

ACCORD RELATIF A LA REDUCTION ET A L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Entre :

- la Fédération des Cristalleries, Verreries à la Main et Mixtes, d'une part,
 - les organisations Syndicales soussignées, d'autre part,
- il a été convenu ce qui suit :

PREAMBULE

Ayant pris acte des dispositions relatives à la réduction de la durée légale du travail contenues dans la Loi n° 98-461 du 13 Juin 1998 d'Orientation et d'Incitation relative à la réduction du temps de travail, les partenaires sociaux signataires de la Convention Collective Nationale de la Fabrication du Verre à la Main, Semi-automatique et Mixte reconnaissent la nécessité de définir par un accord de branche les dispositions conventionnelles adaptées aux spécificités de la Profession, de nature à permettre dans les entreprises la mise en oeuvre d'une réduction du temps de travail effectif au sens de l'article L 212-4 du Code du Travail et plus précisément défini au paragraphe suivant.

Les entreprises de la branche de la Fabrication du Verre à la Main, Semi-automatique et Mixte sont essentiellement des entreprises de forte main-d'oeuvre. Cette main-d'oeuvre, pour la plupart hautement qualifiée, représente un poids particulièrement élevé dans les coûts de production, pouvant dépasser plus de 65% de ces coûts.

Le passage aux 35 heures, sans contrepartie et sans une réorganisation d'ensemble profonde qui leur permettrait de maintenir leur compétitivité internationale, au moyen notamment d'une meilleure utilisation des équipements industriels, tout en améliorant les conditions de travail des salariés, représenterait un coût aujourd'hui insupportable à des entreprises fragilisées par une économie internationale difficile, alors qu'elles réalisent plus de 70% de leur activité à l'exportation.

Ces entreprises généralement situées dans des régions économiquement affaiblies par les dernières grandes mutations industrielles, représentent un centre d'activités aussi bien traditionnel que fondamental.

Toutefois, hautement conscientes du rôle qu'elles jouent dans l'équilibre économique de leur région, les sociétés adhérentes à la Fédération de la Fabrication du Verre à la Main, Semi-automatique et Mixte considèrent qu'il est souhaitable de maintenir le pouvoir d'achat et, si possible, de développer l'emploi.

Elles s'attachent particulièrement à leur formation, garantie de la pérennité du savoir-faire verrier.

Définition du temps de travail effectif

Les entreprises pourront appliquer les dispositions ci-après à tous les salariés relevant de la Convention Collective de la fabrication du verre à la main, semi-automatique et mixte, pour ramener la durée du travail à 35 heures hebdomadaires.

Le temps de travail effectif s'entend lorsque le travailleur est à la disposition de l'employeur et dans l'exercice de son activité ou de ses fonctions, selon la législation en vigueur.

Le temps de travail effectif et les temps de pause seront précisés dans le cadre de négociations, au niveau de chaque entreprise.

1 GG P. 1

Clause de suivi et de sauvegarde

Compte tenu des dispositions prévues dans le présent accord, les parties signataires conviennent de mettre en place une commission paritaire nationale de suivi.

Composée de deux membres par organisation syndicale et d'au moins deux membres de la chambre patronale, cette commission se réunira dans un délai de 6 mois à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord, pour procéder à un premier bilan de l'application de ce dernier. Elle se réunira ensuite autant que de besoin, dès lors qu'une organisation signataire en fait la demande.

En cas de modification des dispositions législatives ou réglementaires, notamment en matière de durée ou d'aménagement du temps de travail qui rendrait inapplicable l'une quelconque des dispositions du présent accord, des négociations s'ouvriraient à l'initiative de la partie la plus diligente afin d'examiner les possibilités d'adapter le présent accord à la situation nouvelle ainsi créée.

ARTICLE I - Champ d'application

Les dispositions du présent accord concernent les entreprises rentrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale de la Fabrication du Verre la Main, Semi-automatique et Mixte, tel que défini à l'article 1 des Clauses Générales de ladite convention.

Le calcul de l'effectif à prendre en compte sera établi selon l'article L 421-2 alinéa 2 du Code du Travail.

A la signature de cet accord, les entreprises concernées sont invitées à entamer les négociations avec les partenaires sociaux en vue de la mise en oeuvre de la réduction du temps de travail

ARTICLE II - Salariés concernés

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés des entreprises définies à l'article I.

ARTICLE III - Mise en oeuvre de la réduction de la durée du temps de travail

A compter du premier jour du mois civil suivant la parution de son arrêté d'extension, le présent accord permet aux entreprises relevant de la Convention Collective Nationale de la Fabrication du Verre à la Main, Semi-automatique et Mixte, d'adopter la durée moyenne légale de travail de 35 heures, selon les dispositions de la loi du 13 Juin 1998.

La mise en oeuvre de la réduction du temps de travail s'effectuera différemment selon que l'entreprise a recours au travail continu ou au travail semi-continu ou discontinu.

Les salariés travaillant en continu dont le travail se caractérise par la succession ininterrompue d'équipes de travail au cours de la journée et de la semaine sur la base d'une organisation du travail 24 heures sur 24, 7 jours sur 7.

Depuis 1982, la durée du travail des salariés travaillant de façon permanente en équipes successives selon un cycle continu, ne doit pas être supérieure en moyenne sur une année à 35 heures par semaine travaillée (article 26 de l'ordonnance du 16 janvier 1982)

Il résulte de cette réglementation, non modifiée à ce jour, que l'abaissement de la durée légale du travail est sans effet direct sur les salariés travaillant en continu. Par contre, ils peuvent être inclus dans un accord de réduction de la durée du travail et, si les conditions sont remplies, l'entreprise peut bénéficier pour eux des aides financières accordées par l'Etat.

En ce qui concerne les salariés occupés en équipes successives et en continu, dont l'horaire collectif est déjà réduit du fait de la pénibilité du mode d'organisation du travail selon lequel ils sont occupés, les parties signataires recommandent que les entreprises examinent les conséquences susceptibles d'être tirées de la réduction de la durée du travail sur la situation de ces salariés, c'est-à-dire le bien fondé d'un ajustement de cette situation et, le cas échéant, la pertinence d'une compensation ou d'une réduction du temps de travail supplémentaire.

- travail semi-continu

- Le travail en semi-continu suppose un arrêt hebdomadaire minimum de 24 heures consécutives, notamment le dimanche. Les salariés de ce régime pourront bénéficier d'une réduction hebdomadaire, de jours de repos supplémentaires, notamment à l'occasion d'un pont. Ils pourront de même se voir accorder une diminution du temps de dernier poste de travail dans le cycle de nuit ou à la reprise du premier poste du lundi matin.

- travail discontinu

- Les réductions d'horaires qui interviendront pour adapter l'horaire de travail effectif aux dispositions du paragraphe 1 du présent article pourront revêtir les formes suivantes :
 - réduction de la durée journalière
 - réduction de l'horaire hebdomadaire de travail
 - réduction du nombre de jours travaillés dans l'année par l'octroi de jours de repos pris de façon individuelle ou collective
 - mise en oeuvre d'une modulation des horaires, en tout ou partie, sur l'année pour répondre aux variations de la charge de travail, conformément à l'article L 212-2-1 du Code du Travail.

Ces différentes formes de réduction du temps de travail pourront être combinées entre elles.

ARTICLE IV - Réduction du temps de travail sous forme de jours de repos

La réduction du temps de travail pourra être organisée, en tout ou partie, sous forme de jours de repos.

Les modalités de prise de jours de repos correspondant à tout ou partie de la réduction du temps de travail seront déterminées au niveau de chaque entreprise ou établissement après avis, s'il existe, du comité d'entreprise, du CHSCT, ou à défaut des délégués du personnel.

Ces modalités pourront être les suivantes :

- les jours de repos pourront être accordés chaque semaine ou par quinzaine, et par cycle, l'horaire de travail étant réparti, par dérogation conventionnelle en application de l'article L 212-2 alinéa 3 du Code du Travail, sur 4 jours 1/2 ou 4 jours ou autre répartition sur certaines ou sur toutes les semaines.
- les jours de repos pourront être accordés selon un calendrier fixé à l'avance, privilégiant les périodes de vacances scolaires en tenant compte des souhaits exprimés par les salariés ; ces derniers pourront en déterminer jusqu'à la moitié en nombre, si cela est compatible avec l'organisation de l'atelier ou du service.

Le choix de l'une ou l'autre de ces modalités et leur combinaison pourront être différents selon les services.

Annualisation et durée annuelle du travail

Dans le cadre de l'application de la loi sur les 35 heures, la durée annuelle du temps de travail effectif sera de 1.600 heures, sous réserve de dispositions légales plus favorables.

Les modalités d'application de l'annualisation sont décrites dans l'annexe I du présent accord.

ARTICLE V - Compte épargne temps

Un compte-épargne temps, ainsi qu'un compte-épargne temps en fin de carrière pourront être mis en place et faire l'objet d'un accord d'entreprise.

ARTICLE VI - Organisation du temps de travail dans le cadre de la modulation (annualisation)

1) - Eu égard aux fluctuations des charges de travail qu'impliquent les spécificités de la branche, les entreprises relevant de la Convention Collective Nationale de la Fabrication du Verre à la Main, Semi-automatique et Mixte pourront recourir par accord d'entreprise à une modulation du temps de travail sur tout ou partie de l'année dans le respect des dispositions légales et celles définies ci-après :

L'accord d'entreprise instituant la modulation doit obligatoirement comporter :

- la motivation justifiant le recours à une organisation modulée du temps de travail.
- la programmation indicative prévisionnelle de la modulation dans l'année civile
- les services, ateliers et personnels, concernés par cette mesure,
- l'amplitude donnée à la modulation et les modalités d'organisation du temps de travail journalier et hebdomadaire durant cette modulation.
- les conditions du recours au chômage partiel

2) - Toute modification de cette programmation affectant les horaires prévus affichés donneront lieu à consultation du comité d'établissement ou du comité d'entreprise et du CHSCT ou à défaut des délégués du personnel.

Elle sera portée à la connaissance du personnel par voie d'affichage, dans un délai défini par l'accord d'entreprise ; ce délai ne pourra être inférieur à une semaine calendaire.

3) - Amplitude de la modulation

L'horaire hebdomadaire de travail des salariés pourra varier en référence à l'horaire moyen hebdomadaire de 35 heures, de telle sorte que les heures effectuées au-delà et en deçà de celui-ci se compensent arithmétiquement dans le cadre de la période de modulation adoptée.

- L'aménagement de la durée de travail ne devra pas avoir pour effet d'entraîner des horaires hebdomadaires de travail inférieurs à 22 heures ou supérieurs à 46 heures.
- Les semaines de 46 heures seront limitées à 14 par période de référence.
- Il ne pourra y avoir plus de 2 semaines consécutives de 46 heures.
- Les limites hautes et basses de la modulation feront l'objet de négociations au niveau de l'entreprise en vue d'accords plus favorables, et en fonction de l'organisation du travail.

4) - Les éventuelles dérogations à cette limite maximale supérieure seront appliquées sous condition d'un accord d'entreprise, après consultation des institutions représentatives du personnel, CE et CHSCT ou à défaut des délégués du personnel.

5) - Heures supplémentaires

Les heures effectuées au-delà de la limite hebdomadaire supérieure à 46 heures de la modulation sont considérées comme heures supplémentaires. Elles seront payées avec le salaire du mois ou du mois suivant.

- Elles donnent lieu aux majorations légales
- Elles s'imputent sur le contingent annuel d'heures supplémentaires
- Elles donnent lieu au repos compensateur prévu à l'article L 212-5-1 du Code du Travail.

Dans le cas où, sur la période de modulation, l'horaire moyen hebdomadaire de 35 heures a été dépassé, les heures effectuées au-delà de cet horaire hebdomadaire ont la nature d'heures supplémentaires.

Ces heures ouvrent droit à une majoration de salaire, conformément à l'article L 212-5 du Code du Travail et s'imputent sur le contingent.

Les heures effectuées au-delà ou en deçà de l'horaire moyen sur la période de décompte feront l'objet d'une régularisation en fin de période de modulation.

Le paiement de ces heures excédentaires et des majorations y afférent peut être remplacé en totalité ou en partie par un repos équivalent.

6) - Rémunération et régulation

Dans le respect du statut des salariés mensuels ou mensualisés, la rémunération des salariés en modulation est lissée indépendamment de l'horaire réellement accompli dans le mois et compte-tenu des règles ci-avant énoncées.

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période de modulation du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise en cours de période de décompte de l'horaire, sa rémunération sera régularisée sur la base de son temps réel de travail au cours de sa période de travail, par rapport à l'horaire hebdomadaire moyen de 35 heures.

Le salarié touché par un licenciement (sauf faute grave ou lourde) ou toute autre mesure prise à l'initiative de l'employeur (hors chômage partiel) ne lui permettant pas d'accomplir la totalité de la période de modulation conservera le supplément éventuel de rémunération qu'il a perçu par rapport à son temps de travail réel. Cette disposition s'appliquera également en cas de départ en retraite y compris ARPE.

7) - Personnel sous contrat à durée déterminée

Les salariés sous contrat à durée déterminée et les salariés intérimaires ne sont pas visés par le présent dispositif de modulation. Ils suivront toutefois l'horaire du poste de travail où ils sont affectés. La rémunération de ce personnel sera réglée au cas par cas dans les entreprises.

ARTICLE VII - Remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos compensateur

Le paiement des heures supplémentaires ouvrant droit aux majorations légales prévues par l'article L 212-5 du Code du Travail pourra être remplacé par l'octroi d'un repos compensateur. Ce choix sera traité au niveau de l'entreprise.

La compensation des heures supplémentaires et des majorations y afférent en repos pourra être totale ou partielle.

Le remplacement des heures supplémentaires par un repos ne modifie pas le droit au repos compensateur légal qui s'ajoute donc au repos compensateur conventionnel.

Les heures supplémentaires dont le paiement aura été remplacé par un repos compensateur ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires applicable aux entreprises.

ARTICLE VIII - Contingent annuel d'heures supplémentaires

Une fois la durée légale du travail abaissée à 35 heures, le paiement des heures supplémentaires s'effectuera au delà de la 35ème heure, hors modulation annuelle.

Les temps de pause et d'inactivité seront évalués selon les dispositions du 3ème alinéa du paragraphe -Définition du temps de travail effectif- du Préambule.

Le contingent annuel d'heures supplémentaires sera fixé à 130 heures pendant 2 années à compter de la mise en place de la loi Aubry dans les entreprises. Il sera reconsidéré à la fin de cette période dans le cadre d'un accord de branche.

Ce contingent pourra être majoré dans la limite de 50 heures par les entreprises qui décomptent la durée du travail sur la semaine.

Cette majoration du contingent est subordonnée à la conclusion d'un accord d'entreprise ou d'établissement ou à l'avis du comité d'entreprise, s'il existe, ou, à défaut, des délégués du personnel.

ARTICLE IX - Temps partiel convenu

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

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.

IX - 1 • Définition et initiative du travail à temps partiel

Sont considérés comme travaillant à temps partiel, les salariés dont l'horaire de travail hebdomadaire, mensuel ou annuel, selon les dispositions réglementaires, est inférieur à la durée légale du temps de travail.

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

Toute demande reçue d'un salarié doit, dans un délai de deux mois après réception de la demande, faire l'objet d'une réponse écrite et motivée de l'employeur qui aura examiné les possibilités d'emploi.

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

Le Comité d'Etablissement ou d'Entreprise sera informé de l'évolution du travail à temps partiel convenu et des difficultés éventuelles d'application.

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 :

IX - 2 • 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.

IX - 3 • Droits conventionnels et légaux

Les salariés employés à temps partiel bénéficient des droits et avantages accordés aux salariés occupés à temps complet, le cas échéant au prorata de leur temps de travail.

A G G M

Ils bénéficient notamment de l'égalité d'accès aux possibilités de promotion, d'évolution de carrière, de formation et d'accès au logement dans le cadre de la participation des employeurs à l'effort de construction, tout ceci compte tenu des adaptations éventuelles prévues par les accords d'entreprise ou d'établissement ou l'avenant au contrat de travail.

IX - 4 • Priorité d'emploi

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

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

Les salariés concernés bénéficient d'une priorité d'attribution de ces emplois dans l'ordre d'enregistrement 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
- chômage du conjoint d'une durée supérieure à 6 mois.

IX - 5 • Salariés affectés à des fonctions de vente au public

Les salariés affectés à des fonctions de vente au public, employés à temps partiel peuvent être amenés à effectuer des heures complémentaires.

Le volume des heures complémentaires susceptibles d'être demandées aux salariés à temps partiel figurera dans leur contrat de travail. Il pourra être au maximum égal au tiers de la durée de travail prévue dans leur contrat d'engagement.

Les entreprises s'efforceront de demander l'accomplissement d'heures complémentaires moyennant un délai de prévenance de 7 jours. En cas de circonstances exceptionnelles, ce délai pourra être ramené à 3 jours.

Les employeurs s'efforceront de faire effectuer les heures complémentaires demandées sans générer d'interruption dans l'horaire de travail habituel des intéressés.

Dans le cas où l'horaire de travail serait discontinu, l'amplitude de travail des salariés à temps partiel ne pourra comporter, au cours d'une même journée, plus d'une seule interruption d'activité. Cette interruption de travail ne pourra être d'une durée supérieure à 2 heures.

Dans le cas où des heures complémentaires seraient effectuées sur une période de 12 semaines consécutives, les salariés à temps partiel pourront demander une modification de leur durée contractuelle de travail sur la base de l'horaire moyen réellement pratiqué.

Cette disposition sera également applicable chaque année à la date anniversaire du contrat et si le nombre d'heures complémentaires a dépassé 120 heures durant l'année précédente.

ARTICLE X - Forfait à la mission sans référence horaire

Voir en annexe II.

ARTICLE XI - Rémunération

Les parties signataires considèrent qu'il est souhaitable de maintenir le pouvoir d'achat. Dans le cadre d'un maintien de tout ou partie des salaires, la part maintenue, au-delà des 35 heures, pourra prendre la forme d'une indemnité différentielle..

ARTICLE XII - 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 XIII - Extension

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

ARTICLE XIV - 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 Greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris.

ANNEXE I

L'accord d'entreprise instituant la modulation doit obligatoirement comporter :

- la motivation justifiant le recours à une organisation modulée du temps de travail.
- la programmation indicative prévisionnelle de la modulation dans l'année civile
- les services, ateliers et personnels, concernés par cette mesure,
- l'amplitude donnée à la modulation et les modalités d'organisation du temps de travail journalier et hebdomadaire durant cette modulation.
- les conditions du recours au chômage partiel

Toute modification de cette programmation affectant les horaires prévus affichés donneront lieu à consultation du comité d'entreprise et d'hygiène et sécurité ou à défaut des délégués du personnel.

Elle sera portée à la connaissance du personnel par voie d'affichage, dans un délai défini par l'accord d'entreprise ; ce délai ne pouvant être inférieur à une semaine calendaire.

Amplitude de la modulation

L'horaire hebdomadaire de travail des salariés pourra varier en référence à l'horaire moyen hebdomadaire de 35 heures, de telle sorte que les heures effectuées au-delà et en deçà de celui-ci se compensent arithmétiquement dans le cadre de la période de modulation adoptée.

L'aménagement de la durée de travail ne devrait pas avoir pour effet d'entraîner des horaires hebdomadaires de travail inférieurs à 22 heures ou supérieurs à 46 heures.

Les semaines de 46 heures seront limitées à 14 par période de référence.

Il ne pourra y avoir plus de 2 semaines consécutives de 46 heures.

Rémunération et régulation

Dans le respect du statut des salariés mensuels ou mensualisés, la rémunération des salariés en modulation est lissée indépendamment de l'horaire réellement accompli dans le mois et compte-tenu des règles ci-avant énoncées.

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période de modulation du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise en cours de période de décompte de l'horaire, sa rémunération sera régularisée sur la base de son temps réel de travail au cours de sa période de travail, par rapport à l'horaire hebdomadaire moyen de 35 heures.

Le salarié touché par un licenciement (sauf faute grave ou lourde) ou toute autre mesure prise à l'initiative de l'employeur (hors chômage partiel) ne lui permettant pas d'accomplir la totalité de la période de modulation conservera le supplément éventuel de rémunération qu'il a perçu par rapport à son temps de travail réel. Cette disposition s'applique également en cas de départ en retraite, y compris ARPE.

Délai de prévenance des changements d'horaires

Afin de tenir compte des variations d'activité non prévisibles, la programmation en cours pourra être modifiée dans la limite de 2 fois si elle est inférieure ou égale à 6 mois, 3 fois si elle est comprise entre 6 et 8 mois, 4 fois si elle est supérieure à 8 mois.

Les salariés concernés devront être prévenus par avance des changements d'horaires. Le délai de prévenance sera d'1 semaine calendaire.

Limite de la modulation

La durée minimum du temps de travail journalier pourra être ramenée à 0 selon les circonstances et ne pourra excéder 10 heures, sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives.

La durée hebdomadaire ne pourra excéder 46 heures sur une semaine et 42 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives, sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives.

Les heures de travail effectuées au-delà de la durée légale dans la limite supérieure de la modulation ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires.

Elles ne supportent pas les majorations légales prévues par l'article L 212-5-1 du Code du Travail et ne donnent pas lieu à repos compensateur.

Elles ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires.

Les heures de travail effectuées au-delà de la limite supérieure de la modulation seront décomptées à partir de cette limite comme des heures supplémentaires et seront traitées comme telles.

Elles bénéficieront donc des majorations de rémunération, ouvriront droit au repos compensateur et s'imputeront sur le contingent annuel.

Toutefois, la demande de dérogation ne pourra excéder 56 heures et toutes les heures effectuées au delà de 46 heures pourront donner lieu soit à une majoration de 50%, soit à un repos équivalent.

Chômage partiel

Dans les entreprises ayant recours à la modulation, la durée hebdomadaire minimale de travail en-dessous de laquelle la procédure de chômage partiel pourra être mise en oeuvre correspondra à la limite basse de la modulation.

Les heures non travaillées dans le cadre de la modulation n'ouvrent pas droit au chômage partiel.

Personnel sous contrat à durée déterminée

Les salariés sous contrat à durée déterminée et les salariés intérimaires ne sont pas visés par le dispositif de modulation, sauf dans l'éventualité où leur contrat couvre toute la période de modulation, ou accord particulier.

S'ils n'accomplissent pas la totalité de la période de modulation, leur rémunération leur sera calculée en fonction de leur temps de travail effectif.

J G G 11

ANNEXE II

à l'accord Réduction du Temps de Travail

Article 1

Considérant le caractère spécifique des fonctions d'ingénieurs et cadres disposant d'une latitude suffisante, voire d'autonomie dans l'organisation de leur horaire de travail, du fait de l'importance de leurs fonctions et du niveau élevé de responsabilités, ils pourront relever d'un système de forfait dont les modalités seront précisées dans un avenant au contrat de travail, établi conformément aux articles 2 et 3 de l'annexe II de la Convention Collective. (39 heures modifiées 35)

Cet avenant fera état du rôle déterminant joué par les cadres et l'encadrement dans la conduite de l'entreprise, ainsi que le temps qu'ils y consacrent. Les entreprises s'efforceront donc de trouver les compensations nécessaires.

La convention de forfait ne peut être moins favorable soit, d'une part, que la rémunération majorée des heures supplémentaires à laquelle aurait pu prétendre le salarié dans des conditions non forfaitisées, soit d'autre part que les dispositions légales applicables.

En cas de convention de forfait exprimée en jours travaillés, le nombre de jours de travail figurant dans celle-ci devra être conforme aux dispositions légales en vigueur.

C'est ainsi que ces "forfaités" bénéficieront notamment d'une rémunération brute supérieure d'au moins 20% par rapport au minimum conventionnel.

Article 2

De même, le personnel d'encadrement et les techniciens appelés à de fréquents déplacements pourront relever, en cas de besoin, d'un système identique de forfait, avec les mêmes conditions que celles prévues à l'article 1.

Pour les autres salariés, dont le coefficient se situe de 205 à 290, le calcul de la RTT sera déterminé en fonction du temps de travail effectif de chacun ou des secteurs concernés.

Article 3

La RTT pourra revêtir différentes formes comme par exemple :

- le compte-épargne temps.
- le compte-épargne temps de fin de carrière, pour les personnes âgées de plus de 50 ans.
- du temps libre.

Il appartiendra par accord dans les entreprises d'en fixer les formes.

Article 4

Les signataires du présent accord reconnaissent qu'un équilibre doit être trouvé entre les activités professionnelles dont l'activité syndicale est une composante, ainsi que les activités personnelles, familiales et citoyennes.

Cet équilibre passe par une approche novatrice devant conduire à réduire les charges de travail en améliorant l'efficacité globale des organisations. Pour cela, chaque fois que cela sera nécessaire et compatible avec l'activité, le recours à l'emploi devra être envisagé.

A G G P 7

Fait à Paris, le 2 Novembre 1999

Organisation patronale

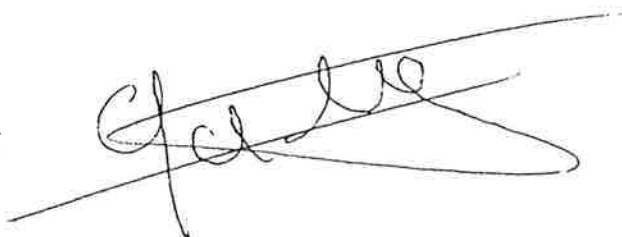
Fédération des Cristalleries, Verreries
à la Main et Mixtes,
représentée par son Président, M. Jacques MOUCLIER



Syndicats de salariés

- FNTV-CGT
représenté par M. Michel PETOT

- FCE-CFDT
représenté par M. Gérard GABORET



- Fédéchimie CGT-FO
représenté par M. Gérard BELLAIGUE

- FNIC-CFTC
représenté par M. Michel PIERRON



- Chimie CFE-CGC
représenté par M. Michel DOINEL