

**ACCORD DU 31 AOUT 1999  
SUR L'AMENAGEMENT ET LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL**

Entre :

- la Fédération des chambres syndicales de l'industrie du verre, d'une part,
- les organisations syndicales soussignées, d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Le présent accord a pour objectif de promouvoir un cadre d'application de la loi d'orientation et d'incitation à la réduction du temps de travail du 13 Juin 1998.

Tout en offrant des possibilités de mise en œuvre d'une réduction effective du temps de travail adaptée aux situations spécifiques des entreprises et à leurs contraintes économiques, cet accord s'inscrit dans la perspective du développement de l'emploi permanent et de l'amélioration des conditions de vie personnelle et professionnelle des salariés.

Les signataires s'accordent à considérer que les heures dégagées par la réduction du temps de travail serviront à maintenir et à développer l'emploi dans l'industrie du Verre.

Les signataires, conscients de l'importance de la politique contractuelle dans le développement du progrès économique et social, ont pris en considération deux exigences essentielles :

- Tout d'abord, le présent accord se devait de tenir compte de la grande disparité de situations qui existe entre les entreprises de la Branche du Verre.  
Les parties signataires ont donc élaboré un accord cadre sur lequel les entreprises, quels que soient leur taille, leur métier, leurs résultats ou les caractéristiques de leurs organisations, pourront s'appuyer pour mettre en place les dispositions de la nouvelle législation sur la durée légale du travail.
- D'autre part, l'Industrie du Verre constituant un secteur dynamique et innovant, les parties signataires ont voulu sauvegarder le potentiel existant et assurer la compétitivité des entreprises face aux contraintes du marché et de l'environnement économique.

C'est au regard de ces caractéristiques que cet accord a été négocié, et c'est également dans cet esprit que les signataires ont proposé les mesures d'aménagement du temps de travail.

Ainsi, le choix d'une organisation de travail sur l'année pourra s'effectuer dans la perspective de la consolidation de l'emploi permanent et de l'amélioration des conditions de travail, tout en permettant une utilisation optimale des outils de production.

Bien qu'aucun engagement chiffré ne puisse être pris en la matière, les parties signataires rappellent leur volonté que soit développée une politique destinée à favoriser l'emploi.

Dans une démarche de réorganisation du travail, les entreprises et les établissements sont invités, dans toute la mesure du possible, à diminuer la précarité.

Les parties signataires s'engagent à poursuivre les efforts déjà réalisés pour faciliter l'insertion des jeunes dans l'entreprise notamment par la voie de l'alternance ou des contrats d'apprentissage.

Conscients également des attentes des salariés qui souhaitent mieux concilier vie personnelle et vie professionnelle, les signataires mettent à leur disposition des mesures tels que le compte épargne temps et le temps partiel convenu.

11  
G G EF 31/ JLR  
1

Ainsi, cet accord constitue une traduction explicite de la volonté des signataires de donner aux entreprises et aux salariés de l'Industrie du Verre, un socle économique et social solide leur permettant de poursuivre leur croissance et leur développement.

### Article 1 - Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des Industries de Fabrication Mécanique du Verre telles que définies à l'article 1<sup>er</sup> de ladite Convention.

## CHAPITRE I - DEFINITIONS

### Article 2 - Durée du travail

Selon les dispositions de la loi du 13 Juin 1998, la durée légale hebdomadaire de travail est fixée à 35 heures de travail effectif au 1<sup>er</sup> Janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés et au 1<sup>er</sup> Janvier 2002 pour les entreprises de 20 salariés ou moins.

Afin de faciliter la mise en application de cette loi, les parties signataires conviennent de déterminer un cadre de référence de calcul qui sera une durée annuelle de travail effectif.

Sous réserve des dispositions spécifiques prévues aux articles 10.2 et 10.3 du présent accord, les parties signataires conviennent de réduire le volume d'heures annuel à 1610 heures de travail effectif tel que défini à l'article 3 du présent accord.

Cette durée annuelle s'obtient en multipliant la durée hebdomadaire de travail effectif par le nombre de semaines travaillées dans l'année. Ce nombre de semaines est obtenu en retranchant de 365,25 jours, les jours de repos hebdomadaires, les jours de congés payés, et un nombre de jours fériés chômés fixés conventionnellement à 7. Le total obtenu est ensuite divisé par six jours ouvrables. Ainsi, la totalité des jours de repos et congés octroyés sur l'année doit aboutir à faire effectuer aux salariés concernés 1610 heures de travail effectif.

Le traitement des jours fériés conventionnels et légaux reste régi par les dispositions en vigueur.

Les salariés postés continus comme tous les autres salariés à temps plein qui effectuent, du fait de l'organisation et de leur régime de travail, un volume d'heures annuel effectif inférieur à celui établi à l'alinéa 2 du présent article, ne verront pas leur durée de travail augmentée.

Les signataires prévoient que, dans un délai maximal de 3 ans, les entreprises se réuniront avec les organisations syndicales en vue d'étudier les moyens d'améliorer les conditions et l'organisation du travail des salariés postés continus.

Un point sur l'évolution de ces réunions sera fait lors de la mise en œuvre de la Commission Paritaire Nationale de Suivi prévue à l'article 15 du présent accord.

### Article 3 - Temps de travail effectif

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

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

De même, conformément à l'article R.232-2-4 du Code du travail, "dans les établissements où sont effectués des travaux insalubres et salissants dont les listes sont fixées par arrêtés, le temps passé à la douche est rémunéré au tarif normal des heures de travail sans être décompté dans la durée du travail effectif".

Handwritten signatures and initials: GG, EF, JLR, and a large signature.

L'application de cette définition ne remet pas en cause les dispositions conventionnelles en vigueur ni les règles d'hygiène et de sécurité.

Dans cet esprit, toutes les dispositions seront prises pour que le casse-croûte puisse être consommé dans des conditions d'hygiène et de sécurité convenables suivant le principe selon lequel "il est interdit de laisser les travailleurs prendre leur repas dans les locaux affectés au travail".

En outre, ces dispositions garantissent et maintiennent l'existence et la rémunération de la pause de 30 minutes prévue conventionnellement.

#### Article 4 - Repos quotidien

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

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

L'intéressé dont le repos quotidien aura ainsi été réduit devra bénéficier, dans la semaine qui suit la fin des situations précédemment évoquées, d'un repos équivalent au temps de repos supprimé.

Les signataires affirment leur volonté de respecter, pour les travailleurs postés, un repos d'une durée de 16 heures entre chaque poste sauf exceptions liées à certains régimes de travail.

### CHAPITRE II - MISE EN OEUVRE ET MODALITES

#### Article 5.1 - Modalités de la réduction de la durée légale du travail

Considérant la diversité des types d'organisation de travail au sein des entreprises, la spécificité de leurs moyens de production et la variété des marchés sur lesquelles elles interviennent, c'est au niveau des entreprises ou des établissements que se mettront en place les solutions les mieux adaptées à la réduction du temps de travail.

La réduction du temps de travail peut être mise en œuvre de manière différenciée au sein d'une entreprise ou d'un établissement. Elle peut prendre la forme :

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

La répartition du temps de travail pourra se faire, par exemple, sur la base :

- d'une semaine de 5 jours,
- d'une semaine de 4,5 jours,
- d'une semaine de 4 jours,
- ou selon un autre mode d'organisation du travail.

#### Article 5.2 - Réduction sous forme de jours de repos

Les entreprises ou les établissements qui le souhaitent, pourront appliquer le dispositif prévu par l'article 4 de la loi du 13 Juin 1998 qui organise la réduction du temps de travail sous forme de jours de repos.

La durée du travail pourra alors se calculer dans le cadre de la semaine, du mois, du cycle ou de l'année.

En cas d'attribution de jours de repos sur l'année, la quote-part pouvant être prise à l'initiative du salarié définie avec son employeur est d'au moins un tiers du nombre de jours total acquis au titre de la réduction du temps de

GG EF JLR

travail. Sauf accord du supérieur hiérarchique le permettant, ces jours de repos ne peuvent être accolés aux congés principaux.

Ces jours de repos peuvent également alimenter un compte épargne temps conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi du 13 Juin 1998.

## **Article 6 - Modulation**

### **Article 6.1 - Principe**

Conformément aux dispositions de l'article L.212-2-1 du Code du travail, les entreprises ou les établissements peuvent mettre en place une organisation du temps de travail sur l'année.

En contrepartie des contraintes liées aux variations d'horaires qu'entraîne cette organisation du temps de travail, la durée annuelle à prendre en considération est réduite à 1600 heures de travail effectif.

Dans la limite de 1600 heures par an et par salarié, non comprises les heures supplémentaires visées au chapitre III du présent accord, l'horaire hebdomadaire de travail effectif peut varier autour de l'horaire moyen hebdomadaire de 35 heures, dans le cadre d'une période de 12 mois consécutifs, de telle sorte que les heures effectuées en deçà et au-delà de cet horaire moyen hebdomadaire se compensent arithmétiquement.

### **Article 6.2 - Modalités de mise en œuvre et programmation annuelle indicative**

Les modalités de mise en œuvre de cette organisation du temps de travail feront l'objet d'une négociation avec les délégués syndicaux.

Toutefois, en l'absence de délégués syndicaux ou en l'absence d'accord sur ce mode d'organisation du temps de travail, les entreprises ou les établissements pourront organiser le temps de travail sur l'année, selon le régime ci-dessous exposé, après consultation du Comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel.

Une programmation indicative de la modulation est établie après consultation du Comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel et communiquée aux salariés concernés avant le début de chaque période d'application. La consultation des représentants du personnel a lieu au moins 1 mois avant le début de ladite période.

### **Article 6.3 - Délai de prévenance des changements d'horaires**

Cette programmation pourra être modifiée au cours de la période d'application sous réserve du respect d'un délai de prévenance des salariés concernés leur permettant de prendre leurs dispositions en conséquence. Ce délai sera d'au moins 8 jours, sauf circonstances exceptionnelles telles que définies par le Code du travail ramenant alors ce délai à 24 heures.

### **Article 6.4 - Limites de la modulation**

Les limites hautes de la modulation sont définies au niveau de l'entreprise ou de l'établissement dans les limites maximales de 45 heures sur une semaine et 42 heures sur 12 semaines consécutives.

La limite basse de la modulation est établie à 26 heures. Par dérogation, cette limite basse pourra être ramenée à 0 heure après consultation des représentants du personnel.

### **Article 6.5 - Rémunération et régularisation**

La rémunération mensuelle des salariés concernés par la mise en œuvre de ce mode d'organisation du temps de travail est lissée indépendamment des horaires réellement accomplis sur le mois.

GG EF TLR

Lorsqu'un salarié n'a pas accompli la totalité de la période de modulation du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise ou de l'établissement au cours de la période d'application, sa rémunération devra être régularisée sur la base de son temps réel de travail au cours de sa période de travail.

Si son contrat de travail est rompu pour un motif autre que la faute grave, la faute lourde ou la démission, le salarié conservera le supplément de rémunération qu'il a perçu par rapport à son temps de travail réel.

Les heures effectuées pendant la période de modulation au delà de la durée hebdomadaire légale ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires. Elles ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires visé à l'article 8 du présent accord et ne donnent lieu ni à majoration ni à repos compensateur.

#### **Article 6.6 - Chômage partiel**

Si en cours de période d'application, il apparaît que les périodes de basses activités ne pourront être compensées par les périodes de hautes activités avant la fin de l'année ou de la période de 12 mois, l'employeur pourra, après consultation des délégués syndicaux et du Comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel, recourir au chômage partiel dans les conditions de l'article R.351-50 et suivants du Code du travail.

### **CHAPITRE III - HEURES SUPPLEMENTAIRES**

#### **Article 7 - Définition**

Les heures supplémentaires sont les heures de travail effectif accomplies au delà de la durée légale de travail.

Elles seront décomptées, dans le cadre de la période d'application, soit à la semaine, soit sur la base de la durée moyenne d'un cycle, soit sur l'année.

#### **Article 8 - Contingent annuel d'heures supplémentaires**

Le contingent annuel d'heures supplémentaires sans autorisation administrative est de 130 heures, par an et par salarié.

Ce contingent est de 90 heures par an et par salarié en cas d'application des dispositions relatives à l'aménagement du temps de travail sur l'année tel que prévu à l'article 6 du présent accord excepté pour le personnel bénéficiant d'une rémunération forfaitaire pour lequel le contingent est de 130 heures.

En outre, les parties signataires examineront la possibilité d'abaisser ces contingents d'heures supplémentaires après une période d'application de 3 ans.

#### **Article 9 - Modalités de paiement et récupération**

Les heures supplémentaires ouvriront droit aux majorations prévues par la loi.

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

Les heures supplémentaires ayant donné lieu à un repos compensateur de remplacement ne s'imputeront pas sur le contingent annuel précédemment défini.

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

GG EF JLR  
[Signatures]

**CHAPITRE IV - DISPOSITION SPECIFIQUE**

**Article 10 - Cadres, personnel d'encadrement et personnel non sédentaire**

Le caractère spécifique des fonctions de certains personnels cadres, d'encadrement et personnel non sédentaire implique une large autonomie dans l'organisation de leur temps de travail et de leurs activités.

Pour une partie de ces catégories de personnel, évaluée et rémunérée sur des prestations globales et des résultats, le critère du temps de présence sur le lieu de travail ne permet pas d'apprécier leur niveau d'activité ;

Les signataires, souhaitant tout à la fois faire bénéficier les intéressés d'une réelle réduction du temps de travail et maintenir l'autonomie qui leur est nécessaire, conviennent des mesures ci-après.

Les liens contractuels entre l'entreprise et ces personnels sont fondés sur une notion de forfait ; la fixation de leur rémunération tient compte des responsabilités et des contraintes d'organisation du travail qu'ils assument.

Le personnel d'encadrement appelé à se déplacer de manière fréquente et habituelle bénéficiera d'une rémunération forfaitaire qui ne saurait être inférieure aux minima conventionnels majorés de 10%.

Les entreprises peuvent appliquer :

1. un forfait annuel sur la base d'une référence horaire

et/ ou

2. un forfait sans référence horaire reposant sur un décompte annuel en journées.

**Article 10.1 - Forfait annuel sur la base d'une référence horaire**

Conformément aux dispositions de la Convention Collective Nationale, ce type de forfait peut être appliqué aux salariés cadres ; seuls certains agents de maîtrise et techniciens relevant exclusivement de l'annexe 2, compte tenu de leurs fonctions, de leur rôle dans le fonctionnement de l'entreprise et de l'organisation de leur temps de travail peuvent entrer dans ce dispositif.

Le volume d'heures annuel prévu audit forfait tient compte de la réduction du temps de travail. Cette réduction se fera, comme pour les autres salariés, sous la forme :

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

La répartition du temps de travail pourra se faire, par exemple, sur la base :

- d'une semaine de 5 jours,
- d'une semaine de 4,5 jours,
- d'une semaine de 4 jours,
- ou selon un autre mode d'organisation du travail.

A ce titre, les entreprises sont invitées à privilégier la réduction du temps de travail de ces personnels sous forme de jours de repos. Le nombre de jours de repos alors attribué sera au minimum de 7 jours.

**Article 10.2 - Forfait reposant sur un décompte annuel en journées**

Sous réserve de dispositions légales le prévoyant, les entreprises qui le souhaitent peuvent appliquer un forfait reposant sur un décompte annuel en journées.

Au titre du présent accord, cette formule de forfait ne peut être convenue qu'avec des cadres et ingénieurs relevant de l'annexe 2 de la Convention Collective Nationale des Industries de Fabrication Mécanique du Verre ; toutefois, les entreprises se laissent la possibilité de soumettre audit forfait des personnels d'encadrement ou des

GG EF 31/ 7LR

personnels non sédentaires dès lors que leur fonction ne permet pas de contrôler le nombre d'heures passé au service de l'entreprise.

Pour ces catégories de personnel, ce forfait fera l'objet d'un avenant au contrat de travail ; celui-ci devra définir la fonction justifiant l'autonomie dont dispose le salarié pour l'exécution de sa prestation.

Le nombre de journées travaillées par ces personnels sera déterminé en entreprise dans le respect des limites légales et conventionnelles.

La réduction du temps de travail de ces personnels se fera obligatoirement sous forme de jours de repos. Le nombre de jours de repos ainsi attribué sera au minimum de 7 jours.  
Ces modalités de réduction du temps de travail pourront être complétées et améliorées par accord d'entreprise.

### Article 10.3 - Les cadres dirigeants

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

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

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

## CHAPITRE V - COMPTE EPARGNE TEMPS

### Article 11 - Compte Epargne Temps

#### Article 11.1 - Définition

Le Compte Epargne Temps est un dispositif qui permet aux salariés qui le désirent d'accumuler des droits en vue de bénéficier d'un congé de longue durée.

L'ouverture d'un Compte Epargne Temps s'effectue exclusivement sur la base du volontariat.

En outre, l'institution d'un Compte Epargne Temps doit être examinée comme un élément supplémentaire destiné à favoriser le maintien ou le développement de l'emploi.

#### Article 11.2 - Salariés bénéficiaires

Les salariés bénéficiaires doivent être titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée et justifier d'une ancienneté d'un an révolu à la date de la demande d'ouverture du compte.

#### Article 11.3 - Mise en place

Le Compte Epargne Temps sera nécessairement mis en place par accord d'entreprise ou d'établissement lequel doit impérativement préciser :

- les modalités de calcul, de liquidation et de versement des indemnités compensatrices,
- les conditions de transfert des droits des salariés en cas de mutation d'un établissement à un autre ou d'une filiale du même groupe,
- les conditions de liquidation du compte si le salarié renonce à son congé.

GG EF 31/7 LR

#### Article 11.4 - Alimentation

Les modalités d'alimentation du Compte seront définies dans l'accord d'entreprise ou d'établissement.

Le Compte Epargne Temps peut être alimenté par tout ou partie des éléments suivants :

- les congés annuels légaux et conventionnels au delà d'un minimum de 18 jours ouvrables par an (dès lors qu'ils ne sont pas affectés à une fermeture de l'entreprise ou d'établissement pour congés payés). Un tel report peut se cumuler avec les dispositions de l'article L.122-32-25 du Code du travail.
- les repos compensateurs de remplacement visés à l'article 9 du présent accord,
- les jours de congés attribués au titre de la réduction du temps de travail tels que prévus par l'article 4 de la loi du 13 Juin 1998 (dans les limites de l'article 7 du Décret n°98-494 du 22 Juin 1998 pour les entreprises ayant recours aux aides).

L'accord d'entreprise ou d'établissement pourra définir d'autres éléments venant alimenter le Compte Epargne Temps tels que :

- la conversion de tout ou partie de primes conventionnelles, 13<sup>ème</sup> mois, prime de vacances,
- la conversion des primes d'intéressement,
- des éventuelles modalités d'abondement de l'entreprise,
- autres, ...

#### Article 11.5 - Utilisation

Les droits épargnés sur le Compte Epargne Temps peuvent être utilisés pour :

- des congés sans solde prévus par la loi (congé sabbatique, congé pour création d'entreprise, ...), les conditions d'octroi de ces congés et leur durée sont régies par les dispositions légales propres à chacun de ces congés,
- des congés pour fin de carrière,
- des congés pour convenances personnelles dont la durée doit être au minimum de 2 mois,
- des passages à temps partiel temporaires.

#### Article 11.6 - Conditions d'octroi du congé

Le salarié désirant utiliser tout ou partie de son congé épargné, doit formuler sa demande par écrit au moins 3 mois avant la date prévue pour son congé.

L'employeur doit faire connaître sa réponse au salarié par écrit. Le congé peut éventuellement faire l'objet d'un seul report en raison des contraintes d'organisation de l'entreprise ou de l'établissement.



Ces dispositions peuvent être adaptées dans le cas où la situation familiale du salarié ou du conjoint le justifierait.

### CHAPITRE VI - TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

#### Article 12 - Temps partiel convenu

L'accord d'entreprise ou d'établissement prévoira les conséquences susceptibles d'être tirées d'une éventuelle réduction du seuil en deçà duquel les salariés sont considérés à temps partiel.

Le travail à temps partiel convenu est un moyen privilégié pour répondre aux aspirations des salariés au temps choisi. Il peut s'inscrire également parmi les actions propres à maintenir et à développer l'emploi.

GG EF  JCR 



Ces dispositions s'appliquent au travail à temps partiel convenu à la demande du salarié. Elles ne s'appliquent pas aux cas où l'employeur pourrait avoir recours au travail à temps partiel par suite de contraintes économiques ou organisationnelles.

#### Article 12.1 - Initiative du travail à temps partiel

La demande de travail à temps partiel convenu doit faire l'objet d'une demande écrite de la part du salarié.

Toute demande émanant d'un salarié doit faire l'objet d'une réponse écrite de la part de l'employeur dans un délai de 2 mois maximum après réception de la demande écrite du salarié.

En tout état de cause, l'acceptation de cette demande est subordonnée à l'accord des deux parties.

#### Article 12.2 - Dispositions spécifiques favorisant le temps partiel

A défaut de dispositions plus favorables dans le cadre d'un accord d'entreprise ou d'établissement, les salariés employés à temps partiel bénéficient des dispositions suivantes :

##### Article 12.2.1 - Période expérimentale

Avant toute transformation définitive d'un emploi à temps complet en emploi à temps partiel, une période expérimentale d'une durée maximale de 3 mois doit être accomplie.

Au cours de cette période et au plus tard 15 jours avant son terme, chacune des parties peut mettre un terme à la transformation du contrat, avec un délai de prévenance de 15 jours.

##### Article 12.2.2 - Droits conventionnels et légaux

Les salariés employés à temps partiel bénéficient des mêmes droits et avantages que ceux accordés aux salariés à temps complet.

Les avantages financiers liés au temps de travail partiel seront calculés au prorata du temps de travail effectué.

##### Article 12.2.3 - Priorité d'emploi

Les salariés à temps partiel qui souhaitent reprendre un emploi à temps complet doivent formuler leur demande par écrit.

L'employeur accuse réception de la demande dans un délai maximum d'un mois et porte alors à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles de leur catégorie correspondant à leur qualification professionnelle ou des emplois équivalents.

Les salariés concernés bénéficient d'une priorité d'attribution de ces emplois dans l'ordre des enregistrements des demandes.

Les employeurs doivent plus particulièrement examiner les demandes des salariés dans les cas suivants :

- décès du conjoint ou d'un enfant,
- invalidité définitive du conjoint ou d'un enfant,
- divorce,
- perte substantielle de revenus du ménage,
- ou perte d'emploi du conjoint.

GG EFC  TLK

**CHAPITRE VII - DISPOSITIONS GENERALES**

**Article 13 - Durée de l'accord**

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

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

Le présent accord pourra être dénoncé conformément aux dispositions légales en la matière, et nonobstant son introduction au sein de la Convention Collective par le biais de l'article L.132-11 du Code du travail.

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

**Article 14 - Mandatement.**

Afin de favoriser la négociation au sein des entreprises dépourvues de délégué syndical ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical, les parties signataires conviennent que le mandatement s'exercera selon les conditions légales et notamment selon les dispositions de l'article 3.3 de la loi d'incitation et de réduction du temps de travail du 13 Juin 1998.

**Article 15 - Entrée en vigueur, régime juridique**

Le présent accord se substitue aux dispositions de l'accord du 1<sup>er</sup> Février 1982, exception faite de l'article 1<sup>er</sup> dudit accord annexé ci-joint.

L'entrée en vigueur du présent accord interviendra après la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel et dans les conditions prévues à l'article L.212-1 bis du Code du Travail :

- au 1<sup>er</sup> Janvier 2000 pour les entreprises et les unités économiques et sociales de plus de 20 salariés,
- au 1<sup>er</sup> Janvier 2002 pour les entreprises et les unités économiques et sociales de 20 salariés ou moins.

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

**Article 16 - Commission paritaire nationale de suivi**

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

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

**Article 17 - Extension**

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

Gr Gr EF  JLR

**Article 18 - Dépôt**

Le présent accord sera déposé en cinq exemplaires à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Paris, conformément aux dispositions des articles L.132-10 et R.132-1 du Code du Travail.

Un exemplaire sera remis au Secrétariat-Greffé du Conseil des Prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 31 août 1999

**ORGANISATIONS SIGNATAIRES**

Employeurs :

- Fédération des Chambres Syndicales de l'Industrie du Verre, représentée par M. Jacques DEMARTY



- Chambre Syndicale des Verreries Mécaniques de France, représentée par M. Jean-Claude ANDRE

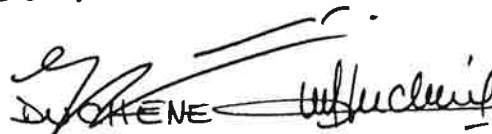


- Chambre Syndicale des Fabricants de Verre Plat, représentée par M. Euc FAIOT



- Chambre Syndicale des Verreries Techniques, représentée par M. Jean Luc Reumaux

- Chambre Syndicale du Verre de Silice, représentée par Mme Marie-Françoise

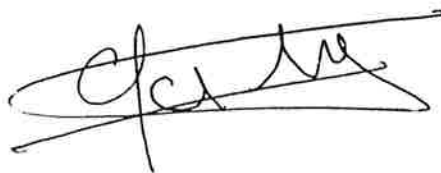


DUCHÊNE

Salariés :

- Fédération Nationale des Travailleurs du Verre - CGT, représentée par M. Jacques BEAUVOIR

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



- Fédéchimie - CGT-FO représenté par M. Gérard BELLAIGUE

- Fédération Nationale des Industries Chimiques - CFTC représentée par M. Jacques ESBER

- Chimie - CFE-CGC représentée par M. Christian DURIEU

ANNEXE

Accord du 1<sup>er</sup> Février 1982 repris en l'état

Article 1<sup>er</sup> - 5<sup>ème</sup> semaine de congés payés

La durée des congés payés annuels est portée à 5 semaines.

Les accords portant la durée des congés payés à 5 semaines conclus antérieurement dans certaines entreprises ne seront pas remis en cause à l'exception de ceux qui ont inclus dans la 5<sup>ème</sup> semaine des jours de congés conventionnels d'ancienneté et/ou de fractionnement.

Quatre semaines de congés payés devront en principe être prises en une seule fois. En cas de fractionnement, l'une des périodes devra au moins avoir une durée de trois semaines (pour un an de travail effectif ou assimilé) et sera alors prise pendant la période dite des congés payés.

La durée de chacune des 5 semaines correspondra à celle de l'horaire hebdomadaire moyen pratiqué dans le régime de travail considéré.

L'indemnité afférente aux congés payés annuels sera calculée suivant la règle du manque à gagner. Elle ne sera pas inférieure au 1/10<sup>ème</sup> de la rémunération telle qu'elle est définie par l'article L.223-11 du Code du travail.

Les dispositions du présent article entreront en vigueur pour la période de référence de calcul des congés allant du 1<sup>er</sup> Juin 1981 au 31 mai 1982 et permettront l'octroi de la 5<sup>ème</sup> semaine dès la signature du présent accord.

Elles donneront lieu, pour insertion dans la Convention Collective du Verre Mécanique, à la révision de l'article 49 des Clauses Générales."

EF  
31  
GG  
TLR  
GG  
IB