABSENCE POUR MOTIFS AUTRES QUE PERSONNELS
- 8 - PERMANENT SYNDICAL
- 9 - CONFLITS RELATIFS AU DROIT SYNDICAL
- 10 - HYGIENE SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL
- 11 - INVENTIONS
- 12 - CLASSIFICATIONS
- 13 - SALAIRE MINIMUM PROFESSIONNEL (S.M.P.)
- 14 - ANCIENNETE
- 15 - PRIME D'ANCIENNETE
- 16 - EGALITE PROFESSIONNELLE
- 17 - MATERNITE ET EDUCATION DES ENFANTS
- 18 - ENGAGEMENT
- 19 - PERIODE D'ESSAI
- 20 - VISITE MEDICALE D'EMBAUCHE
- 21 - CONTRAT A DUREE DETERMINEE
- 22 - CONTRAT A DUREE INDETERMINEE
- 23 - PRIORITE DE REEMBAUCHAGE

cur
PH *A* ○

...

- 24 - JEUNES SALARIES
 - 25 - FORMATION ET APPRENTISSAGE
 - 26 - PROMOTION DU PERSONNEL
 - 27 - BULLETINS DE PAIE
 - 28 - DUREE DU TRAVAIL
 - 29 - TRAVAIL DE NUIT
 - 30 - TRAVAIL DU DIMANCHE
 - 31 - TRAVAIL DES JOURS FERIES
 - 32 - CONGES PAYES
 - 33 - CONGES SUPPLEMENTAIRES POUR MERES DE FAMILLE
 - 34 - ARRETS MOMENTANES DE TRAVAIL
 - 35 - REDUCTION D'ACTIVITE
 - 36 - AUTORISATIONS D'ABSENCE POUR RAISONS PERSONNELLES
 - 37 - AUTRES MOTIFS D'ABSENCE
 - 38 - PERIODES MILITAIRES
 - 39 - RESILIATION DU CONTRAT DE TRAVAIL
 - 40 - CERTIFICAT DE TRAVAIL
 - 41 - COMMISSION NATIONALE PARITAIRE D'INTERPRETATION
 - 42 - COMMISSION NATIONALE PARITAIRE DE CONCILIATION
-

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

CHAMP D'APPLICATION

ARTICLE 1

1 - La présente convention règle, sur l'ensemble du territoire métropolitain, les rapports entre les employeurs et les salariés de toutes catégories des activités déterminées ci-après.

La convention est conclue en application des articles L. 131.1 et suivants du Code du Travail. Elle entrera en vigueur dans les entreprises concernées le 1er juillet 1988. Elle annule et remplace la Convention collective précédente du 11 mai 1960, ses annexes et différents avenants et accords antérieurs à ce jour.

2 - Elle s'applique aux entreprises (usines, sièges sociaux, services commerciaux, dépôts de vente, et tous établissements dépendant directement des entreprises) exerçant une ou plusieurs des activités principales mentionnées dans la nomenclature des activités et des produits en application du décret 73.1036 du 9 novembre 1973, concernant les activités référencées : 1601 - 1603 - 5573 - 6425 - 5908 - 5810.

A - La Fabrication et la Transformation de la Miroiterie

- . Découpe, façonnage et argenture.
- . Dépolissage et gravure.
- . Fabrication de verre trempé, émaillé, feuilleté, multiple, bombé, etc...
- . Fabrication de tous éléments nécessaires à la mise en oeuvre des produits verriers.

...

Handwritten signatures and initials:
A large stylized signature on the left, followed by the initials "CMT" and "ATB" with a horizontal line underneath. To the right, there is a large handwritten "9" and a circled "J".

B - La Pose et l'Installation

• Pose de produits verriers et de tous éléments nécessaires à leur mise en oeuvre, ceci lorsque la pose représente moins de 20 % de l'activité de l'entreprise.

La présente convention n'est pas applicable aux entreprises ressortissant à cette rubrique et ayant une activité de fabrication, de façonnage et de négoce, associée à la pose, lorsque leur activité "pose" représente plus de 80 % de leur activité totale.

Toutefois, les entreprises visées aux deux alinéas ci-dessus pourront continuer à appliquer la convention qu'elles appliquaient au jour de l'extension de la présente convention collective.

Les entreprises dont l'activité "pose" se situe entre 20 et 80 % de l'activité totale auront, après consultation des représentants du personnel ou à défaut des salariés l'option entre l'application de la présente convention et celle de la convention correspondant à leur activité "pose".

C - Le Négoce

Négoce de produits verriers et des éléments nécessaires à leur mise en oeuvre, leur fabrication ou leur transformation.

[Handwritten signatures and initials]

...

DUREE

ARTICLE 2

1 - La présente convention est conclue pour une durée d'un an, à compter du jour de sa mise en application.

Elle se continuera par tacite reconduction pour une période indéterminée et pourra alors être dénoncée par les parties sous réserve d'un préavis de trois mois.



Le ou les auteurs de la déclaration de dénonciation aviseront les autres signataires de la convention, par lettre recommandée avec accusé de réception.

Ils déposeront leurs déclarations auprès du service du ministère chargé du travail.

2 - D'autre part, des modifications au texte de la convention pourront être examinées sans que celle-ci soit dénoncée dans son ensemble.

La partie demandant une modification devra en aviser chacune des autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception, en y joignant un projet sur les points dont la révision est demandée.

Sauf accord mutuel, aucune demande de révision ne pourra être introduite dans les six mois suivant la mise en vigueur du précédent accord.

CNT



3 - Ces dispositions (alinéas 1 et 2) ne s'appliquent pas aux questions de salaires, ni à celles relatives aux classifications lorsque celles-ci font l'objet d'une réunion des parties signataires de la présente convention, en vue de l'examen de la nécessité de réviser ces classifications conformément à l'article L. 132.12 du livre 1er du Code du travail.

4 - Les pourparlers consécutifs à une dénonciation de l'ensemble de la convention ou à une demande de modification d'une ou plusieurs des clauses de la convention devront s'engager dans les deux mois suivant la date de la dénonciation ou de la demande de modification.

5 - Les textes dénoncés, ou pour lesquels une modification est demandée, resteront en vigueur jusqu'à la date d'application des nouvelles dispositions.

AVANTAGES ACQUIS

ARTICLE 3

La présente convention ne peut, en aucun cas, être l'occasion d'une atteinte quelconque aux avantages acquis antérieurement à sa signature à titre individuel ou par accord d'entreprise.

...

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page. On the left, there are several overlapping signatures in dark ink. In the center, there is a large, stylized handwritten letter 'D' enclosed in a circle.

LIBRE EXERCICE DU DROIT SYNDICAL ET LIBERTE D'OPINION

ARTICLE 4

1 - Les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit, pour chacun, d'adhérer ou non à un syndicat professionnel de son choix.

L'adhésion ou la non-adhésion à un syndicat professionnel ne peut, en aucun cas, être une cause de conflit.

2 - L'exercice du droit syndical est reconnu dans les entreprises soumises à la présente convention collective conformément aux dispositions du titre I du livre quatrième du Code du travail.

3 - La formation syndicale est régie par la législation en vigueur.

4 - Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération l'origine, le sexe, l'appartenance politique ou religieuse, ou le fait d'exercer ou non une activité syndicale, pour arrêter leurs décisions concernant notamment l'embauchage, la détermination de la rémunération, l'avancement ou la promotion, la conduite ou la répartition du travail, les mesures disciplinaires ou de congédiement.

DELEGUES DU PERSONNEL - COMITE D'ENTREPRISE - C.H.S.C.T.

ARTICLE 5

1 - Les délégués du personnel, les comités d'entreprise, les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont élus et/ou désignés et assurent leurs fonctions au sein des entreprises, conformément à la législation en vigueur.

am
BO

①

...

2 - Le financement des activités sociales et culturelles du comité d'entreprise sera fixé annuellement au sein de chaque société intéressée en tenant compte des attributions précédentes.

PANNEAUX D'AFFICHAGE

ARTICLE 6

1 - Des panneaux d'affichage, affectés à chaque organisation syndicale représentée dans l'entreprise et destinés à la diffusion de leurs communications, seront placés à l'intérieur de chaque établissement, en particulier aux portes d'entrée et de sortie de manière à assurer l'information de l'ensemble du personnel.

Une copie de ces communications sera remise au chef d'entreprise simultanément à l'affichage.

D'autres panneaux seront réservés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise.

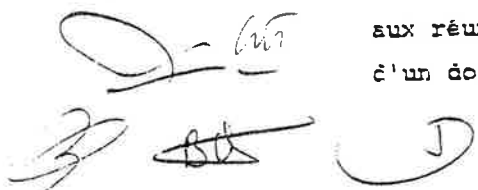
2 - Ces différents panneaux seront installés dans des conditions telles que les communications qui y seront apposées soient normalement protégées.

3 - Aucun document ne pourra être affiché en dehors des panneaux d'affichage.

AUTORISATIONS D'ABSENCE POUR MOTIFS AUTRES QUE PERSONNELS

ARTICLE 7

1 - Dans la limite des heures de délégation, des autorisations d'absence seront accordées aux salariés devant assister aux réunions statutaires des organisations syndicales sur présentation d'un document écrit émanant de celles-ci.



2 - Des autorisations d'absences seront accordées aux salariés qui participeront à des commissions paritaires nationales constituées d'un commun accord entre les organisations patronales et les organisations de salariés. Dans ce cas, les frais de transport seront remboursés et le temps de travail perdu sera rémunéré selon les règles du manque à gagner, par les employeurs, comme temps de travail effectif, dans la limite du nombre des participants déterminé par accord préalable entre les organisations d'employeurs et de salariés, en tenant compte des catégories professionnelles représentées.

De plus, les frais de séjour indispensables, fixés d'un commun accord, seront remboursés soit par les employeurs, soit par les organisations syndicales patronales.

3 - Des autorisations d'absence seront accordées aux salariés membres des commissions officielles constituées par les pouvoirs publics.

4 - Les autorisations prévues dans les différents paragraphes ci-dessus seront accordées après préavis d'au moins une semaine, sauf en cas d'urgence justifiée, pour les convocations à des réunions statutaires des organisations syndicales ; pour tous les autres cas, le salarié convoqué devra prévenir son employeur dès qu'il aura eu connaissance de la convocation.

5 - Pour la détermination du droit au congé annuel, le temps de travail perdu pendant ces absences sera considéré comme temps de travail effectif.

...

ant
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]

PERMANENT SYNDICAL

ARTICLE 8

1 - Dans l'hypothèse où un salarié ayant plus d'un an de présence dans son entreprise a été appelé à quitter celle-ci pour remplir une fonction de permanent syndical, il jouira pendant un an après l'expiration de son mandat d'une priorité d'embauchage s'il en fait la demande, par pli recommandé avec accusé de réception, pendant le mois qui suit cette expiration.

2 - Le cas échéant, l'intéressé pourra, si nécessaire, bénéficier d'une formation complémentaire destinée à faciliter sa réinsertion. Le temps consacré à cette formation ne s'imputera pas sur la durée de priorité de réembauchage d'un an défini à l'alinéa précédent.

3 - Cette priorité s'exercera dans l'établissement, s'il y existe un emploi vacant de sa catégorie correspondant à ses aptitudes professionnelles. De plus, pendant la même période d'un an, il pourra bénéficier d'une priorité de réembauchage dans un emploi d'une autre catégorie existant dans l'établissement et correspondant à ses aptitudes professionnelles. A sa réintégration, ce salarié reprendra l'ancienneté acquise au départ de l'entreprise pour remplir la fonction à laquelle il avait été appelé.

4 - A défaut de réembauchage, les organisations patronales et de salariés conjugueront leurs efforts pour le reclasser dans le cadre local.

Handwritten signature and initials, possibly 'CMT' and 'B'.

A handwritten mark consisting of a circle with a vertical line through it.

CONFLITS RELATIFS AU DROIT SYNDICAL

ARTICLE 9

Si les organisations syndicales signataires de la présente convention estiment qu'une mesure d'ordre général a été prise en violation du droit syndical, tel qu'il est défini par le livre quatrième titre Ier du Code du travail et la présente convention, elles pourront soumettre le différend à la Commission nationale paritaire de conciliation prévue à l'article 42 de la présente convention.

HYGIENE, SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

ARTICLE 10

1 - Les parties contractantes affirment leur volonté de tout mettre en oeuvre pour préserver la santé, la sécurité et les conditions de travail des salariés occupés dans les différentes entreprises.

2 - Les comités d'entreprise, les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les délégués du personnel, en liaison avec le médecin du travail, veilleront à l'application des dispositions légales et participeront à l'application des dispositions du présent article.

3 - Les employeurs s'entoureront de tous les avis qualifiés pour l'élaboration et l'application des consignes de sécurité.

...

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature, the initials 'AB', and a circled number '7'.

4 - Dans toute la mesure du possible, des douches seront mises à la disposition du personnel. Ces installations sont prévues par la législation en vigueur, dans le cas de travaux insalubres ou salissants.

5 - Les dispositifs de protection nécessaires à l'exécution des travaux dangereux seront fournis par l'employeur. Il en sera de même pour les effets de protection, en dehors des vêtements de travail, nécessaires à l'exécution de certains travaux exposant les vêtements des ouvriers à une détérioration prématurée. Dans les deux cas, l'entretien des dispositifs ou des effets de protection est assuré par l'employeur qui en conserve la propriété.

6 - Les postes comportant des risques de maladies professionnelles seront signalés au Médecin du Travail afin que les titulaires fassent l'objet d'une surveillance médicale spéciale. Il en sera de même pour les femmes enceintes, les jeunes salariés et les apprentis.

Après une absence pour accident du travail ou maladie professionnelle, après un congé de maternité, ou après une absence de plus de vingt et un jours due à une maladie, le salarié devra obligatoirement passer, lors de la reprise du travail, la visite médicale prévue par la loi.

Le médecin du travail de l'entreprise et les représentants du personnel seront obligatoirement consultés pour l'élaboration de toute nouvelle technique de production apportant une modification significative.

Aut
37 *BO* *D*

...

7 - En cas de danger grave et imminent, le salarié a la faculté, dans le cadre de la législation en vigueur, de se retirer de cette situation, après en avoir informé le chef d'entreprise ou la hiérarchie en utilisant de préférence à cet effet le registre d'observations prévu par l'article 24 du décret du 8 janvier 1965.

8 - Des réfectoires seront mis si possible à la disposition du personnel qui serait dans l'obligation de prendre ses repas dans l'établissement.

Ces réfectoires ainsi que les installations d'hygiène seront équipés selon les modalités prévues par la législation en vigueur.


9 - Les organisations syndicales patronales et de salariés signataires se tiendront en étroite relation pour l'étude et la mise en application de toutes dispositions propres à augmenter la sécurité des travailleurs et à améliorer leurs conditions d'hygiène du travail.

10 - Dans les établissements occupant en permanence plus de 50 salariés, les membres élus du CHSCT pourront recevoir une formation d'une durée maximale de 3 jours et telle que définie par la loi à raison d'un membre chaque année. Cette formation sera financée par le fond consacré dans l'entreprise à la formation professionnelle.

INVENTIONS

ARTICLE 11

Les inventions des salariés sont régies par la législation en vigueur. ...



CLASSIFICATIONS

ARTICLE 12

Les emplois de la Convention collective sont classés dans les catégories et les échelons de la grille figurant sur le tableau ci-après, avec les coefficients hiérarchiques correspondants.

TABLEAU DE COEFFICIENTS

Ouvriers	Employés	Techniciens	Maîtrise	Ingénieurs et Cadres		Coefficients (X)
				Débutants	Confirmés	
						125
02	0201					135
04	0402					145
06	0601					155
08	0802					165
10	1001					180
12	1201		AN1			200
			AN2			225
			AN3			250
		1	IN1			275
		2	IN2			300
		3	IN3			330
				0		370
					0	410
					0	460
					0	550
					0	650
					0	880

Handwritten notes and signatures:
 A large signature on the left.
 The word "aut" written above a horizontal line.
 A circled letter "D" on the right.

Définitions générales

Pour chaque catégorie et échelon figure une définition générale, indiquée ci-dessous qui situe la position de chacun de ces niveaux dans la hiérarchie, par référence à des critères de connaissances acquises, reconnues ou non par des diplômes, de types de travaux, d'initiative et de responsabilité.

DEFINITIONS GENERALES DES EMPLOIS

Niveau	Catégorie et échelon	Définitions générales
I	Ouvriers : Employés	Ouvriers-Employés
I	O.M.	- Exécute des travaux élémentaires dans un processus préalablement défini, ne nécessitant qu'une mise au courant sommaire.
II	O.S.1 : E.N.Q.1	- Exécute des tâches simples, main ou machine, dans le cadre de consignes précises expliquées par voie démonstrative ou orale ou écrite, et comportant vérification de la conformité par ses soins. Nécessite une mise au courant de une à deux semaines maximum.
II	O.S.2 : E.N.Q.2	- Exécute une succession de tâches simples, main ou machine, dans le cadre de consignes précises expliquées par voie démonstrative ou orale ou écrite et comportant vérification de la conformité par ses soins. Nécessite une mise au courant de plusieurs semaines.

Bo
cur

Bo

: - Exécute ou participe à la réalisation de tâches qualifiées exigeant des connaissances
 : professionnelles acquises par une pratique suffisante du métier.
 : - Applique les consignes précises reçues et contrôle le résultat matériel de son travail.
 : - Peut être aidé par d'autres agents.
 : - Sera classé à ce niveau, au plus tard après 6 mois de pratique professionnelle, le titulaire d'une
 : formation professionnelle adaptée, sanctionnée par un C.A.P.

E.O.1.

O.O.1.

: - Exécute ou participe à la réalisation de tâches qualifiées exigeant des connaissances profession-
 : nnelles acquises par une pratique suffisante du métier ou une formation professionnelle adaptée
 : de niveau C.A.P., confirmée par l'expérience.
 : - Applique à son initiative les consignes reçues et contrôle le résultat matériel de son travail.
 : - Peut être aidé par d'autres agents.

E.O.2.

O.O.2.

III

: - Exécute ou participe à la combinaison de tâches qualifiées nécessitant la mise en oeuvre de moyens
 : diversifiés, exigeant des connaissances professionnelles acquises par une pratique suffisante du
 : métier ou une formation professionnelle adaptée de niveau C.A.P. confirmée par l'expérience.
 : - Applique à son initiative les consignes générales reçues et contrôle le résultat matériel de son
 : travail.
 : - Peut être aidé par d'autres agents.

E.O.3

O.O.3

: - Réalise des tâches nécessitant la mise en oeuvre de connaissances professionnelles affirmées,
 : acquises par une pratique suffisante du métier.
 : - Définit seul la démarche le conduisant à réaliser ses tâches.
 : - Contrôle et assume la responsabilité du résultat matériel du travail.
 : - Peut être aidé par d'autres agents.
 : - Sera classé à ce niveau au plus tard après un an de pratique professionnelle, le titulaire d'une
 : formation professionnelle adaptée, sanctionnée par un B.P.

E.II.Q.1.

O.II.O.1.

: - Réalise des tâches nécessitant la mise en oeuvre de connaissances professionnelles affirmées acqui-
 : ses par une pratique suffisante du métier ou une formation professionnelle adaptée de niveau B.P.
 : confirmée par l'expérience et éventuellement combinées avec des connaissances techniques connexes.
 : - Dispose d'autonomie et d'initiative pour réaliser ses tâches.
 : - Contrôle et assume la responsabilité du résultat matériel du travail.
 : - Est généralement secondé par d'autres agents.

E.II.O.2.

O.II.O.2.

IV

Maîtrise :	Maîtrise
A.M.1	<ul style="list-style-type: none">- Assure la conduite d'une équipe d'agents dont certains peuvent être spécialisés.- Répartit, dirige, coordonne et surveille les travaux dans le cadre des directives reçues.- Participe personnellement à certains d'entre eux.- Assure les contacts nécessaires à l'exécution de ses missions.- Est responsable de la réalisation des normes de production.- Veille au respect des consignes de sécurité.- Possède les connaissances ou l'expérience professionnelle adaptée.
A.M.2	<ul style="list-style-type: none">- Assure la conduite d'une équipe d'agents dont certains peuvent être qualifiés.- Répartit, dirige, coordonne et surveille les travaux dans le cadre des directives reçues.- Participe personnellement à certains d'entre eux.- Assure les contacts nécessaires à l'exécution de ses missions.- Est responsable de la réalisation des normes de production.- Veille au respect des consignes de sécurité.- Possède les connaissances ou l'expérience professionnelle adaptée.
A.M.3	<ul style="list-style-type: none">- Agent d'expérience confirmée animant et assurant la conduite d'un groupe pouvant comporter d'autres agents de maîtrise et dont il a la responsabilité.- Répartit, dirige, coordonne et surveille les travaux dans le cadre des directives reçues.- Peut participer personnellement à certains d'entre eux.- Assure les contacts nécessaires à l'exécution de ses missions.- Est responsable de la réalisation des normes de production.- Veille au respect des consignes de sécurité.

[Handwritten signature]

v

[Handwritten signature]

Handwritten marks:
 A large circle with a checkmark inside.
 A signature or scribble.
 A circled number '2'.

Techniciens	Techniciens	Techniciens supérieurs	Haute maîtrise
T	<ul style="list-style-type: none"> - Agent dont la fonction exige des connaissances générales et techniques acquises, soit par une formation spécifique confirmée par l'expérience soit, par perfectionnement et expérience professionnelle adaptée. - Doit prendre des décisions pour adapter ses interventions en fonction des conditions propres à chaque cas particulier. - Contrôle et assure la responsabilité du résultat matériel du travail. - Sera classé à ce niveau, au plus tard après un an de pratique professionnelle, le titulaire d'une formation professionnelle adaptée, sanctionnée par un B.T. 	<ul style="list-style-type: none"> - Agent dont la fonction exige des connaissances générales et techniques, acquises soit par formation spécifique confirmée par l'expérience, d'un niveau équivalent à celui du brevet de technicien supérieur, soit par perfectionnement et expérience professionnelle adaptés. - Doit prendre des décisions pour adapter ses interventions en fonction des conditions propres à chaque cas particulier. - Contrôle et assure la responsabilité du résultat matériel du travail. 	<ul style="list-style-type: none"> - Répartit, dirige, coordonne et surveille les tâches d'exécution fixées de plusieurs équipes dans le cadre des délégations reçues. - Peut participer à certains travaux. - Assure les contacts nécessaires à l'exécution de ses missions. - Est responsable de la réalisation des normes de production à la déduction desquelles il a participé. - Veille à la sécurité du personnel.
T.S.2	<ul style="list-style-type: none"> - Agent dont la fonction exige des connaissances générales et techniques, acquises soit par formation spécifique confirmée par l'expérience, d'un niveau équivalent à celui du brevet de technicien supérieur, soit par perfectionnement et expérience professionnelle adaptés. - Doit prendre des décisions pour adapter ses interventions en fonction de l'interprétation des informations dans des circonstances complexes et variées. - Contrôle et assure la responsabilité du résultat matériel du travail. 	<ul style="list-style-type: none"> - Répartit, dirige, coordonne et surveille les programmes définis de plusieurs équipes dans le cadre des délégations reçues. - Peut participer à certains travaux. - Assure les contacts nécessaires à l'exécution de ses missions. - Est responsable de la réalisation des normes de production à la déduction desquelles il a participé. - Veille à la sécurité du personnel. 	

C.1 : Cadre qui, dans sa spécialité, assure la réalisation des objectifs qui lui ont été fixés et à la définition desquels il a participé.

C.2 : Cadre d'expérience confirmée qui, dans sa spécialité, assure la réalisation des objectifs qui lui ont été fixés et à la définition desquels il a participé.

C.3 : Cadre d'expérience confirmée dans plusieurs spécialités, qui assure la réalisation des objectifs qui lui ont été fixés et à la définition desquels il a participé.

C.4 : Cadre tenu de l'extrême diversité de nature, de structure, de niveau technique et d'importance des entreprises ou des établissements, le classement des fonctions d'ingénieurs et cadres dans les sections 4, 5, 6 sera établi notamment selon :

- l'importance des compétences requises,
- les difficultés de mise en oeuvre de ces compétences,
- la part prise dans la réalisation des objectifs,
- l'importance d'action.

RAPPEL : Pour accompagner au 1er semestre 1984 la mise en place de la présente grille de classification, la définition des fonctions les plus couramment observées dans la profession (EMPLOIS - REPERES) avait été établie à titre indicatif.

Handwritten marks and signatures at the bottom of the page, including a large '3', a signature, and a circled 'C'.

SALAIRE MINIMUM PROFESSIONNEL

ARTICLE 13

Le salaire minimum professionnel (S.M.P.) applicable aux coefficients définis par le tableau ci-dessus est déterminé par la règle :

$S.M.P. = A + B (K - 100) + C (K - 275)$, (l'application du terme C ne pouvant pas entraîner de valeur négative).

La valeur des termes A, B et C est réexaminée, au moins une fois par an.

ANCIENNETE

ARTICLE 14

Le temps comptant pour le calcul de l'ancienneté est celui durant lequel le salarié a été occupé d'une façon continue dans l'entreprise, quelles que puissent être les modifications survenant dans la nature juridique de celle-ci.

Ce calcul tient compte des dispositions de l'article 23 infra (Priorité de réembauchage) et des dispositions de l'article 6 de l'annexe "Collaborateurs" et de l'article 11 de l'annexe "Personnel d'encadrement" (Absence pour maladie ou accident).

...

St

cur
D

3

Sont considérées comme temps de présence dans l'entreprise pour le calcul de l'ancienneté :

- . le temps passé dans les différents établissements de l'entreprise ;
- . le temps passé dans une autre entreprise sur instruction de l'employeur ;
- . le temps passé au titre du service national à condition que l'intéressé ait été salarié dans l'entreprise pendant au moins un an avant son incorporation et qu'il ait été réembauché dans l'entreprise dès la fin de son service.

PRIME D'ANCIENNETE

ARTICLE 15

Les salariés non cadres jusqu'au coefficient 330 inclus bénéficient d'une prime d'ancienneté dans les conditions suivantes :

- 1 - L'ancienneté définie aux clauses générales donne droit à une prime calculée sur le Salaire Minimum Professionnel de l'emploi dans lequel est classé le salarié, proportionnellement à son horaire de travail.
- 2 - Le montant de la prime d'ancienneté s'ajoute aux appointements réels.
- 3 - Les taux de la prime sont les suivants :
 - . 3 % après 3 ans d'ancienneté
 - . 6 % après 6 ans d'ancienneté
 - . 9 % après 9 ans d'ancienneté
 - . 12 % après 12 ans d'ancienneté
 - . 15 % après 15 ans d'ancienneté

Handwritten marks and signatures at the bottom left of the page, including a circled 'A', a signature, and other scribbles.

4 - Pour faciliter la première application des dispositions ci-dessus, (alinéas 1, 2 et 3), à l'occasion de l'entrée d'une entreprise dans le champ d'application de la présente convention collective, l'employeur aura la possibilité d'extraire des rémunérations réelles pratiquées à la date de mise en vigueur desdites dispositions le montant de la prime d'ancienneté correspondant à l'ancienneté de l'intéressé dans l'entreprise, étant entendu que le nouveau salaire dégagé après cette opération sera au moins égal au Salaire Minimum Professionnel de l'emploi tenu par ce salarié.

Cette opération ne pourra être effectuée qu'une seule fois.

Par la suite, le montant de la prime d'ancienneté variera conformément aux dispositions ci-dessus, notamment aux échéances de tranches triennales d'ancienneté réelle dans l'entreprise, et lors de la modification du Salaire Minimum Professionnel.

EGALITE PROFESSIONNELLE

ARTICLE 16

Conformément à l'article L. 123-1 du Code du travail toutes les clauses de la présente convention s'appliquent indistinctement et en toute égalité à tous les salariés.


BO


kt





MATERNITE ET EDUCATION DES ENFANTS

ARTICLE 17

1 - Les employeurs tiendront compte de l'état des femmes enceintes en ce qui concerne les conditions de travail.

En cas de changement d'emploi, demandé par le médecin du travail, du fait d'un état de grossesse constaté, l'intéressée pourra dans la mesure du possible être employée de façon temporaire dans un nouveau poste sans diminution de sa rémunération.

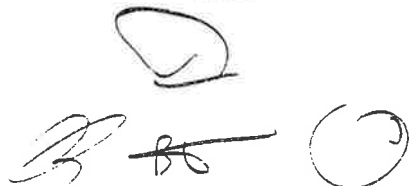
Le temps passé par les intéressées aux consultations prénatales obligatoires auxquelles elles ne peuvent assister en dehors des heures de travail sera payé à leur salaire réel.

2 - Le congé de maternité ou d'adoption est déterminé et pris selon les conditions prévues par la législation en vigueur. Sauf cas particulier, les salariées auront droit à un repos d'une durée de seize semaines dont, en principe, six semaines avant et dix semaines après l'accouchement.

3 - A la suite d'une maternité, un congé parental d'éducation pourra être accordé, dans le cadre de la législation en vigueur, à l'un des parents.

4 - L'un des parents peut, s'il en fait la demande, au plus tard un mois avant l'expiration du congé de maternité prévu au paragraphe 2 ou deux mois après la naissance, obtenir un congé postnatal sans solde d'un an pour élever son enfant. A l'expiration de ce congé, s'il en fait la demande, il sera réembauché dans la mesure du possible et à un poste compatible avec ses aptitudes du moment.

am

Handwritten signature and initials, including a large 'D' and a circle.

ENGAGEMENT

ARTICLE 18

1 - Conformément aux dispositions légales en vigueur, les employeurs devront notifier aux services départementaux de la main-d'oeuvre, au bureau local de ces services, aux associations A.N.P.E. et/ou A.P.E.C. ou, à défaut, au maire de leur commune, les places vacantes dans leur établissement.

2 - En cas d'embauchage collectif intéressant la marche générale de l'entreprise, le volume ou la structure des effectifs, le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, seront obligatoirement informés et consultés.

PERIODE D'ESSAI

ARTICLE 19

1 - Avant tout embauchage définitif, le salarié accomplira une période d'essai dont la durée est fixée dans chacune des annexes à la présente convention.

2 - Pendant la période d'essai, le salarié perçoit une rémunération au moins égale au Salaire Minimum Professionnel correspondant à la classification du poste pour lequel il a été embauché.

...










VISITE MEDICALE D'EMBAUCHE

ARTICLE 20

Dans le cadre de la médecine du travail, tout salarié fera obligatoirement l'objet d'un examen médical avant l'embauchage ou, au plus tard, avant l'expiration de la période d'essai.

CONTRAT A DUREE DETERMINEE

ARTICLE 21

Les contrats à durée déterminée sont régis par la législation en vigueur et dans le respect de la présente Convention collective.

CONTRAT A DUREE INDETERMINEE

ARTICLE 22

Le contrat à durée indéterminée sera confirmé par écrit au plus tard à la fin de la période d'essai fixée aux annexes. Il indiquera en particulier :

- . la convention collective applicable ;
- . la fonction ;
- . la classification professionnelle et le coefficient hiérarchique ;
- . le salaire mensuel de base et son équivalence horaire ;
- . les autres éléments de rémunération, et s'il y a lieu, les avantages en nature ;
- . le lieu de travail habituel.

Il sera contresigné par le salarié.

Tout changement substantiel et permanent intervenant dans l'emploi du salarié fera l'objet d'un avenant au contrat de travail, établi dans les mêmes conditions. ...

Cm


PRIORITE DE REEMBAUCHAGE

ARTICLE 23

1 - Si un emploi est à pourvoir dans un établissement ayant licencié précédemment du personnel pour cause économique, ce personnel aura une priorité pour l'engagement, à condition que ses aptitudes professionnelles conviennent à l'emploi à pourvoir, que le licenciement ait eu lieu depuis moins de dix-huit mois et que ledit personnel ait manifesté l'intention d'être réembauché dans les deux mois suivant son licenciement.

2 - Le personnel ainsi réintégré conserve le bénéfice des avantages acquis au moment de son licenciement ; en particulier, le temps de présence dans l'entreprise comptera pour l'ancienneté.

JEUNES SALARIES

ARTICLE 24

1 - Le salaire des jeunes salariés sous contrat d'apprentissage ou sous contrat d'insertion professionnelle est régi par la législation en vigueur.

2 - Si de jeunes salariés de moins de dix huit ans exécutent des travaux habituellement confiés à des adultes, leur rémunération est établie en fonction du travail fourni par le jeune salarié par rapport au travail fourni par les adultes.

...








3 - Sous réserve des dispositions ci-dessus et de l'article R. 141-1 du Code du travail, les salaires minimaux des jeunes salariés âgés de moins de dix-huit ans ne peuvent subir, par rapport aux salaires minimaux professionnels des salariés adultes, un abattement supérieur à dix pour cent pendant les trois premiers mois de travail dans l'entreprise. Cet abattement est supprimé après la fin du troisième mois.

FORMATION ET APPRENTISSAGE

ARTICLE 25

1 - Les parties contractantes soulignent leur volonté commune de faire de la formation et de l'apprentissage un moyen de sauvegarder l'emploi.

Conscientes de l'évolution rapide des technologies mises en oeuvre dans la profession, elles sont d'accord pour privilégier les actions de formation accompagnant une promotion ou permettant une adaptation du personnel à ces nouvelles technologies. Ces actions peuvent concerner tant le personnel de production que des services administratifs.

De plus, la profession n'exclut pas les stages de formation générale destinés à élever le niveau de compétence du personnel et pouvant : soit amener une meilleure compréhension des mécanismes économiques, soit permettre l'accès à des formations préparant à des promotions.

[Handwritten signatures and initials]

Pour l'ensemble de ces formations, au sujet desquelles les représentants du personnel seront consultés, il sera fait appel chaque fois que possible aux organismes de formation qui, dans le cadre de la profession, proposent des stages adaptés aux besoins des entreprises.

Les stages du plan de formation n'interrompent pas le contrat de travail.

2 - Les demandes de congé individuel de formation feront l'objet d'une étude pour examiner la possibilité de les intégrer dans le plan de formation de l'entreprise, lors de l'élaboration de celui-ci.

La contribution obligatoirement affectée au financement du congé individuel de formation sera versée par chaque entreprise de la profession à l'organisme paritaire interprofessionnel régional agréé par le Comité national de coordination.

Dans la limite maximum d'un an de formation permanente extérieure, le contrat de travail est suspendu. Un engagement de réinsertion, à l'issue de cette formation, sera donné à l'agent concerné.

Cette réinsertion se fera dans un poste de niveau équivalent au poste précédemment tenu, dans la mesure où cette disponibilité existe à cette date dans l'entreprise. Dans tous les cas le salarié conservera le bénéfice de sa qualification antérieure.



...

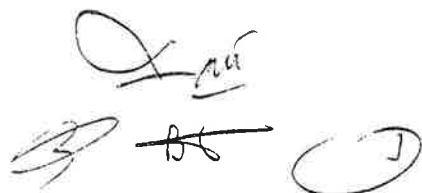

Dans le cas où pour motif économique le salarié ne pourrait pas être réinséré à l'issue du stage la rupture du contrat de travail incombera à l'employeur. Le salarié bénéficiera d'une priorité d'embauche dans l'entreprise durant une période d'un an.

3 - En fonction des postes à pourvoir, priorité sera donnée lors de l'examen des candidatures, à compétences égales, aux connaissances acquises en formation continue et, plus particulièrement, à celles sanctionnées par un examen ou un diplôme professionnel ou des unités capitalisables.

Les stages de congé formation se dérouleront conformément aux règlements édictés par les organismes paritaires interprofessionnels régionaux.

4 - L'actuelle commission sociale paritaire de l'Union nationale des Miroitiers inscrira chaque année, à l'ordre du jour d'une de ses réunions, l'examen des problèmes de formation.

- . Elle sera informée sur l'orientation générale et les moyens des plans de formation des entreprises ainsi que sur l'évolution des technologies de la profession et leurs conséquences au niveau de la formation.
- . Elle sera consultée sur les projets de cours, stages et sessions proposés par la profession.
- . Elle recevra une information annuelle sur le bilan des congés individuels de formation et en particulier sur le nombre, la nature, la durée des demandes présentées et les suites données.

The bottom left of the page contains several handwritten marks. There is a large, stylized signature that appears to be 'L. M.' or similar. Below it, there are several smaller initials and scribbles, including what looks like 'BT' and a circled 'J'.

Conformément à l'article L 932-1 du Code du travail, les Comités d'entreprise ou d'établissement, les délégués du personnel et les Commissions de formation constituées selon les dispositions législatives en vigueur, entretiendront les rapports nécessaires avec les responsables de la formation dans les sociétés ou établissements.

Ils seront régulièrement informés et consultés sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise, sur les organismes et stages de formation accessibles par congé individuel ainsi que les possibilités de prise en charge par les organismes paritaires interprofessionnels agréés.


Dans le cadre de leur mission, les représentants du personnel pourront évoquer les besoins individuels exprimés à ce sujet par des salariés en matière de plan de formation.

5 - Les entreprises, dans la mesure de leurs possibilités, accueilleront des jeunes dans le cadre de formations alternées à durée déterminée ou indéterminée, selon les formules prévues par la loi.

Les entreprises entretiendront les relations nécessaires avec les établissements d'enseignement technique, dispensant des formations directement utilisables dans la profession.

Dans la mesure de leurs possibilités d'accueil, elles favoriseront les stages pratiques sur les lieux de travail en passant des conventions de stage avec ces établissements.

...

 *AS* *D* *CM*



Les représentants du personnel seront informés des dispositions prises en ce domaine.

6 - Les contrats d'apprentissage seront régis selon les dispositions légales.

PROMOTION DU PERSONNEL

ARTICLE 26

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur proposera cet emploi en priorité au personnel employé dans l'entreprise et apte à occuper ce poste. En cas de promotion, le personnel pourra être si besoin est, soumis à la période d'essai prévue pour l'emploi qu'il est appelé à occuper. Dans le cas où cet essai ne s'avèrera pas satisfaisant, le salarié sera réintégré dans son ancien emploi, ou dans un emploi équivalent avec les appointements antérieurs.

BULLETINS DE PAIE

ARTICLE 27

Les bulletins de paie sont établis conformément à l'article R. 143.2 du Code du travail.

Handwritten signatures and initials at the bottom left of the page, including a large signature, a smaller signature with '425' above it, and a circled 'J'.

...

DUREE DU TRAVAIL

ARTICLE 28

Les dispositions relatives à la durée du travail sont régies par l'accord conventionnel du 2 février 1982, rappelées ci-dessous :

1 - L'horaire normal affiché des salariés sera de 39 heures par semaine. Les modalités d'application de cet horaire seront fixées après consultation des représentants du personnel ou à défaut des salariés.

2 - Sauf dérogations éventuelles accordées par l'Inspection du travail, les plafonds suivants ne pourront pas être dépassés :

- 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 48 heures.
- La durée moyenne hebdomadaire du travail ne pourra pas dépasser 44 heures calculées sur 12 semaines consécutives.

3 - L'horaire normal affiché correspond au temps de travail défini par l'article L. 212-4 du Code du travail.

4 - En cas de contraintes dues à la nature de leur activité, les entreprises ont la faculté, après consultation des représentants du personnel ou à défaut des salariés, de moduler le cas échéant par service et par atelier l'horaire normal affiché prévu au paragraphe 1.

RA
an

9

B

5 - L'aménagement de la durée normale du travail ne devra pas avoir pour effet d'entraîner des horaires hebdomadaires de travail inférieurs à 35 heures ou supérieurs à 42 heures par semaine pendant une période maximale de 15 semaines. Les éventuelles dérogations à cette limite maximale de 42 heures seront appliquées sous condition d'un accord négocié avec les représentants du personnel ou à défaut les salariés.

6 - Dans le cadre de la modulation de l'horaire normal affiché, la rémunération mensuelle reste constante ; toutefois les heures réalisées chaque semaine au-delà de la trente neuvième, et en dehors des heures supplémentaires prévues aux paragraphes 7, 8, 9, donneront lieu à une indemnité de 25 % de la valeur du taux normal du salaire horaire.

7 - Les entreprises pourront utiliser pendant l'année civile un contingent d'heures supplémentaires dans la limite de 130 heures au-delà de l'horaire normal affiché de 39 heures.

Au-delà de ce contingent annuel et dans des circonstances exceptionnelles, l'autorisation de l'Inspecteur du travail sera requise, et le salarié bénéficiera d'un repos compensateur de durée équivalente au temps de dépassement.

8 - Les heures supplémentaires seront décomptées par rapport aux horaires programmés éventuellement modulés de l'entreprise.

9 - Les heures supplémentaires seront majorées selon les bases légales, leur calcul étant apprécié selon le paragraphe 8.

Q *aut*
3 *BO* *(J)*

10 - Afin d'optimiser l'utilisation de ses équipements, l'entreprise pourra les maintenir en activité selon des horaires différents de la durée hebdomadaire modulée du travail dans le cadre de la législation en vigueur et après consultation des représentants du personnel ou à défaut des salariés.

TRAVAIL DE NUIT

ARTICLE 29

1 - Les heures de travail exceptionnellement effectuées entre 22 heures et 6 heures du matin (à l'exclusion par conséquent des heures comprises dans l'horaire normal de travail) seront majorées dans les conditions fixées à l'article 30.

2 - Dans les services travaillant en continu et pour le poste considéré comme étant de nuit, les salariés recevront une prime de panier d'un montant égal à une fois et demi le Salaire Minimum Professionnel du coefficient 125.

TRAVAIL DU DIMANCHE


ARTICLE 30

Les heures de travail exceptionnellement effectuées le dimanche entre 6 heures et 22 heures bénéficieront d'une majoration de 100 pour 100, sous déduction de la majoration à laquelle elles pourront avoir droit au titre des heures supplémentaires.

TRAVAIL DES JOURS PERIES

ARTICLE 31

Les jours fériés sont chômés, payés et non récupérés.

 *Car.*





L'indemnité n'est versée que si le salarié a accompli la dernière journée de travail précédant et la première journée de travail suivant le jour férié, sauf en cas d'absence préalablement accordée.

Les heures de travail exceptionnellement effectuées les jours fériés entre 6 h et 22 h bénéficieront d'une majoration de 100 pour 100 sous déduction de la majoration à laquelle elles pourront avoir droit au titre des heures supplémentaires et le salarié bénéficiera d'un repos compensateur payé d'une durée égale au temps travaillé.

CONGES PAYES

ARTICLE 32

1 - Les salariés ayant un an de présence dans l'entreprise au dernier jour de la période de référence bénéficieront d'un congé annuel payé d'une durée de cinq semaines pour douze mois de travail effectif au cours de la période de référence, soit deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif.

La durée des congés payés est indépendante de la modulation éventuelle des horaires de travail.

Cette durée sera appliquée pour la période de référence du 1er juin au 31 mai.

DA
37

Cur
-
65

○

2 - L'indemnité principale de congé est égale au 1/10e de la rémunération totale perçue par l'intéressé au cours de la période de référence, les périodes assimilées au temps de travail effectif étant considérées comme ayant donné lieu à rémunération en fonction de l'horaire de l'établissement. L'indemnité de congé de l'année précédente est incluse dans la rémunération totale susvisée.

Toutefois, le montant de l'indemnité de congé ne pourra être inférieur au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si l'intéressé avait continué à travailler.

3 - Pour les salariés n'ayant pas un an de présence au dernier jour de la période de référence, la durée du congé est calculée conformément aux dispositions légales ; cependant, lesdits salariés pourront, sur leur demande, bénéficier d'un complément de congé non payé jusqu'à concurrence de la durée légale correspondant à un an de présence.

4 - La 5e semaine de congés payés sera prise en tout ou partie selon des modalités fixées par accord entre l'employeur et les représentants du personnel ou à défaut les salariés.

5 - Lorsqu'un salarié se trouvera, par suite de maladie ou d'un accident, dans l'incapacité de prendre son congé à la date fixée, la période des vacances pourra être étendue pour lui jusqu'au 31 décembre.





...



Si cette extension ne lui permettait pas néanmoins de prendre son congé, l'indemnité compensatrice, correspondant au nombre de jours de congé calculé en fonction de son temps de travail effectif, lui sera alors versée.

6 - En cas de fractionnement des congés, l'une des périodes ne pourra être inférieure à 18 jours ouvrables et sera alors prise pendant la période dite des congés payés (1er mai au 31 octobre).

7 - Si un salarié en congé est exceptionnellement rappelé par son employeur, son congé est suspendu au moment du départ de son lieu de séjour à son retour audit lieu. Cette suspension sera considérée comme temps de travail et rémunérée comme tel.

Les frais de voyage aller et retour et dépenses supplémentaires résultant de ce rappel lui seront remboursés sur justification.

8 - En cas de congé par roulement, il sera tenu compte, dans la mesure du possible, des désirs particuliers des intéressés, de leur situation de famille et de leur ancienneté. L'employeur s'efforcera de fixer à la même date les congés des membres d'une même famille vivant sous le même toit, et accordera aux conjoints travaillant ensemble dans l'entreprise un congé simultané. Au personnel dont les enfants fréquentent l'école, les congés seront donnés dans la mesure du possible au cours des vacances scolaires.

...

D. L...
SP 80

L'ordre des départs, établi d'un commun accord entre la direction et le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel, sera porté à la connaissance du personnel par affichage aussitôt que possible, et en tout état de cause, un mois avant le départ des intéressés.

Sauf en cas de circonstances exceptionnelles, l'ordre et les dates de départ fixés par l'employeur ne peuvent être modifiés dans le délai d'un mois avant la date prévue du départ.

9 - Les absences résultant d'accident du travail ou de maladie professionnelle, le repos légal pour accouchement, le temps correspondant au rappel ou au maintien sous les drapeaux, à l'exclusion de la durée normale du service national, sont considérés comme temps de travail effectif.

10 - Seront également considérées comme périodes de travail effectif, les absences pour maladie, lorsque leur durée globale au cours de la période annuelle de référence ne dépassera pas :

- . deux mois pour les salariés non cadres,
- . trois mois (et quatre mois après cinq ans d'ancienneté) pour les cadres.

11 - Les salariés originaires des territoires situés hors de France métropolitaine à l'exception de la Corse, pourront sur leur demande et sous réserve que l'organisation de l'entreprise et les nécessités de son bon fonctionnement le permettent, bénéficier d'un nombre de jours supplémentaires de congé non payés représentant le temps du voyage aller et retour de leur lieu de travail à leur pays d'origine. Ils devront fournir, pour bénéficier de cette disposition, toutes pièces justificatives de leur déplacement effectif.



Dans les entreprises qui ne ferment pas complètement pour les congés payés, les employeurs s'efforceront, compte tenu des nécessités d'exploitation et après information de l'inspecteur du travail, d'autoriser lesdits salariés à bloquer leur congé de deux années sur la deuxième année.

Au moment du départ des salariés, il leur sera remis une attestation d'emploi destinée à faciliter leur retour, avec certitude de reprendre leur place, si ce retour a lieu dans les délais convenus.

12 - Il est institué, au titre de l'ancienneté, une indemnité supplémentaire s'ajoutant à l'indemnité de congé payé principale.

Cette indemnité correspond à :

- . une journée de salaire après vingt ans d'ancienneté,
 - . deux journées de salaire après vingt-cinq ans d'ancienneté,
 - . trois journées de salaire après trente ans d'ancienneté,
- elle est égale, pour une journée de salaire, au quotient de l'indemnité afférente au congé par le nombre de jours de congé auquel a droit l'intéressé.

13 - Dans le cas où l'application des règles légales ou des dispositions du contrat individuel de travail ouvre droit à un congé total plus long que celui résultant des dispositions du présent article, l'intéressé bénéficie du régime de congé le plus avantageux.

Q au

BB

J

...

14 - Lorsque la durée du congé calculée conformément aux dispositions du présent article est supérieure à celle des congés légaux, l'employeur a la possibilité, si les nécessités du service l'exigent, d'attribuer en dehors de la période des congés la fraction du congé dépassant la durée du congé légal.

CONGES SUPPLEMENTAIRES POUR MERES DE FAMILLE

ARTICLE 33

1 - Toute femme salariée, âgée de moins de vingt et un ans au 30 avril de l'année précédente, bénéficie de deux jours de congé supplémentaires par enfant à charge âgé de moins de quinze ans et vivant à son foyer.

2 - Le congé supplémentaire est réduit à un jour si le congé légal n'excède pas six jours.

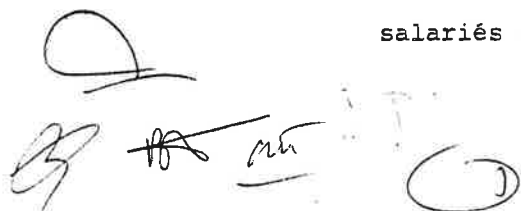
3 - Les jours de congé supplémentaires ainsi définis sont inclus dans la durée du congé fixée à l'article 32, dans la mesure où cette durée excède le congé légal total auquel peut avoir droit l'intéressée.

ARRETS MOMENTANES DU TRAVAIL

ARTICLE 34

1 - Arrêts imputables à l'entreprise

En cas d'arrêt momentané du travail pour une cause d'ordre technique, propre à l'entreprise et indépendante des salariés :



- a) ou bien les intéressés seront employés à divers travaux hors de leur spécialité ; ils seront alors payés sur le taux de leur rémunération habituelle ;
- b) ou bien ils seront renvoyés chez eux ; les heures perdues seront en principe récupérées et elles seront alors payées avec les majorations d'heures supplémentaires.

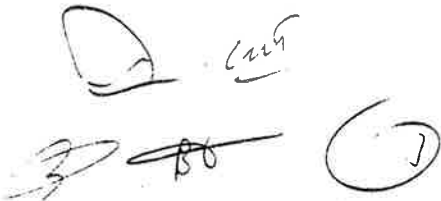
Dans le cas où l'employeur ne demanderait pas la récupération des heures perdues, celles-ci seront indemnisées sur les bases du régime en vigueur en matière de chômage partiel.

2 - Arrêts imputables à une cause extérieure à l'entreprise

En cas d'arrêt momentané du travail imputable à une cause extérieure à l'entreprise, par exemple suspension de la fourniture du courant électrique, de l'eau, du gaz, etc... :

- a) soit les intéressés seront employés à divers travaux hors de leur spécialité ; ils seront alors payés sur la base du Salaire Minimum Professionnel de leur coefficient ;
- b) soit les heures perdues seront éventuellement récupérées. Dans ce cas les heures perdues au-dessous de trente neuf heures ne donneront pas lieu aux majorations pour heures supplémentaires.

...

Handwritten initials 'D' and 'BO' with a circled '1' next to them.

REDUCTION D'ACTIVITE

ARTICLE 35

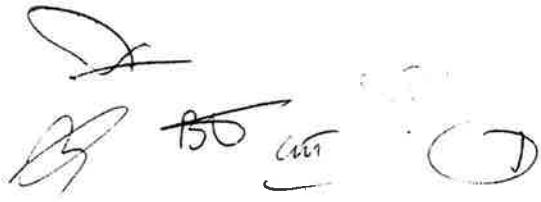
1 - Si la direction prévoit une diminution importante de l'activité de l'entreprise, réduction pouvant entraîner la nécessité ultérieure de licencier du personnel, elle devra en informer le comité d'entreprise (ou à défaut les délégués du personnel) et le consulter sur les mesures à prendre : reclassement, réduction de l'horaire de travail, repos par roulement, arrêt provisoire ou licenciements collectifs, fermeture ou toutes autres mesures appropriées.

2 - Si des licenciements collectifs sont imposés par les circonstances, l'ordre des licenciements sera établi en tenant compte de l'ancienneté dans l'établissement, des qualités professionnelles, des charges de famille, sans que cet ordre soit préférentiel.

Dans tous les cas, les organisations syndicales patronales et de salariés, signataires de la présente convention, s'efforceront de prendre les mesures nécessaires pour assurer, si possible, le reclassement du personnel licencié sur les plans local et régional.

Le personnel licencié, en application des paragraphes précédents, bénéficiera d'une priorité pour l'engagement dans les conditions prévues à l'article 23 de la présente convention.

...

Handwritten signatures and initials at the bottom left of the page, including a large stylized signature, the initials 'BO', and a circled 'D'.

AUTORISATIONS D'ABSENCE POUR RAISONS PERSONNELLES

ARTICLE 36

1 - Des autorisations d'absence, rémunérées comme si l'intéressé avait effectivement travaillé, seront accordées sur justifications pour les cas prévus ci-dessous :

a) Sans minimum d'ancienneté :

- . Naissance d'un enfant : pour le père, 3 jours
- . Adoption d'un enfant de moins de 3 ans : pour le père ou la mère adoptif : 3 jours

Dans ces deux cas, le congé sera pris dans le mois de l'évènement qui le justifie.

b) Sans minimum d'ancienneté :

- . Mariage du salarié : quatre jours
- . Mariage d'un enfant : un jour
- . Décès du conjoint : deux jours
ou d'un enfant
- . Décès d'un parent : un jour
(père ou mère) ou beau-parent

c) Après trois mois de présence :

- . Décès d'un frère ou d'une soeur : un jour
- . Présélection militaire : dans la limite de trois jours, sur justificatif.

Ces autorisations (b et c) doivent s'exercer dans la période de l'évènement qui les justifie.

2 - Pour la détermination des congés annuels, ces jours de congés exceptionnels seront assimilés à des jours de travail effectif.

D *C*
B *O*

...

AUTRES MOTIFS D'ABSENCE

ARTICLE 37

Les absences provoquées par les périodes militaires de réserve obligatoires, ainsi que celles motivées par des fonctions officielles (réunion du conseil municipal, fonctions prud'homales, etc...) n'entraînent pas la rupture du contrat de travail, sous réserve que l'intéressé communique à son employeur sa convocation dès réception de ce document.

Les absences de courte durée liées à un cas fortuit (tel qu'incendie du domicile, accident, maladie grave constatée ou décès du conjoint, d'un ascendant ou descendant) n'entraînent pas la rupture du contrat de travail, sous réserve que ce cas ait été notifié aussi rapidement que possible.

PERIODES MILITAIRES

ARTICLE 38

Pendant les périodes militaires de réserve obligatoires et non provoquées par le salarié, les appointements sont maintenus. L'employeur pourra toutefois en déduire la solde nette touchée par l'intéressé.

RESILIATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

ARTICLE 39

1 - La dénonciation du contrat de travail par l'employeur ou par le salarié est réalisée dans le cadre de la législation en vigueur.

...

Handwritten signatures and initials:
A
BT
CMT
G

2 - En cas de rupture du contrat de travail, sauf en cas de faute grave, la durée du préavis est fixée aux annexes concernant les différentes catégories de salariés.

3 - En cas d'inobservation du délai-congé, la partie qui aura pris l'initiative de la rupture devra à l'autre une indemnité égale à la rémunération qu'aurait perçue le salarié pendant la durée du préavis restant à courir.

4 - Dans tous les cas, la durée du préavis peut-être réduite par accord entre les intéressés.

CERTIFICAT DE TRAVAIL

ARTICLE 40

Tout salarié recevra, lors de son départ de l'entreprise, un certificat de travail établi conformément à l'article L. 122-16 du livre 1er du Code du travail.

Toutefois, à la demande écrite du salarié ce document lui sera transmis à l'adresse indiquée par ses soins.

COMMISSION NATIONALE PARITAIRE D'INTERPRETATION

ARTICLE 41

1 - 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.

Q. Car
[Handwritten signatures and initials]

2 - 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 syndicats signataires de la présente convention pourront siéger à titre consultatif.

3 - 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, signataire, 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.

...

Handwritten signatures and initials, including a large signature that appears to be 'A. Gu' and other initials like 'B' and 'B'.

A handwritten circled number '1'.

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.

COMMISSION NATIONALE PARITAIRE DE CONCILIATION

ARTICLE 42

1 - Commission nationale paritaire de conciliation

La Commission nationale siégera à Paris et sera composée :

- pour les salariés,
de deux représentants de chacune des organisations syndicales signataires ;
- pour les employeurs,
d'un même nombre total de représentants désignés par la Fédération patronale signataire de la présente convention.

Les commissaires devront être de nationalité française.

Si le conflit ne concerne qu'une seule catégorie de salariés, les commissaires représentant les salariés devront appartenir aux organisations syndicales représentatives de ladite catégorie et signataires de l'annexe, les autres organisations syndicales pouvant siéger à titre consultatif.

La Commission pourra, d'un commun accord entre ses membres et pour éclairer ses travaux, faire appel à un ou plusieurs techniciens appartenant à la branche d'industrie intéressée.

[Handwritten signatures and initials]

La Fédération patronale, dès qu'elle sera saisie d'un conflit par la partie la plus diligente, devra convoquer dans le plus court délai la Commission de conciliation.

Les procès-verbaux de conciliation ou de non-conciliation devront être établis par la Commission dans un délai maximum de dix jours francs à dater du jour où la Fédération patronale aura été saisie par lettre recommandée.

2 - Litiges individuels

Si un litige individuel d'application de la présente convention survenait dans une entreprise, le syndicat dont se réclame le salarié aurait toujours la faculté d'en saisir, pour conciliation, l'organisation patronale intéressée. En cas d'échec, le litige serait soumis à une Commission de conciliation composée de deux représentants patronaux et de deux représentants de l'organisation syndicale dont se réclame le salarié.

Fait à Paris, le 9 mars 1988

[Handwritten signatures and initials]

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.)

