

Brochure n° 3050

Supplément n° 4

**Convention collective nationale**

**MIROITERIE**

**(TRANSFORMATION ET NÉGOCE DU VERRE)**

(3<sup>e</sup> édition. - Juillet 1988)

**AVENANT N° 2 DU 24 JANVIER 1990**

**NOR : ASET9050148M**

**Miroiterie**

A la suite des réserves formulées, notamment par l'arrêté d'extension du 29 juillet 1988 concernant la convention collective nationale de la miroiterie, de la transformation et du négoce du verre du 9 mars 1988, les parties soussignées sont convenues de donner à certains articles de ce document la nouvelle rédaction ci-après.

Cette modification concerne :

**1. *Clauses générales***

Article 7, paragraphe 1 (autres § inchangés).

Article 10, paragraphe 7 (autres § inchangés).

Article 25, paragraphe 2 (autres § inchangés).

Article 28 dans sa totalité.

**2. *Annexe « Collaborateurs »***

Article 3 et 4 (autres § inchangés).

Article 8 dans sa totalité.

Article 11 et 2 (autres § inchangés).

Article 12, paragraphe 1 (autres § inchangés).

### 3. *Annexe « Personnel d'encadrement »*

Article 13 dans sa totalité.

Article 16, paragraphe 2 (autres § inchangés).

Article 17, paragraphe 1 (autres § inchangés).

Ces nouveaux textes annuleront et remplaceront ceux d'origine et l'avenant n° 1 du 6 avril 1989 à compter du mois suivant la signature du présent accord.

Fait à Paris, le 24 janvier 1990.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Union nationale des miroitiers :

Groupement français des transformateurs industriels de verre plat ;

C.G.T. - F.O. ;

C.F.D.T. ;

C.F.E. - C.G.C. ;

C.F.T.C.

**Modification de certains articles de la convention collective nationale  
de la miroiterie, de la transformation et du négoce du verre du 9 mars 1988**

**CLAUSES GÉNÉRALES**

**Article 7**

Paragraphe 1 :

« Dans le cadre de la législation en vigueur, 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. »

(Le reste sans changement.)

**Article 10**

Paragraphe 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. Il en informera d'urgence le chef d'entreprise ou la hiérarchie et, le cas échéant, le C.H.S.C.T. »

(Le reste sans changement.)

**Article 25**

Paragraphe 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 l'Etat, et choisi sur la liste établie par le Comité national de coordination. »

« Dans la limite maximale d'un an de formation permanente extérieure ou dans la limite supérieure fixée par accord d'entreprise, le contrat de travail est suspendu. Un engagement de réinsertion, à l'issue de cette formation, sera donné à l'agent concerné. »

(Le reste sans changement.)

**Article 28**

1. L'horaire normal affiché des salariés sera de trente-neuf 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 dix heures ;
- la durée maximale du travail au cours d'une même semaine ne pourra pas dépasser quarante-huit heures ;

— la durée moyenne hebdomadaire du travail ne pourra pas dépasser quarante-quatre heures calculées sur douze semaines consécutives.

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

#### 4. Modulation des horaires.

4.1. Les parties signataires considèrent que l'aménagement du temps de travail constitue un moyen approprié permettant aux entreprises de la profession de faire face aux variations cycliques, surcroûts et baisses d'activités, liés notamment aux conditions climatiques et à la forte demande du second semestre chez les principaux clients de la profession.

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, dans l'année civile, le cas échéant, par service et par atelier, l'horaire normal affiché prévu au paragraphe 1, cela pour l'ensemble des salariés concernés y compris ceux sous contrat à durée déterminée.

La modulation fera l'objet, à l'intérieur de l'entreprise, d'une programmation prévisionnelle annuelle, communiquée au comité d'entreprise, aux délégués du personnel et aux salariés des secteurs concernés.

Toute modification de cette programmation affectant les horaires normaux affichés doit être portée à la connaissance du personnel par voie d'affichage, dans un délai défini selon les modalités de négociation des accords d'entreprise. En l'absence d'accord, ce délai ne pourra être inférieur à une semaine calendaire.

4.2. 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. Les éventuelles dérogations à cette limite maximale de 42 heures seront appliquées sous condition d'un accord d'entreprise.

4.3. Dans le cadre de la modulation, les heures travaillées chaque semaine au-delà de la 39<sup>e</sup> donnent lieu à une indemnité de 25 p. 100 du taux normal du salaire horaire, mais ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires.

Dans l'hypothèse d'un accord d'entreprise élargissant les possibilités de modulation au-delà de 42 heures, les heures travaillées au-delà de ce seuil ouvriront droit aux repos compensateurs prévus par le premier ou deuxième alinéa de l'article L. 212-5-1 du code du travail.

4.4. a) Les heures effectuées au-delà de la limite supérieure de la modulation en cours durant la période concernée sont considérées comme heures supplémentaires :

b) Elles donnent lieu aux majorations légales :

— elles s'imputent sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

c) Elles donnent lieu aux repos compensateurs prévus par le premier ou deuxième alinéa de l'article L. 212-5-1 du code du travail.

4.5. a) Compte tenu de la fluctuation des horaires qui implique des écarts positifs ou négatifs par rapport à l'horaire moyen, un compte de compensation sera institué pour chaque salarié afin de lui assurer une rémunération mensuelle régulière indépendante de l'horaire réel.

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 régulée (horaire normal) ; 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.

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période de modulation, sa rémunération devra être régularisée sur la base de son temps réel de travail.

b) Sauf en cas de départ du salarié obligeant à une régularisation immédiate, l'entreprise arrête le compte de compensation de chaque salarié au plus tard à la fin de la période annuelle de modulation.

Dans le cas où la situation de ces comptes fait apparaître que la durée du travail excède en moyenne sur un an 39 heures par semaine travaillée, les heures effectuées au-delà de cette durée et qui n'auraient pas déjà été rémunérées au titre des heures supplémentaires seront payées comme telles.

c) Les heures non travaillées qui ont donné lieu à indemnisation au titre du chômage partiel ne sont pas concernées par les dispositions relatives à la modulation d'horaire.

d) Dans le cas où le personnel d'encadrement serait concerné de manière significative, des mesures spécifiques lui seront appliquées au niveau de l'entreprise.

5. La pratique de la modulation doit permettre de réduire le recours au chômage partiel. Toutefois, en cas de baisse significative et prolongée de l'activité, les entreprises qui y seraient contraintes pourront recourir au chômage partiel pour les heures en dessous de 35 heures ou de la limite basse de la modulation fixée dans les conditions du présent accord si cette limite est effectivement comprise entre 35 et 39 heures lors du recours au chômage partiel.

6. 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.

7. Les heures supplémentaires seront majorées selon les bases légales.

8. Dans le cadre de la législation en vigueur et de la convention collective, notamment en matière de durée du travail, l'entreprise pourra, afin d'optimiser l'utilisation de ses équipements, les maintenir en activité selon des horaires différents de la durée hebdomadaire modulée du travail, après consultation des représentants du personnel ou, à défaut, des salariés.

## ANNEXE « COLLABORATEURS »

### Article 3

#### Paragraphe 4 :

« Les heures de travail non effectuées pourront être déduites de la rémunération mensuelle effective de base au prorata du nombre d'heures ouvrées de l'entreprise durant le mois considéré, à l'exclusion des jours fériés et des autorisations d'absence exceptionnelles prévues par la convention collective.

« Les heures de travail non effectuées du fait d'un arrêt de travail pour maladie ou accident, professionnels ou non, et qui auront été déduites, seront indemnisées selon les dispositions incluses à l'article 8 de la présente annexe. »

### Article 8

#### Paragraphe 1 :

En cas d'absence justifiée résultant de maladie ou d'accident, professionnels ou non, mais à l'exclusion des accidents résultant de la pratique de sports exercés sous licence ou notoirement dangereux (traités au paragraphe 5 ci-après), le collaborateur justifiant, au début de l'arrêt de travail, de plus d'une année d'ancienneté dans l'entreprise, déterminée selon l'article 14 des clauses générales, bénéficiera d'une indemnité différentielle dans les conditions fixées au paragraphe 2 ci-après. La condition d'ancienneté prévue ci-dessus ne sera pas exigée en cas d'indisponibilité due à un accident du travail ou à une maladie professionnelle.

#### Paragraphe 2 :

L'indemnité différentielle s'ajoutera aux indemnités journalières de la sécurité sociale, et éventuellement, mais pour la seule quotité correspondant aux versements de l'employeur, les indemnités complémentaires perçues au titre de tout régime de prévoyance obligatoire ou facultatif :

- jusqu'à concurrence de 100 p. 100 du salaire de l'intéressé, pendant les quarante-cinq premiers jours calendaires suivant le délai de carence prévu par la sécurité sociale ; toutefois, le premier arrêt survenant après une période d'activité de douze mois continue sans arrêt de même nature, sera indemnisé à compter du premier jour sans application du délai de carence, et jusqu'à concurrence de quarante-cinq jours ;
- jusqu'à concurrence de 75 p. 100 du salaire de l'intéressé, durant les quarante-cinq jours calendaires suivants.

#### Paragraphe 3 :

Le temps d'indemnisation sur les bases définies ci-dessus est porté à :

- soixante jours à 100 p. 100 et soixante jours à 75 p. 100 après cinq ans d'ancienneté ;
- quatre-vingt-dix jours à 100 p. 100 et quatre-vingt-dix jours à 75 p. 100 après dix ans d'ancienneté.

Paragraphe 4 :

Le droit à l'indemnisation au moment de l'arrêt de travail est déterminé par le temps d'indemnisation défini ci-dessus, diminué du nombre de jours d'arrêt de même nature utilisés pendant les douze mois précédant l'arrêt de travail.

Paragraphe 5 :

En cas d'absence justifiée, suite à un accident résultant de la pratique de sports exercés sous licence ou notoirement dangereux, le collaborateur sera indemnisé selon les bases fixées par la législation (loi de mensualisation du 9 janvier 1978, art. 7).

Paragraphe 6 :

Le salaire de l'intéressé prévu ci-dessus sera égal, pour chaque jour calendaire d'arrêt de travail, à un tiers de la dernière rémunération brute mensuelle précédant l'arrêt de travail, calculée selon l'horaire normal affiché durant la période considérée en excluant les primes exceptionnelles.

Si par suite d'absence, ladite rémunération s'est trouvée minorée, le calcul devra être effectué sur celle qu'aurait perçue l'intéressé s'il avait travaillé selon l'horaire habituel.

Par contre, en aucun cas, cette indemnisation ne devra permettre au salarié de recevoir davantage que la rémunération totale qu'il aurait perçue s'il avait travaillé.

Paragraphe 7 :

L'entreprise réglera en fin de mois la part d'indemnisation estimée à sa charge. La régularisation aura lieu après production des bordereaux de la sécurité sociale et des régimes de prévoyance éventuels.

## Article 11

Paragraphe 2 :

« Le salaire servant de base de calcul de cette indemnité correspond au salaire moyen des trois derniers mois, à l'exclusion des primes et gratifications de caractère aléatoire ou temporaire. Toutefois, ce salaire de base ne peut être inférieur à la moyenne de l'ensemble des salaires, gratifications et primes à caractère permanent, perçus au cours des douze mois précédant le licenciement. »

(Le reste sans changement.)

## Article 12

Paragraphe 1 :

« Tout collaborateur ayant atteint soixante ans pourra prendre sa retraite après un préavis de :

- « — un mois pour une ancienneté de six mois à deux ans ;
- « — deux mois pour une ancienneté supérieure à deux ans, sans autre indemnité que celle définie ci-dessous :
  - « - un mois de salaire après dix ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
  - « - un mois et demi de salaire après quinze ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
  - « - deux mois de salaire après vingt ans d'ancienneté dans l'entreprise ;

- « - deux mois et demi de salaire après vingt-cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- « - trois mois de salaire après trente ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- « - trois mois et demi de salaire après trente-cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise. »

(Le reste sans changement.)

## ANNEXE « PERSONNEL D'ENCADREMENT »

### Article 13

#### Paragraphe 1 :

En cas d'absence justifiée, résultant de maladie ou d'accident, professionnel ou non mais à l'exclusion des accidents résultant de la pratique de sports exercés sous licence ou notoirement dangereux (traités au paragraphe 5 ci-après), le personnel d'encadrement justifiant, au début de l'arrêt de travail, de plus d'une année d'ancienneté dans l'entreprise, déterminée selon l'article 14 des clauses générales, bénéficiera d'une indemnité différentielle dans les conditions fixées au paragraphe 2 ci-après. La condition d'ancienneté prévue ci-dessus ne sera pas exigée en cas d'indisponibilité due à un accident du travail ou à une maladie professionnelle.

#### Paragraphe 2 :

L'indemnité différentielle s'ajoutera aux indemnités journalières de la sécurité sociale et, éventuellement, mais pour la seule quotité correspondant au versement de l'employeur, les indemnités complémentaires perçues au titre de tout régime de prévoyance obligatoire ou facultatif :

- jusqu'à concurrence de 100 p. 100 du salaire de l'intéressé pendant les quatre-vingt-dix premiers jours calendaires suivant le délai de carence prévu par la sécurité sociale ; toutefois, le premier arrêt survenant après une période d'activité de douze mois continue sans arrêt de même nature, sera indemnisé à compter du premier jour sans application du délai de carence, et jusqu'à concurrence de quatre-vingt-dix jours ;
- jusqu'à concurrence de 75 p. 100 du salaire de l'intéressé durant les quatre-vingt-dix jours calendaires suivants.

#### Paragraphe 3 :

Le temps d'indemnisation est porté à cent vingt jours à 100 p. 100 et cent vingt jours à 75 p. 100 après cinq ans d'ancienneté.

#### Paragraphe 4 :

Le droit à indemnisation au moment de l'arrêt de travail est déterminé par le temps d'indemnisation défini ci-dessus, diminué du nombre de jours d'arrêt de même nature utilisés pendant les douze mois précédant l'arrêt de travail.

#### Paragraphe 5 :

En cas d'absence justifiée, suite à un accident résultant de la pratique de sports exercés sous licence ou notoirement dangereux, le personnel d'encadrement sera indemnisé selon les bases fixées par la législation (loi de mensualisation du 19 janvier 1978, art. 7).

#### Paragraphe 6 :

Le salaire de l'intéressé prévu ci-dessus sera égal, pour chaque jour calendaire d'arrêt de travail, à 1/30 de la dernière rémunération brute mensuelle précédant l'arrêt de travail, calculée selon l'horaire normal affiché durant la période considérée en excluant les primes exceptionnelles.

Si, par suite d'absence, ladite rémunération s'est trouvée minorée, le calcul devra être effectué sur celle qu'aurait perçue l'intéressé s'il avait travaillé selon l'horaire habituel.

Par contre, en aucun cas, cette indemnité ne devra permettre au salarié de recevoir davantage que la rémunération totale qu'il aurait perçue s'il avait travaillé.

**Paragraphe 7 :**

L'entreprise règlera en fin de mois la part d'indemnisation estimée à sa charge. La régularisation aura lieu après production des bordereaux de la sécurité sociale et des régimes de prévoyance éventuels.

**Article 16**

**Paragraphe 2 :**

« Le salaire servant de base au calcul de cette indemnité correspond au salaire moyen des trois derniers mois, à l'exclusion des primes et gratifications de caractère aléatoire ou temporaire. Toutefois ce salaire de base ne peut être inférieur à la moyenne de l'ensemble des salaires, gratifications et primes à caractère permanent, perçus au cours des douze mois précédant le licenciement. »

(Le reste sans changement.)

**Article 17**

**Paragraphe 1 :**

« Tout personnel d'encadrement ayant atteint soixante ans pourra prendre sa retraite après un préavis de :

- « — un mois pour une ancienneté de six mois à deux ans ;
- « — deux mois pour une ancienneté de deux ans, sans autre indemnité que celle définie ci-dessous. »

(Le reste sans changement.)