

Verre & Céramique



(UNION DES CHAMBRES SYNDICALES DES) METIERS DU VERRE

n° 2306 BROCHURE JO 3310

Convention collective nationale
du 18 décembre 2002

(Étendue par arrêté du 09 février 2004,
JO 18 février 2004)

(En vert les aménagements qui sont uniquement applicables à l'activité de la verrerie travaillée mécaniquement au chalumeau suite à l'accord de rattachement). Annexe VI

ARTICLE 1 : APPLICATION CONVENTIONNELLE HIERARCHIQUE DES NORMES

Les parties signataires conviennent du rattachement de la Chambre Syndicale de la Transformation Industrielle du Tube de Verre au champ d'application de la Convention Collective Nationale étendue de l'Union des Métiers du Verre.

Ce rattachement se faisant dans le cadre des dispositions négociées ci-après.

Les dispositions de la Convention Collective Nationale de l'Union des Métiers du Verre, ses annexes, avenants, ainsi que les accords de cette branche (y compris s'agissant des aménagements présentement apportés) se substitueront aux dispositions de même objet et de même nature comprise dans la Convention Collective Nationale de la Verrerie Travaillée Mécaniquement au Chalumeau, chaque fois qu'elles seront plus favorables aux salariés que les dispositions de cette dernière.

En présence de dispositions visant un même objet et de même nature, il est rappelé qu'elles n'ont pas, sauf accord express conclu en ce sens, vocation à se cumuler, c'est la garantie la plus favorable au salarié qui s'applique.

Il est ainsi convenu que lorsqu'en présence de plusieurs normes portant sur un même objet et de même nature, se situant soit à un même niveau, soit à des niveaux différents, la norme appliquée est la plus favorable au salarié.

Les normes fixées dans la Convention Collective de l'Union des Métiers du Verre, qui ne figuraient pas dans celle de la Verrerie Travaillée Mécaniquement au Chalumeau, deviennent opposables aux entreprises entrant dans le champ d'activité de cette dernière, sous réserve des aménagements qui ont été expressément apportés par le présent accord.

Les dispositions de la Convention de l'Union des Métiers du Verre, ses annexes et avenants ou autres accords de cette branche s'imposent aux rapports nés des contrats individuels ou collectifs des Travailleurs de la Verrerie Travaillée Mécaniquement au Chalumeau, sauf si les clauses de ces contrats sont plus favorables aux salariés que celles de la Convention et des textes précités.

Les mesures du présent accord seront annexées à la Convention Collective de l'Union des Métiers du Verre (Annexe VI). Elles ne sont opposables qu'aux seules entreprises relevant de l'activité de la Transformation Industrielle du Tube de Verre et de la Convention Collective Nationale de la Verrerie Travaillée Mécaniquement au Chalumeau. Elles ne sont pas opposables aux autres

secteurs d'activité entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale de l'Union des Métiers du Verre.

Il a été convenu entre les parties, de ne pas nécessairement réécrire entièrement dans le présent accord les articles sur lesquels des aménagements ont été apportés à leur rédaction actuelle, mais de spécifier uniquement et strictement les modifications qui y sont apportées.

Il va de soi que les articles et les parties des articles de la Convention Collective de l'Union des Métiers du Verre, ne faisant pas l'objet d'aménagements expressément réécrits demeurent en conséquence inchangées par rapport à leur rédaction actuelle.

Article 1 : Champ d'application.

La présente convention règle les rapports entre les employeurs et les salariés des industries de parachèvement, valorisation, transformation et commercialisation d'articles en verre quartz et cristal déterminées ci-après.

Le champ d'application de la présente convention s'étend à la France métropolitaine et aux départements d'outre-mer, sous réserve pour ces derniers des dispositions spécifiques et plus favorables.

Cette convention est conclue en application des dispositions du titre III du livre Ier du code du travail.

Née du rapprochement des conventions des tailleurs, boucheurs, décorateurs, du commerce de flaconnage et de la verrerie à la main travaillée au chalumeau, cette convention collective concerne les entreprises et leurs dépendances (usines, sièges sociaux, services commerciaux et autres, dépôts-ventes...) qui effectuent l'une ou plusieurs des activités ci-dessous répertoriées.

Les entreprises qui appliquent à ce jour l'une de ces conventions collectives précitées relèvent donc à présent de la présente convention collective nationale de l'union des métiers du verre.

La disposition précitée vise à éviter, à l'avenir, que des groupes, sociétés, entreprises ou établissements relevant soit de la convention collective nationale des industries de fabrication mécanique du verre, soit de celle du verre à la main, semi-automatique et mixte ne fasse échapper l'une de leurs activités de l'application de l'une ou l'autre de ces conventions collectives dont ils/elles relèvent.

Conformément à l'esprit de la loi n° 82-957 du 13 novembre 1982 rappelée dans la circulaire DRT n° 15 du 25 octobre 1983, il s'agit de contribuer à ce que tout salarié ait une couverture conventionnelle, tout en évitant un émiettement excessif de celle-ci

Dans le cas de fusions, cessions, scission ou changement d'activité d'une entreprise relevant du présent champ d'application conventionnel, les employeurs seront tenus, le cas échéant, à l'application des deux derniers alinéas de l'article 59 de la présente convention et de l'article L.132-8 du code du travail.

Les activités des entreprises de la présente convention visent à ennoblir, sélectionner, transformer, façonner, stocker, distribuer et vendre les articles en verre creux cristal ou tube de verre, elles n'élaborent pas la matière première.

S'y ajoutent les industries de fabrication de la verrerie travaillée mécaniquement au chalumeau (usines, sièges sociaux, centres de recherche, services commerciaux, dépôt vente et tous établissements dépendant directement des unités de production) dont l'activité économique et industrielle est mentionnée dans la nomenclature d'activités françaises (NAF).

Les activités visées se rapportent à la nomenclature de la NAF (nomenclature d'activités françaises) en application du décret n° 92-1129 du 2 octobre 1992 et sont énumérées ci-dessous.

261-E et/ou 74-8 K. (23.13Z et /ou 82.99Z « services annexes à la production » et /ou 74.10Z « activité spécialisée de design » / NAF 2008) Activités de rechoix, de tri, de calibrage, de

reconditionnement, d'embellissement, et en respectant les contraintes et les caractéristiques du verre, de traitement de surface des produits verriers

- Physique : rodage, sablage, taille, polissage, tronçonnage, lavage, satinage, flottage, gravure, sabrage

- Chimique : dépolissage, décapage, siliconage, collage, gravure, satinage

- Physico- chimique : plastification, pulvérisation, enrobage, enduction, traitement thermique

- Physico thermique : décalcomanie, marquage, marquage laser, sérigraphie, thermographie, tampographie, transfert à chaud, dorure

26-1 J. (23.19Z Fabrication et façonnage d'autres articles en verre, y compris verre technique / NAF 2008)

Fabrication et façonnage d'articles techniques en verre.

Activité de fabrication, transformation, façonnage d'articles techniques ou artistiques en verre travaillé au chalumeau à la main.

Verrerie scientifique pour l'industrie et les laboratoires (viscosimétrie, densimétrie, aréométrie, thermométrie, soudure verre métal).

Verrerie artistique (fileurs de verre, souffleurs d'objets de décoration).

Activité de fabrication, transformation, façonnage d'articles en verre travaillé mécaniquement au chalumeau (Fabrication et façonnage d'articles techniques en verre, produits à partir du tube de verre : ampoules deux pointes, ampoules - bouteilles, flacons, capsules, tubes, pipettes, pour les industries pharmaceutique, vétérinaire, et cosmétique, la parfumerie et les applications techniques).

51-5 N. Commerce de gros de verrerie. (46.76Z « commerce de gros (interentreprises) de produits intermédiaires » / NAF 2008)

Ne relèvent du champ d'application que les entreprises du code 51-5 N dont l'activité principale est le commerce de gros de verrerie : commerce de gros de flaconnage et accessoires et en particulier préparation, valorisation et distribution pour la pharmacie, la parfumerie, l'industrie, l'alimentaire.

Egalité de traitement, reconnaissance des qualifications

Les salariés occupés dans ou pour une entreprise définie comme entrant dans le champ d'application de la présente convention, mais liés par leur contrat de travail à une autre entreprise ne relevant pas de celle-ci, bénéficient des garanties individuelles et collectives, conventionnelles et autres applicables dans l'entreprise à laquelle ils sont liés par leur contrat.

Toutefois, ils ne peuvent au titre de leur travail dans et pour l'entreprise des métiers du verre ci-dessus se voir octroyer des avantages et garanties de toute nature inférieurs à ce qu'auraient les salariés de même qualification et ancienneté qui seraient liés à l'entreprise relevant de la présente convention et feraient le même travail.

Cette intervention de salariés d'entreprises extérieures est strictement limitée à des situations temporaires exceptionnelles, n'entrant pas dans le cadre de l'activité normale d'exploitation de l'entreprise.

Article 2 : Avantages acquis.

La convention ne peut, en aucun cas, être l'occasion d'une atteinte quelconque aux avantages individuels ou collectifs, de quelque nature qu'ils soient, acquis antérieurement à sa signature. Les clauses de la présente convention remplaceront les clauses correspondantes des contrats existants, y compris des contrats à durée déterminée, lorsque ces dernières seront moins avantageuses pour les salariés

Article 3 : Libre exercice du droit syndical et du droit de grève, liberté d'opinion, non-discrimination.

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

Reconnaissent le droit, pour les salariés, de défendre librement par voie syndicale leurs intérêts.

S'engagent à ne faire aucune discrimination dans le cadre des dispositions légales des articles L. 122-45 et L. 412-2 du code du travail selon l'âge, le sexe, les opinions ou appartenances ou activités syndicales, associatives, politiques, les considérations philosophiques, les croyances et pratiques religieuses, les situations et origines (ethniques, familiales, sociales, nationales ..) les moeurs et la vie privée, la santé, l'exercice du droit d'expression et du droit de grève, afin d'arrêter leurs décisions en ce qui concerne, entre autres, l'embauchage, la conduite et répartition du travail, la formation professionnelle, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline, de congédiement ou d'avancement...

Les employeurs garantissent l'interdiction, en cas d'exercice du droit de grève, de tout abatement sur un élément quelconque de rémunération, prime, gratification ou autre avantage au-delà du prorata direct du temps de grève.

Article 4 : Droit syndical - Section syndicale.

Les dispositions suivantes sont acceptées par les employeurs :

1° La garantie de la liberté collective de constitution de syndicats ou de sections syndicales dans l'entreprise à partir des organisations syndicales représentatives

2° La protection des délégués syndicaux sera assurée dans les conditions prévues à l'article L. 412-18 du code du travail.

3° Les prérogatives de l'organisation syndicale dans l'entreprise et des délégués syndicaux : ses missions sont celles du syndicat dans l'organisation sociale, notamment la discussion et la conclusion d'accords d'entreprise ou d'établissement, la possibilité de négocier par voie d'accord les règles concernant les conditions de rémunération (structure et montant des salaires, primes et gratifications épargne salariale, etc.).

4° Les moyens d'expression et d'activité de l'organisation syndicale et des délégués syndicaux

- a) Liberté de collecte des cotisations à l'intérieur de l'entreprise (pendant le temps de travail et hors temps de travail).
- b) Liberté de diffusion de la presse syndicale et des tracts syndicaux dans l'entreprise.
- c) Libre affichage des communications syndicales dans les conditions permettant une information effective des travailleurs.
- d) Mise à disposition d'un local syndical ou de locaux syndicaux pour chaque syndicat ou section syndicale constitué(e) dans les conditions légales dans l'établissement

Les locaux seront normalement équipés à l'usage de bureau et dotés du matériel nécessaire au bon fonctionnement de l'organisation syndicale

Les modalités de mise à disposition et d'équipement devront faire l'objet de discussions dans l'entreprise.

Sous réserve de dispositions légales ou autres plus favorables.

Les entreprises de la Verrerie Travaillée Mécaniquement au Chalumeau ayant un effectif inférieur à 200 salariés peuvent déroger aux dispositions relatives aux locaux syndicaux prévues par la Convention Collective de l'Union des Métiers du Verre.

Il est décidé par les parties que dans les entreprises de la verrerie travaillée mécaniquement au chalumeau de moins de 200 salariés, les employeurs mettent également à disposition des organisations syndicales représentatives qui y sont implantées, le local devant être attribué obligatoirement aux délégués du personnel.

Ce local commun aux DP et aux organisations syndicales représentatives doit satisfaire à l'activité des instances appelées à en avoir l'usage, il est aménagé en conséquence pour pouvoir remplir cette fonction.

- e) Des personnalités syndicales n'appartenant pas à l'entreprise auront libre accès pour se rendre au local syndical, ainsi qu'aux salles de réunions éventuellement mises à disposition.

Les personnalités, autres que syndicales invitées de l'organisation syndicale et n'appartenant pas à l'entreprise, auront la même liberté d'accès pour se rendre au local syndical ainsi, qu'après autorisation de l'employeur, aux salles mises à disposition.

Article 5:: Délégués syndicaux.

Il est convenu, sous réserve des dispositions plus favorables d'origine législative, réglementaire ou autre, les mesures suivantes :

Dans une entreprise ou un établissement, chaque organisation syndicale représentative qui constitue, un syndicat ou une section syndicale, désigne un ou plusieurs délégués syndicaux pour la représenter.

<u>EFFECTIF DE L'ENTREPRISE</u> calculé selon les dispositions du code du travail	<u>NOMBRE DE DELEGUES SYNDICAUX</u> par syndicat ou section syndicale constituée au sein de l'entreprise ou de l'établissement	<u>CHAQUE DELEGUE SYNDICAL</u> dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions, ce temps est au moins égal à
Moins de 50 salariés	1 délégué syndical Ce délégué syndical peut être désigné parmi les délégués du personnel	10 heures par mois Les parties s'accordent sur l'ajout de 10h par mois du mandat du DP
Jusqu'à 150 salariés 50 à 150 salariés	1 délégué syndical 1 délégué syndical Ce délégué syndical peut être désigné parmi les délégués du personnel	10 heures par mois 10 heures par mois Les parties s'accordent sur l'ajout de 10h par mois du mandat du DP
de 151 à 500 salariés	1 délégué syndical	15 heures par mois
de 501 à 999 salariés	1 délégué syndical + 1 délégué supplémentaire (selon les dispositions de l'article L2143-4 du code du travail, ancien L. 412-11 du code du travail)	20 heures par mois
Au-delà de 999.	Il y a lieu de se référer aux dispositions du code du travail, celles-ci pouvant être améliorées par voie d'accord conformément à l'article L2141-10 du code du travail, ancien L. 412-21 du code du travail	

Ce temps peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles. Les délégués syndicaux peuvent se répartir entre eux le temps dont ils disposent.

Délégués syndicaux centraux

Dans les entreprises de moins de 2 000 salariés qui comportent au moins 2 établissements de 50 salariés chacun ou plus, chaque syndicat représentatif peut désigner l'un de ses délégués syndicaux d'établissement en vue d'exercer également les fonctions de délégué syndical central d'entreprise

Les délégués syndicaux centraux disposent chacun de 20 heures qui s'ajoutent aux heures dont ils peuvent disposer à un autre titre et mandat.

Dans les entreprises de 2 000 salariés et plus qui comportent au moins 2 établissements de 50 salariés chacun ou plus, chaque syndicat représentatif peut désigner 1 délégué syndical central d'entreprise, distinct des délégués syndicaux d'établissement.

Article 6: Réunion des membres du syndicat ou de la section syndicale et assemblées du personnel.

Les réunions s'effectuent selon l'article L. 412-10 du code du travail

Dans les entreprises ou établissements, chaque salarié dispose, par an, de 9 heures indemnisées sur la base du salaire effectif pour lui permettre d'assister soit aux réunions d'adhérents de la section syndicale, soit aux assemblées du personnel qui se tiendront en dehors du temps de travail

Pour ces diverses réunions, un local existant, situé dans l'enceinte de l'établissement, sera mis à la disposition des intéressés par l'employeur qui sera informé 48 heures à l'avance pour prendre toutes dispositions utiles.

Article 7 Congé conventionnel pour éducation et réunions syndicales - Congés de formation économique sociale et syndicale.

a)- Chaque syndicat représentatif bénéficie d'un crédit de 12 jours ouvrables par an qui peut être utilisé pour un congé d'éducation ou des réunions syndicales

Le ou les bénéficiaires sont désignés par l'organisation syndicale qui préviendra la direction de l'entreprise ou de l'établissement au moins 1 semaine à l'avance, sauf cas d'urgence justifiée, pour permettre le remplacement du ou des intéressés.

Le crédit peut être fractionné à la convenance de l'organisation syndicale sans que ce fractionnement soit inférieur à 1 journée.

Les bénéficiaires recevront une indemnité égale à la perte de rémunération subie, calculée sur la base du manque à gagner, y compris les majorations des heures supplémentaires légales, mais à l'exclusion des indemnités ayant le caractère de remboursement de frais

Ce temps sera considéré comme temps de travail effectif pour la détermination des droits à congés payés ainsi que pour l'ensemble des autres droits ou avantages résultant pour l'intéressé de son contrat

b) D'autre part, tout salarié à titre individuel peut demander à bénéficier d'un congé de formation économique, sociale et syndicale conformément aux dispositions légales, article L. 451-1, du code du travail.

Ce congé est rémunéré et considéré comme temps de travail.

Article 8 Autorisation d'absence.

a) Réunions statutaires syndicales

Les 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. Ces autorisations seront accordées après préavis d'au moins 1 semaine ; ce délai peut être réduit en cas d'urgence justifiée.

Les bénéficiaires recevront une indemnité égale à la perte de rémunération subie, calculée sur la base du manque à gagner, y compris les majorations des heures supplémentaires légales, mais à l'exclusion des indemnités ayant le caractère de remboursement de frais.

Les autorisations d'absence sont accordées aux salariés devant assister aux réunions statutaires des organisations syndicales sur présentation d'un document écrit émanant de celles-ci. Ces autorisations sont accordées après préavis d'au moins 1 semaine ; ce délai peut-être réduit en cas d'urgence justifiée.

Les bénéficiaires auront dans la limite de 10 jours par an et par organisation le maintien de la rémunération, y compris les majorations des heures supplémentaires légales, mais à l'exclusion des indemnités ayant le caractère de remboursement de frais.

b) Commissions paritaires de la profession

Les autorisations d'absence seront accordées aux salariés qui participeront à des commissions paritaires nationales constituées d'un commun accord entre les organisations patronales et les organisations ouvrières. Le salarié convoqué devra prévenir son employeur dès qu'il aura eu connaissance de la convocation. Dans ce cas, les frais de transports seront remboursés et le temps de travail perdu sera rémunéré 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.

Les représentants des employeurs de la Chambre syndicale de la Transformation Industrielle du Tube de Verre, donnent leur accord pour que le nombre de délégués participant aux réunions paritaires de la profession dans le cadre du rattachement à l'Union des Métiers du Verre soit augmenté de deux délégués venant d'entreprises du secteur professionnel de la Verrerie Travaillée Mécaniquement au Chalumeau.

De plus, les frais de séjour indispensables, fixés à l'article 56 et dans l'annexe III de la présente convention, seront remboursés soit par les employeurs, soit par les organisations syndicales patronales pour les sociétés adhérentes

c) Commissions officielles constituées par les pouvoirs publics.

Les autorisations d'absence seront accordées aux salariés membres des commissions officielles constituées par les pouvoirs publics ; dans ce cas le temps de travail perdu sera

rémunéré par les employeurs comme temps de travail effectif, sous déduction des sommes versées par les pouvoirs publics en remboursement des salaires perdus

Le salarié convoqué devra prévenir son employeur dès qu'il aura eu connaissance de la convocation.

d) Congés de formation économique, sociale et syndicale

Les salariés désireux de participer à des stages ou sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale organisés soit par des centres rattachés à des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives sur le plan national, soit par des instituts spécialisés, ont droit, sur leur demande, à un ou plusieurs congés. Ce congé est attribué selon la législation et la réglementation en vigueur

e) D'autres absences seront autorisées aux salariés, conformément aux dispositions légales ou autres dont les salariés peuvent prévaloir avoir le bénéfice.

Congé annuel et autres avantages

Pour la détermination du droit au congé annuel ainsi que pour l'ensemble des autres droits ou avantages résultant pour l'intéressé de son contrat, le temps des absences prévues aux paragraphes ci-dessus sera assimilé et rémunéré comme du temps de travail.

Article 9 Panneaux d'affichage syndicaux.

Des panneaux d'affichage, en nombre suffisant, seront placés à l'intérieur de chaque établissement, en des endroits accessibles au personnel, en particulier aux portes d'entrée et de sortie.

Ils seront installés dans des conditions telles que les avis qui y seront apposés soient normalement protégés.

Ces panneaux, distincts de ceux réservés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise et CHSCT, seront réservés à chaque organisation syndicale représentative qui constitue un syndicat ou une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement, pour ses informations.

Article 10 Suspension du contrat de travail pour exercer une activité au sein d'une organisation syndicale.

Tout salarié membre d'une organisation syndicale, désigné par celle-ci, peut obtenir la suspension de son contrat de travail sans rémunération (sauf accord plus favorable) pour exercer des fonctions dans ladite organisation syndicale

Sous réserve de dispositions plus favorables

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, cette suspension sera d'une durée de 1 an

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, cette suspension sera d'une durée au moins égale à la durée d'exercice d'un mandat.

Les dites périodes de suspension pourront être réduites, prolongées ou renouvelées, par accord entre les parties selon les besoins du salarié et de son organisation.

Pendant la suspension de son contrat de travail au titre du présent chapitre, le salarié demeure inscrit à l'effectif de la société ou de son établissement

Il reste électeur mais n'est cependant pas éligible aux élections professionnelles dans sa société ou l'établissement auquel il appartient.

Passée(s) cette ou ces période(s) de suspension, le salarié pourra soit réintégrer, soit décider de poursuivre ses activités dans son organisation syndicale où il a été détaché.

Dans cette seconde hypothèse, à défaut d'accord entre les parties, l'entreprise pourra procéder à la rupture du contrat de travail sous respect des dispositions légales et conventionnelles, le salarié conservant à l'issue de ses mandats dans l'organisation syndicale une priorité de réintégration.

Toute demande de réintégration devra être formulée 6 mois à l'avance, sauf accord tacite qui permettrait de raccourcir ce délai.

Cette demande fera l'objet d'une étude particulière avec le demandeur et son organisation syndicale.

La réintégration devra s'effectuer par priorité dans son établissement et son emploi d'origine ou au moins de qualification équivalente. Celle-ci donnera lieu selon besoins à une formation professionnelle adaptée pour tenir compte des évolutions techniques et technologiques.

La réintégration du bénéficiaire sera assortie d'une remise à niveau de son salaire et de sa classification, en fonction des évolutions dont auront bénéficié les titulaires de qualification et postes identiques au sien, son ancienneté continuant à courir pendant la durée du détachement.

En cas d'impossibilité de réintégration dans l'établissement ou la société d'origine (disparition par exemple de celle-ci) les parties conjugueront leurs efforts pour le reclassement de l'intéressé dans un cadre géographique et professionnel satisfaisant, ou toute autre solution appropriée et acceptée par l'intéressé.

Article 11 Conflits relatifs au droit syndical.

Si une organisation syndicale représentative estime qu'une mesure a été prise en violation du droit syndical, tel qu'il est défini dans la présente convention et en particulier aux articles 3 à 10, le différend pourra être soumis à la commission nationale de conciliation prévue à l'article 58

Article 12 Délégués du personnel.

1 -Mise en place et renouvellement

Conformément à la loi du 16 avril 1946 et la loi du 28 octobre 1982, les entreprises et établissements employant au moins 11 salariés doivent obligatoirement procéder à la mise en place et au renouvellement, par élection, de l'institution des délégués du personnel.

Pour déterminer le seuil de 11 salariés à partir duquel les délégués du personnel doivent être mis en place, le nombre d'élus que comportera l'institution et la représentation pour les collèges électoraux, il est convenu également :

- que l'ensemble des contrats de travail à durée indéterminée, qu'ils soient à temps plein ou à temps partiel, sont comptabilisés, chacun pour un dans l'effectif.
- que les salariés en contrat à durée déterminée, les salariés mis à disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure, y compris les travailleurs temporaires, sont comptabilisés dans l'effectif au prorata de leur temps de présence dans l'entreprise sur la période de référence prise pour la mise en place de l'institution et son renouvellement, sauf s'ils interviennent en remplacement d'un salarié déjà compté en situation d'absence.

2-Nombre d'élus

Sous réserve des dispositions plus favorables résultant d'accords dans les entreprises ou établissement, le nombre des élus est fixé conformément à l'article R. 423-1 du code du travail.

3. Organisation des élections

L'obligation d'organiser des élections incombe au chef d'entreprise.

a) Le chef d'entreprise doit inviter les organisations syndicales représentatives intéressées à venir négocier l'accord préélectoral. il ne comporte pas seulement les dispositions sur la répartition du personnel et des sièges, mais concerne aussi les modalités pratiques d'organisation et de déroulement des opérations électorales. Pour être réputé valable l'accord doit être signé par tous les syndicats représentatifs.

L'accord préélectoral est obligatoirement transmis à l'inspection du travail.

Dans le cas d'un renouvellement de l'institution, cette invitation doit être faite 1 mois avant l'expiration du mandat des délégués en exercice.

Le premier tour des élections doit avoir lieu dans la quinzaine qui précède l'expiration de ce mandat.

b) L'organisation des opérations électorales fera l'objet du protocole d'accord prévu par l'article L. 423-13 du code du travail.

c) La date des élections et la liste mise à jour des électeurs et éligibles seront portées à la connaissance du personnel au moins 1 mois à l'avance par un avis établi et affiché par la direction de l'établissement. En outre, un exemplaire de ce document sera remis à chaque organisation syndicale. Les réclamations et contestations devront être formulées à la direction au moins 6 jours ouvrables avant la date de chacun des 2 tours des élections.

d) Le scrutin aura lieu pendant les heures de travail, le temps passé aux élections, ainsi que le temps utilisé par les salariés assurant les différentes opérations du scrutin sera considéré comme temps de travail effectif et payé comme tel
L'élection a lieu au scrutin secret sous enveloppe

Il est procédé à des votes séparés pour les membres titulaires et les membres suppléants dans chacune des catégories professionnelles formant des collèges distincts

Le scrutin est de liste à 2 tours avec représentation proportionnelle à plus forte moyenne.

e) Les listes des candidats pourront comporter un nombre de candidats inférieur au nombre de sièges à pourvoir.

La date limite de dépôt des listes de candidats sera précisée par le protocole d'accord ci-dessus visé.

Au premier tour de scrutin, seules les listes établies par les organisations syndicales représentatives des salariés peuvent figurer

Tout syndicat dans l'entreprise affilié à une organisation syndicale représentative au plan national est réputé représentatif pour les catégories de salariés que représente l'organisation syndicale nationale à laquelle il est affilié.

Un second tour de scrutin doit être organisé dans un délai de 15 jours, décompté de date à date, le point de départ étant le jour du scrutin du premier tour.

1. Si, au premier tour, le quorum n'a pas été atteint ;
2. En cas de carence des organisations syndicales au premier tour ;
3. Ou encore s'il reste des sièges à pourvoir.

Au premier tour de scrutin, le nombre de suffrages valablement exprimés (votants moins bulletins blancs et nuls) doit être au moins égal à la moitié des électeurs inscrits (quorum). Le quorum est calculé pour chaque collège et pour chaque type de candidature (titulaire, suppléant)

f) Des emplacements spéciaux, en nombre suffisant, seront réservés pendant la période prévue pour les opérations électorales, à l'affichage des communications relatives aux élections.

g) Le matériel nécessaire (enveloppes, urnes, etc.) sera fourni par l'employeur.

4. Electeurs

Sont électeurs les salariés des deux sexes âgés de 16 ans accomplis à la date du scrutin, ayant travaillé au moins 3 mois dans l'entreprise et n'ayant encouru aucune des condamnations prévues par les articles L. 5 et L. 6 du code électoral

Sont exclus de l'électorat, outre le chef d'entreprise lui-même, les salariés qui, de par leurs fonctions, représentent le chef d'entreprise auprès du personnel ou exercent effectivement ce rôle vis-à-vis de lui par délégation de l'employeur. Cette représentation doit exister ou subsister le jour prévu pour le vote, sinon le cadre concerné est électeur.

L'exclusion de l'électorat (et par voie de conséquence de l'éligibilité) suppose que le cadre dirigeant concerné exerce effectivement les fonctions de chef d'entreprise ou d'établissement, notamment parce qu'il :

- préside les réunions mensuelles des délégués du personnel ou du CE ;
- - préside le CHSCT
- - représente l'employeur auprès des élus du personnel
- - possède un pouvoir de décision en matière d'embauche, de discipline et de licenciement
- - négocie habituellement le protocole d'accord préélectoral
- - représente la direction dans toutes les instances judiciaires

- La délégation d'autorité doit être permanente.
- Une délégation occasionnelle ne retire pas le droit de vote.

5. Eligibles

Sont éligibles tous salariés, à l'exception des conjoints, ascendants, descendants, frères, soeurs ou alliés au même degré du chef d'entreprise sans interruption depuis 1 an au moins.

Ne peuvent être désignés les salariés qui ont été condamnés pour indignité nationale ou qui ont été déchus de leurs fonctions syndicales en application des ordonnances des 27 juillet modifiée et 26 septembre 1944.

Les salariés occupant un emploi à temps partiel simultanément dans plusieurs entreprises ne sont éligibles que dans l'une des entreprises ; ils choisissent celle où ils font acte de candidature.

6. Facilités de vote

Toutes dispositions utiles devront être prises pour permettre au x électeurs d'accomplir leur devoir électoral, notamment en cas de travail posté.

Pourront voter par correspondance les salariés qui, répondant aux conditions d'électorat, sont momentanément détachés de l'établissement ou absents le jour des élections pour maladie, accident, congés ou autres motifs justifiés.

Dans les délais leur permettant de participer par correspondance au scrutin, la direction de l'établissement adressera aux salariés concernés les bulletins de vote et deux enveloppes réglementaires

Une pour l'élection des titulaires et une pour l'élection des suppléants.

Des salariés désignés, à raison de 1 par organisation syndicale ayant présenté une liste, pourront contrôler le contenu et l'expédition de ces enveloppes.

L'électeur intéressé adressera par la poste ses bulletins de vote, sous double enveloppe, au président du bureau de vote

L'électeur ne devra porter sur les enveloppes intérieures ni signe, ni inscription, l'enveloppe extérieure, fournie par l'employeur et affranchie par lui, devra porter le nom de l'expéditeur, sa signature et la mention du collège auquel se rapporte le vote.

Cet envoi devra parvenir au plus tard à l'heure de clôture du scrutin.

7. Bureau de vote

1. La composition du bureau de vote est fixée par l'accord préélectoral ou, à défaut, par le juge. Elle n'est pas fixée une fois pour toutes et peut varier à chaque élection. L'accord peut en désigner les membres, notamment à l'avance en respectant le droit commun électoral selon lequel chaque liste de candidats a le droit de désigner un assesseur. Les assesseurs manquants sont désignés parmi les électeurs présents à l'ouverture du scrutin : le plus âgé, puis le plus jeune, puis le plus âgé, etc. (art R. 44 du code électoral). Le fait qu'un bureau de vote soit incomplètement composé ne suffit pas à annuler les élections si le dépouillement n'est pas contesté.

Le chef d'établissement et le chef du personnel ne peuvent pas siéger au bureau de vote, même en l'absence d'électeurs volontaires.

Le droit commun électoral n'interdit pas aux candidats d'être assesseurs et même président du bureau de vote.

Le président du bureau de vote est désigné par les membres du bureau. Ceux-ci ne sont pas tenus de choisir le plus âgé d'entre eux.

2. Le bureau sera assisté dans toutes ces opérations notamment pour l'émargement des électeurs et le dépouillement du scrutin, d'un agent des services du personnel de l'établissement et sur la demande et au choix des candidats, d'un membre du personnel représentant chaque liste.

3. Le procès-verbal des élections, rédigé et signé par les membres du bureau électoral, sera établi en nombre d'exemplaires suffisant pour être remis à la direction et à chacun des candidats

Les détails des modalités des élections non prévus ci-dessus seront réglés par le protocole d'accord visé au paragraphe 3 du présent article.

8. Protection

Les salariés candidats ou ayant demandé la tenue des élections de délégués du personnel bénéficient de la protection accordée aux élus du personnel durant 6 mois.

La protection des délégués du personnel est assurée conformément aux articles L. 425-1, L. 425-2 du code du travail.

9. Attribution et moyens

a) Les attributions des délégués du personnel sont déterminées par les lois en vigueur et les dispositions de la présente convention.

Les délégués du personnel ont pour mission entre autres de présenter à l'employeur toutes réclamations individuelles ou collectives relatives aux salariés, à l'application du code du travail et autres dispositions législatives, réglementaires conventionnelles ou résultant d'accords collectifs de travail applicables à l'entreprise.

Les délégués du personnel peuvent saisir l'inspection du travail pour toutes plaintes ou observations sur l'application des prescriptions ou règles entrant dans le champ du contrôle de celle-ci.

b) La mission des délégués du personnel s'exerce pour tous les salariés occupés dans l'entreprise ou ses dépendances, ainsi que pour tous les stagiaires ou apprentis liés à elle par contrat.

c) Les délégués du personnel disposent du temps nécessaire à l'exercice de leur fonction. Ce temps est au moins égal à 15 heures mensuelles ; il est porté à au moins 20 heures par mois lorsqu'ils auront à assurer les attributions du CE

Le temps alloué aux délégués du personnel peut, pour des raisons exceptionnelles, être dépassé.

Les délégués du personnel disposent du temps nécessaire à l'exercice de leur fonction. Ce temps est au moins égal à 10 heures par mois pour les entreprises de moins de 50 salariés. Ce temps est au moins égal à 15 heures par mois pour les entreprises d'au moins 50 salariés ; il est porté à au moins 20 heures par mois lorsqu'ils assurent les attributions du CE et/ou du CHSCT.

d) Les délégués du personnel sont reçus au moins 1 fois par mois collectivement par le chef d'entreprise ou d'établissement ou son représentant.

Ils doivent aussi être reçus par l'un de ceux-ci, chaque fois qu'ils en formulent la demande en raison des questions qu'ils ont à traiter

Les délégués du personnel peuvent sur leur demande se faire assister d'un représentant d'une organisation syndicale.

e) Les délégués suppléants assistent de droit avec les délégués titulaires aux réunions avec l'employeur ou son représentant. Le temps utilisé par eux pour assister à ces réunions sera payé et considéré comme temps de travail effectif.

Pour faciliter le fonctionnement de l'institution, notamment lorsque l'activité est organisée en postes successifs, il est convenu que les délégués suppléants auront un crédit d'heures attribué correspondant au 1/3 de celui des délégués titulaires et la prise des heures de délégation par

les suppléants ne sera pas limitée au seul cas du remplacement du titulaire absent mais aussi pour l'assister selon nécessité. **Ces heures de délégation sont prises sur le temps de travail.**

Les heures de délégation sont considérées et payées comme temps de travail effectif.

f) Conformément à l'article L. 424-2 du code du travail, un local convenablement équipé pour leur permettre de remplir leurs missions et se réunir sera mis à leur disposition.

g) Les délégués du personnel disposeront de panneaux d'affichage pour y porter leurs informations au personnel.

h) Libres déplacements et exercices des mandats :

Pour l'exercice de leurs fonctions, les représentants du personnel et syndicaux peuvent circuler librement dans l'entreprise, tant durant leurs heures de délégation qu'en dehors de celles-ci, pendant et en dehors de leur temps de travail

Ils peuvent prendre les contacts qu'ils estiment nécessaires à l'accomplissement de leurs mandats, notamment auprès des salariés à leur poste de travail.

Ils peuvent, dans le cadre de leurs fonctions, se déplacer durant leurs heures de délégation hors de l'entreprise.

Article 13 Comité d'entreprise ou d'établissement (CE).

1 Mise en place et renouvellement

a) Un comité d'entreprise ou d'établissement (CE) doit être obligatoirement mis en place et renouvelé dans toute entreprise, établissement ou unité économique et sociale employant au moins 50 salariés ; la délégation du comité d'entreprise ou d'établissement ou unité économique et sociale étant dans ce cas distincte de celle des délégués du personnel.

b) En l'absence de comité d'entreprise ou d'établissement à la suite d'une carence constatée dans les conditions de l'article L. 433-13 du code du travail, ce sont les délégués du personnel qui exercent collectivement les attributions économiques du CE, conformément à l'article L. 431-3 du code du travail.

c) Dans les entreprises ou établissements employant moins de 50 salariés, un comité d'entreprise ou d'établissement peut être mis en place dans les mêmes conditions que ci-dessus, mais, en l'absence de cette mise en place du CE, ce sont les délégués du personnel qui se verront attribuer les prérogatives et moyens de celui-ci.

d) Pour déterminer le seuil des effectifs de l'entreprise ou établissement afin de mettre en place ou renouveler l'institution du CE, pour organiser les élections, il y a lieu de se référer entre autres aux dispositions contenues dans l'article précédent.

e) Sous réserve des dispositions plus favorables aux salariés et à l'institution s'appliquant dans l'entreprise, le nombre de membres du comité d'entreprise ou d'établissement est fixé selon les dispositions de l'article R. 433-1 du code du travail.

Dans les entreprises ou établissements de moins de 50 salariés et dans lesquels les délégués du personnel assurent les prérogatives du CE, le nombre de délégués de cette institution est augmenté d'une unité pour les titulaires et d'une unité pour les suppléants.

Il est convenu par les parties que la disposition du deuxième alinéa n'est pas appliquée aux entreprises de la Verrerie Travaillée Mécaniquement au Chalumeau.

f) L'article L. 431.1.1 du code du travail prévoit la faculté de mise en place d'une délégation du personnel au comité d'entreprise dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à 200 salariés.

2. Missions et moyens du comité d'entreprise

Sous réserve des droits, prérogatives et moyens des CE, autres que celles et ceux énumérés ci-après :

a) Le CE a entre autres pour objet d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et l'évolution économique, sociale, financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques et orientations de production ;

b) Il doit être informé et consulté en vue de recueillir son avis et ses propositions, conformément aux dispositions du code du travail

Il est rappelé que, s'il appartient au CE de donner son avis, il ne revient pas à celui-ci la prérogative de signer des accords d'entreprise, cette dernière étant du seul ressort des organisations syndicales représentatives ;

c) Il peut entreprendre toutes études ou recherches nécessaires à sa mission, notamment pour avoir les informations détenues par les administrations publiques ou autres organismes agissant pour leur compte :

- peut se faire assister d'un expert-comptable de son choix pour l'examen annuel des comptes et des documents mentionnés à l'article L. 432-4 du code du travail, ou encore pour satisfaire aux dispositions contenues dans l'article L. 432-5 du code du travail ;
- - peut avoir recours à un expert afin de lui confier une mission d'expertise portant sur tous les éléments économiques, financiers ou sociaux, dès lors qu'une procédure de consultation est prévue pour licenciement économique ou autres mesures propres à affecter le volume, la structure ou la nature des emplois ;
- - peut également avoir recours à une expertise à l'occasion de tout projet d'introduction de nouvelles technologies
- . Dans les cas ci-dessus, les frais des expertises sont à la charge de l'entreprise. Les experts auront libre accès et déplacement dans l'entreprise et devront disposer de tous les éléments d'information nécessaires à leur mission, l'employeur étant tenu de leur communiquer ceux dont ils feraient la demande ;

d) Le CE peut en outre faire appel à tout expert rémunéré par ses soins pour préparer ces travaux

Dans ce cas, l'expert aura à sa disposition pour remplir sa mission, accès à l'ensemble des documents que détient le CE ou que celui-ci peut se faire remettre par l'employeur pour satisfaire à ses prérogatives. L'expertise faite dans ce cadre sera rémunérée par le CE.

3. Local, matériel et subvention de fonctionnement

Dans chaque entreprise ou établissement, l'employeur met à disposition du CE un local convenablement aménagé et le matériel correspondant à ses besoins pour l'exercice de ses fonctions. En outre, il alloue à celui-ci une subvention annuelle de fonctionnement d'un montant d'au moins 0,2 % de la masse salariale brute ; cette subvention s'ajoute à celle accordée et destinée aux activités sociales, culturelles, sportives et est gérée séparément par le CE.

4. Financement des activités sociales, culturelles ou sportives

Pour lui permettre de développer et gérer les activités sociales et culturelles, le montant annuel de la subvention patronale ne doit pas être inférieur à 0,25 % de la masse salariale brute de l'entreprise répartie entre les établissements au prorata de l'effectif de ceux-ci.

Cette subvention ne peut toutefois pas être inférieure au total le plus élevé des sommes affectées aux dépenses sociales de l'établissement au cours des 3 années précédant la prise en charge des activités sociales et culturelles par le CE, à l'exclusion des dépenses temporaires et lorsque les besoins correspondants ont disparu.

5. Formation économique des membres du CE

Les élus titulaires et suppléants ainsi que les représentants syndicaux au CE ou, à défaut les délégués du personnel investis des prérogatives et moyens du CE bénéficient de la formation économique et son renouvellement telle que définie à l'article L. 434-10 du code du travail. Le temps de cette formation est pris sur le temps de travail, est rémunéré comme tel, n'est pas déduit du temps alloué pour l'exercice des fonctions de membre ou de représentant syndical au CE. Il ne s'impute pas sur les formations prévues à l'article " Formation professionnelle, apprentissage, formation permanente " de la présente convention.

Le financement de la formation du présent article est à la charge du budget de fonctionnement et de formation du comité d'entreprise ou d'établissement sauf dispositions plus favorables où celle-ci serait prise en charge par l'entreprise.

6. Autres dispositions

Les membres titulaires du CE disposent du temps nécessaire à l'exercice de leur fonction. Ce temps est au moins égal à 20 heures par mois et peut être dépassé en cas de circonstance exceptionnelle.

Pour les dispositions relatives aux membres suppléants ainsi qu'à la liberté de déplacement des élus et représentants au CE, il y a lieu de se référer aux dispositions contenues dans l'article précédent.

Il est convenu, que s'agissant de la liberté de déplacement des élus et représentant du C.E, il y a lieu de se référer aux dispositions contenues dans l'article 12 de la CCN de l'Union des Métiers du Verre.

Il est décidé que les suppléants CE bénéficient des dispositions du premier alinéa du paragraphe 9 e) de l'article 12. En revanche, les dispositions du second alinéa de ce paragraphe précité, ne s'appliquent, dans les entreprises de moins de 200 salariés, que par rapport au crédit d'heure du titulaire de la délégation unique (20 heures), mais pas au suppléant du CE lorsque les délégations des DP et du CE y sont séparées.

La protection des membres et représentants syndicaux au CE est assurée conformément aux articles L. 436-1 et R. 436-1 et suivant du code du travail

7. Comité central d'entreprise

Conformément aux articles L. 435-1 et suivant, D. 435-1, D. 435-2 du code du travail, il sera mis en place un comité central d'entreprise dès lors où il y a des établissements distincts.

Article 14 Embauche.

1. Les employeurs informeront et consulteront le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, sur l'évolution de l'emploi et des qualifications dans l'entreprise au cours de

l'année passée et sur les prévisions annuelles ou pluriannuelles, ainsi que sur les actions qui sont envisagées en matière de formation.

2. En cas d'embauche collective intéressant la marche générale de l'entreprise ou de modifications dans la structure de l'entreprise ou entraînant la création de services nouveaux, le comité d'entreprise et le CHSCT ou, à défaut, les délégués du personnel, seront obligatoirement et préalablement consultés.

3. Au moment de l'embauche, l'employeur devra informer chaque salarié qu'il met à sa disposition la convention collective qui lui est applicable, les accords collectifs applicables dans l'entreprise et un exemplaire du règlement intérieur de l'entreprise en lui précisant où il peut les consulter librement.

Article 15 Droit au travail des personnes handicapées.

Les entreprises sont tenues d'employer un pourcentage obligatoire de mutilés et handicapés. Ceux-ci bénéficient de conditions d'emploi particulières.

Tout employeur occupant au moins 20 salariés doit occuper, à temps plein ou à temps partiel, des mutilés de guerre et des handicapés dans la proportion de 6 % de l'effectif total de ses salariés.

Dans les entreprises à établissements multiples, cette obligation d'emploi s'applique établissement par établissement.

Il convient que les postes à pourvoir soient en adéquation avec l'aptitude physique des salariés handicapés

Les employeurs ont également trois autres possibilités de s'acquitter de leur obligation légale :

- versement d'une contribution financière forfaitaire ;
- conclusion de contrats avec des établissements de travail protégé
- application d'un programme en faveur des handicapés.
- Les employeurs peuvent s'acquitter de l'obligation d'emploi en faisant application d'un accord d'entreprise ou d'établissement prévoyant la mise en oeuvre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés comportant 2 au moins des actions suivantes :
 - plan d'embauche en milieu ordinaire de travail ;
 - plan d'adaptation aux mutations technologiques ;
 - plan de maintien dans l'entreprise en cas de licenciement.

Les parties signataires considèrent qu'il convient de favoriser l'emploi, dans toute la mesure du possible, des personnes handicapées dans l'entreprise.

Article 16 Période d'essai

(Modifié par l'avenant n° 4 2005-02-08 étendu par arrêté du 15 mars 2007 JO 27 mars 2007) voir document avenant n°4 ci-joint

1. Le salarié à son embauche pourra demander ou se voir demander d'effectuer une période d'essai dont les modalités sont fixées ci-après.

Dans tous les cas, la période d'essai ne se présume pas du seul fait que des durées maximales soient fixées par la présente convention, elle devra être écrite dans les conditions d'engagement remises aux salariés obligatoirement à l'embauche.

La durée de la période d'essai, sous réserve de l'application de l'article L. 122-3-2 du code du travail en ce qui concerne les CDD, ne devra pas excéder les durées ci-après fixées en correspondance des niveaux de qualification :

- salarié spécialisé, salarié non qualifié : 2 semaines
- salarié qualifié et hautement qualifié : 4 semaines ;
- technicien, agent de maîtrise : 6 semaines ;
- technicien supérieur, haute maîtrise : 8 semaines ;
- ingénieur, cadre : 12 semaines.

A l'issue de la période d'essai, le fait de maintenir le salarié dans l'entreprise entraîne automatiquement son embauche définitive.

En cas de poursuite de relations salariales d'un intérimaire avec l'entreprise utilisatrice, la durée du (ou des) contrat(s) de mission(s) déjà effectué(s) dans celle-ci est déduite de la durée de l'essai éventuellement prévu.

Pour l'ensemble des contrats à durée déterminée, il ne peut être imposé au salarié, à l'occasion soit d'un renouvellement de contrat, soit de la transformation de celui-ci en contrat à durée indéterminée, d'effectuer une nouvelle période d'essai, si l'emploi pour lequel il est embauché ne fait pas appel à une qualification supérieure à celle détenue par le salarié lors des contrats précédents.

Lorsqu'un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise se libère ou est créé, la pratique qui consisterait à prolonger la période d'essai par le recours dans cet emploi à des embauches en intérim ou à durée déterminée est abusive. Passé la durée de la période d'essai prévue par le présent article, tout salarié engagé dans un tel emploi sera embauché définitivement en contrat à durée indéterminée.

2. Pendant leur période d'essai, il est garanti aux salariés le salaire contractuel pratiqué dans l'entreprise dans leur catégorie.

3. Pour des périodes d'essai d'une durée égale ou supérieure à 4 semaines pendant la période d'essai, le salarié ou l'employeur, pour des causes réelles et sérieuses en rapport avec l'exécution du travail, peuvent rompre le contrat de travail sous réserve du préavis suivant

- 1re moitié de l'essai : 1 jour par semaine d'essai faite ou commencée ;
- 2e moitié de l'essai : 3 jours par semaine d'essai faite ou commencée.

Le préavis peut être donné jusqu'au dernier jour de la période d'essai. Ce préavis ne s'applique pas en cas de faute lourde ou de force majeure.

La partie qui ne respecte pas le préavis doit à l'autre une indemnité correspondant au montant du salaire qui serait versé au salarié durant la période du préavis qui n'a pas été effectuée.

Toutefois, la durée du préavis peut être réduite par le commun accord des parties sans indemnité imposée au salarié pour la partie du préavis non effectuée.

Si le contrat de travail est rompu par l'employeur, le salarié est libre de quitter l'entreprise sans être obligé d'effectuer, en tout ou partie, le préavis prévu, il n'aura aucune indemnité à verser pour inobservation du préavis s'il peut justifier d'avoir retrouvé une autre activité, ou à moins d'accord.

Pendant la période du préavis, pour la recherche d'un emploi, le salarié pourra s'absenter à raison de 16 heures par semaine, choisies à la convenance du salarié sous réserve de prévenir le chef d'établissement ou son représentant. Ces heures ne donnent pas lieu à réduction de rémunération.

4. Lorsqu'un agent qui n'aura pas été engagé définitivement à l'expiration de la période d'essai aura, pendant cette période, effectué des travaux présentant un caractère de création originale, l'employeur ne pourra utiliser la création originale résultant de ces travaux sans l'accord écrit de l'intéressé.

Les parties signataires conviennent que les dispositions suivantes seront applicables aux salariés relevant de l'activité de la Verrerie Travaillée Mécaniquement au Chalumeau. Ces modifications prennent en compte les évolutions légales intervenues sur les périodes maximales d'essai et préavis de rupture durant cette période d'essai. Elles conviennent des durées initiales maximum de périodes d'essai raisonnables en rapport aux niveaux de qualification, tout en prévoyant exceptionnellement et d'un commun accord des parties la possibilité de renouveler une fois cette période d'essai.

La durée de la période d'essai, sous réserve de l'application de l'article L. 1242-10 du code du travail en ce qui concerne les CDD, ne devra pas excéder les durées ci-après fixées en correspondance des niveaux de qualification :

<i>Durée initiale maximum 2 semaines renouvelable 1 fois</i>	<i>Ouvrier, employé non qualifié</i>
<i>Durée initiale maximum 4 semaines renouvelable 1 fois</i>	<i>Ouvrier, employé qualifié</i>
<i>Durée initiale maximum 8 semaines renouvelable 1 fois</i>	<i>Technicien, agent de maîtrise</i>
<i>Durée initiale maximum 12 semaines renouvelable 1 fois</i>	<i>Technicien supérieur, haute maîtrise</i>
<i>Durée initiale maximum 16 semaines renouvelable 1 fois</i>	<i>Ingénieur, cadre</i>

Le renouvellement de la période d'essai ne peut se faire que pour une durée n'excédant pas la durée initiale maximum d'essai fixée au contrat et sous réserve de la durée maximum conventionnelle fixée compte tenu du niveau de qualification de l'intéressé.

Dans tous les cas, la période d'essai ne se présume pas du seul fait que des durées maximales soient fixées par la présente convention, elle résulte obligatoirement du commun accord des parties et devra être écrite dans les conditions d'engagement remises au salarié obligatoirement à l'embauche. Il en sera de même de leur éventuel renouvellement.

Périodes de préavis pendant la période d'essai. (§ 3)

La période de préavis en cas de rupture du fait de l'employeur ne pourra être inférieure à :

24 heures pour une période de présence dans l'entreprise inférieure à une semaine ;

48 heures pour une période de présence dans l'entreprise entre une et deux semaines ;

72 heures pour une période de présence dans l'entreprise entre deux semaines et un mois ;

Deux semaines pour une période de présence dans l'entreprise entre un mois et trois mois ;

Un mois pour une période de présence dans l'entreprise après 3 mois ;

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut pas être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Si la rupture de la période d'essai intervient sans que le salarié n'ait pu être prévenu de celle-ci dans le délai de préavis ci-devant fixé compte tenu de son temps de présence, alors la rupture s'interprète alors comme étant un licenciement et elle doit respecter les règles établies en la matière.

La période de préavis en cas de rupture du fait du salarié ne peut être inférieure à :

24 heures pour une période de présence dans l'entreprise inférieure à huit jours;

48 heures pour une période de présence dans l'entreprise supérieure à huit jours ;

(Les autres passages de l'article 16 demeurent inchangés par rapport aux dispositions de la CCN de l'Union des Métiers du Verre)

Article 17 Visite médicale d'embauche.

Tout salarié fait obligatoirement l'objet d'un examen médical avant l'embauche ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai. Pour les périodes d'essai supérieures à 1 semaine, il est convenu que cette visite s'effectuera au plus tard avant la fin de la 1^{re} semaine d'essai.

S'il n'a pas été possible de connaître le résultat de la visite médicale d'embauche avant la fin de la période d'essai, l'employeur devra aviser le salarié au cas où cette visite conclurait à son inaptitude au travail, il ne pourrait être engagé définitivement.

En tout état de cause, le salarié soumis à une surveillance médicale spéciale, définie à l'article R. 241-50 du code du travail, bénéficie obligatoirement de cet examen avant son embauche.

Il en va de même pour les surveillances médicales qui peuvent être imposées par la spécificité de certains travaux ou par la situation particulière du salarié.

Le CHSCT ou, à défaut, les DP détermineront, en lien avec le médecin du travail, les postes et situations de travail pour lesquels l'examen sera effectué avant l'embauche.

L'examen médical a pour but :

- de rechercher si le salarié n'est pas atteint d'une affection dangereuse pour les autres salariés ;
- de s'assurer qu'il est médicalement apte aux postes et travaux auxquels le chef d'établissement envisage de l'affecter ;
- de proposer si besoin des adaptations au poste ou l'affectation à un autre poste pour préserver, garantir sa santé.

Lors de la visite médicale d'embauche, le médecin doit avoir connaissance des caractéristiques détaillées du poste de travail et des travaux confiés.

Cet examen réalisé par le médecin du travail peut être suivi d'examens complémentaires. Dans tous les cas, le temps nécessaire pour passer les examens médicaux est pris sur le temps de travail et est considéré et rémunéré comme tel.

Les frais de transport et ceux relatifs à ces examens sont à la charge de l'employeur. Celui-ci devra prendre toutes dispositions utiles pour assurer dans les délais ou dates prévus la participation du salarié à l'examen médical et faire en sorte que cela n'entraîne aucune gêne pour l'intéressé et les autres salariés.

Il en est de même pour toutes les visites et examens annuels passés dans le cadre de la médecine du travail.

Article 18 Contrat de travail

(Modifié par l'avenant n° 3 2004-11-25 étendu par arrêté du 26 juin 2007 JO 30 juin 2007). voir document avenant n°3 ci-joint

L'engagement sera confirmé par une lettre signée par les deux parties, indiquant au salarié les conditions de son emploi, conformément au code du travail sous réserve de l'application des dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 122.3.1 du code du travail, telles que :

- la nature et la durée du contrat ;
- l'intitulé de l'emploi ou des emplois pour des salariés affectés à des travaux multiples, et sa classification
- la période d'essai ;
- la rémunération et ses modalités, les autres éléments de rémunération ;
- le lieu de travail ;
- l'horaire de travail.

Cette lettre pourra comporter une clause prévoyant que l'intéressé pourra être appelé à exercer ses fonctions, ou évoluer vers d'autres fonctions, dans différents établissements précisés dans le contrat de travail ou selon différents régimes de travail sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 122.1 et L. 122.1.1 du code du travail.

Les parties conviennent qu'en cas de modification des dispositions législatives ou réglementaires relatives aux contrats de travail, elles se rencontreront dans les meilleurs délais pour examiner les modifications qu'il conviendrait alors d'apporter au présent article.

Article 19 Egalité de traitement entre les salariés français et non français, notamment en matière d'emploi.

Les travailleurs non français bénéficient de l'égalité de traitement avec les autres travailleurs.

Toute la réglementation du travail s'applique aux travailleurs français et non français.

Par ailleurs, le règlement intérieur ou autres mesures applicables à l'entreprise ne peuvent comporter de dispositions lésant les salariés dans leur emploi ou leur travail, et l'octroi de garanties et avantages en raison de leurs origines.

Article 20 Travaux multiples, remplacement et arrêt de travail

(Modifié par l'avenant n° 3 2004-11-25 étendu par arrêté du 26 juin 2007 JORF 30 juin 2007). Voir document avenant n°3 ci-joint

1. Le salarié affecté dans divers emplois ou travaux faisant appel à différents niveaux de qualification ne pourra avoir une classification qui soit inférieure à celle correspondant au niveau de qualification la plus élevée qu'il est appelé à mettre en oeuvre dans son travail. Au regard de sa valeur professionnelle, le niveau de qualification reconnu au salarié peut en revanche se situer au-delà de la qualification la plus élevée à laquelle il est fait appel dans ses différents emplois ou travaux.

Dans tous les cas, le salarié percevra le salaire correspondant au niveau de qualification qui lui est reconnu compte tenu des remarques précédentes et au regard des situations dans le travail.

2. Le salarié, qui exécute exceptionnellement soit en renfort, soit pour des motifs d'urgence, des emplois ou travaux faisant appel à une qualification inférieure à celle qui lui est reconnue, conserve au moins sa classification et le coefficient y afférent ainsi que la garantie de rémunération habituelle.

Cette garantie vaut également pour les cas de remplacement provisoire se situant dans les mêmes conditions.

3. Le salarié qui, temporairement, sera affecté à des emplois ou travaux faisant appel à une qualification supérieure à la sienne se verra attribuer cette qualification supérieure et le salaire correspondant, dès lors que les périodes d'affectation dans ces emplois ou travaux auront été au total supérieures à :

- 12 mois pour les travaux ou emplois de salariés spécialisés ;
- - 12 mois pour les travaux ou emplois de salariés qualifiés ;
- - 18 mois pour les travaux ou emplois de salariés hautement qualifiés, technicien, agent de maîtrise ;
- - 18 mois pour les travaux ou emplois de technicien supérieur, ingénieur, cadre.

Ces périodes s'entendent hors période de remplacement pour congé, pour lesquelles les responsabilités et l'activité habituelle du poste ou de la fonction ne sont pas assurées en totalité.

Ces durées supérieures à celles des périodes d'essais sont destinées à tenir compte des éventuels aménagements ou discontinuités des affectations dans ces emplois ou travaux.

En tout état de cause, le salarié, et ce dès le premier jour, se verra garantir (sous réserve que cela représente des appointements supérieurs à ses appointements antérieurs) le salaire pratiqué garanti dans l'entreprise correspondant à la qualification à laquelle font appel habituellement l'emploi ou les travaux de son affectation temporaire. Il va de soi que, lorsque dans ces emplois ou travaux il y a des gratifications, primes ou autres avantages, il en aura également l'attribution.

article 21 Déplacement.

Pour les déplacements qui sont à charge de l'employeur, les voyages et frais de séjour seront remboursés sur justification.

L'employeur devra prendre toutes dispositions utiles pour que le salarié, dans toute la mesure du possible, n'ait pas à faire l'avance sur les frais en question.

Les conditions de déplacement et de séjour seront définies dans l'entreprise.

Article 22 Prime de transport hors région parisienne.

(Modifié par l'avenant n° 3 2004-11-25 étendu par arrêté du 26 juin 2007 JO 30 juin 2007). Voir document avenant n°3 ci-joint

Une prime de transport pourra être instituée en faveur des salariés des établissements sis en dehors de la région parisienne et pour lesquels n'est pas versée la prime légale prévue par l'article 5 de la loi n° 82-634 du 4 août 1982 et le décret n° 82-835 du 30 septembre 1982.

Les conditions d'institution, de fixation, d'attribution et d'actualisation de cette prime de transport seront arrêtées par des dispositions propres à chaque entreprise ou établissement.

Article 23 Travaux pénibles, à risque, insalubres

(Modifié par l'avenant n° 3 2004-11-25 étendu par arrêté du 26 juin 2007 JO 30 juin 2007). Voir document avenant n°3 ci-joint

Les employeurs, en liaison avec le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, prendront toutes mesures nécessaires pour faire disparaître ou, dans le cas d'impossibilité, pour réduire au maximum les travaux pénibles, à risque ou insalubres

Cette action sera entreprise prioritairement par la recherche de mesures de prévention et de protection et par la réduction du temps d'exposition, voire de la durée du travail.

Dans l'attente de solution définitive et satisfaisante, il sera attribué aux agents intéressés des indemnités spéciales pour tenir compte des conditions particulièrement pénibles d'exécution de certains travaux.

Les travaux donnant lieu à attribution de ces indemnités spéciales sont déterminés après consultation du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut de comité, des délégués du personnel.

Ces indemnités seront établies dans le cadre de chaque établissement

Les indemnités et les taux de ces indemnités devront être fixés sur proposition du CHSCT par accord entre la direction de l'établissement et les organisations syndicales, ou, à défaut, les représentants du personnel.

Ces indemnités seront réévaluées chaque fois que ce sera nécessaire pour ne pas être dépréciées.

Lorsque des modifications seront apportées aux conditions de travail, les indemnités seront révisées en conséquence selon les mêmes dispositions.

Les parties sont d'accord pour revoir les dispositions spécifiques à la prévention des risques chimiques.

Article 24 Arrêt de travail imputable à l'entreprise.

En cas d'arrêt de travail imputable à l'entreprise, sauf cas de force majeure, ou pour des raisons indépendantes des salariés concernés :

- a) Toute journée commencée sera payée intégralement.
- b) Tout salarié non prévenu de l'arrêt de travail, se présentant au travail et ne pouvant pas le prendre effectivement, ne subira pas d'abattement sur son salaire.

Les heures perdues de ce fait pourront donner lieu à récupération ou indemnisation au titre du chômage partiel.

Article 25 Durée du travail.

La durée du travail est régie conformément à la législation et à la réglementation en vigueur.

La durée hebdomadaire du travail effectif et la répartition de celle-ci sont réglées conformément aux dispositions légales et réglementaires, ou aux accords de branche et d'entreprise.

Les heures supplémentaires s'entendent comme étant les heures effectuées au-delà de la durée légale hebdomadaire ou comme étant, selon les dispositions de l'accord professionnel, les heures effectuées au-delà de la durée moyenne hebdomadaire légale (ou inférieur affiché considéré comme un temps plein), fonction de l'organisation, du régime de travail, ou des conditions dans lesquelles il s'effectue

Ces heures supplémentaires seront majorées au taux légalement en vigueur, sous réserve d'accord d'entreprise plus favorable.

Article 26 Temps de pause.

Tout le personnel appelé à effectuer un poste de travail d'au moins 6 heures consécutives bénéficiera d'un temps de pause de 30 minutes, rémunéré comme du temps de travail. Entrant, le cas échéant, dans le calcul des heures supplémentaires, ce temps sera effectivement pris. Dans la mesure du possible, il devra se situer vers la moitié de la durée du poste.

Article 27 Jours fériés

(Modifié par l'avenant n° 3 2004-11-25 étendu par arrêté du 26 juin 2007 JO 30 juin 2007). voir document avenant n°3 ci-joint

Les salariés bénéficient, en plus de la journée du 1er Mai, des fêtes légales ci-dessous

- -1er janvier ;
-
- - lundi de Pâques ;
-
- - 8 Mai ;
-
- - jeudi de l'Ascension
-
- - lundi de Pentecôte ;
-
- - 14 Juillet
-
- ; - 15 août ;
-
- - 1er novembre ;
-
- - 11 Novembre ;
-
- - 25 décembre.
-

Ces jours fériés sont chômés, indemnisés dans les conditions prévues par la loi en ce qui concerne le 1er Mai.

Le 1er Mai est un jour férié, chômé et indemnisé, pour lequel le repos est obligatoire.

Sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 222-7 du code du travail, si le jour férié est travaillé et ne fait pas l'objet d'un repos compensateur, et s'il tombe un dimanche, il est indemnisé à 300 % (soit 100 % pour le travail normal, 100 % pour le jour férié et 100 % pour le dimanche).

Les salariés dont le jour de repos habituel coïncide avec un jour férié fixe dans la semaine hors dimanche (lundi de Pâques, lundi de Pentecôte, jeudi de l'Ascension) bénéficieront en compensation de cette coïncidence jour férié fixe - jour de repos habituel d'une journée de repos décalée déterminée en accord avec l'employeur.

Jours fériés chômés

Le chômage d'un jour férié légal ne pourra être une cause de réduction des appointements d'un agent.

Pour les services postés, le poste sera réputé avoir été travaillé un jour férié si l'agent concerné a commencé son travail un jour férié.

Repos compensateur pour travail des jours fériés

En plus du paiement des jours fériés, l'agent posté bénéficiera d'un poste de repos compensateur pour chaque poste de jour férié travaillé.

a) Pour les jours fériés travaillés, les repos compensateurs seront indemnisés au tarif normal (salaire garanti, prime de rendement ou assimilée, prime d'ancienneté) à l'exclusion des majorations pour travail de dimanche ou jours fériés et des indemnités pour travail de nuit qui auraient été éventuellement attribuées pour le poste non effectué. Seront également exclus les remboursements de frais.

b) Ces repos compensateurs seront pris à des dates définies selon la programmation établie, ou pourront être indemnisés au tarif normal après accord entre la direction et le personnel concerné.

Remarque :

- *Pour les postés commençant leur poste de travail un jour férié, c'est toutes les heures de leur poste qui sont majorées en rapport aux dispositions conventionnelles ci avant, et ce poste travaillé donne lieu à un repos compensateur.*
- *pour les postés terminant leur poste de travail un jour férié, alors qu'ils n'ont pas commencé leur poste un jour férié, les heures faites à l'occasion du jour férié légal sont payées doublement (Cela en application d'un arrêt récent de la cour de cassation). En revanche, ce ne sont pas toutes les heures de son poste qui sont payée ainsi. Il ne bénéficie pas dans ce cas du repos compensateur conventionnel*

Article 28 Congés payés.

1. Durée du congé

Les salariés bénéficient d'un congé annuel payé d'une durée de 5 semaines pour 12 mois de travail effectif au cours de la période de référence, soit 2 jours et demi ouvrables par mois de travail effectif. Les dates de départ et de retour doivent être respectées, sauf autorisation préalable ou motif légitime dûment justifié.

Le congé de 5 semaines sera porté à :

- 5 semaines et 1 jour pour les salariés comptant au moins 20 ans d'ancienneté
- 5 semaines et 2 jours pour les salariés comptant au moins 25 ans d'ancienneté
- 5 semaines et 3 jours pour les salariés comptant au moins 30 ans d'ancienneté.

Les femmes, salariées ou apprenties, âgées de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente, bénéficient de 2 jours de congé par enfant à charge.

Pour la détermination de la durée du congé, sont considérées comme périodes de travail effectif, outre les périodes considérées comme telles par la loi, les absences de courte durée autorisées en cours d'année, les absences résultant d'accident du travail ou de maladie professionnelle survenus dans l'entreprise.

Les salariés n'ayant pas 1 an de présence dans l'entreprise à la fin de la période de référence peuvent, sur leur demande, bénéficier d'un congé non payé jusqu'à concurrence de 5 semaines.

2. Indemnité de congé payé

Elle est calculée selon les règles fixées par l'article L. 223-1 du code du travail.

3. Dispositions relatives à la période des congés

Lorsqu'un salarié se trouvera, par suite de maladie ou d'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 permet pas néanmoins de prendre son congé, l'indemnité compensatrice correspondant au nombre de jours de congé, calculée en fonction de son temps de travail effectif, lui sera alors versée.

Si un salarié en congé est exceptionnellement rappelé par son employeur, son congé est suspendu du 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 allé et retour et les dépenses supplémentaires résultant de ce rappel lui seront remboursés sur justification.

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.

Au personnel, dont les enfants fréquentent l'école, les congés seront donnés dans la mesure du possible au cours des vacances scolaires.

L'ordre des départs, établi par la direction après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, sera porté à la connaissance du personnel par affichage aussitôt que possible et, en tout état de cause, 1 mois avant le départ des intéressés.

Article 2 Autorisation d'absence pour raisons personnelles

(Modifié par l'avenant n° 3 2004-11-25 étendu par arrêté du 26 juin 2007 JO 30 juin 2007). voir document avenant n°3 ci-joint

1. Les autorisations d'absence suivantes, rémunérées comme si l'intéressé avait travaillé, seront accordées

- a) 1 semaine continue à l'occasion de son mariage.
- b) 3 jours ouvrés au salarié en cas de décès du conjoint ou d'un enfant.
- c) 2 jours ouvrés au salarié en cas du décès du père, de la mère, ou d'un beau parent.
- d) 1 jour ouvré au salarié en cas de décès d'un grand-parent, d'un frère, d'une soeur, d'un beau-frère ou d'une belle-soeur en ligne directe, d'un gendre ou d'une bru, d'un petit-fils ou d'une petite-fille.
- e) 1 jour ouvré pour le mariage d'un enfant.

2. Les salariés bénéficient, à l'occasion de chaque naissance ou de l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, du congé de 3 jours prévu par l'article L. 226-1 du code du travail.

3. Ces autorisations d'absence ne viendront pas en déduction de la durée des congés annuels et des jours fériés.

4. Les absences ci-dessus peuvent être dissociées en tout ou partie de l'événement, après accord du salarié et de son employeur.

5. Congé de paternité

La paternité ouvre droit à un congé pour une période de 11 jours (18 en cas de naissances multiples). Pendant la durée de ce congé qui ne peut être fractionné, le contrat est suspendu. Le salarié devra informer l'employeur au moins 1 mois à l'avance du point de départ du congé. Le salarié recevra des indemnités journalières selon les dispositions légales en vigueur.

Le congé de paternité s'ajoute aux 3 jours de congé de naissance ou d'adoption auquel il n'est pas nécessairement accolé.

L'ensemble des dispositions du présent article s'applique également aux salariés ayant conclu un pacte civil de solidarité.

Article 30 Préparation à la défense et périodes militaires.

Tout salarié ou apprenti, âgé de 16 à 25 ans, qui doit participer à l'appel de préparation à la défense, bénéficie d'une autorisation d'absence rémunérée exceptionnelle de 1 jour.

Pendant les périodes militaires de réserves obligatoires, les appointements seront maintenus. L'employeur pourra toutefois déduire la solde nette touchée par le salarié.

Article 31 Maladie grave ou accident d'un membre de la famille.

(Modifié par l'avenant n° 3 2004-11-25 étendu par arrêté du 26 juin 2007 JO 30 juin 2007). voir document avenant n°3 ci-joint

1. Il sera possible aux mères ou aux pères de famille, en accord avec l'employeur, de bénéficier de congés exceptionnels non payés, pour soigner un enfant malade ou victime d'un accident.

Sur la demande du salarié, en accord avec l'employeur, et pour les mêmes raisons, il pourra être recherché un aménagement du temps de travail, tel un temps partiel convenu.

2. Sous réserve de nécessité du service, l'agent pourra obtenir des congés exceptionnels non payés, pour soigner son conjoint ou son concubin.

3. L'employeur pourra demander un certificat médical avant d'accorder ces congés qui ne viendront pas en déduction de la durée des congés annuels.

4. Tout salarié dont un ascendant, descendant, ou une personne partageant son domicile, fait l'objet de soins palliatifs a le droit de bénéficier d'un congé exceptionnel d'accompagnement d'une personne en fin de vie.

Les dispositions ci-dessus s'appliquent sans préjudice porté aux dispositions des articles L. 122-28-8, L. 122-28-9 et des articles L. 225-15 et suivants du code du travail.

L'ensemble des dispositions du présent article s'applique également aux salariés ayant conclu un pacte civil de solidarité

Ces absences peuvent être rémunérées par décision de l'entreprise et sous certaines conditions ouvrir droit à une allocation de présence parentale sur demande déposée auprès de l'organisme débiteur des prestations familiales

Article 32 Congé parental d'éducation.

Il est accordé à tous les ayants droit, femmes ou hommes, en faisant la demande un congé parental d'éducation régi selon les dispositions du code du travail

. Ce congé peut intervenir soit à la suite de la naissance d'un enfant, soit après l'adoption d'un enfant

La durée de ce congé est prise en compte en totalité comme temps de travail pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté. La ou le salarié(e) conserve en outre à son retour tous les avantages qu'elle ou qu'il avait acquis avant le début de ce congé.

A l'issue du congé parental d'éducation l'intéressé(e) retrouvera son emploi ou en cas de suppression ou de modification importante de celui-ci un emploi, dans son établissement d'origine, lui offrant au moins les mêmes conditions et garanties que celles qu'elle (ou il) avait dans l'emploi quitté.

La durée de cette absence est de 1 an, renouvelable 2 fois, dans la limite du troisième anniversaire de la naissance ou de l'adoption de l'enfant.

article 33 Maternité.

Il est interdit à l'employeur de rechercher de quelle que manière que ce soit toute information sur l'état de grossesse d'une salariée ou d'une candidate à l'embauche.

L'employeur ne peut prendre en compte l'état de grossesse d'une salariée pour arrêter à son encontre une mesure pouvant lui porter préjudice, cela notamment en ce qui concerne l'embauchage, les mutations d'emplois, la résiliation d'un contrat pendant la période d'essai, le licenciement...

Ces dispositions ne font pas obstacle à l'affectation temporaire dans un autre emploi de la salariée en état de grossesse, ni à l'aménagement de son propre emploi, ce dans l'intérêt de la mère et de l'enfant à naître.

L'aménagement d'un emploi, ou le changement d'affectation temporaire dans un autre emploi, ne peuvent en aucun cas entraîner une diminution de rémunération ou d'avantages acquis. Ils sont soumis à l'acceptation de l'intéressée et à la reconnaissance par le médecin du travail de l'aptitude de celle-ci à tenir les nouvelles conditions d'emploi.

Aucun employeur ne peut résilier le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté.

Dans les mêmes conditions l'employeur ne pourra résilier le contrat de travail d'une salariée ayant accouché pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat auxquelles elle a droit, qu'elle use ou non de ce droit, ainsi que pendant les 6 semaines qui suivent l'expiration de ces périodes.

Le licenciement d'une salariée est annulé si, dans un délai de 15 jours à compter de sa notification, l'intéressée envoie à l'employeur, par lettre recommandée avec avis de réception, soit un certificat médical justifiant qu'elle est en état de grossesse, soit une attestation justifiant l'arrivée à son foyer dans un délai de 15 jours d'un enfant placé en vue de son adoption.

A partir du 3^e mois de leur grossesse, les femmes enceintes sont autorisées à sortir 5 minutes avant l'heure normale de sortie du personnel.

Conformément à l'article L. 122-25-3, la salariée bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement.

Ces absences sont assimilées et payées comme temps de travail effectif.

En cas de maternité sans condition d'ancienneté dans l'entreprise au moment de la déclaration de grossesse à la sécurité sociale, l'intéressée bénéficie, pendant la durée effective de son absence au titre du congé de maternité, du maintien de sa rémunération, sous déduction des indemnités journalières prévues au titre de la sécurité sociale et des organismes de prévoyance dont les cotisations sont assurées, en partie par l'employeur. Les indemnités versées par un régime de prévoyance ne seront prises en compte que pour la seule quotité correspondant à la part des versements de l'employeur.

A compter du jour de la naissance et pendant 1 an, les femmes qui allaitent leur enfant disposent à cet effet de 1 heure par jour durant les heures de travail. Ce temps est indépendant des temps de repos habituellement accordés et est rémunéré comme temps de travail.

Article 34 Classification.

Les dispositions relatives aux classifications figurent dans l'annexe I "Système de classification des niveaux de qualification".

Article 35 Salaires garantis et rémunération minimale annuelle garantie.

Les dispositions relatives aux salaires garantis et à la rémunération minimale annuelle garantie figurent dans l'annexe II "Salaires garantis et rémunération minimale annuelle garantie".

Article 36 Travail et rémunération des femmes.

Les conditions de travail des femmes faisant l'objet de dispositions légales, réglementaires et conventionnelles particulières, les emplois dans lesquels elles seront embauchées devront y être tout à fait conformes.

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est garantie. Cette garantie ne fait ni obstacle ni ne saurait être mise en opposition avec les dispositions légales et conventionnelles visant à accorder aux femmes des protections et garanties spécifiques ou supplémentaires.

Cette garantie à l'égalité s'applique notamment à l'accès à l'emploi, à la formation et la promotion professionnelle, à la reconnaissance de la qualification, à la rémunération.

A un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, diplôme, ou de capacité découlant de l'expérience acquise par pratique professionnelle ou formation, doit correspondre une égalité entre femme et homme de classement hiérarchique et de salaire.

Article 37 Majoration pour certaines heures de travail.

1. Travail le dimanche

Hors déplacement d'heures, ou récupération, les heures de travail effectuées le dimanche, de jour comme de nuit, donnent lieu à une majoration de 100 %, ou à un repos compensateur équivalent si le salarié le souhaite.

2. Travail de nuit

- dans les services travaillant habituellement de nuit, les agents intéressés reçoivent une prime de panier d'un montant égal à la valeur conventionnelle de référence.
- dans le cas des services travaillant en équipes successives tournantes, et pour le poste considéré comme étant de nuit, les agents intéressés perçoivent en sus une majoration horaire de 10 %.
- lorsque l'horaire habituel ne comporte pas de travail de nuit, chacune des heures comprises entre 21 heures et 7 heures donne lieu à une majoration qui ne pourra être inférieure à 25 % ; la période ci-dessus pourra être décalée par accord entre la direction et les syndicats représentatifs.
- les autres dispositions relatives au travail de nuit (décret du 3 mai 2002) figurent dans l'annexe IV " Aménagement et réduction du temps de travail ".

Les dispositions des articles relatifs au travail de nuit contenues dans la convention collective nationale de l'Union des Métiers du Verre, sont acceptées des employeurs de la CSTITV, sous réserve des aménagements décrits ci après ne s'appliquant qu'aux seules entreprises de la verrerie travaillée mécaniquement au chalumeau.

2. Travail de nuit

- dans les services travaillant habituellement de nuit, les agents intéressés reçoivent, sous réserve de dispositions plus favorables, une prime de panier d'un montant égal à la valeur conventionnelle de référence.
- dans le cas des services travaillant en équipes successives tournantes, et pour le poste considéré comme étant de nuit, les agents intéressés perçoivent en sus une majoration horaire de 10 %.
- lorsque l'horaire habituel ne comporte pas de travail de nuit, chacune des heures comprises entre 22 heures et 5 heures donne lieu à une majoration qui ne pourra être inférieure à 50 % ; la période de 7 heures ci-dessus pourra être décalée par accord d'entreprise.

Les majorations ci-dessus s'ajouteront aux majorations éventuelles pour heures supplémentaires prévues par la loi.

Il est convenu de ne pas toucher aux dispositions de l'annexe IV sur le temps de travail, toutefois s'agissant du travail de nuit, les parties s'accordent : pour retirer la disposition de 2^e paragraphe du 7.3.5. S'agissant du repos compensateur de 4 minutes par quantum de 8 heures de travail de nuit, prévu au paragraphe 7.4.1, il peut être décidé de le remplacer, par la voie d'un accord d'entreprise, par une contrepartie financière équivalente.

3. Les majorations prévues aux deux paragraphes ci-dessus s'ajouteront, le cas échéant, aux majorations pour heures supplémentaires et seront calculées sur les mêmes bases que celles-ci.

4. Indemnité de rappel

Une indemnité de rappel sera versée, en sus de sa rémunération, à tout agent rappelé pour besoins du service après avoir quitté l'établissement.

Cette indemnité sera égale à 1 fois le salaire horaire de l'intéressé, majoré éventuellement des indemnités liées à la période concernée (nuit, dimanche, jours fériés).

Article 38 Ancienneté.

L'ensemble des périodes de travail, non rompues à l'initiative du salarié, effectuées dans l'entreprise, est comptabilisé pour la détermination de l'ancienneté du salarié.

En cas de retour dans l'entreprise d'un salarié ayant préalablement rompu un ou plusieurs contrats antérieurs, l'ancienneté à prendre en compte sera négociée.

Sont pris en compte

- le temps des périodes non travaillées mais assimilées à des périodes de travail par la loi ;
-
- - le temps consacré à la formation continue ;
-
- - le temps passé dans toute autre entreprise lorsque la mutation ou le déplacement est à l'initiative ou en accord avec l'employeur ;
-
- - les absences pour périodes au service national obligatoire (l'appel de préparation à la défense, les périodes militaires...)
-
- - les périodes de congés
-
- - les périodes de suspension, ou absences autorisées par l'employeur à l'exception des congés sans solde pour convenance personnelle ;
-
- - les interruptions pour accident du travail, de trajet et maladie professionnelle ;
-
- - les absences résultant de l'exercice du droit syndical ou de représentation du personnel ;
-
- - l'ensemble des périodes de repos maternité ;
-
- - le congé parental pour la totalité ;
-
- - les interruptions pour maladie ou accident.

Article 39 Bulletin de paie.

Les bulletins de paie seront établis conformément à l'article R. 143-2 du code du travail.

Les différents éléments suivants devront apparaître clairement, à savoir :

- la qualification professionnelle
- le coefficient hiérarchique de base
- le salaire horaire ou mensuel de base ;
- le nombre des heures de travail et, le cas échéant, le nombre des heures effectuées au-delà de la durée légale du travail ;
- les primes diverses, les heures du dimanche, les heures de nuit exceptionnelles ;
- les acomptes.

Article 40 Promotion du personnel.

Le recrutement ou la promotion de chaque salarié doit s'effectuer sur l'unique base de l'appréciation de la meilleure adéquation entre la qualification du salarié et celle requise par l'emploi qu'il postule.

Si un emploi vacant ou créé est à pourvoir dans un établissement, la direction fera connaître au personnel de cet établissement et, le cas échéant, à celui des autres établissements de l'entreprise cette vacance ou cette création avant de faire appel à des éléments extérieurs.

Dans l'information communiquée à ce sujet par la direction, devront être précisés les caractéristiques de l'emploi, notamment le niveau de qualification auquel il est fait appel, les horaires de travail, le niveau de rémunération.

Cette mesure de priorité doit contribuer à ce que chaque salarié déjà embauché puisse dans toute la mesure du possible occuper l'emploi correspondant à sa qualification et prétendre à un déroulement de carrière en lien avec l'évolution de celle-ci.

Si l'emploi est considéré comme nécessitant une qualification supérieure à celles reconnues aux salariés postulants, ceux-ci pourront demander à subir une épreuve ou période probatoire leur donnant, avec si besoin l'aide de formations, la possibilité d'accéder à cet emploi et/ou à niveau de classification supérieur.

Les salariés, qui n'auraient pu par ce biais accéder à l'emploi vacant, se voient garantir de retrouver leur emploi antérieur.

Article 41 Formation professionnelle - Apprentissage formation permanente - Congé de formation.

(Voir également l'accord sur la formation tout au long de la vie, ci-joint)

1. Formation continue

Les parties signataires considèrent que le développement de la formation continue est l'une des conditions du maintien et du développement des métiers du verre

Elles favoriseront l'emploi, ainsi que l'évolution de carrière de leurs salariés, et leur épanouissement.

Elles soulignent de mettre en oeuvre les dispositions réglementaires relatives au congé individuel de formation.

Elles feront en sorte de favoriser l'exercice de ce droit en assurant l'information souhaitable des agents concernés.

Les entreprises, conformément à la loi, sont tenues de participer au financement de la formation professionnelle continue.

La formation par l'intermédiaire de l'entreprise se fait dans le cadre du plan de formation.

Des congés particuliers sont également prévus.

2. Apprentissage

Les parties signataires soulignent l'intérêt qu'elles portent à l'apprentissage.

Par " apprentis " on entend les jeunes gens liés à un atelier par un contrat d'apprentissage écrit. Ce contrat devra contenir les dispositions prévues par la réglementation en vigueur et rappeler les clauses qui suivent.

Les signataires de la présente convention estiment que l'apprentissage doit comporter un enseignement technique, pratique et théorique, complété par une formation générale conforme à la réglementation en vigueur.

L'employeur fera bénéficier les apprentis des cantines, coopératives, maisons ou camps de vacances, etc., comme les autres membres du personnel.

L'employeur doit présenter les apprentis aux épreuves des examens, notamment le CAP s'il existe, qui constitue la sanction de l'apprentissage.

Si l'apprenti échoue à un examen professionnel, il pourra, en cas d'accord avec les parties, prolonger son apprentissage afin de pouvoir se présenter à la session suivante.

3. Le congé de formation a pour objet de permettre à tout travailleur, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative, et à titre individuel, des actions de formation, indépendamment de sa participation aux stages compris dans le plan de formation de l'entreprise dans laquelle il exerce son activité.

Article 42 Inventions.

Les employeurs se conformeront :

- pour les logiciels et leur documentation, à l'article L. 113-9 du code la propriété industrielle,
- pour les brevets d'invention à l'article L. 611-7 du code la propriété industrielle.

Article 43 Hygiène, sécurité et conditions de travail.

(Modifié par l'avenant n° 3 2004-11-25 étendu par arrêté du 26 juin 2007 JO 30 juin 2007). voir document avenant n°3 ci-joint

1. Dans le cadre de leurs attributions respectives, les parties contractantes affirment leur volonté de tout mettre en oeuvre pour préserver la santé des personnes occupées dans les différentes entreprises et dépendances de celles-ci de quelque nature que ce soit.

Cet engagement a valeur non seulement pour les personnels inscrits à l'effectif de ces entreprises, mais également pour tous les intervenants.

Les parties s'emploient à respecter, faire respecter les dispositions légales ou conventionnelles, concernant l'hygiène, la sécurité, les conditions de travail, ainsi qu'à ce que soient réalisées toutes études et mises en application des dispositions propres à garantir et améliorer constamment la sécurité, les conditions d'hygiène, de travail et de vie pour les salariés, stagiaires et apprentis.

2. Les comités d'entreprise, les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les délégués du personnel participeront, chacun en ce qui le concerne, 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.

4. Protection du salarié au travail

Les dispositifs de protection nécessaires sont fournis par l'employeur. Une attention particulière sera portée à la protection des salariés exposés aux travaux dangereux, pénibles ou insalubres.

Les effets de protection, individuels et collectifs, permettant d'éviter une détérioration prématurée des vêtements des salariés dans le cadre de leur situation de travail seront fournis par l'employeur

Dans les deux cas, l'entretien et le renouvellement de ces dispositifs et effets de protection incombent et sont à la charge de l'employeur.

5. Droit d'alerte

Le salarié signale immédiatement à l'employeur, ou à son représentant, toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, ainsi que toute déféctuosité qu'il constate dans les systèmes de protection

6. Droit de retrait

Tout salarié ou groupe de salariés peut se retirer d'une situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour la vie ou pour la santé de chacun d'eux, sous réserve de ne pas créer pour autrui une nouvelle situation de risque grave ou imminent.

L'employeur ou son représentant ne peut demander au salarié de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave ou imminent, ne peut y affecter une autre personne

. Aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un salarié ou groupe de salariés qui se sont retirés d'une situation de travail dont ils avaient un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave ou imminent pour leur vie ou leur santé.

7. Surveillance médicale

Les services médicaux du travail sont organisés conformément à la législation en vigueur, notamment en ce qui concerne l'affiliation à un centre médical interentreprises lorsque l'établissement ne peut avoir son service propre.

L'employeur veille à mettre à disposition du médecin du travail les moyens nécessaires au bon déroulement de sa mission.

Le médecin du travail est membre de droit du CHSCT et il assiste aux réunions à titre consultatif.

Tout salarié doit obligatoirement bénéficier d'un examen médical au moins 1 fois par an en vue notamment de s'assurer du maintien de son aptitude dans la situation de travail occupée.

Le médecin est juge de la fréquence et de la nature des examens qui comporte cette surveillance.

Le médecin du travail peut prescrire des examens complémentaires.

Le médecin exerce une surveillance particulière pour :

- les salariés affectés à certains travaux comportant des exigences ou risques spéciaux ;
- les salariés qui viennent de changer de type d'activité ou de migrer ;
- les handicapés, femmes enceintes, mères d'un enfant de moins de 2 ans, travailleurs de moins de 18 ans.

Outre la visite annuelle, les salariés doivent bénéficier d'un examen par le médecin du travail, après une absence pour cause de maladie professionnelle, après un congé de maternité, après une absence pour cause d'accident du travail, après une absence d'au moins 10 jours pour

cause de maladie ou d'accident non professionnel et en cas d'absence répétée pour raison de santé. Le médecin du travail doit être informé de tout accident du travail afin de pouvoir apprécier notamment l'opportunité d'un nouvel examen médical.

Le médecin du travail peut faire des propositions d'adaptation de l'emploi ou d'affectations autres, ce dans l'intérêt du salarié, afin que soit préservée et garantie sa santé.

En cas de changement d'emploi ou d'aménagement de leur emploi pour des raisons de santé liées au poste de travail, les salariés concernés conservent au moins le niveau de leurs rémunérations et classification antérieures et les avantages qui leur étaient octroyés.

Il est interdit de placer ou maintenir un salarié dans une situation de travail qui lui fasse courir des risques pour sa santé. Outre les dispositifs de protections nécessaires, les effectifs, l'organisation, la conduite et la répartition du travail doivent permettre d'éviter ces situations.

Lorsqu'un salarié aura été placé dans une situation particulièrement pénible ou insalubre, si le médecin du travail estime qu'un repos peut être nécessaire pour rétablir la santé de ce salarié et si le médecin traitant de l'intéressé certifie que ce repos est nécessaire, l'employeur versera, pendant une période maximum de 4 semaines, la différence entre les salaires ou appointements et les indemnités journalières versées par les organismes de sécurité sociale.

Article 44 Mesures générales d'hygiène et de sécurité.

1. Hygiène et sécurité des locaux de travail

Les locaux de travail et leurs annexes doivent être régulièrement entretenus et nettoyés et exempts de tout encombrement

2. Restauration

Un local de restauration est obligatoire si au moins 2 personnes désirent prendre leur repas habituellement sur les lieux de travail. Le local de restauration doit être pourvu de sièges et de tables en nombre suffisant et comporter un robinet d'eau potable fraîche, être doté d'un moyen de conservation ou de réfrigération des aliments et des boissons et d'une installation permettant de réchauffer les plats

Dans les établissements où moins de 25 salariés désirent prendre leur repas sur les lieux de travail, l'employeur est tenu de mettre à leur disposition un local leur permettant de se restaurer dans de bonnes conditions d'hygiène et de sécurité

Après chaque repas, l'employeur doit veiller au nettoyage du local de restauration ou de l'emplacement des équipements qui y sont installés.

Le système des titres restaurant présente pour l'employeur un moyen de satisfaire à ses obligations légales.

3. Boissons

L'employeur doit mettre à disposition de l'eau potable et fraîche pour la boisson.

4. Installations sanitaires et vestiaires

Des vestiaires collectifs pourvus d'un nombre de sièges suffisant et d'armoires individuelles, ininflammables, munies d'une serrure ou d'un cadenas doivent être mis à disposition du personnel.

Il doit y avoir :

- 1 lavabo pour 10 personnes au plus, à eau potable et température réglable ;
- 1 cabinet d'aisance et 1 urinoir pour 20 hommes et 2 cabinets d'aisance pour 20 femmes.

Dans les établissements comportant un personnel mixte, les cabinets d'aisance sont séparés pour les hommes et les femmes.

Les personnes handicapées physiques doivent pouvoir disposer d'installations sanitaires appropriées.

5. Douches

Elles sont obligatoires pour certains travaux insalubres et salissants ; la température de l'eau des douches doit être réglable.

Dans le cas des salariés pour lesquels la réglementation en vigueur, des accords ou usages confèrent aux douches un caractère obligatoire, le temps passé effectivement à la douche est considéré et rémunéré comme temps de travail sur la base de 20 minutes, déshabillage et habillage compris.

Les dispositions relatives à cette question sont réglées dans les établissements.

Tous les salariés dans l'entreprise, non situés dans la situation ci-dessus, peuvent s'ils le désirent utiliser les douches de l'établissement. Dans ce cas, sauf accord, le temps passé à la douche n'est pas pris sur le temps de travail, ni rémunéré.

Article 45 Les comités d'hygiène, sécurité et conditions de travail (CHSCT).

1. Dans les entreprises ou établissements occupant au minimum 50 salariés, un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail doit être obligatoirement constitué et disposer des moyens pour fonctionner dans les conditions ci-après :

- des CHSCT peuvent être créés en dessous de ce seuil dans les conditions prévues par la loi ou à la demande majoritaire des salariés ou de leurs représentants ;
- dans les entreprises où ne sont pas mis en place les CHSCT, ce sont les délégués du personnel qui sont investis des prérogatives et des moyens des CHSCT.

Le seuil de 50 salariés à partir duquel un CHSCT est constitué est déterminé en prenant en compte :

a) Les effectifs ayant un contrat à durée indéterminée : chaque salarié entrant dans ce cadre, qu'il soit à temps complet ou partiel, compte pour 1.

b) Les effectifs ayant un contrat à durée déterminée : les salariés mis à disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure, y compris les travailleurs temporaires, les stagiaires ou apprentis sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise, au prorata de leur temps de présence dans celle-ci, au cours des 12 mois précédents.

2. Les missions du CHSCT sont, entre autres, celles résultant des dispositions légales comprises dans les articles L. 236-1, L. 236-2, L. 236-4, L. 236-9 du code du travail.

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est notamment consulté obligatoirement et préalablement à toutes décisions pouvant modifier les conditions d'hygiène, de sécurité ou de travail, les cadences ou normes de production liées ou non à la rémunération du travail.

L'employeur est tenu de donner au CHSCT toutes les informations qui lui sont nécessaires.

Le CHSCT peut faire cesser immédiatement toute situation de travail dont il a un motif de penser qu'elle présente un danger grave ou imminent pour la vie ou la santé du salarié.

Les CHSCT exercent leurs compétences à l'égard des entreprises extérieures :

- a) Pour leurs interventions ou travaux effectués dans l'entreprise ou l'une de ses dépendances ;
- b) Au regard des nuisances ou risques que celles-ci peuvent apporter aux salariés de l'entreprise du fait de leur voisinage.

3. Composition des CHSCT

Celle-ci se fait conformément aux dispositions des articles L. 236-5 et L. 236-6 du code du travail, sous réserves de dispositions plus favorables en vigueur dans les établissements.

4. Moyens pour le fonctionnement des CHSCT

Le chef d'établissement est tenu de laisser à chacun des représentants du personnel au CHSCT le temps et les moyens nécessaires à l'exercice de leur fonction.

Ce temps est au moins égal à

- - 3 heures par mois dans les établissements occupant jusqu'à 99 salariés ;
- - 5 heures par mois de 100 à 299 salariés ;
- - 10 heures par mois de 300 à 499 salariés ;
- - 15 heures par mois de 500 à 1 499 salariés ;
- - 20 heures par mois à partir de 1500 salariés.

Lorsque dans un même établissement sont créés plusieurs CHSCT, les heures attribuées selon les modalités du précédent paragraphe sont calculées en fonction de l'effectif relevant de chaque comité.

Les représentants du personnel au CHSCT peuvent répartir entre eux le temps dont ils disposent mais doivent en informer leur chef d'établissement.

Ce temps est de plein droit considéré comme temps de travail et payé à échéance normale.

Le temps passé aux réunions du comité, enquêtes menées après un accident de travail grave ou des incidents répétés ayant révélé des risques graves ou une maladie professionnelle, ou à la recherche de mesures préventives dans toute situation d'urgence n'est pas déduit du crédit d'heures et doit être payé comme temps de travail effectif.

L'inspecteur du travail est prévenu de toutes les réunions du CHSCT et peut y assister

Pour conduire ses missions, le CHSCT peut s'entourer de tous les avis qu'il estime nécessaires et demander le concours de toute personne qui lui paraîtrait qualifiée. Il peut en outre faire appel à un expert :

- en cas de constatation dans l'établissement d'un risque grave révélé ou non par un accident du travail ou une maladie à caractère professionnel ;
- en cas de projet important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail ;
- à l'occasion d'un projet important d'introduction de nouvelles technologies.

Les frais d'expertise demandée par le CHSCT sont à la charge de l'employeur, celui-ci ne peut s'opposer à l'entrée de l'expert agréé dans l'établissement, ni à la réalisation de sa mission. Il doit lui fournir toutes informations nécessaires à l'exercice de cette dernière.

L'expert est tenu aux obligations de secret et de discrétion.

5. Formation des représentants du personnel au CHSCT

Dans les établissements occupant 300 salariés et plus, les représentants du personnel au CHSCT ont droit à un stage de formation d'une durée maximale de 5 jours ouvrables pris sur le temps de travail et rémunérés comme tels par l'employeur. Le congé de formation des membres du CHSCT ne s'impute pas sur le contingent des congés de formation économique, sociale et syndicale.

Dans les établissements de moins de 300 salariés, la durée du stage de formation initiale sera d'une durée maximale de 5 jours ouvrables, sachant que celle du stage d'actualisation sera de 3 jours

Le choix de l'organisme formateur agréé, habilité à dispenser cette formation, appartient au représentant salarié. Il ne peut en aucun cas être imposé par l'employeur de quelque manière que ce soit.

Cette formation est renouvelable lorsque les représentants du personnel au CHSCT ont exercé leur mandat 4 années, consécutives ou non.

Article 46 Absences pour maladies et accidents.

Les absences résultant de maladies ou d'accidents et justifiées dans les 3 jours, sauf cas de force majeure, ne peuvent constituer une raison de rupture du contrat de travail.

Si l'absence impose le remplacement effectif de l'intéressé, ce remplacement ne pourra être que provisoire aussi longtemps que le salarié en question continuera à percevoir des indemnités de la sécurité sociale et en tout état de cause durant au moins 18 mois

Dans ce cas de remplacement provisoire prévu, le ou les remplaçant(s) sera ou seront informé(s) du caractère provisoire de l'affectation dans l'emploi et des conditions de rémunération, compte tenu des dispositions conventionnelles ou accord plus favorable en vigueur.

Toutes mesures doivent être recherchées, passé ce délai, pour éviter le congédiement du salarié, si l'employeur se trouvait dans l'obligation de pourvoir au remplacement définitif.

L'employeur s'engage à ne recourir au congédiement qu'en cas de nécessité absolue et s'il n'a pas la possibilité de recourir au remplacement provisoire ou à tout autre aménagement.

Le congédiement sera alors réputé comme étant à l'initiative de l'employeur, il sera notifié par lettre recommandée avec avis de réception. Il donnera lieu à versement de l'indemnité de préavis et de congédiement.

Le salarié dans cette situation bénéficiera d'une priorité de réembauchage, conformément à l'article 52 des clauses générales.

Les absences pour maladies professionnelles, accidents du travail ou de trajet ne peuvent que suspendre le contrat de travail.

Article 47 Indemnisation en cas de maladie ou d'accident.

Sous réserve des dispositions légales ou autres plus favorables :

a) En cas d'absence résultant de maladie ou d'accident dûment constaté par certificat médical, le salarié reçoit, chaque année civile et pour une première période dont le nombre de jours est défini en fonction de l'ancienneté, la différence entre la rémunération actualisée perdue et les indemnités journalières versées par les organismes de sécurité sociale.

Les indemnités journalières, versées par un régime de prévoyance, sont également déduites de la rémunération, mais pour la seule quotité correspondant aux versements de l'employeur.

Pendant une seconde période, l'intéressé percevra la différence entre les 3/4 de sa rémunération et les prestations journalières sus indiquées.

La durée de chacune des périodes d'indemnisation sur les bases définies ci-dessus est portée à

Personnel non cadre et non assimilé cadre

ANCIENNETE	1ère PERIODE	2e PERIODE
Après 1 an	45 jours	45 jours
Après 5 ans	60 jours	60 jours
Après 10 ans	90 jours	90 jours
Après 15 ans	90 jours	120 jours

Personnel cadre et assimilé cadre

ANCIENNETE	1ère PERIODE	2e PERIODE
Après 1 an	60jours	90jours
Après 5 ans	90jours	120jours
Après 10 ans	120jours	150jours

Cette rémunération est calculée sur la moyenne des 3 derniers mois de travail effectif précédant l'arrêt de travail.

Il est bien entendu que l'indemnisation maladie serait, pour la première période, à 100 % du salaire brut, et pour la seconde période à 75 % du salaire brut, et qu'en aucun cas l'indemnité à charge de l'employeur versée en application des dispositions ci-dessus ne doit permettre à l'agent intéressé de percevoir davantage que la rémunération totale nette qu'il aurait reçue s'il avait travaillé.

b) Si plusieurs congés de maladie sont accordés à un salarié au cours d'une même année civile les périodes d'indemnisation ne peuvent excéder au total celles fixées au paragraphe a ci-dessus.

Pour une même absence la durée totale d'indemnisation ne peut dépasser la durée à laquelle l'intéressé peut prétendre en application du paragraphe a ci-dessus.

c) Dans le cas du décès d'un(e) salarié(e), sa veuve ou veuf vivant au foyer ou à défaut son ou ses enfants mineur(s) ont droit à une indemnité égale à la somme qui aurait été perçue par le salarié en application des dispositions précédentes, s'il n'était pas décédé.

Le montant de cette indemnité est réduit, le cas échéant, des sommes déjà versées par l'employeur en application des dispositions du présent article, si le salarié était absent pour maladie avant son décès.

En cas d'absence pour maladie professionnelle ou accident du travail, aucune ancienneté n'est exigée pour d'indemnisation à 100 %, qui débutera dès le 1er jour et durera aussi longtemps qu'il y aura une indemnité versée par la sécurité sociale à ce titre au salarié concerné.

d) Les modalités du présent article s'appliqueront compte tenu des mesures transitoires décrites dans l'annexe V.

Les parties conviennent que les dispositions suivantes sont applicables aux salariés relevant de l'activité de la Verrerie Travaillée Mécaniquement au Chalumeau. Les parties décident que les dispositions de l'article 47 de la CCN de l'UMV s'appliquent dès la conclusion du présent accord sous réserve de ce qui suit.

La loi n° 78-49 du 19 janvier 1978, faisant suite à l'accord national interprofessionnel de mensualisation du 10 décembre 1977 déterminant, en son article 7, les indemnités maladies et accidents pour les ouvriers ayant 3 ans d'ancienneté, avait fixé un délai de carence de onze jours, La loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail a ramené celui-ci à sept jours maximum après une ancienneté de 1 an.

Cependant la branche de la Verrerie Travaillée Mécaniquement au Chalumeau dès 1976, soulignait sa volonté de mettre en œuvre la mensualisation ayant pour objet d'harmoniser le statut des ouvriers sur le statut mensuel des autres catégories de salariés, et indiquant, entre autre, que les ouvriers seraient tous mensualisés à partir du 1^{er} janvier 1977, dès lors où ils auront acquis une ancienneté de 1 an dans l'entreprise.

Pour les catégories des ouvriers, la durée des jours carence maladie et accident applicable au versement des indemnités complémentaires (hors accident du travail, de trajet ou de maladie professionnelle) et sauf dispositions plus favorables, devient trois jours maximum dès l'application du présent accord.

Pour les autres catégories (employés, technicien, agents de maîtrise, ingénieurs, cadres) il est spécifié qu'aucune période de carence ne s'applique, ceci résultant déjà des dispositions conventionnelles antérieures en vigueur dans la convention collective nationale de la verrerie travaillée mécaniquement au chalumeau. Etant entendu qu'une telle période de carence est également absente des dispositions de l'article 47 de la CCN de l'Union des Métiers du Verre.

Sous réserve des remarques qui précèdent, et sauf dispositions plus favorable aux salariés concernés, l'ensemble des dispositions de l'article 47 de la CCN de l'Union des Métiers du Verre seront appliquées à l'ensemble des travailleurs de la branche de la verrerie travaillée mécaniquement au chalumeau à compter de la date de conclusion du présent accord.

Article 48 Modifications du contrat de travail.

(Modifié par l'avenant n° 3 2004-11-25 étendu par arrêté du 26 juin 2007 JO 30 juin 2007). voir document avenant n°3 ci-joint

Aucune mutation d'emploi, d'établissement ou autre modification d'un élément substantiel ou essentiel du contrat de travail ne peut intervenir à l'initiative de l'employeur sans justifications organisationnelles ou autres incontournables. Le refus opposé par le salarié ne peut constituer par lui-même une cause de licenciement.

Elles sont dans tous les cas subordonnées à informations préalables écrites et motivées remises à l'intéressé et, en cas de mesures collectives ou concernant des salariés protégés, aux membres du comité d'établissement ou, à défaut, au(x) délégué(s) du personnel en vue de recueillir, après examen, les avis et contre-propositions éventuelles.

Toutes mesures devront être recherchées pour éviter les situations de déclassement. Entre autres, grâce à la formation professionnelle continue, les possibilités de répondre aux problèmes par des solutions valorisantes pour le salarié seront privilégiées.

Il va de soi que toute évolution positive devra être reconnue à sa valeur et qu'une recherche devra se poursuivre pour apporter au salarié toutes améliorations souhaitées.

En vue d'éviter un licenciement, il pourra de même être proposé à un employé, en cas de nécessité économique ou de réduction d'activité, un emploi de qualification inférieure pouvant entraîner une baisse de rémunération.

En cas d'acceptation, l'intéressé reçoit un complément de ressources lui garantissant l'équivalent de la rémunération de son emploi précédent pendant une période dont la durée est au moins égale au préavis qui serait à respecter par l'employeur en cas de licenciement.

Au cas où les circonstances économiques le permettraient, et si le poste d'origine est à nouveau à pourvoir, le salarié retrouvera le coefficient, le salaire et le poste qu'il occupait précédemment

Dans le cas où il est demandé à un agent posté, dont le régime de travail prévoit de façon continue et organisée la présence les dimanches et/ou jours fériés et/ou nuits et comptant au moins 12 ans d'ancienneté dans le régime de travail considéré, d'accepter une mutation dans un emploi ne prévoyant pas les dimanches et/ou jours fériés et/ou nuits, l'agent percevra un complément temporaire de ressources pendant une période au moins égale au préavis qui serait à respecter par l'employeur en cas de licenciement.

En cas de refus, s'il y a rupture du contrat de travail de ce fait, celle-ci sera considérée comme étant du fait de l'employeur. Elle donnera lieu aux préavis et indemnités de licenciement prévus dans la présente convention.

Le salarié dispose d'un délai de 1 mois pour faire connaître son acceptation ou son refus.

Article 49 Résiliation du contrat de travail.

Préavis et absence durant le préavis

En cas de rupture du contrat de travail selon les dispositions légales réglementaires, sauf en cas de faute grave, la durée du préavis est fixée conformément aux modalités suivantes :

CATEGORIE	ANCIENNETE	coefficients	DEMISSION	LICENCIEMENT
Non cadres	inférieur ou égal à 2 ans	<i>(tous coeff.)</i>	1 semaine	1 mois
	supérieur à 2 ans	Si K inférieur à 155	2 semaines	1 mois
		Si K supérieur ou égal à 155	2 semaines	2 mois
	supérieur à 15 ans	<i>(tous coeff.)</i>	2 mois	3 mois
Cadres		<i>(tous coeff.)</i>	3 mois	3 mois

En cas de dispense d'exécution du préavis, lorsqu'il sera responsable de la rupture du contrat de travail, l'employeur devra verser au salarié une indemnité égale à la rémunération et aux avantages qu'aurait reçus le salarié par l'exécution de ce préavis.

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

Pendant la période du préavis, le salarié est autorisé à s'absenter à sa convenance pour rechercher un emploi, à raison de 16 heures par semaine en cas de licenciement, et de 12 heures par semaine en cas de démission.

Ces absences ne donneront pas lieu à réduction des rémunérations.

Les heures d'absence pourront être bloquées en une ou plusieurs périodes si le salarié le demande.

Article 50 Licenciement pour raisons économiques

(Modifié par l'avenant n° 3 2004-11-25 étendu par arrêté du 26 juin 2007 JO 30 juin 2007). voir document avenant n°3 ci-joint

1. Ordre des licenciements

Si un licenciement collectif est mis en oeuvre pour raisons économiques, l'ordre des licenciements sera établi en tenant compte de l'ancienneté dans l'établissement ou l'entreprise, des qualités professionnelles et des charges de famille, sans que cet ordre soit préférentiel. L'employeur devra également prendre en compte la situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile.

2. Situation durant le préavis

Le salarié licencié dans le cadre d'un licenciement économique et qui a trouvé un emploi en cours de préavis pourra quitter l'entreprise sans avoir à payer l'indemnité de préavis correspondant à la partie non exécutée de son préavis et en conservant le bénéfice de son indemnité de licenciement.

3. En ce qui concerne les salariés ayant contracté auprès de leur employeur des emprunts pour l'accession à la propriété, l'entreprise s'efforcera de trouver une solution adaptée dans chaque

cas aux conditions particulières des emprunteurs pour que les intéressés n'aient pas à effectuer le remboursement anticipé au moment de la résiliation de leur contrat de travail.

4. Sécurité d'emploi

Les entreprises devront se référer à l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 et son avenant du 2 novembre 1974 ainsi qu'à l'accord national interprofessionnel du 20 octobre 1986, et à la loi du 2 août 1989 relative à la prévention du licenciement économique et au droit à la conversion.

5. L'entreprise s'efforcera de pourvoir au reclassement de l'employé par tous les moyens mis à sa disposition ; en particulier, elle devra informer l'Union des chambres syndicales des métiers du verre des licenciements, ainsi effectués, afin que cette dernière mette tout en oeuvre pour réinsérer dans la profession le personnel licencié.

De plus, l'employeur informera l'employé ou les employés de cette démarche.

Article 51 Indemnités de congédiement

(Modifié par l'avenant n° 3 2004-11-25 étendu par arrêté du 26 juin 2007 JO 30 juin 2007). Voir document avenant n°3 ci-joint

1. Sauf en cas de faute grave de sa part et sous réserve de l'application de l'article R. 122-2 du code du travail, (pour les anciennetés inférieures à 1 an), le salarié congédié a droit à une indemnité de congédiement distincte du préavis, et s'établissant comme suit :

OUVRIERS ET EMPLOYES			
Tranche d'ancienneté comprise entre	de 1 à 10 ans	supérieure à 10 ans et inférieure à 20 ans	supérieur à 20 ans
En 1/10 de mois par année de présence	2	3	4

TECHNICIENS et Agents de maîtrise			
Tranche d'ancienneté comprise entre	de 1 à 7 ans	supérieure à 7 ans et inférieure à 15 ans	supérieur à 15 ans
En 1/10 de mois par année de présence	2	3	4

Cadres				
Tranche d'ancienneté comprise entre	de 2 à 5 ans	supérieure à 5 ans et inférieure à 10 ans	supérieure à 10 ans et inférieure à 15 ans	supérieur à 15 ans
En 1/10 de mois par année de présence	3	4	6	8

Sous réserve des dispositions législatives, réglementaires ou autres plus favorables au salarié, et notamment en cas de licenciements économiques, des dispositions de l'article R. 122-2 du code du travail.

En cas de licenciements économiques

Dans le tableau ouvrier employé, s'agissant de l'indemnité de licenciement, pour un salarié ayant une ancienneté supérieure à 10 ans et inférieure ou égale à 20 ans, elle est portée à 4/10 de mois par année de présence, et l'indemnité de licenciement pour un salarié ayant une ancienneté supérieure à 20 ans est portée à 6/10 de mois par année de présence.

Dans le tableau techniciens et agents de maîtrise, s'agissant de l'indemnité de licenciement pour un salarié ayant une ancienneté supérieure à 7 ans et inférieure ou égale à 15 ans, elle est portée à 4/10 de mois par année de présence, et l'indemnité de licenciement pour un salarié ayant une ancienneté supérieure à 15 ans est portée à 6/10 de mois par année de présence.

Le tableau des cadres reste inchangé.

2. Les appointements servant de base au calcul de l'indemnité de congédiement de l'intéressé sont ceux du mois précédant son départ de l'entreprise, à l'exclusion des gratifications de caractère aléatoire ou temporaire et des sommes versées à titre de remboursement de frais.

Ces appointements ne sauraient être inférieurs à la moyenne des appointements des 12 mois précédant le licenciement ou des 3 derniers mois, si cela s'avère plus favorable au salarié.

Les appointements à prendre en compte sont, comme pour l'indemnité légale, les appointements bruts. Ils comprennent toutes primes ou gratifications ayant un caractère obligatoire (prime d'ancienneté, contrepartie des nuisances..), telles qu'elles résultent d'usages, ou accords ou conventions ou autres dispositions opposables à l'entreprise.

3. L'indemnité de licenciement est versée à la date où le contrat est effectivement rompu.

Interprétation : Avenant n°3

Par année de présence il faut entendre l'ensemble des contrats passés au sein ou pour l'entreprise, sous déduction (sauf accords plus favorables) de ceux rompus par démission du salarié, et de ceux rompus par l'entreprise pour lesquels le salarié a déjà perçu une indemnité de licenciement calculée selon les dispositions ci-dessus.

Lorsque, le salarié a déjà été touché par une ou des mesures de licenciement(s) dans une entreprise donnée, puis réembauché dans celle-ci et se trouve à nouveau en situation de rupture du contrat du fait de l'employeur, il percevra une indemnité de rupture calculée

sur la totalité des années de contrats passées dans l'entreprise et selon les dispositions ci avant définies, sous déduction des sommes déjà perçues au titre des indemnités de licenciement(s) antérieur(s).

Cette mesure ne peut toutefois conduire à ce que le salarié perçoive des indemnités de rupture qui soient inférieures au produit ci-après : salaire brut mensuel x nombre de dixièmes de mois correspondant à son ancienneté x nombre d'années du dernier contrat. Par ancienneté du salarié il faut entendre ancienneté telle que définie à l'article 38 de la présente convention.

Les dispositions des articles relatifs aux indemnités de licenciement contenus dans la convention collective nationale de l'Union des Métiers du Verre, sont acceptées des employeurs de la CSTITV, sous réserve des aménagements décrits ci après, ne s'appliquant qu'aux seules entreprises de la Verrerie Travaillée Mécaniquement au Chalumeau.

Il est convenu que la branche de la Verrerie Travaillée Mécaniquement au Chalumeau calcule l'indemnité à partir du nombre de 10^e de mois correspondant à la tranche d'ancienneté et l'applique aux seules années comprises dans cette tranche, faisant ensuite un cumul des tranches.

Exemple :

- pour la tranche d'ancienneté comprise entre 0 et 5 ans : 3/10^e de mois par année à compter de la date d'entrée dans l'entreprise,
- pour la tranche d'ancienneté comprise entre 5 et 10 ans : 4/10^e de mois par année au-delà de 5 ans,
- pour la tranche d'ancienneté comprise entre 10 et 15 ans : 6/10^e de mois par année au-delà de 10 ans,

Il est convenu que la branche de la Verrerie Travaillée Mécaniquement au Chalumeau procède à une harmonisation des garanties des ouvriers employés sur celles des techniciens et agents de maîtrise. Ces dispositions figurent sur les tableaux ci-dessous.

Il résulte la garantie suivante :

1- Sauf en cas de faute grave de sa part et sous réserve de l'application de l'article R. 122.2 du code du travail (pour les anciennetés inférieures à 1 an), le salarié congédié a droit à une indemnité de congédiement distincte du préavis, et s'établissant comme suit :

	Ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise		
Tranche d'ancienneté comprise entre...	< à 7 ans	7 ans à – de 15 ans	15 ans et plus
En 1/10 ^e de mois par année de présence	2 Depuis l'entrée dans l'entreprise	3 Pour les années au-delà de 7 ans	4 Pour les années au-delà de 15 ans

	CADRES			
Tranche d'ancienneté comprise entre...	< à 5 ans	5 ans à – de 10 ans	10 ans à – de 15 ans	15 ans et plus
En 1/10 ^e de mois par année de présence	3 Depuis l'entrée dans l'entreprise	4 Pour les années au-delà de 5 ans	6 Pour les années au-delà de 10 ans	8 Pour les années au-delà de 15 ans

En cas de licenciement économique, le salarié congédié a droit, sous réserve de dispositions plus favorables, à une indemnité de congédiement distincte du préavis, et s'établissant comme suit :

	Ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise		
Tranche d'ancienneté comprise entre...	< à 7 ans	7 ans à – de 15 ans	15 ans et plus
En 1/10 ^e de mois par année de présence	2 Depuis l'entrée dans l'entreprise	4 Pour les années au-delà de 7 ans	6 Pour les années au-delà de 15 ans

	CADRES			
Tranche d'ancienneté comprise entre...	< à 5 ans	5 ans à – de 10 ans	10 ans à – de 15 ans	15 ans et plus
En 1/10 ^e de mois par année de présence	3 Depuis l'entrée dans l'entreprise	4 Pour les années au-delà de 5 ans	6 Pour les années au-delà de 10ans	8 Pour les années au-delà de 15ans

2- Lorsque, le salarié a déjà été touché par une ou des mesures de licenciements) dans une entreprise donnée, puis réembauché dans celle-ci et se trouve à nouveau en situation de rupture du contrat du fait de l'employeur, il percevra une indemnité de rupture calculée sur la totalité des années de contrats passés dans l'entreprise et selon les dispositions ci-avant définies, sous déduction des sommes déjà perçues au titre des indemnités de licenciement(s) antérieur(s).

Cette mesure ne peut toutefois conduire à ce que le salarié perçoive des indemnités de rupture qui soient inférieures au produit ci-après : salaire brut mensuel x nombre de dixièmes de mois correspondant à son ancienneté x nombre d'années du dernier contrat.

Par ancienneté du salarié il faut entendre ancienneté telle que définie à l'article 38 de la présente convention.

Il est souligné, qu'en cas de licenciement pour inaptitude médicale d'origine professionnelle reconnue par le médecin du travail, l'indemnité de licenciement légale due est doublée, elle ne pourra être inférieure aux garanties relatives à un licenciement économique.

3- Les appointements servant de base au calcul de l'indemnité de congédiement de l'intéressé sont ceux du mois précédant son départ de l'entreprise, à l'exclusion des gratifications de caractère aléatoire ou temporaire et des sommes versées à titre de remboursement de frais. Ces appointements ne sauraient être inférieurs à la moyenne des appointements des 12 mois précédant le licenciement ou des 3 derniers mois, si cela s'avère plus favorable au salarié.

Les appointements à prendre en compte sont comme pour l'indemnité légale, les appointements bruts. Ils comprennent toutes primes ou gratifications ayant un caractère obligatoire (prime d'ancienneté, contrepartie des nuisances...), telles qu'elles résultent d'usages, ou accords ou conventions ou autres dispositions opposables à l'entreprise.

4- L'indemnité de licenciement est versée à la date où le contrat est effectivement rompu.

Article 52 Priorité de réengagement.

Si un emploi est à pourvoir dans un établissement ayant licencié précédemment du personnel pour raison économique, ce personnel aura une priorité de réengagement selon les termes précisés dans la lettre de licenciement, à condition que ses aptitudes professionnelles conviennent à l'emploi à pourvoir et que le licenciement ait eu lieu depuis moins de 18 mois. Cette réintégration pourra donner lieu à une formation adaptée, à la charge de l'employeur.

Cette priorité cesse à chaque offre si l'intéressé ne donne pas, dans les 2 semaines, réponse définitive à la proposition.

Article 53 Certificat de travail.

Tout salarié recevra à l'expiration de son contrat un certificat de travail établi conformément à l'article L. 122-16 du code du travail.

Article 54 Indemnité de départ et de mise à la retraite

(Modifié par l'avenant n° 3 2004-11-25 étendu par arrêté du 26 juin 2007 JO 30 juin 2007). Voir document avenant n°3 ci-joint

Départ volontaire à la retraite

Lorsqu'un salarié fera valoir son droit au départ à la retraite, il sera libre de partir après un préavis conforme à celui le concernant, prévu dans la présente convention en cas de démission.

Il recevra dans ce cas au moment de son départ en retraite une indemnité calculée comme suit :

ANCIENNETE	APPOINTEMENTS	
	Non-cadres	Cadres
Après 5 ans	0,5 mois	1 mois
Après 10 ans	1 mois	2 mois
Après 15 ans	1,5 mois	2,5 mois
Après 20 ans	2 mois	3 mois
Après 25 ans	3 mois	3,5 mois
Après 30 ans	4 mois	4 mois
Après 35 ans	5 mois	5 mois

Chaque année entamée en dessous de 5 ans d'ancienneté donnera lieu à une indemnité calculée, au prorata de l'ancienneté acquise par le salarié, sur la base prévue pour les salariés ayant une ancienneté de 5 ans.

Les appointements servant de base au calcul de cette indemnité sont définis comme en matière d'indemnité de congédiement.

Mise à la retraite par l'employeur* (1).

La mise à la retraite est la possibilité pour l'employeur de prendre l'initiative de la rupture du contrat de travail.

Cette mise à la retraite d'un salarié à l'initiative de l'employeur ne peut intervenir que si le salarié remplit les conditions lui permettant la liquidation à taux plein de ses droits à la retraite du régime général (1).

La mise à la retraite doit être justifiée par des mesures destinées à préserver ou/et à améliorer l'emploi, à permettre le renouvellement des effectifs des qualifications.

Dans le cadre de la mise à la retraite par l'employeur, le salarié se verra appliquer un préavis conforme à celui prévu à l'article 49 des clauses générales en cas de licenciement, sans toutefois bénéficier des mesures concernant la recherche d'emploi.

Il bénéficiera de l'indemnisation de mise à la retraite. Cette indemnité sera au moins égale à l'indemnité de départ à la retraite, majorée de 10 %, et sous réserve de dispositions légales plus favorables, ou de mesures plus favorables appliquées dans l'entreprise.

Le CE est informé et consulté sur toute mesure de mise à la retraite. Il en sera de même de l'inspection du travail lorsque cette mesure entrera dans le cas de départs collectifs susceptibles d'affecter les emplois ou la marche de l'entreprise ou encore de concerner des personnels ayant une protection particulière.

Au sujet des départs **(et des mises à la retraite,)** les parties conviennent de se revoir pour définir les contreparties en termes d'emploi et de formation ainsi que pour préserver et améliorer les conditions de travail.

(1) Paragraphe exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions du troisième alinéa de l'article L. 122-14-13 du code du travail (arrêté du 9 février 2004, art. 1er).

Remarques ; Ce paragraphe a été logiquement exclu de l'extension suite à la loi de 2003 sur les retraites et aux dispositions Fillon excluant la possibilité de mise à la retraite avant 65 ans et sans contreparties en terme d'emploi et ou de formation professionnelle

(La CGT n'était du reste pas favorable à l'introduction de ce paragraphe)

Les patrons ne pourront donc pas faire partir à la retraite, un salarié contre son gré après 60 ans et avant 65 ans, ils ne pourront pas non plus le licencier en raison de son âge, ce qui serait discriminatoire, et donc illégale

article 55 Commission paritaire nationale de l'emploi

(Modifié par l'avenant n° 3 2004-11-25 étendu par arrêté du 26 juin 2007 JO 30 juin 2007). Voir document avenant n°3 ci-joint

Dans le cadre des accords nationaux interprofessionnels sur la sécurité de l'emploi et des accords nationaux sur l'amélioration des conditions de travail, les parties signataires de la présente convention conviennent des points suivants :

En vue de contribuer à améliorer la situation de l'emploi, d'éviter que l'évolution technologique, technique, organisationnelle ou économique n'ait des conséquences dommageables pour les salariés, il est institué, au niveau national, une commission paritaire de remploi.

Cette commission, outre les attributions prévues dans le présent accord, à vocation, dans son domaine, d'une commission d'étude de la commission paritaire de négociation à laquelle elle ne saurait se substituer.

Elle a qualité pour soumettre à la commission paritaire de négociation toutes modifications ou tous compléments à apporter à la convention collective propre à garantir et améliorer l'emploi dans la profession.

Composition de la commission nationale

La CPNE comprendra

- 2 représentants salariés venant des entreprises, de la profession, pour chacune des fédérations syndicales des salariés représentatives dans celle-ci. Pourra s'y adjoindre un permanent par fédération en question ;

- 4 représentants patronaux de l'Union des chambres syndicales des métiers du verre.

Chaque fédération syndicale pourra avec sa délégation organiser une réunion préparatoire.

Les réunions plénières et préparatoires de la CPNE sont prises en charge pour les participants dans les mêmes conditions que ce qui est prévu pour la participation aux réunions paritaires de négociations

Fréquence des réunions (1).

La commission paritaire de l'emploi se réunira au moins 1 fois par semestre (2), sauf si des problèmes graves, concernant l'emploi, se présentaient et pour lesquels une réunion exceptionnelle pourra se tenir à la demande de l'une des organisations signataires. Cette réunion exceptionnelle devra être convoquée dans les délais les plus courts.

Secrétariat

Les organisations signataires de la présente convention déterminent ensemble l'organisation du secrétariat de la CPNE.

Les conditions de réunion, ordres du jour sont arrêtés d'un commun accord, compte tenu des demandes exprimées par les organisations syndicales des salariés représentées à la CPNE.

Seront également prises en compte, le cas échéant, les demandes d'un syndicat ou d'une section syndicale, d'une institution représentative du personnel ou de celui-ci, adressées à la CPNE par l'intermédiaire d'une de ses composantes qui en aurait été saisie.

La charge matérielle du secrétariat de la commission sera assurée par la délégation patronale.

Missions

La commission paritaire nationale de l'emploi aura pour tâche :

- - d'examiner les problèmes généraux de l'emploi ayant une incidence directe sur la situation de l'emploi des salariés occupés dans les entreprises de la profession ;

- - d'étudier la situation de l'emploi, son évolution au cours des mois précédents et son évolution prévisible

A cet effet, la commission regroupera les informations et renseignements statistiques, qualitatifs et quantitatifs par établissement et par catégorie, sur l'évolution et les prévisions (à court, moyen et long terme) relatives à l'emploi et en établira annuellement le bilan.

(Un rapport écrit sur la situation de l'emploi et son évolution sera établi au moins 1 fois par an) ;

- - de chercher, étudier, proposer toutes mesures contribuant à garantir, améliorer et développer le niveau et la qualité de l'emploi.

Dès lors où, dans la profession, une entreprise entrevoit une situation et envisage un licenciement collectif pour raison économique pouvant affecter gravement de quelque manière que ce soit les effectifs ou conditions d'emploi, elle se doit d'en informer la CPNE afin que celle-ci puisse remplir son rôle précisé.

Aucune mesure contre l'emploi ne peut être mise en oeuvre sans que la CPNE ait été obligatoirement et préalablement saisie, pour la recherche de solutions, en disposant pour ce faire des informations et délais nécessaires :

- à concourir au reclassement des salariés dont il n'aura pas été possible d'éviter le licenciement et d'examiner et d'étudier en cas de licenciement collectif les conditions de mise en oeuvre des moyens de reclassement et de réadaptation ;
- - à recevoir communication de la situation du personnel dans les cas où, malgré toutes les mesures prises, des salariés seraient affectés par des mesures de licenciement collectif. Ces renseignements devront porter sur la classification professionnelle et la répartition par établissement
- - à faire toute proposition en vue de mettre en oeuvre sur le plan professionnel et interprofessionnel les moyens pour permettre le réemploi de salariés licenciés. Les employeurs sont tenus de fournir à la commission tous les éléments pouvant lui permettre de mener cette tâche à bien.

La CPNE a une compétence générale de promotion de la politique de formation dans la branche

- - Sur les questions liées à la formation et à la reconnaissance des qualifications professionnelles, la CPNE a pour rôle :
-
- - d'intervenir dans la politique en matière de formation initiale
-
- - de participer à l'étude de moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, pour les différents niveaux de qualification et de rechercher avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés les moyens propres à assurer leur pleine utilisation, leur adaptation et leur développement et de formuler, à cet effet, toutes observations et propositions utiles ;
-

- - d'impulser et de maîtriser une politique de branche en matière de qualification professionnelle et de formation continue ;
-
- - d'assurer le suivi des accords de branche sur les objectifs et les priorités à mettre en oeuvre en matière de formation professionnelle.
-

Liaison avec les organismes extérieurs

La commission paritaire nationale de l'emploi prendra toutes initiatives utiles pour établir les liaisons nécessaires avec les administrations, commissions et organismes agréés de formation ayant des attributions en matière d'emploi, et de formation.

- (1) **Paragraphe avait été exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article 6 de l'accord national interprofessionnel modifié du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi (arrêté du 9 février 2004, art. 1er)**

(Pour rectifier cette situation le paragraphe a été modifié par l'avenant n° 3 2004-11-25 étendu par arrêté du 26 juin 2007 JO 30 juin 2007). Voir document avenant n°3 ci-joint

- (2) **Mot "an" remplacé par "semestre" par l'avenant n° 3 du 25 novembre 2004 art. 13.**

Article 56 Commission paritaire de négociation.

Afin de participer à la négociation se tenant dans le champ professionnel défini à l'article 1er de la présente convention :

Il est convenu entre les parties que les salariés de la profession appelés à participer à ces négociations pourront s'absenter à la fois pour participer à la réunion plénière de négociation, mais aussi à une réunion préparatoire qui se tiendra la veille, et qui pourra selon le besoin être organisée par leur organisation syndicale propre

Ce temps d'absence sera payé et considéré comme temps de travail effectif. Il n'amputera pas les heures de délégation syndicale ou d'élus des institutions représentatives du personnel, pas plus que les droits à congés et repos des intéressés.

Ceux-ci devront, dès qu'ils auront connaissance d'une convocation de leur organisation, prévenir l'employeur de leur participation à ces réunions de négociations et préparatoires le cas échéant.

De plus les frais de transports et de séjours seront pris en charge soit par les employeurs, soit par l'union des métiers du verre pour les sociétés adhérentes, dans la limite maximum de 3 participants par organisation syndicale nationale représentative des salariés accompagnés ou non d'un représentant fédéral et par réunion plénière et préparatoire tenue.

La prise en charge des frais de séjour s'entend

- 3 repas + 1 nuit d'hôtel avec petit déjeuner pour les réunions précédées d'une préparatoire ;
- - 2 repas + 1 nuit d'hôtel avec petit déjeuner pour les réunions plénières pour lesquelles l'éloignement et l'heure de réunion obligent le salarié à arriver la veille au soir ou repartir le lendemain ;
- - 2 repas pour qui participe sur une journée entière ;

- - 1 repas pour qui participe sur une demi-journée.

La prise en charge des frais de séjour est définie par des barèmes annexés à la présente convention et faisant l'objet d'un examen et revalorisation annuelle tenant compte de l'évolution des prix dans le secteur concerné de la restauration et de l'hôtellerie où se tiennent les réunions.

Pour les réunions en commission mixte paritaire les règles précédentes de participation et prises en compte d'indemnisation des frais s'appliquent également.

Concernant les dates, fréquence, horaire et ordre du jour des commissions paritaires de négociation, ceci fait l'objet d'un commun accord entre les parties selon les besoins exprimés par les organisations syndicales des salariés, des règles légales et conventionnelles fixées par ailleurs.

Article 57 Commission nationale paritaire d'interprétation.

Rôle de la commission

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

Composition

La commission est composée de 2 représentants de chacune des organisations syndicales des salariés signataires de la présente convention et de ses annexes et d'un nombre égal au 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.

Les autres syndicats non signataires de la présente convention pourront siéger à titre consultatif.

Procédure

L'union des chambres syndicales patronales 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 devra réunir la commission nationale dans le délai maximum de 15 jours.

La commission nationale d'interprétation siège à Paris.

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

Lorsque la commission donnera un avis à l'unanimité des organisations signataires, le texte de cet avis signé par les commissaires sera joint en annexe de la présente convention.

Article 58 Commission nationale de conciliation.

Rôle de la commission

Le rôle de la commission nationale de conciliation est de rechercher une solution aux différends relatifs à l'application de la présente convention et de ses annexes.

Composition

La commission est composée de 2 représentants de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la présente convention et d'un nombre égal total d'employeurs liés à celle-ci.

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.
Procédure

L'union des chambres syndicales patronales, 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.

La commission nationale de conciliation se réunira à Paris.

Les procès-verbaux de conciliation ou de non-conciliation devront être établis par la commission dans un délai maximum de 10 jours francs à compter de la date de la réunion de la commission.

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 2 représentants patronaux et de 2 représentants de l'organisation syndicale dont se réclame le salarié.

Le fait de saisir la commission de conciliation nationale ne saurait faire obstacle, pour le ou les intéressés, d'engager toutes actions et initiatives en vue d'obtenir satisfaction ; ceci entre autres auprès des instances juridiques compétentes en la matière.

Article 59 Durée, révision, dénonciation.

1° Durée

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée à compter de la date de mise en application.

2° Révision

Des modifications aux textes de la convention pourront être examinées sans que celle-ci soit dénoncée.

En cas de révision, partielle ou totale, celle-ci devra être demandée par l'une des parties contractantes, au moins 3 mois avant la date d'échéance annuelle.

La demande de révision sera adressée, par pli recommandé, avec avis de réception, à chacune des organisations contractantes et accompagnée d'un projet de modification

Aucune demande de révision ne pourra être introduite dans les 6 mois suivant la mise en vigueur de la dernière révision, sauf accord des parties

Les pourparlers commencent 3 mois au plus tard après la demande de révision.

En tout état de cause les dispositions de la présente convention visées par la révision resteront en vigueur jusqu'à la mise en application de celles qui leur seront substituées à la suite de la demande de révision.

Les dispositions du présent article ne sont pas applicables aux révisions relatives aux salaires, ni à la mise en conformité de la convention avec les dispositions légales ou autres qui s'avéreraient plus favorables aux salariés et s'imposant à la profession.

3° Dénonciation

La dénonciation de la présente convention par l'une des parties contractantes devra être portée à la connaissance des autres parties par lettre recommandée avec avis de réception.

Elle sera effectuée après un préavis de 3 mois.

Elle doit donner lieu à dépôt conformément à l'article L. 132-8 et L. 132-10 du code du travail

Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, la convention continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention qui lui est substituée ou, à défaut pendant la durée de 1 an, à compter de l'expiration du délai de préavis. Cette durée pouvant être d'un commun accord entre les parties prolongée au terme de cette durée de 1 an pour 1 année au plus

Lorsque la convention a été dénoncée par la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, une nouvelle négociation doit s'engager à la demande d'une des parties intéressées dans les 3 mois qui suivent la date de dénonciation.

Sous réserve des dispositions de l'article L. 134-2 du code du travail, lorsque la dénonciation est le fait d'une partie seulement des signataires employeurs ou des signataires salariés, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur de la convention entre les parties signataires. Dans ce cas, les dispositions de l'alinéa précédent s'appliquent également à l'égard des auteurs de la dénonciation

. Lorsque la convention qui a été dénoncée n'a pas été remplacée par une nouvelle convention dans les délais précisés aux alinéas ci-dessus, les salariés des entreprises concernées conservent les avantages individuels qu'ils ont acquis, en application de la convention à l'expiration de ces délais.

Lorsque l'application d'une convention ou d'un accord est mise en cause dans une entreprise déterminée en raison notamment d'une fusion, d'une cession, d'une scission ou d'un changement d'activité, ladite convention ou ledit accord continue de produire effet conformément aux troisième et sixième alinéas de l'article L. 132-8 du code du travail.

En outre, une nouvelle négociation doit s'engager dans l'entreprise en cause, conformément au cinquième alinéa de l'article L. 132-8 du code du travail, soit pour l'adaptation aux dispositions conventionnelles nouvellement applicables, soit pour l'élaboration de nouvelles dispositions, selon le cas.

Article 60 Publicité.

Un exemplaire de la présente convention sera remis par l'employeur aux membres du comité d'entreprise et, le cas échéant, aux membres au comité d'établissement, ainsi qu'aux délégués du personnel et aux délégués et représentants syndicaux.

En outre, l'employeur tiendra un exemplaire à la disposition du personnel dans chaque établissement et le lieu en sera précisé dans le contrat de travail.

Un avis sera affiché à ce sujet dans les lieux de travail aux emplacements réservés aux communications destinées au personnel.

Chaque année, l'employeur fournira aux membres du comité d'entreprise ou d'établissement, aux délégués et représentants syndicaux, aux délégués du personnel les modifications apportées à la présente convention collective ; cette information sera communiquée aux salariés.

Lorsqu'il démissionne de l'organisation signataire, l'employeur sera tenu d'en informer sans délai les organisations syndicales, les institutions représentatives du personnel et le personnel.

Toutefois, la présente convention restera applicable dans l'entreprise si elle fait l'objet d'une mesure d'extension conformément à l'article L. 134-2 du code du travail.

Les textes de la présente convention, ses avenants et annexes font l'objet d'un dépôt conformément à l'article L. 132-10. Il en va de même pour toutes modifications.

Convention collective nationale de l'Union des chambres syndicales
de l'Union des chambres syndicales des métiers du verre.

IDCC : 2306 (brochure 3310)

Annexe I
Système de classification des niveaux de qualification
(Etendue par arrêté du 9 février 2004 JO 18 février 2004.)

Préambule

Les signataires de la présente annexe sur les qualifications considèrent que le développement de la formation continue et la possibilité de promotion sont deux conditions du maintien et du développement des métiers du verre et de la compétitivité des entreprises de la profession, conditions nécessaires à la défense de l'emploi.

Article 1-Formalité du système de classification.

a) Le présent système de classification des niveaux de qualification est destiné, et cela dans chaque entreprise relevant du champ d'application de la présente convention, à assurer l'identification et la reconnaissance de la qualification détenue par chaque salarié(e) qu'elle (ou il) a la capacité de mettre en oeuvre dans son travail.

Le système de classification doit ainsi permettre qu'en rapport à cette qualification une position hiérarchique soit définie par un coefficient avec, en correspondance à cette position hiérarchique, un salaire garanti compte tenu de ce coefficient.

b) Le système de classification est également destiné à promouvoir une politique de l'emploi et de la formation professionnelle continue, permettant au mieux à chacun(e) de mettre en oeuvre sa qualification acquise, dans son activité professionnelle, d'enrichir cette qualification et donc de contribuer à améliorer l'efficacité du travail.

Il doit ainsi offrir à chacun et à tous la possibilité, en rapport à l'élévation de la qualification, fruit de la formation et/ou de l'expérience, de bénéficier d'un réel déroulement de carrière avec promotion professionnelle et sociale.

article 2 - Description du système de classification.

Le système de classification est constitué d'une grille unique et continue des niveaux de qualification allant de celui de salariés sans aucune qualification débutant dans la vie professionnelle, jusqu'à celui d'ingénieur et cadre dirigeant.

Pour identifier chacun des niveaux de qualification, voire des échelons hiérarchiques à l'intérieur de ces niveaux, la grille de classification indique, en correspondance à chacun d'eux, un certain nombre de repères constituant autant de critères, objectifs d'appréciation des savoirs et savoir-faire, capacité d'autonomie, de responsabilités, de compétences, acquis soit par formation, soit par expérience professionnelle ou autre, mais le plus souvent par la combinaison de ces modes d'acquisition de la qualification.

Les repères sont constitués :

a) par le niveau de formation du salarié en rapport au niveau de formation de l'éducation nationale ;

b) par la détention d'un titre, d'un certificat ou diplôme reconnu par l'éducation nationale ou de compétences et connaissances validées comme étant de niveau équivalent ;

c) par un descriptif de capacité professionnelle du salarié prenant en compte l'ensemble de ces savoirs et savoir-faire, des possibilités ou limites de compétences, d'autonomie, d'initiatives et de responsabilités qui en découlent et qu'il peut mettre en oeuvre dans le travail.

Article 3 : Le classement de l'ensemble des formations a été institué par une circulaire du 11 juillet 1967 en 6 niveaux.

Niveau VI : concerne tous les niveaux de formation inférieure ou égale à une sortie du 1er cycle du second degré (4e) classique, de classe pré professionnelle de niveau (CPPN), de classes préparatoires à l'apprentissage (CPA) et des 4 premières années de sections éducation spécialisée (SES).

Niveau V bis : correspond à un niveau de sortie de 3e, ou 4e et 3e technologique, ou des classes de second cycle court avant la terminale, ou des 5e et 6e années de SES

Niveau V : sortie avec diplôme CAP, BEP, sortie de l'année de terminale du second cycle court professionnel (niveau CAP/BEP) et abandon de la scolarité du second cycle long avant la terminale.

Niveau IV : sortie des classes terminales du second cycle long (sortie niveau BAC) et abandon de scolarisation post baccalauréat avant d'atteindre le niveau III

Niveau III : sortie avec un diplôme de niveau BAC + 2, diplôme universitaire de technologie DUT, brevet de technicien supérieur (BTS), diplôme d'étude universitaire générale (DEUG)

Niveaux II et I : sortie avec diplôme de 2e et 3e cycle universitaire, ou un diplôme de grandes écoles.

Article 4 : Remarques de classement hiérarchique au regard des niveaux de classification.

Chacun des repères précédemment indiqués comme critère de classement hiérarchique est un élément en soi de l'appréciation de positionnement hiérarchique dans la grille de classification. Cependant, il n'est pas nécessaire, pour que le salarié se retrouve positionné dans un niveau de la grille de classification, que celui-ci réponde à tous les repères figurant en face de ce niveau.

Ainsi, le fait par exemple que figurent en face d'un niveau de salarié qualifié un repère en termes de niveau de formation référencé " Education nationale " (exemple niveau V) ou de diplôme (exemple CAP - certificat d'aptitude professionnelle) et un repère de capacité de connaissances de compétence de travail ne saurait faire en sorte qu'un salarié ne puisse être classé dans ce niveau, au principe qu'il n'a pas eu une formation initiale reconnue de niveau V,

ou encore qu'il n'est pas détenteur d'un CAP, s'il peut se prévaloir de répondre aux critères de l'autre repère identifiant ce même niveau.

Il s'agit ainsi de ne pas mettre en opposition la qualification professionnelle acquise par formation initiale et continue (sanctionnée ou non, le cas échéant, par un diplôme titre ou certificat d'aptitude ou de qualification professionnelle) avec la qualification considérée équivalente, fait de l'expérience de pratiques professionnelles et autres.

Article 5 Procédure de concertations, négociations pour la mise en place du système de classification.

La mise en oeuvre des présentes dispositions dans l'entreprise devra faire l'objet d'une procédure de concertation à tous niveaux. Toutes les entreprises pourvues d'organisations syndicales de salariés représentatives devront négocier la mise en place des nouvelles classifications après consultation des institutions représentatives du personnel

A défaut d'organisations syndicales dans l'entreprise, l'employeur consultera les institutions représentatives du personnel, lesquelles donneront leur avis selon, entre autres, les remarques recueillies auprès des salariés concernés.

En l'absence d'organisations syndicales et d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise, la mise en oeuvre des nouvelles classifications se fera dans le cadre d'une démarche d'information et de concertation avec les personnels.

En tout état de cause, les modalités pratiques de mise en oeuvre des nouvelles classifications devront respecter le canevas suivant :

1. Dans tous les cas, l'employeur devra faire une information générale du système. La présente annexe étant à cette fin affichée ou faisant l'objet d'une note de service indiquant où elle peut être consultée librement.
2. L'employeur, en lien avec la hiérarchie, mais également en fonction des éléments et remarques apportés par les délégués syndicaux et/ou du personnel, et/ou par les intéressés eux-mêmes, établira un premier positionnement (coefficient hiérarchique) à chacun(e) des salariés en s'appuyant sur les critères retenus dans la grille de classification des niveaux de qualification que le salarié a capacité de mettre en oeuvre dans son travail.
3. Ce positionnement et les éléments ayant servi à sa détermination seront communiqués aux intéressés par une information personnalisée
4. Dans les 15 jours, les salariés pourront soit directement, soit par l'intermédiaire de leurs représentants syndicaux ou du personnel, transmettre leurs remarques ou revendications relatives aux éléments qui leur auront été transmis. Une réunion de concertation, négociation et validation se tiendra alors à l'issue de ce délai, soit pour entériner les nouvelles classifications pour lesquelles il n'y aurait pas eu de contestation ou remarque, soit pour formuler de nouvelles réponses en rapport aux demandes formulées.
5. Communication sera faite en retour dans le mois suivant aux intéressés de la décision de classement en résultant. S'il subsistait des difficultés individuelles ou collectives de classement, les salariés disposent d'un délai de 1 mois pour faire connaître leur position relative à leur nouveau classement, toute mesure devant être mise en oeuvre pour en trouver le règlement par les discussions et la négociation au sein de l'entreprise.

6. Si néanmoins, malgré cela, celles-ci ne pouvaient trouver solution à l'entreprise, elles pourront donner lieu, conformément aux dispositions légales et conventionnelles, à la recherche d'un règlement par la saisine de la commission de conciliation ou d'interprétation prévue par la convention collective ou par tout autre moyen de recours, notamment auprès des tribunaux et conseils compétents.

Article 6 Délais de mise en place.

La procédure de concertation et de négociation devra être engagée au plus tard dans les 3 mois suivant la date de l'arrêté d'extension publié au Journal officiel et relatif à ces dispositions. Les entreprises disposeront à compter de cette date d'extension d'un délai de 18 mois maximum pour la mise en place effective des nouvelles classifications. Un bilan d'application sera fait au niveau de la branche professionnelle dans les 6 mois passé ce délai.

Article 7 - Conséquence du nouveau classement.

Il est entendu qu'il n'existe aucune correspondance entre anciens et nouveaux coefficients, ni entre les anciens et le nouveau système de classification. Néanmoins, la mise en oeuvre du nouveau système de classification ne peut être la cause d'un quelconque déclassement. Exemple : un salarié reconnu comme ayant une qualification et un statut de cadre ne peut se voir, du fait de la mise en place du nouveau système de classification, rétrogradé dans une catégorie inférieure (HM - TS - TAM). La même remarque vaut également pour les autres positions.

Consécutivement à sa mise en application, le nouveau classement n'entraînera aucune remise en cause des différents éléments salariaux et de rémunération qui soit préjudiciable au salarié vis-à-vis de ses acquis antérieurs sur chacun d'eux.

L'application de cette nouvelle grille de classification ne doit pas entraîner de modification substantielle du contrat de travail.

Article 8 - Suivi et application dans l'entreprise.

Les problèmes généraux et particuliers d'application des nouvelles classifications et des dispositions qui s'y trouvent liées (salaire, déroulement de carrière, formations, etc.) ainsi que leur évolution seront examinés avec :

- les délégués syndicaux dès l'ouverture des négociations portant sur leur mise en application, puis selon le besoin et à l'occasion des négociations annuelles (art. L. 132.27 du code du travail) ;
- les représentants des institutions représentatives du personnel, selon leurs prérogatives propres (CE, CHSCT, DP).

Dans un délai de 1 an à compter de la date de parution de l'arrêté d'extension de la présente convention collective nationale, l'Union des chambres syndicales des métiers du verre et les organisations syndicales représentatives ouvriront des négociations portant sur un accord-

cadre de gestion prévisionnelle des emplois au développement des compétences des salariés de la profession ainsi qu'aux évolutions de leur emploi et de leur carrière

Cet accord portera sur :

- - les emplois
- - l'égalité professionnelle ;
- - les mesures de développement de carrière ;
- - l'organisation du travail
- - la formation professionnelle : apprentissage alternance, congé individuel de formation (CIF), transmission du savoir-faire, tutorat.

A compter de la date de parution de l'arrêté d'extension de la nouvelle convention collective, les bulletins de salaire porteront mention du nouvel intitulé de la nouvelle convention, tout en gardant les coefficients afférents à l'ancienne, en attendant la mise en place de la nouvelle grille de classification.

Article 9 - Egalité de traitement, reconnaissance des qualifications.

Les salariés occupés dans et pour une entreprise définie comme entrant dans le champ d'application de la présente convention, mais liés par leur contrat de travail à une autre entreprise (intérim...) bénéficient des garanties individuelles et collectives, conventionnelles et autres, applicables à l'entreprise à laquelle ils sont liés par leur contrat.

Toutefois, ils ne peuvent, au titre de leur travail dans et pour l'entreprise des métiers du verre ci-dessus, se voir octroyer des avantages et garanties de toute nature inférieurs à ce qu'auraient les salariés de même qualification et ancienneté qui feraient le même travail et qui seraient liés à l'entreprise relevant de la présente convention.

Les références aux diplômes correspondent aux diplômes de la filière concernée et/ou à des compétences validées et mises en oeuvre dans le travail.

Article 10- Durée, révision, dénonciation.

La présente annexe est établie pour une durée indéterminée. Elle pourra faire l'objet d'une dénonciation ou révision, dans les conditions légales et conventionnelles, sans que pour autant la convention collective soit dénoncée en totalité.

Les parties se réunissent selon les besoins, et en tout cas, conformément aux dispositions légales au moins tous les 5 ans à compter de la date d'entrée en vigueur de la présente annexe, afin d'examiner s'il y a nécessité ou non d'y apporter des modifications.

Article 11 - Dépôt et adhésion.

Les conditions de dépôt et d'adhésion de la présente annexe sont réglées conformément à celles de la convention collective nationale à laquelle elle est rattachée.

Fait à Paris, le 18 décembre 2002

Grille de qualification avec ancienneté.

DENOMINATION	Certificats licences, titres, diplômes	Equivalences de niveau de l'éducation nationale	COEFFICIENT
Salarié non spécialisé		Bas du niveau VI	105
<p>CARACTERISTIQUES : Agent ayant moins de 3 mois d'ancienneté en entreprise sans expérience ou formation professionnelle de la branche et dont l'entreprise assure une formation élémentaire en interne correspondant à une information et formation aux conditions générales de travail en entreprise.</p> <p>N'a de ce fait capacité à mettre en oeuvre que des moyens simples familiers et donnés pour réaliser des tâches ne nécessitant ni connaissance ni adaptations préalables, dans le cadre strict de l'application dirigée de consignes élémentaires expliquées par voie orale et ou démonstrative.</p>			

(Remarques : ces deux niveaux ne sont que des niveaux de passage pour les salariés sans aucune qualification professionnelle. et ayant moins de 3 mois d'expérience professionnelle pour le coefficient 105, 6 mois pour le coefficient 115. Une coquille dans le texte transcrit dans le bulletin officiel à remplacé le mot « mois » par le mot « ans » mais cela à été rectifié dans les grilles lors de la négociation salariale)

DENOMINATION	Certificats licences, titres, diplômes	Equivalences de niveau de l'éducation nationale	COEFFICIENT
Salarié non spécialisé		Niveau VI	115.
<p>CARACTERISTIQUES : Agent ayant moins de 6 mois d'ancienneté en entreprise ayant reçu au plus auparavant une formation d'adaptation élémentaire aux conditions générales de travail en entreprise, et dont la société assure une formation pratique sommaire n'excédant pas une semaine, consistant en une mise au courant et en un apprentissage de tâches simples habituelles et de leur enchaînement précis</p> <p>N'a de ce fait capacité à mettre en oeuvre que des moyens simples habituels et donnés pour reproduire des tâches simples ordonnées et définies, dans le cadre de l'application suivie de consignes précises expliquées par voie orale et ou démonstrative</p>			

DENOMINATION	Certificats licences, titres, diplômes	Equivalences de niveau de l'éducation nationale	COEFFICIENT
Salarié non spécialisé		Niveaux VI à V bis	125
<p>CARACTERISTIQUES : Agent ayant le cas échéant reçu une formation pratique assurée dans le cadre de l'entreprise, lui permettant l'exécution de travaux spécialisés correspondant à un ensemble de tâches analogues ou répétitives nécessitant une adaptation de 2 à 3 semaines.</p> <p>N'a de ce fait capacité à mettre en oeuvre que des moyens connus et habituels, pour réaliser des tâches précisées et ordonnées ou répétitives et permanentes dans l'exécution d'un travail courant, dans le cadre de l'application contrôlée de consignes simples définies et expliquées par voie démonstrative, écrite ou orale.</p>			

DENOMINATION	Certificats licences, titres, diplômes	Equivalences de niveau de l'éducation nationale	COEFFICIENT
Salarié spécialisé	Equivalence au brevet des collèges	Niveaux VI à V bis	135
<p>CARACTERISTIQUES : Agent ayant une expérience pratique ou reçu une formation pratique assurée le cas échéant par l'entreprise, lui permettant d'exécuter ou de participer à des travaux spécialisés où sans connaissance générale du métier, il peut être amené à faire des choix simples dans l'exécution de son travail courant.</p> <p>A de ce fait capacité à mettre en oeuvre des moyens connus et habituels dans le cadre de consignes permanentes ou précises, données par voie démonstrative, écrite ou orale</p>			

DENOMINATION	Certificats licences, titres, diplômes	Equivalences de niveau de l'éducation nationale	COEFFICIENT
Salarié qualifié	Equivalence niveau CAP	Niveau V bis	145

CARACTERISTIQUES : Agent, qui sans avoir suivi un véritable apprentissage ou reçu un enseignement professionnel complet, a acquis par formations et expériences pratiques des savoirs et savoir-faire lui permettant d'exécuter des travaux spécialisés correspondant à des tâches simples diverses et variées pouvant exiger une part d'initiative au niveau du choix des moyens et solutions connues et usuelles, ou encore de participer à des travaux faisant appel à des connaissances élémentaires d'un métier.

A capacité de mettre en oeuvre des moyens connus et habituels dans une utilisation variée et dans le cadre de consignes précises et détaillées fixant des modes opératoires donnés par voie démonstrative, écrite ou orale

DENOMINATION	Certificats licences, titres, diplômes	Equivalences de niveau de l'éducation nationale	COEFFICIENT
Salarié qualifié	CAP ou équivalent	Niveau V	155

CARACTERISTIQUES : Agent ayant acquis des connaissances du métier, soit par formation professionnelle initiale ou continue pouvant être sanctionnée par un certificat d'aptitude professionnelle ou un certificat de qualification professionnelle, soit par une expérience pratique équivalente

. A capacité à mettre en oeuvre des moyens connus habituels et variés impliquant un certain degré d'initiative dans le cadre d'instructions précises et détaillées pouvant être appuyées par voie d'explications orales ou écrites, par des schémas ou dessins indiquant les actions à accomplir et les procédés à appliquer et de contrôler les résultats, les opérations accomplies

DENOMINATION	Certificats licences, titres, diplômes	Equivalences de niveau de l'éducation nationale	COEFFICIENT
Salarié qualifié	CAP ou équivalence. Equivalence niveau BEP	Niveau V	165

CARACTERISTIQUES : Salarié ayant des connaissances acquises et confirmées du métier soit par formation professionnelle initiale ou continue, soit par expérience pratique équivalente et correspondant à un certificat d'aptitude professionnel ou brevet d'enseignement professionnel, ou autre certificat ou titre équivalent.

A capacité de mettre en oeuvre les divers moyens de son métier ou sa spécialité dans des applications pouvant être diversifiées, entrant dans le cadre d'instructions générales permanentes ou précises, appuyées éventuellement d'explications orales ou écrites, au moyen de schémas, dessins ou croquis indiquant les actions à accomplir.

Il demande la prise d'initiative dans le cadre d'instructions précises et détaillées, écrites ou orales.

DENOMINATION	Certificats licences, titres, diplômes	Equivalences de niveau de l'éducation nationale	COEFFICIENT
Salarié hautement qualifié et chef d'équipe 1er échelon	Niveau BEP ou équivalent	Niveau V	175

CARACTERISTIQUES : Agent ayant acquis des connaissances affirmées d'un métier soit par formation professionnelle initiale ou continue, soit par expérience pratique équivalente et correspondant à un certificat d'aptitude professionnelle ou brevet d'enseignement professionnel (BEP) ou autre certificat ou titre équivalent.

A capacité à mettre en oeuvre des moyens connus et très diversifiés de son métier ou de sa spécialité avec une assez large initiative quant aux modes opératoires et moyens d'exécution et de contrôle des résultats des opérations, qu'il effectue dans le cadre d'instructions générales de travail complétée d'explications, schémas, croquis, plans indiquant l'objectif à atteindre.

Ou a capacité de surveiller et d'intervenir sur l'exécution du travail d'une petite équipe de salariés dont certains peuvent être qualifiés, travaillant avec lui et comptant moins de 12 salariés, dans le cadre du suivi de consignes et de modes opératoires établis. Prend des initiatives pour adapter aux instructions les moyens d'exécution habituels et de contrôle.

DENOMINATION	Certificats licences, titres, diplômes	Equivalences de niveau de l'éducation nationale	COEFFICIENT
Salarié hautement qualifié Chef d'équipe 2e échelon	BEP ou équivalent Equivalence au niveau BP	Niveaux V et IV	190

CARACTERISTIQUES : Agent qui, par formation ou expérience pratique équivalente, a acquis des connaissances professionnelles affirmées correspondant au moins à un niveau V de l'éducation nationale et possédant également quelques notions techniques et ou technologiques enseignées au niveau de la préparation d'un brevet professionnel, brevet ou bac technique ou technologique.

A de ce fait capacité à mettre en oeuvre des moyens connus et adaptés dans des applications variées, impliquant une large initiative dans le choix des opérations, des aménagements dans les moyens techniques d'exécution et du contrôle des résultats.

Ou a de ce fait capacité de surveiller, de contrôler et d'intervenir pour le bon déroulement du travail d'une équipe comptant plus de 12 salariés dont certains peuvent être qualifiés. Il n'a pas la responsabilité de la gestion des effectifs, ni de la définition de la conduite, répartition du travail et de son organisation mais seulement de sa réalisation et coordination entre les membres de son équipe, selon les prescriptions qui lui sont fixées.

DENOMINATION	Certificats licences, titres, diplômes	Equivalences de niveau de l'éducation nationale	COEFFICIENT
Agent de maîtrise - Technicien	: Brevet professionnel - Bac général - Bac professionnel ou technologique ou équivalence	Niveau IV	205 à 230

CARACTERISTIQUES : Agent qui, par sa formation et ou expérience professionnelle, a capacité de réaliser des travaux nécessitant une haute valeur professionnelle et de bonnes connaissances des techniques et ou technologies employées couramment ayant capacité pour adapter aux instructions les modes opératoires et aménager les moyens d'exécution, contrôler le résultat des opérations et apporter les corrections nécessaires pour aboutir au travail demandé.

Où agent hautement qualifié ayant acquis une grande maîtrise de son métier ou possédant des connaissances importantes dans plusieurs domaines professionnels lui donnant capacité à exécuter ou encadrer la réalisation de travaux nécessitant des décisions d'adaptation quant aux moyens à mettre en oeuvre. Dans l'exécution de sa fonction le salarié a normalement la possibilité de faire appel à un agent d'encadrement d'un niveau supérieur, effectivement présent et compétent pour prendre ou confirmer les décisions.

Ou agent dont la fonction exige des connaissances générales techniques ou technologiques équivalentes à celles d'un brevet ou bac technique ou technologique acquise soit par formations spécifiques, soit par perfectionnement ou expériences.

A capacité de prendre des décisions pour adapter ses interventions en fonction de chaque cas particulier. Peut être appelé dans sa capacité à conseiller ou former d'autres agents et exercer un contrôle technique sur leur travaux et conditions d'intervention.

A capacité à mettre en oeuvre des méthodes, procédés et moyens en vue de la réalisation de programmes définis avec des techniques connues et maîtrisées. Par ailleurs, reçoit des instructions générales sur les méthodes dans lesquelles il choisit et décide des moyens et de la succession des étapes.

DENOMINATION	Certificats licences, titres, diplômes	Equivalences de niveau de l'éducation nationale	COEFFICIENT
Technicien supérieur	BT ou bac + 2 ans d'expérience BTS, DUT, DEUG Licence de l'enseignement supérieur ou équivalence	Niveau IV (secondaire) Niveau IV (supérieur) Niveau III	250 à 295

CARACTERISTIQUES : Agent de haute maîtrise professionnelle, possède des connaissances générales et professionnelles et techniques d'un métier, acquises soit par formation, soit par expérience ou encore par la combinaison de formations initiales ou continues et d'expérience. A capacité de réaliser les opérations les plus complexes de sa spécialité ou métier en adaptant pour ce faire les moyens adéquats lui permettant d'assurer un excellent résultat final. Les salariés détenteurs du diplôme " un des Meilleurs Ouvriers de France " entrent dans ce niveau.

Agent ayant acquis une haute maîtrise lui permettant de concevoir, répartir et coordonner le travail entre une ou plusieurs équipes, pouvant comprendre des salariés spécialisés qualifiés et hautement qualifiés, à une connaissance de technique et des moyens à employer correspondant à un niveau de conduite de travaux pour lesquels l'obtention des résultats fait appel à des solutions diversifiées et nécessitant d'importantes prises d'initiatives, réalise un programme d'ensemble sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique lui donnant des directives définissant les objectifs.

Ou agent ayant atteint le niveau de technicien supérieur dans un domaine particulier (production, maintenance, comptabilité commerciale, recherche) ou approfondi dans une des disciplines suivantes (scientifique, technique, juridique, économique, financière, commerciale, sociale...) ou possédant des connaissances techniques complémentaires relevant de plusieurs domaines, lui permettant de conseiller, orienter des techniciens dans leurs fonctions

DENOMINATION	Certificats licences, titres, diplômes	Equivalences de niveau de l'éducation nationale	COEFFICIENT
Technicien supérieur assimilé cadre Cadre débutant	BTS, DUT, DEUG avec expérience Bac + 3 - Maîtrise Diplôme d'ingénieur ou équivalent pour cadre débutant	Niveau IV supérieur et niveau III	315 à 330

CARACTERISTIQUES : Agent ayant des connaissances générales, techniques, technologiques scientifiques, correspondant à celles de diplômes universitaires ou de l'enseignement supérieur, d'un niveau IV supérieur ou III ou acquis par formation et expérience à un niveau équivalent, ayant acquis des savoirs, savoir-faire ou compétences pour adapter ses interventions en fonction de l'interprétation, de l'analyse et la synthèse de situations qu'il est à même de rencontrer. Il a capacité à proposer des éléments de résolutions, et de modification le cas échéant des méthodes ou procédures existantes. Il peut être dans sa spécialité appelé à conseiller des salariés qualifiés ou hautement qualifiés, des techniciens et agents de maîtrise dans les cas inhabituels ou difficiles de leurs fonctions.

Ou agent dans un domaine d'application ou d'intervention donné, susceptible d'assurer l'encadrement de collectif de travail, comprenant des salariés de qualifications diverses, dans des niveaux inférieurs au sien. Il exerce ces compétences techniques et de management en participant à la détermination d'organisation, de conduites et de répartitions du travail pouvant mettre en oeuvre des solutions inhabituelles, placé sous la responsabilité hiérarchique d'un cadre, il est à même d'apprécier les compétences du personnel et des moyens mis en oeuvre sous sa responsabilité et de transmettre en ces domaines les besoins nécessaires.

Ou cadre débutant ingénieur ou d'un niveau équivalent, ayant une expérience de moins de 1 an (coefficient 315) ou d'une expérience de plus de 1 an mais inférieure à 2 ans (coefficient 330).

DENOMINATION	Certificats licences, titres, diplômes	Equivalences de niveau de l'éducation nationale	COEFFICIENT
Ingénieur cadre débutant Assimilé cadre Ingénieur cadre confirmé	BTS + expérience ou formation, maîtrise Diplôme d'ingénieurs ou équivalence	Niveaux III à II	345 à 380

CARACTERISTIQUES : Cette catégorie regroupe les personnels assimilés cadres ayant une expérience pratique d'au moins 2 ans ainsi que les cadres et ingénieurs entrant dans leurs fonctions en raison de leur niveau de formation initiale ou continue ou capacités équivalentes reconnues et ayant 2 années d'expérience dans l'entreprise ou dans une entreprise de la profession (correspondant au coefficient 345).

Agent ayant acquis par des études ou formations et expériences pratiques personnelles des connaissances générales et techniques appuyées, souvent sanctionnées par des diplômes et qui leur permettent notamment de se mettre rapidement au courant des questions de fabrication, d'étude, d'essais, d'achat ou vente etc., et qu'ils peuvent mettre en oeuvre dans un ensemble de travaux nécessitant une maîtrise de la situation dans laquelle la marche à suivre est laissée à leur initiative.

Ces salariés, cadres ou ingénieurs répondent à leur hiérarchie de l'ensemble de leur secteur d'activité.

DENOMINATION	Certificats licences, titres, diplômes	Equivalences de niveau de l'éducation nationale	COEFFICIENT
Ingénieurs et cadres	Diplôme d'ingénieur ou diplôme et titres sanctionnant une formation de 2e ou 3e cycle universitaire ou une grande école ou équivalence	Niveau II - Niveau I	440 à 550

CARACTERISTIQUES : Cadres administratifs, techniques, commerciaux, etc., généralement placés sous la responsabilité directe de l'employeur ou d'un autre cadre ayant délégation de pouvoir de celui-ci en leurs domaines ou pour des responsabilités plus larges, ayant à diriger, coordonner, définir les travaux d'ouvriers, employés, techniciens ou/et agents de maîtrise ou cadres de niveaux hiérarchiques moins élevés et placés sous son autorité ou qui en un ou des domaines particuliers définit des programmes d'étude ou recherche, de réalisation et peuvent à ce titre participer à définir les programmes, proposer des objectifs et moyens à mettre en oeuvre.

Ils possèdent de grandes compétences techniques, économiques et disposent d'une large autonomie de jugement et d'initiative, détiennent une large responsabilité de gestion.

Compte tenu de l'extrême diversité de nature, de structure, de niveau technique et d'importance des entreprises ou d'établissement, le classement des fonctions d'ingénieurs ou cadres dans les coefficients 440 à 550 sera établi selon :

- l'importance des compétences ;
- les difficultés de mise en oeuvre de celles-ci
- l'autonomie d'action.

Annexe II

Salaires garantis et rémunération minimale annuelle garantie du 18 décembre 2002

Étendue par arrêté du 09 février 2004 JO 18 février 2004

A la date de conclusion de la présente convention, les parties signataires ont convenu, compte tenu de la situation des salaires réels pratiqués dans les entreprises et compte tenu de ce qu'étaient les garanties conventionnelles antérieures, du principe de départ établissant une grille salariale selon 3 pentes :

- Il est convenu que cette situation de grilles selon 3 pentes constitue une disposition provisoire de reconstruction de la grille, appelée à évoluer pour arriver à une hiérarchisation des salaires garantis à partir des coefficients et d'une valeur de point commun à toutes les catégories, cela du coefficient 100 au coefficient maximum de la grille.
- Les parties considèrent que la grille des salaires conventionnels garantis fera l'objet de négociations annuelles, pour que ceux-ci demeurent hiérarchisés et applicables et constituent un élément fort des politiques salariales pour les entreprises de la profession.
- Elles veilleront notamment dans ces négociations, à garantir à ce qu'aucun coefficient hiérarchique ne se retrouve avec un salaire mensuel et horaire garanti inférieur au SMIC.

Pour éviter le tassement entre coefficients, la délégation patronale s'engage au niveau des futures négociations de salaires mini, à intégrer dans leur réflexion le maintien d'une hiérarchie des salaires nécessaire au bon fonctionnement des entreprises.

Article 1 – garanties salariales

1-1) La grille de départ établie avec 3 pente, comporte 4 points donc 4 coefficients de référence :

- ❑ Point A coefficient 125
- ❑ Point B coefficient 190
- ❑ Point C coefficient 295
- ❑ Point D coefficient 660

1-2) Aucun salarié ne sera embauché au coefficient 100, l'embauche se faisant au minimum au coefficient 105 et dans les positions au-delà en rapport à la qualification selon les repères du système de classification.

Les positions des coefficients 105 et 115 prévoient à partir de l'embauche, une progression en fonction de l'ancienneté passée par le salarié dans celles-ci :

- ⊗ Après un maximum de 3 mois dans le coefficient 105, le salarié doit passer au moins au coefficient 115
- ⊗ Après un maximum de 3 mois dans le coefficient 115, le salarié doit passer au moins au coefficient 125.
- ⊗ Il va de soi que l'embauche et le maintien de ces positions, outre la remarque précédente impliquant une progression automatique, ne peut concerner que les salariés dont la qualification correspond aux niveaux tels que définis dans chacune d'elles par le système de classification.
- ⊗ Les salaires horaires et mensuels garantis dans les positions 105 et 115 ne sera pas inférieur à celui fixé au coefficient 125

1-3) A compter de la date d'application de la présente annexe.

Le salaire minima garanti mensuel est porté à :

(point A)	1154,27 euros au coefficient 125
(point B)	1227,00 euros au coefficient 190
(point C)	1695,00 euros au coefficient 295
(point D)	4517,00 euros au coefficient 660

La valeur du point complémentaire sera donc de :

Sur la première pente :	AB	1,1189
Sur la seconde pente :	BC	4,4571
Sur la troisième pente :	CD	7,7315

Tableau en euro avec points de repères intermédiaires		Coef.	Salaires minima garantis mensuels	Taux	RMAG
et RMAG		100	1154.27	6.83	
Ouvriers et Employés	Agents non spécialisés	105	1154.27	6.83	
		115	1154.27	6.83	
	Agents spécialisés	125	1154.27	6.83	14 128.00
		135	1165.45	6.90	14 265.22
	Agents qualifiés	145	1176.65	6.96	14 402.18
		155	1187.84	7.03	14 539.13
	Agents hautement qualifiés	165	1199.03	7.09	14 676.09
		175	1210.22	7.16	14 813.05
		190	1227.00	7.26	15 018.00
Techniciens et Agents de maîtrise		205	1293.86	7.66	15 836.81
		215	1338.43	7.92	16 382.37
Maîtres Ouvriers		230	1405.29	8.32	17 200.70
		250	1494.43	8.84	18 291.81
		265	1561.29	9.24	19 110.14
		295	1695.00	10.03	20 747.00
Techniciens supérieurs et Cadres	Techniciens supérieurs Et cadres débutants	315	1849.63		22 972.41
		330	1965.60		24 412.79
		345	2081.58		25 853.17
	Cadres Confirmés	380	2352.18		29 214.05
		440	2816.07		34 975.57
		550	3666.53		45 538.36
		660	4517.00		56 101.00
Cadres dirigeants					

1-4) Les salariés minima garantis mensuels s'entendent, au niveau de la Convention Collective Nationale, à l'exclusion de toutes primes, majorations, gratifications, de quelque nature que ce soit, ainsi que des indemnités ayant un caractère de remboursement de frais.

Ces salaires minima garantis mensuels incluent la compensation pour réduction de la durée du travail au titre de la loi du 19 janvier 2000 (celle-ci ayant pu faire l'objet d'une ligne dite de compensation différentielle, sur le bulletin de paie).

Ils s'entendent pour un horaire légal mensuel de 151 h 66 ou tout autre horaire inférieur pratiqué équivalent à un contrat à temps plein dans l'entreprise ou la situation de travail considérée.

La grille ci-dessus comporte une colonne taux, il s'agit des taux représentant la colonne salaire minima garanti mensuel divisé par 169.

En dehors de la configuration où le salaire est établi sous la forme de deux lignes, la détermination du taux horaire garanti d'un salarié se fait alors en divisant son salaire mensuel garanti par l'horaire légal mensuel ou l'horaire inférieur pratiqué considéré comme un temps plein.

Article 2 – rémunération minima annuelle garantie

Compte tenu des différences constatées entre les entreprises dans le champ d'application de la présente convention, sur certains des éléments de rémunération garantie pratiqués et versés à périodicité mensuelle ou non mensuelle (prime de vacances, prime de fin d'année, 13^e mois..) et des difficultés réelles pour le moment de définir à partir de là une base conventionnelle sur ces garanties, il est décidé au niveau de la profession, en plus de la garantie salariale sur les salaires minima mensuels garantis, de mettre en place une RMAG (rémunération minimum annuelles garantie).

2-1) La rémunération minimale annuelle garantie, n'a pas pour finalité de se substituer, y compris à l'occasion de la mise en place d'aménagement du temps de travail sur tout ou partie de l'année, au salaire minima mensuel défini dans la profession qui reste avec le salaire horaire qui en découle, la garantie minimale pour les salariés mensuels ou mensualisés ou encore payés à l'heure (salariés en contrats temporaires).

2-2) Il est convenu que le montant de la RMAG est hiérarchisé et dans tous les cas qu'il sera supérieur à 12 fois le salaire mensuel garanti de chaque catégorie.

2-3) En cas d'entrée et de sortie du personnel en cours d'année, la RMAG sera calculée sur la base du prorata temporis de présence à l'effectif de l'entreprise.

2-4) En cas de changement de catégorie en cours d'année, la RMAG sera calculée proportionnellement au temps passé dans chacune des catégories, toutefois, s'il résulte de ce changement une augmentation d'un élément de rémunération à périodicité non mensuelle, lié au statut, celle-ci devra s'ajouter à la RMAG moyenne obtenue.

2-5) Pour toute période d'absence pour laquelle le salarié n'a pas le maintien de sa rémunération intégrale ou une indemnisation couvrant à 100% la rémunération qu'il aurait dû percevoir s'il n'avait pas été absent durant cette période, pour vérifier la RMAG il convient d'effectuer un calcul au prorata temporis excluant cette période d'absence, mais de rajouter à la RMAG les rémunérations maintenues ou indemnités versées au titre de l'absence.

Pour toute période d'absence pour laquelle il y a maintien de la rémunération intégrale ou indemnisation à 100%. Cette période est prise en compte comme un mois travaillé et le complément versé par l'employeur pour assurer le maintien de la rémunération ou l'indemnisation de 100% est pris en compte pour vérifier la RMAG.

2-6) La rémunération minimale annuelle garantie s'applique à l'ensemble des salariés à temps plein et au prorata pour les salaires à temps partiel :

- Salaire de base, y compris l'indemnisation en cas d'accident, de maladie, de maternité
 - Prime de vacances,
 - Prime de fin d'année,
 - Prime d'objectif, de rendement, de production, de productivité existante,
 - Gratifications collectives ayant un caractère obligatoire ou répétitif,
 - Rémunération en nature,
 - Les compensations pour réduction de la durée du travail au titre de la loi du 19 janvier 2000.

N'entre de ce fait pas en compte, entre autres, les éléments suivants :

- Indemnités liées aux conditions particulières des postes de travail,
- Primes exceptionnelles et individuelles à caractère non répétitif,
- Le remboursement des frais,
- Les heures supplémentaires ou complémentaires,
- Les primes de transport,
- Intéressement et participation,
- Prime d'ancienneté.

Article 3 – prime d'ancienneté

Sans préjudice des éventuelles améliorations qui pourraient leur être apportées dans le cadre des négociations d'entreprises ou d'établissements, il est décidé les dispositions ci-après :

3-1) Il est défini une nouvelle règle de détermination et d'évolution de la prime d'ancienneté conventionnelle.

Cette règle est opposable à toutes les entreprises de la profession entrant dans le champ d'application de la convention collective de l'union des métiers du verre, et cela dès l'arrêté d'extension de cette convention collective et de ses annexes.

3-2) Il est cependant garanti que, dans les entreprises où étaient, antérieurement à la conclusion de la présente disposition, appliquées d'autres règles collectives de détermination et d'évolution dans le temps de la prime d'ancienneté, qui seraient plus favorables aux salariés de l'entreprise que ce qui résulterait de la présente règle conventionnelle, celles-ci continueront à s'appliquer.

3-3) Dans le respect des dispositions particulières précisées au paragraphe 3-2 du présent article, il est au moins versé au salarié, mensuellement et par 12^e, une prime d'ancienneté, correspondant à la base forfaitaire annuelle établie ci-après :

3-4) La base annuelle forfaitaire de prime d'ancienneté est calculée selon trois niveaux regroupant plusieurs coefficients hiérarchiques :

- Niveau 1 – coefficient 125 à 175
- Niveau 2 – coefficient 190 à 295
- Niveau 3 – coefficient 315 à 345

3-5) Le niveau 1 sert de référence pour établir les montants des niveaux 2 et 3,

Le niveau 2 est calculé en multipliant le niveau 1 par 2,

Le niveau 3 est calculé en multipliant le niveau 1 par 3.

3-6) Les niveaux sont calculés sur la base de :

- **3% pour 3 ans**
- **6% pour 6 ans**
- **9% pour 9 ans**
- **12% pour 12 ans**
- **15% pour 15 ans**
- **18% pour 18 ans**

3-7) A la date de conclusion de la présente annexe, le calcul du 1^{er} niveau se fait à partir du montant de 2340 euros ; cela donne les forfaits ci-après :

Coefficient	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans	18 ans
125 à 175	70.2	140.4	210.6	280.8	351	421.2
190 à 295	140.4	280.8	421.2	561.6	702	842.4
315 à 345	210.6	421.2	631.8	842.4	1053	1263.6

3-8) Le montant en question sera renégocié chaque année, à l'occasion des négociations sur les salaires minima garantis mensuels et sur la rémunération minima annuelle garantie (RMAG).

3-9) Sous réserve de dispositions plus favorables résultant d'accords ou d'usages d'entreprise, la base forfaitaire s'arrête au coefficient 345 par analogie aux dispositions figurant dans certaines conventions collectives antérieures regroupées dans l'union des métiers du verre.

Il est cependant décidé qu'à l'occasion du passage dans une position hiérarchique supérieure au 345, le salarié ne pourra pas bénéficier d'une rémunération garantie inférieure à celle qu'il détenait auparavant, prime d'ancienneté acquise comprise.

Article 4 – prime de panier

La valeur conventionnelle de référence à partir de laquelle est établie la prime de panier dont il est fait mention à l'article 37, paragraphe 2 des clauses générales de la convention collective de l'union des métiers du verre, est fixée à ce jour à 4,37 euros. Elle sera revalorisée chaque année selon besoin et correspondra au moins à 1,5 le minimum garanti légal fixé chaque année.

Article 5 – négociations

- 5-1)** Les parties devront se réunir pour négocier sur les salaires, la RMAG et la prime d'ancienneté, selon besoin et en tout état de cause au moins une fois l'an, conformément aux dispositions légales.
- 5-2)** Les entreprises relevant du champ d'application devront faire parvenir toutes informations nécessaires aux parties, pour qu'elles puissent conduire ces négociations en connaissance de cause.

Un rapport de branche sera ainsi établi et remis aux organisations syndicales de salariés, concernées, au moins 15 jours avant le début des négociations salariales prochaines.

Les parties détermineront la nature des informations permettant d'établir et d'étoffer au mieux ce rapport, à l'occasion des réunions de négociations salariales prochaines.

Premier avenant à l'annexe II de la convention de l'union des chambres syndicales des métiers du verre

A compter de la date de signature du présent avenant le salaire minima garanti mensuel est porté à :

(point A)	1197,37 € au coefficient 125	VPC 1	1,7509
(point B)	1311,18 € au coefficient 190	VPC 2	3,9486
(point C)	1725,78 € au coefficient 295	VPC 3	8,9856
(point D)	5005,51 € au coefficient 660		

CELA DONNE LES VALEURS CI-APRES

Coefficient	SMGM	Catégorie	RMAG
100	1197,37	aucun salarié	
105	1197,37	non spécialisé - 3 mois	
115	1197,37	non spécialisé - 6 mois	
125	1197,37	non spécialisé	14655,81
135	1214,88	Sal .spécialisé	14870,12
145	1232,39		15084,43
155	1249,90	sal. Qualifié	15298,75
165	1267,41		15513,06
175	1284,92	sal; haut; qual	15727,37
190	1311,18		16048,84
205	1370,41		16773,80
215	1409,89		17257,11
230	1469,12	maître- ouvrier	17982,06
250	1548,09	agent maîtrise	18948,67
265	1607,32	technicien	19673,63
295	1725,78		21123,55
315	1905,49	technicien	23323,21
330	2040,27	supérieur	24972,96
345	2175,06	cadre débutant	26622,71
380	2489,55	cadre ;	31069,62
440	3028,69	confirmé	37798,01
550	4017,10		50133,39
660	5005,51	cadre dirigeant	62468,76

PRIME D'ANCIENNETE

La base de calcul de la prime d'ancienneté des salariés est revalorisée de 2,5%

A partir de la date de conclusion du présent avenant le calcul du premier niveau se fait à partir du montant de : **2 428 €**

Cela donne les forfaits ci- après

coefficient	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans	18 ans
125 à 175	72 €	146 €	219 €	291 €	364 €	437 €
190 à 295	144 €	291 €	437 €	583 €	728 €	874 €
315 à 345	216 €	437 €	656 €	874 €	1 093 €	1 311 €

**4^{ème} avenant à la convention collective nationale
de l'Union des Chambres Syndicales des Métiers du
Verre (conclu le 8 FEVRIER 2005)
(Etendu par arrêté du 15 mars 2007 JORF 27 mars 2007).**

Entre d'une part ::

L'Union des Chambres Syndicales des Métiers du Verre

Et d'autre part :

La Fédération Nationale des Travailleurs du Verre et de la Céramique CGT

La Fédé Chimie CGT- Force Ouvrière

La Fédération Chimie Energie CFDT

La Fédération CMTE- CFTC

La Fédération chimie CFE- CGC

Sont conclues les dispositions ci-après

Article 1(Sur l'article 16 de la convention)

Les parties ayant constaté qu'une erreur s'est glissée dans la transcription de l'article du code du travail auquel il est fait référence. L'article 16 indique l'article L 122.2.3 du code du travail or cet article n'existe pas. Il s'agit en fait de l'article L 122.3.2 (relatif aux périodes d'essai des contrats à durée déterminée)

Les parties conviennent donc de rectifier cette erreur et de remplacer les termes « **L 122.2.3** » par les termes « **L 122.3.2** » .

Article 2(Sur la prime d'ancienneté)

Conformément aux engagements pris lors de la conclusion de l'avenant du 14 octobre 2004 sur les salaires et rémunérations, les parties ont décidé des dispositions suivantes

La base de calcul de la prime d'ancienneté des salariés est revalorisée d'au moins 3,76% à compté du 1^{er} février.

A la même date, la base annuelle forfaitaire de prime d'ancienneté définie à l'article 3 de l'annexe II de la convention collective sera calculée à partir du montant de 2428 €

Cela donnant les forfaits ci-après

Coefficient	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans	18 ans
125 à 175	72,84	145,68	218,52	291,36	364,2	437,04
190 à 295	145,68	291,36	437,04	582,72	728,4	874,08
315 à 345	218,52	437,04	655,56	874,08	1092,6	1311,12

Article 3 - Dépôt publicité

Le présent avenant sera déposé en cinq exemplaires à la direction départementale' du travail de l'emploi et de la formation professionnelle 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, et aux organisations syndicales concernées

Le présent accord prend application à la date de conclusion

Article 4 Extension et caractère normatif du présent avenant

Les parties demandent l'extension des présentes dispositions

Il ne peut être dérogé dans un sens moins favorable aux salariés, à une quelconque disposition de la convention collective nationale étendue de l'union des chambres syndicales des métiers du verre de ses annexes ou avenants, donc aux présentes dispositions

**FAIT A PARIS
LE 8 FEVRIER 2005**

POUR : L'UNION DES CHAMBRES SYNDICALES DES METIERS DU VERRE

POUR LA FNTVC CGT

POUR : LA FEDE.CHIMIE CGT-FO

POUR : LA F.C.E – CFDT

POUR :LA FEDERATION CMTE - CFTC

POUR : LA FEDERATION CHIMIE CFE . CGC

Avenant du 22 mars 2006 relatif aux salaires (annexe II)
Etendu par arrêté du 20 juillet 2006 JO 1er août 2006.

IDCC : 2306

Organisations patronales signataires :

Union des chambres syndicales des métiers du verre.

Syndicats de salariés signataires :

FNTVC CGT ;

FCE - CFDT ;

Fédération CMTE - CFTC ;

Fédération chimie CFE-CGC.

Article 1^{er}

A compter du 1er mars 2006 le salaire minimum garanti mensuel est porté à

Point A	1 218,00 Euros au coefficient 125	
Point B,	1 307,20 Euros au coefficient 190	VPC 1, 1,3723
Point C	1 790,20 Euros au coefficient 295	VPC 2, 4,6000
Point D	5 038,70 Euros au coefficient 660.	VPC 3, 8,9000

Cela donne les valeurs ci-après

Coefficient	SMGM	Catégorie	RMAG
100		aucun salarié	
105	1 218,00	non spécialisé - 3 mois	
115	1 218,00	non spécialisé - 6 mois	
125	1 218,00	spécialisé	
135	1 231,72	Sal .spécialisé	15 076,29
145	1 245,45		15 244,26
155	1 259,17	sal. Qualifié	15 412,26
165	1 272,89		15 580,20
175	1 286,62	sal; haut; qual	15 748,17
190	1 307,20		16 000,13
205	1 376,20		21 912,05
215	1 422,20		21 912,05
230	1 491,20	maître- ouvrier	21 912,05
250	1 583,20	agent maîtrise	21 912,05
265	1 652,20	technicien	21 912,05
295	1 790,20		21 912,05
315	1 968,20	technicien	24 090,77
330	2 101,70	supérieur	25 724,81
345	2 235,20	cadre débutant	27 358,85
380	2 546,70	cadre ;	31 782,82
440	3 080,70	confirmé	38 447,14
550	4 059,70		50 665,06
660	5 038,70	cadre dirigeant	62 882,98

Article 2 - Prime d'ancienneté

La base de calcul de la prime d'ancienneté des salariés est revalorisée de 1,8 %.

A partir de la date de conclusion du présent avenant le calcul du premier niveau se fait à partir du montant de **2 472 Euros**.

Cela donne les forfaits ci-après :

Coefficient	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans	18 ans
125 à 175	74	148	222	297	371	445
190 à 295	148	297	445	593	742	890
315 à 345	222	445	667	890	1 112	1 335

Article 3

La valeur de la prime de panier est fixée à 4,67 €

Article 4

Il ne peut être dérogé, dans un sens défavorable au salarié, à l'une quelconque des présentes dispositions

Les parties demandent l'extension des présentes dispositions

Article 5

Elles conviennent de se retrouver en négociations pour la revalorisation des présentes garanties au mois de septembre 2006, le nouveau montant du SMIC étant alors connu.

Une attention particulière sera portée à l'augmentation des positions du bas de la grille et à la question du montant du SMG des cadres au regard du montant du plafond de la sécurité sociale

Article 6 - Dépôt de l'accord

Le présent accord sera déposé en 5 exemplaires à la direction départementale du travail de l'emploi et de la formation professionnelle 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, et aux organisations syndicales concernées.

Fait à Paris, le 22 mars 2006.

Avenant étendu, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance (arrêté du 20 juillet 2006, art. 1er).

2008 2009 2010 Aucun accord

SGD et St GOBAIN ont placé à la tête de l'organisation patronale leurs représentants pour verrouiller les négociations et faire en sorte que rien n'avance. Ils ont poussé Monsieur POMBIN Pascal, l'ancien président mais aussi d'autres représentants patronaux à démissionner, après leur avoir supprimé toute latitude de faire des négociations dignes de ce nom. (Exemple ils leur ont fait convoquer les organisations syndicales pour leur dire que le seul mandat écrit qu'ils avaient reçu et qu'ils avaient donc à leur transmettre, c'était le SMIC pour les quatre premiers coefficients et 0 € d'augmentation pour tous les autres).

Ces représentants à la solde des grand groupes verriers (donneurs d'ordre pour nombre des TPE qui composent la branche de l'UMV) ont été successivement Madame LUCIANI Albertine de VG emballage (St Gobain) Monsieur ANDRE Jean Claude (de SGD ex St GOBAIN) et maintenant Monsieur SERRE Jean Marc (de SGD).

Annexe III

Remboursement des frais de déplacement et de séjour des délégués syndicaux.

(du 18 décembre 2002 Étendue par arrêté du 09 février 2004 JO 18 février 2004JO 18 février 2004)

En référence aux articles 8 et 56 des clauses générales, les salariés relevant de la présente convention seront remboursés de leurs frais de déplacement et de séjour, à raison de :

- repas : 18,29 Euros
- chambre : 53,36 Euros (petit déjeuner inclus).

Fait à Paris, le 18 décembre 2002

Depuis les montants ci-dessus ont été revalorisés

Annexe IV

Durées et aménagements du temps de travail

(Du 18 décembre 2002 Étendue par arrêté du 09 février 2004 JO 18 février 2004 JO 18 février 2004)

Les dispositions de la présente annexe découlent entre autres des diverses dispositions des accords conclus sur ce sujet dans les branches professionnelles relevant de la convention collective de l'union des métiers du verre. Elles prennent en compte également les dispositions légales, réglementaires ou résultant d'accords interprofessionnels nationaux intervenus antérieurement à sa conclusion.

Dans la mesure où des dispositions plus favorables aux salariés viendraient à être établies dans un champ professionnel et géographique plus large et incluant de fait le champ conventionnel auquel est rattachée cette annexe, ces nouvelles dispositions s'appliqueront de plein droit. Des négociations s'ouvriront alors à l'initiative de la partie la plus diligente, afin d'examiner les possibilités d'adapter la présente annexe à la situation nouvelle ainsi créée.

Article 1 - Application.

Les dispositions de la présente annexe s'appliquent à toutes les entreprises et leurs dépendances qui relèvent du champ d'application de la convention collective nationale de l'union des métiers du verre et ce pour tous les salariés qu'elles occupent.

La durée du travail et son organisation s'effectueront de manières différentes dans l'entreprise selon que celle-ci concerne un travail en discontinu en horaires de jour, à un recours à un régime de travail posté selon des horaires essentiellement de jour, ou encore selon un régime de travail posté semi continu. Cette annexe encadre les conditions de leur mise en oeuvre, elle renferme à ce titre également les dispositions relatives au recours au travail de nuit et aux garanties qui lui sont attachées.

Article 2 - Temps de travail effectif.

Le temps de travail effectif s'entend du 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.

D'autres périodes, bien que le salarié ne soit pas à la disposition de l'employeur et à devoir de se conformer à ses directives, sont de plein droit considérées comme temps de travail effectif, compte tenu des dispositions légales, conventionnelles, qui les assimilent à un temps de travail effectif

Exemples : heures de délégations syndicales ou des institutions représentatives du personnel ; participation aux réunions syndicales, d'expression, réunions desdites institutions qui se déroulent avec l'employeur ou un de ses représentants ; commissions paritaires et réunions préparatoires de celles-ci ; formations économiques, sociales et syndicales, telles que définies dans la présente convention ; temps consacré aux élections professionnelles, visites médicales du travail

Article 3 - Conditions de travail et pauses.

3.1. Conditions de travail

Dans le respect des dispositions de l'accord-cadre interprofessionnel du 17 mars 1975 modifié par avenants et concernant l'amélioration des conditions de travail, il est souligné que, concernant l'organisation du travail, la charge de travail et les conditions dans lesquelles le travail est exécuté doivent être compatibles avec les exigences de santé physique, mentale et morale des salariés. Le respect de ces exigences étant une condition nécessaire au développement des personnalités et des qualifications des salariés.

Les normes de travail ne doivent pas conduire à un rythme de travail, une intensité et durée d'efforts musculaires ou/et intellectuels, à une tension nerveuse, imposant une fatigue excessive.

Toutes mesures appropriées devront être prises en consultation des institutions représentatives du personnel (CE, CHSCT, DP) et des syndicats, pour le respect de ces principes, notamment en ce qui concerne la question des effectifs (nombre et qualification), celle de la conduite, répartition et organisation du travail, et du temps et des horaires, pendant lesquels il est effectué (volume, nature, cadences, rythmes, séquences, durées..).

Il s'agit de rester dans un cadre normal d'efforts, de conditions et ambiance de travail, tout en concourant à développer en faveur du salarié et de l'entreprise un enrichissement du contenu du travail et sa valorisation

Les dispositions de la présente annexe s'inscrivent dans la perspective du développement de l'emploi 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.

3.2. Temps de pause

Les temps de repos ou de pause participent de cette démarche. Ils correspondent pour les salariés à des exigences de préservation, de reconstitution et de développement de leur force de travail et de leur santé.

Ils contribuent, entre autres, à des besoins de récupération ou d'acquisition de capacités physiques, intellectuelles, morales qui leur permettent, dans et hors travail, de s'épanouir et d'évoluer socialement

Dans tous les cas où le travail est effectué à des cadences ou à un rythme imposés, collectivement ou individuellement, les gammes ou plannings de travail doivent prévoir des temps de pause non récupérables et les mesures prises dans ce cadre ne doivent pas entraîner une diminution du salaire ou autres éléments de rémunération des intéressés.

Les temps de pause sont précisés au niveau de chaque entreprise. Ils devront respecter les dispositions légales réglementaires et conventionnelles en vigueur. Ils ne font pas obstacle toutefois aux dispositions plus favorables aux salariés qui ont été accordées ou viendraient à l'être dans l'entreprise par suite d'usages ou accords propres à celle-ci, en rapport à des spécificités de travail ou autres.

Article 4 - Travail en discontinu et selon un horaire de jour

(Modifié par l'avenant n° 3 2004-11-25 art. 15 BO conventions collectives 2005-10 étendu par arrêté du 26 juin 2007 JO 30 juin 2007).

4.1. Définition

Le travail en discontinu en horaire de jour s'entend comme étant une organisation quotidienne du travail selon le principe de 2 demi-journées séparées par un temps de déjeuner le midi. Ce temps de déjeuner doit être suffisant pour pouvoir prendre son repas dans de bonnes conditions.

4.2. Durée du travail

Il est rappelé que, à compter du 1er jour du mois civil suivant la parution de l'arrêté d'extension des accords relatifs à la réduction et l'aménagement du temps de travail conclus dans les branches composant l'union des métiers du verre, la durée hebdomadaire de travail ou la durée moyenne hebdomadaire de travail selon les dispositions ci-après et contenues dans lesdits accords, ceci sous réserve de l'application des articles L. 212-1 et L. 212-1-1 du code du travail, a été abaissée à 35 heures

Les réductions d'horaires intervenant dans le cadre du passage aux 35 heures peuvent revêtir une ou plusieurs des formes suivantes

- - réduction de la durée journalière ;
- - réduction de la durée hebdomadaire ;
- - 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'un dispositif de modulation des horaires sur tout ou partie de l'année pour répondre aux variations de la charge de travail et ceci sous réserve de l'application de l'article L. 212-8 du code du travail.

4.2.1. Réduction du temps de travail sous forme de jours de repos.

La réduction du temps de travail sous la forme de jours de repos peut être organisée selon les modalités déterminées au niveau de chaque entreprise ou établissement par la voie de la négociation et d'accords collectifs de travail conclus après avis, s'il existe, du CE, du CHSCT ou, à défaut, des délégués du personnel.

Les modalités de prise des jours de repos correspondant à tout ou partie de la réduction du temps de travail définies dans ce cadre pourront être les suivantes :

- Les jours de repos pourront être accordés chaque semaine ou quinzaine, ou encore 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 et demi ou sur 4 jours ou autre répartition sur certaines ou toutes les semaines dans le respect des dispositions légales

- 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 au moins la moitié si cela est compatible avec l'organisation de l'atelier ou service et ceci sous réserve de l'application de l'article L. 212-9 (paragraphe 11) du code du travail, qui souligne que : " les délais maxima de prise des jours de repos RTT et les modalités des droits à rémunération devront être fixés par accord d'entreprise "

En tout état de cause la prise d'une partie des jours de repos devra demeurer au choix du salarié.

Le choix de l'une ou l'autre de ces modalités et de leurs combinaisons pourra être différent selon les services.

4.2.2. Organisation du temps de travail dans le cadre d'une modulation.

Eu égard aux fluctuations des charges de travail qu'impliquent les spécificités de la branche, les entreprises relevant de la convention de l'union des métiers du verre 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 ;
- - le droit à repos compensateur des travailleurs n'ayant pas travaillé pendant la totalité de la période de modulation

Toute modification de cette programmation affectant les horaires prévus affichés donnera lieu à consultation du comité d'établissement ou 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 ou d'établissement, ce délai ne pourra être inférieur à 7 jours ouvrés.

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 du travail ne devra pas avoir pour effet d'entraîner des horaires hebdomadaires de travail inférieurs à 24 heures ou supérieurs à 44 heures.

Dans ce cadre, les limites hautes et basses de la modulation feront l'objet de négociations au niveau de l'entreprise en vue d'accords plus favorables aux salariés en fonction de l'organisation du travail.

Heures supplémentaires

Les heures effectuées au-delà de la limite hebdomadaire supérieure de la modulation sont considérées comme heures supplémentaires. Elles seront payées avec le salaire du mois ou du mois suivant (dans lequel est prise en compte la semaine de travail où elles ont été effectuées) et ceci sous réserve de l'application de l'article L. 212-8-5 (2e alinéa) du code du travail.

Elles donnent lieu aux majorations légales et conventionnelles

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 la mesure où le salarié est embauché à temps plein, le respect des obligations contractuelles imposent que sa rémunération corresponde à un temps plein. Les déficits

d'heure du fait des sous charges d'activité doivent donc rester à la charge de l'entreprise sous réserve de l'application du régime de chômage partiel.

Les heures non travaillées résultant d'une absence du salarié ne seront décomptées que dans la mesure où celles-ci peuvent, en vertu des dispositions de l'alinéa 11 de l'article L. 212-8 du code du travail, faire l'objet d'une récupération et n'auront pas été récupérées du fait du salarié.

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 aux majorations de salaires conventionnelles, elles s'imputent sur le contingent annuel d'heures supplémentaires, devront le cas échéant donner lieu à l'attribution du repos compensateur obligatoire.

Les heures effectuées au-delà ou en deçà de l'horaire moyen de 35 heures 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 en accord avec les intéressés.

Dans le cadre de toutes mesures concourant à une annualisation du temps de travail, notamment dans le cadre des dispositions de modulations abordées à ce chapitre, la durée annuelle de travail correspondant à la moyenne de 35 heures hebdomadaire est calculée selon la règle ci-après.

Il convient de partir du nombre de jours de l'année civile en question (365 ou 366) puis de retrancher de ce nombre

- a) Le nombre de repos dominicaux compris dans cette année.
- b) Le nombre de jours ouvrables de congés payés légaux annuels.
- c) Le nombre de jours fériés chômés ou ayant donné lieu à un repos compensateur.
- d) Les congés payés supplémentaires accordés en raison de dispositions conventionnelles.

Le résultat ainsi obtenu est ensuite divisé par 6 (nombre maximum de jours ouvrables dans une semaine), puis multiplié par 35 heures.

La durée annuelle ainsi obtenue ne pourra toutefois pas être supérieure à 1 600 heures.

Les heures effectuées au-delà de la durée annuelle telle que définie ci-dessus ont également le caractère d'heures supplémentaires ouvrant droit à majoration et au repos compensateur obligatoire.

Rémunération et régularisation

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 départ de l'entreprise en cours de cette 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.

Toutefois, le salarié touché par un licenciement ou toute autre mesure prise à l'initiative de l'employeur 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 en cas de départ en retraite ou de mesure de cessation anticipée d'activité qui viendrait à être mise en place dans l'entreprise et le concernant.

Pour toute régularisation concernant la rémunération du salarié qui impliquerait une ou des retenues sur celle-ci, l'employeur devra respecter les dispositions qui limitent la fraction saisissable de la rémunération

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 et leur rémunération sera réglée au cas par cas dans l'entreprise et ceci sous réserve de l'application des articles L. 143-2, L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du code du travail.

4.3. Durée maximale de travail et obligation de repos

La durée maximale journalière du travail est de 10 heures

La durée maximale hebdomadaire du travail est de 46 heures.

La durée moyenne hebdomadaire du travail calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives ne pourra pas dépasser 44 heures.

Le repos quotidien doit avoir une durée minimale de 11 heures consécutives.

Le repos hebdomadaire doit avoir une durée minimale de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent les 11 heures consécutives minimales de repos quotidien.

Le repos hebdomadaire est en principe de 2 jours consécutifs comprenant le dimanche.

Heures supplémentaires

Sous réserve des dispositions relatives à la modulation, les heures effectuées au-delà de la durée légale de travail ou de la durée inférieure considérée comme équivalente sont des heures supplémentaires. Elles ouvrent droit à une majoration qui ne pourra être inférieure à :

- 25 % du salaire horaire réel du salarié, pour les 8 premières heures supplémentaires
- - 50 % de ce salaire, pour les heures supplémentaires au-delà de la huitième heure supplémentaire.

Le décompte des heures supplémentaires se fait sur la base de la semaine civile sans préjudice des dispositions de l'article 8 du décret du 13 février 1937 relatif au décompte des heures supplémentaires effectuées dans le cadre des dispositions dérogatoires fixées à l'article 6 dudit décret concernant les professions du verre.

Article 5 - Travail posté semi continu.

5.1. Le recours à une telle organisation est dans tous les cas soumis aux dispositions prévues dans le cadre de la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 et du décret n° 2002-792 du 3 mai 2002 et de la présente annexe.

Les salariés dans un régime de travail posté en semi-continu bénéficient de leur réduction du temps de travail, de manière hebdomadaire, ou sous forme de jours de repos programmés, notamment à l'occasion de ponts. Ils pourront également se voir accorder une diminution du temps de travail sur le dernier poste de travail de nuit de la semaine ou à la reprise du premier poste du lundi matin.

Le travail pourra également être établi selon un cycle défini dans le cadre d'un accord d'entreprise.

Le travail posté semi continu s'entend toute organisation du travail, en équipes successives, fonctionnant de jour et de nuit, mais pour laquelle il y a l'obligation d'un repos hebdomadaire de fin de semaine comprenant au moins 2 jours consécutifs dont le dimanche.

5.2. La durée hebdomadaire de travail, ou hebdomadaire moyenne de travail calculée sur un cycle, et sur l'année est dans le cadre d'un régime de travail en semi continu, conventionnellement fixé à 33 h 60/100.

5.3. Dans tous les cas la durée maximale de travail effectif ou assimilée à du travail effectif ne peut dépasser 44 heures sur une semaine.

5.4. La durée maximale de travail quotidienne et pour chaque poste est fixée à 8 heures. Elle peut de manière très exceptionnelle être portée à 10 heures dans les cas suivants :

5.4.1. Travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour prévenir des accidents imminents, organiser des mesures de sauvetage, ou réparer des accidents survenus au matériel, aux installations ou bâtiments de l'établissement et requérant obligatoirement la contribution des salariés en question.

5.4.2. Maintien au poste pour assurer la continuité du service au moment du changement d'équipe, en cas d'absence imprévisible d'un ou plusieurs salariés, préjudiciable à la sécurité des installations, personnes et productions en cours.

Cette faculté n'étant ouverte que si l'employeur ne dispose pas d'autres moyens pour répondre à cette situation exceptionnelle et d'urgence. Il devra prendre toutes dispositions pour régler dans les limites ainsi fixées le problème afin de limiter le maintien du salarié dans son poste au-delà de l'horaire normal de celui-ci et prendre toutes mesures pour éviter et lever tout problème que cela pourrait occasionner au salarié concerné (transports, obligation personnelle, prévenance du conjoint ou du tiers, etc.).

5.4.3. Des décrets prévoient également la possibilité de prolonger la durée du travail effectif à titre temporaire au-delà des 8 heures, pour des travaux exécutés dans l'intérêt de la sûreté et de la défense nationale ou d'un service public, sur ordre du Gouvernement constatant la nécessité de la dérogation. Les limites sont dans ce cadre fixées pour chaque cas, de concert entre le ministre du travail et le ministre qui ordonne les travaux.

5.5. Heures supplémentaires

Dans tous les cas de dérogation ci avant fixées, les heures effectuées dans ce cadre au-delà des 8 heures quotidiennes sont de plein droit considérées comme étant des heures supplémentaires

En dehors de ce cadre, les heures supplémentaires se décomptent sur la semaine ou sur le cycle établi dans le cas où ce type d'organisation en cycles a été mis en place ; les 8 premières heures supplémentaires sont majorées à 25 % et les heures supplémentaires effectuées au-delà de la huitième heure sont majorées à 50 %. Les heures supplémentaires et leurs majorations sont applicables au calcul de la prime d'ancienneté versée au salarié selon son horaire de travail effectué.

La durée du travail hebdomadaire pourra atteindre la moyenne de 40 heures sur une période ne dépassant pas 4 semaines consécutives à la condition que le personnel soit employé selon une organisation dans laquelle la durée du travail quotidien ne soit en aucun cas supérieur à 8 heures et que la durée du repos compris entre 2 postes consécutifs d'une même équipe ne soit pas inférieure à 16 heures.

5.6. Le repos consécutif entre 2 postes d'une même équipe pourra, dans les cas de dérogations exceptionnelles telles que fixées au paragraphe 5.4 du présent article, être ramené à 12 heures minimum au lieu des 16 heures.

Le repos hebdomadaire continu ne peut en aucun cas être inférieur aux 24 heures du dimanche, auxquels s'ajoutent les 16 heures de repos quotidiennement prévus entre 2 postes consécutifs d'une même équipe.

Il est en principe au moins égal à 48 heures consécutives le week-end, dans lesquelles impérativement est compris l'ensemble des heures du dimanche. Sous réserve des dispositions plus favorables, les salariés postés en semi continu bénéficient de la pause telle que fixée à l'article 26 de la convention collective de l'union des métiers du verre. Il appartient également à l'employeur de respecter les obligations légales et réglementaires fixant les limites au-delà desquelles aucun salarié selon le travail qu'il effectue ne peut être employé de manière continue, ainsi que les temps de pause, repos qui s'imposent au moins à lui de ce fait.

5.7. En cas d'organisation du travail en équipes successives, la composition de chaque équipe sera indiquée nominativement avec les horaires précis établis et pratiqués pour chacune d'elles soit sur la semaine, soit dans le cadre d'un cycle et durant l'année civile.

Ces informations signées de l'employeur ou de son représentant font d'une part l'objet d'un affichage en caractères lisibles et apposé de façon permanente dans chacun des lieux de travail auxquels ces organisations s'appliquent.

Elles sont, d'autre part, portées également dans un registre spécial tenu constamment à jour et mis à la disposition des services de l'inspection du travail. Elles y sont consultables à tout moment par les délégués ou membres des institutions représentatives du personnel et les délégués syndicaux de l'entreprise, ainsi que, le cas échéant et selon besoins, par le(s) représentant(s) légalement mandaté(s) pour assister le ou les salariés.

Article 6 - Travail posté en horaires de jour

(Modifié par l'avenant n° 3 2004-11-25 art. 15 BO conventions collectives 2005-10 étendu par arrêté du 26 juin 2007 JO 30 juin 2007).

6.1. Ce régime de travail concerne les organisations en 1 poste ou 2 postes se succédant en horaires de jour essentiellement et ne faisant pas entrer les personnels qui s'y trouvent affectés dans la catégorie des salariés ayant un statut de salariés de nuit en application notamment des dispositions de l'article 7 et 7.2 de la présente annexe.

Ils peuvent cependant sur certains de leurs postes avoir 1 ou 2 heures maximum de ceux-ci se situant soit au début, soit à la fin de la plage des horaires de nuit telle que définie conformément à l'article de la présente annexe.

Les salariés dans ce régime de travail posté bénéficient de leur réduction du temps de travail soit sur chacun de leur poste, soit sur la semaine, soit sous la forme de postes de repos programmés sur l'année notamment à l'occasion de ponts ou encore dans le cadre d'un cycle défini par accord d'entreprise.

6.2. La durée hebdomadaire du travail ou hebdomadaire moyenne de travail calculée sur le cycle et sur l'année est fixée à 35 heures.

6.3. Dans tous les cas, la durée maximale de travail effectif ou assimilé à du travail effectif ne peut dépasser 44 heures sur une semaine.

La durée maximale de travail quotidienne et pour chaque poste est fixée à 8 heures, sauf situation très exceptionnelle dans les conditions décrites aux articles précédents (5.4.1/5.4.2/5.4.3), celle-ci peut être portée à 10 heures.

Conformément au décret relatif aux verreries du 13 février 1937, la durée de travail pourra être prolongée dans la limite de 75 heures par an, pour les travaux urgents et exceptionnels, en cas de surcroît extraordinaire de travail, sans que la durée du travail puisse être prolongée de plus de 1 heure par jour, vis-à-vis de l'horaire normal et habituel du poste, et excéder 9 heures dans celui-ci

S'agissant des heures supplémentaires, des pauses, des repos quotidiens et hebdomadaires, ou encore des informations relatives à la composition des équipes et horaires établis, il y a lieu de se référer aux dispositions correspondantes prévues à l'article 5 (5.5/5.6/5.7) de la présente annexe.

Article 7 - Travail de nuit

(Modifié par l'avenant n° 3 2004-11-25 art. 15 BO conventions collectives 2005-10 étendu par arrêté du 26 juin 2007 JO 30 juin 2007).

Préambule

Conscientes des impératifs techniques, économiques et sociaux qui peuvent avoir pour conséquence le recours au travail posté et au travail de nuit, les parties signataires du présent accord s'associent pour considérer que l'on doit s'efforcer de ne pas en développer l'usage, mais bien au contraire, de tendre à le restreindre, voire à le supprimer autant que faire se peut, compte tenu des contraintes qu'il impose aux salariés, à leur vie familiale et sociale, pour leur santé.

Conformément à la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 et au décret n° 2002-792 du 3 mai 2002, le recours au travail de nuit doit être exceptionnel et limité strictement aux situations justifiées au niveau de l'entreprise par la nécessité d'assurer la mise en sécurité du site, la continuité de l'activité économique et des services d'utilité sociale.

Il doit prendre en compte les impératifs de protection de la sécurité et de santé des travailleurs ainsi que leurs contraintes familiales et sociales.

7.1. Horaires de nuit

Est considéré comme travail exécuté en horaires de nuit tout temps de travail effectif ou assimilé à du travail effectif, accompli à l'intérieur de la plage horaire allant de 21 heures à 7 heures.

7.2. Travailleur de nuit

Est considéré comme travailleur de nuit, pour l'application du présent accord, tout salarié qui :

- - soit accomplit selon son horaire habituel, au moins 2 fois, sur les semaines travaillées, au moins 3 heures de travail effectif, au cours de la plage horaire définie au paragraphe précédent du présent accord
- - soit effectuée sur une année calendaire, ou sur une période quelconque de 12 mois consécutifs, au moins 270 heures de travail effectif au cours de cette même plage horaire.

7.3. Organisation du travail de nuit

7.3.1. Dans le cas de la mise en place du travail de nuit, dans une entreprise ou un établissement, il leur appartiendra d'apporter les justifications du recours à celui-ci

7.3.2. La durée quotidienne du travail effectuée par un travailleur de nuit ne peut excéder 8 heures. Elle peut toutefois être portée dans les cas de dérogation exceptionnels ci-après à 10 heures maximum.

Par dérogations exceptionnelles il faut entendre

- - travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour prévenir des accidents imminents, organiser des mesures de sauvetage ou réparer des accidents survenus au matériel, aux installations ou bâtiments de l'établissement et requérant obligatoirement la contribution des salariés en question ;
- - maintien dans le poste rendu nécessaire pour assurer la continuité du service au moment du changement d'équipe, en cas d'absence imprévisible d'un ou plusieurs salariés de l'équipe suivante, préjudiciable à la sécurité des installations, personnes et production en cours.

Cette faculté n'étant ouverte que si l'employeur ne dispose pas d'autres moyens pour répondre à cette situation exceptionnelle et d'urgence. Il devra prendre toutes les dispositions pour régler dans les limites ainsi fixées le problème, et afin de limiter le maintien du salarié dans son poste au-delà de l'horaire normal de celui-ci.

L'employeur devra prendre toutes mesures pour éviter ou lever tout problème que cela pourrait occasionner au salarié concerné (transport, prévenance d'un tiers ou conjoint, obligations personnelles,...).

Dans tous les cas de dérogation ci avant fixés, les heures effectuées dans ce cadre au-delà de 8 heures quotidiennes sont de plein droit considérées comme étant des heures supplémentaires

En dehors de ce cadre, les heures supplémentaires se décomptent sur la semaine ou sur le cycle établi, selon le régime de travail adopté

Les heures effectuées dans ce cas, au-delà des 8 heures quotidiennes, donneront lieu à un repos d'une durée équivalente au nombre d'heures en question effectuées.

7.3.3. La durée hebdomadaire de travail des travailleurs de nuit ne doit pas dépasser 40 heures.

7.3.4. Pour tout poste ou intervention d'une durée d'au moins 6 heures consécutives, le salarié bénéficie d'une pause minimum de 30 minutes rémunérée comme temps de travail et entrant, s'il y a lieu, dans le calcul des heures supplémentaires.

7.3.5. L'entreprise veillera à la répartition des horaires des travailleurs de nuit. Celle-ci doit avoir pour objectif l'articulation de leurs activités nocturnes avec l'exercice de leurs responsabilités familiales et sociales.

Elle s'assurera que, lors de son affectation au poste de nuit, le travailleur de nuit dispose bien d'un moyen de transport entre son domicile et son lieu de travail.

7.4. Contrepartie pour les travailleurs effectuant des heures de nuit

7.4.1. Repos compensateur.

Les salariés appelés à intervenir en horaires de nuit bénéficient pour chaque quantum de 8 heures effectué en horaire de nuit (tel que défini selon le paragraphe 7-1 du présent article) d'un repos compensateur pour heure de nuit (RCN) de 4 minutes.

Ce repos sera pris sous la forme de journées ou demi-journées et selon les modalités définies au niveau de l'entreprise.

Les repos compensateurs pour heures de nuit sont rémunérés comme temps de travail et considérés comme temps de travail effectif pour la détermination des droits à congés et autres avantages que le salarié tire de son contrat de travail. Il sera indiqué avec chaque bulletin de paie le détail des temps de repos compensateurs de nuit acquis et restant à prendre par les salariés concernés.

7.4.2. Contrepartie financière.

En cas d'intervention, dans les heures de nuit, le travailleur n'ayant pas le statut de salarié de nuit bénéficiera de la majoration du paiement de ses heures de nuit dans les conditions définies à l'article 37 des clauses générales de la convention.

Les salariés travaillant de nuit bénéficient du versement de la prime de panier définie à ce même article 37 des clauses générales.

7.5. Conciliation entre vie familiale et vie professionnelle

7.5.1. Un travailleur de nuit peut demander son affectation sur un poste de jour s'il justifie d'obligations familiales impérieuses telles que la garde d'un enfant, la prise en charge d'une personne dépendante, incompatibles avec un travail de nuit.

7.5.2. De même, un salarié peut refuser le passage au travail de nuit sans s'exposer à une sanction ou à un licenciement s'il justifie d'obligations familiales impérieuses, telles que la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, incompatibles avec le travail de nuit

7.5.3. Femme enceinte ou ayant accouché.

La salariée en état de grossesse médicalement constaté ou ayant accouché, travaillant dans les conditions fixées à l'article L. 213-2, est affectée à un poste de jour sur sa demande pendant la durée de sa grossesse et pendant la période du congé légal postnatal prévu à l'article L. 122-26. Elle est également affectée à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse lorsque le médecin du travail constate, par écrit, que le poste de nuit est incompatible avec son état. Cette période peut être prolongée lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état pour une durée n'excédant pas 1 mois.

Ce changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de la rémunération. L'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de la salariée. Si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi, il fait connaître par écrit à la salariée et au médecin du travail les motifs qui s'opposent au reclassement. Le contrat de travail de la salariée est alors suspendu jusqu'à la date du début du congé légal de maternité, et éventuellement durant la période complémentaire qui suit la fin de ce congé en application du premier alinéa. La salariée bénéficie d'une garantie de rémunération composée d'une allocation journalière versée par la sécurité sociale et d'un complément de rémunération à la charge de l'employeur. Ce complément assurant à l'intéressée le maintien total de sa rémunération antérieure.

7.5.4. Inaptitudes reconnues.

Lorsque son état de santé, constaté par le médecin du travail, l'exige, un travailleur de nuit doit être transféré, à titre définitif ou temporaire sur un poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé.

L'employeur ne peut prononcer la rupture du contrat de travail du travailleur de nuit du fait de son inaptitude au poste comportant le travail de nuit au sens des articles L. 213-1-1 et L. 213-2 à moins qu'il ne justifie par écrit soit de l'impossibilité dans laquelle il se trouve de proposer un poste dans les conditions fixées à l'alinéa précédent, soit du refus du salarié d'accepter le poste dans ces conditions. En cas d'absence de poste ou d'emploi répondant aux conditions du premier alinéa, l'employeur devra rechercher et proposer toutes autres conditions d'aptitude et de qualification et permettant d'éviter le licenciement.

Toutes ces dispositions s'appliquent sans préjudice des articles L. 122-24-4, L. 122-32-5 et L. 241-10-1

7.5.5. Dispositions relatives aux jeunes travailleurs.

Le travail de nuit est interdit pour les jeunes travailleurs âgés de moins de 18 ans occupés dans les établissements des professions de l'union des métiers du verre. Il est également interdit pour les jeunes de moins de 18 ans qui accomplissent des stages d'initiation ou d'application en milieu professionnel dans le cadre d'un enseignement alterné.

7.6. Formation professionnelle du travailleur de nuit

Les travailleurs de nuit doivent pouvoir bénéficier comme les autres salariés des actions prévues au plan de formation de l'entreprise, y compris celle relative au congé individuel de formation.

7.7. Mandats et activités des institutions représentatives du personnel

Toutes facilités doivent être prises pour que les salariés exerçant un mandat syndical ou dans une institution représentative du personnel puissent exercer leur fonction dans de bonnes conditions.

Lorsqu'ils travaillent de nuit et doivent assister aux réunions avec l'employeur ou effectuer leur mandat de jour, ils devront bénéficier sur le poste de nuit précédent ou suivant d'aménagements de leurs horaires, ou de changement de poste, pour pouvoir remplir dans des conditions satisfaisantes leur mandat, dans le respect de leur temps de repos quotidien et d'une durée normale du travail.

Ces dispositions ne devront pas pénaliser le salarié concerné au niveau de sa rémunération et des autres avantages et droits.

7.8. Application

Ces mesures entreront en vigueur à la date de l'arrêté d'extension de la présente convention avec effet rétroactif au 1er mai 2002.

Article 8- Remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos compensateur

(Modifié par l'avenant n° 3 2004-11-25 art. 15 BO conventions collectives 2005-10 étendu par arrêté du 26 juin 2007 JO 30 juin 2007).

Le paiement des heures supplémentaires et leurs majorations 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 négocié 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 intégralement remplacé par un repos compensateur ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires applicable aux entreprises

Article 9 - 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 35e heure ou de la durée inférieure considérée comme équivalente, hors modulation annuelle.

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé selon la législation en vigueur. Il sera reconsidéré dans le cadre d'un accord de branche en cas de modifications législatives.

Dans les entreprises pratiquant la modulation, le contingent annuel d'heures supplémentaires est ramené à 90 heures.

Article 10 - Temps partiel convenu

(Modifié par l'avenant n° 3 2004-11-25 art. 15 BO conventions collectives 2005-10 étendu par arrêté du 26 juin 2007 JO 30 juin 2007).

Sont considérés comme salariés à temps partiel les salariés dont la durée du travail est inférieure à la durée légale du travail ou inférieure à la durée du travail fixée conventionnellement pour une branche ou l'entreprise ou aux durées applicables dans l'établissement si elles sont inférieures à la durée légale.

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 et ceci sous réserve de l'application des articles L. 212-4-2 et suivants du code du travail

10.1. 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 2 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'établissement 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 partiels bénéficient des dispositions qui suivent.

10.2. 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.

10.3. 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. 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.

10.4. 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 1 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 revenu du ménage ;
- - chômage du conjoint d'une durée supérieure à 6 mois..

Annexe V

Indemnité complémentaire maladie et accident (art. 47 des clauses générales)

(Du 18 décembre 2002 Étendue par arrêté du 09 février 2004

JO 18 février 2004 JO 18 février 2004

Mesures transitoires

I- Tenant compte de la réalité de ce que sont les délais de carence appliqués antérieurement selon les conventions collectives des trois chambres syndicales fondatrices de l'union, notamment dans le tri, la taille, le bouchage, la gravure et décoration, il est décidé, dans le cadre de la mise en oeuvre de la convention collective de l'union des métiers du verre, d'abaisser ces délais de carence antérieurs, à 3 jours maximum dans les conditions ci-après.

a) Cette disposition n'a pas pour objet de remettre en cause les règles plus favorables aux salariés, qui avaient été établies antérieurement en vertu d'une convention, d'un accord ou d'un usage.

b) Cette disposition ne s'oppose pas à ce que des entreprises en amélioration du présent dispositif conventionnel aillent au-delà dans la réduction ou la suppression du délai de carence.

c) Le délai de carence de 3 jours ainsi établi se substitue aux délais de carence équivalents ou supérieurs des dispositions antérieures. Il est d'une durée déterminée de 3 ans maximum, durant laquelle les parties conviennent d'examiner les conséquences qu'il a sur l'absentéisme, afin de déterminer soit une prorogation des 3 jours de carence en question, soit sa suppression totale ou toutes mesures intermédiaires.

d) Il est aussi accepté que les salariés dont l'absence continue est d'une durée supérieure à 1 mois n'auront pas de délai de carence appliqué.

II. - Etant donné que les branches du tri, ou des tailleurs, boucheurs, graveurs et décorateurs en verrerie, appliquaient les règles légales en l'absence de toutes autres dispositions conventionnelles contrairement aux autres branches constituant l'union des métiers du verre, il est décidé que, pour les entreprises relevant du tri, de la taille, du bouchage, de la gravure et de la décoration en verrerie et sous réserve des dispositions plus favorables appliquées par elles antérieurement, une mesure transitoire sera appliquée par elles à partir de la date de parution de l'arrêté d'extension (année N) de la convention collective de l'union des métiers du verre, dans les conditions ci-après.

Les tableaux concernant les durées de période d'indemnisation évolueront de la manière suivante :

Personnel non cadre

<u>ANCIENNETE</u>	ANNEES N et N + 1		ANNEES N+2 et N+3		ANNEES N+4	
	100 %	75 %	100 %	75 %	100 %	75 %
<i>1 an</i>	30 J	45 J	30 J	45 J	45 J	45 J
<i>5 ans</i>	45 J	45 J	60 J	60 J	60 J	60 J
<i>10 ans</i>	60 J	60 J	75 J	75 J	90 J	90 J
<i>15 ans et plus</i>	60 J	75 J	75 J	90 J	90 J	120 J

Personnel cadre et assimilé

ANCIENNETE	ANNEES N et N + 1		ANNEES N+2 et N+3		ANNEES N+4	
	100 %	75 %	100 %	75 %	100 %	75 %
1 an	60 J	70 J	60 J	90 J	60 J	90 J
5 ans	70 J	80 J	80 J	100 J	90 J	120 J
10 ans et plus	80 J	100 J	100 J	130 J	120 J	150 J

A partir de l'année N + 4, il sera fait application des tableaux fixés à l'article 47 des clauses générales.

Fait à Paris, le 18 décembre 2002.

Remarque :

(§ I) - Depuis le 18 décembre 2005, le délai de carence de 3 jours a disparu.

Celui –ci avait une durée d'application de 3 ans maximum à compté de la date de signature de la convention, (sauf si durant cette période, les parties avaient décidé, en provoquant une réunion destinée à faire le point sur les conséquences sur l'absentéisme, de le supprimer plus précocement, de le prolonger, de ne le réduire qu'en partie et non totalement. Or il n'en fut rien car aucune réunion ne s'est tenue).

(§ II) - L'application N+4 est 2008 compte tenu que l'année N correspond à l'année de parution de l'arrêté d'extension de la CCN celle-ci est intervenue en 2004, que l'année N + 1 correspond à l'année 2005, que l'année N + 2 correspond à l'année 2006, que l'année N correspond à l'année 2007.

Dès janvier 2008 les employeurs devront appliquer les dispositions de l'article 47 de la convention collective, quelque soit leur secteur d'activité, l'ensemble des mesures transitoires seront arrivées à leur terme.

(Pas la peine de chercher dans l'article 47 de délai de carence, il n'y en a pas).

Avenant « Prévoyance » (1)

**Du 18 décembre 2002 Étendue par arrêté du 09 février 2004
JO 18 février 2004JO 18 février 2004**

Dans un délai de 1 an à compter de la date de parution de l'arrêté d'extension de la présente convention collective nationale, l'Union des chambres syndicales des métiers du verre et les organisations syndicales représentatives ouvriront des négociations portant sur un accord-cadre, avec un organisme assureur paritaire, pour proposer aux entreprises relevant de cette convention un régime de prévoyance.

Le cahier des charges portera sur :

- - de décès ;
-
- - l'invalidité
-
- ; - l'incapacité ;
-
- - la maladie.

Fait à Paris, le 18 décembre 2002.

Avenant « épargne salariale » (2)

**Du 18 décembre 2002 Étendue par arrêté du 09 février 2004 JO 18 février
2004JO 18 février 2004**

Dans le délai de 1 an à compter de la date de parution de l'arrêté d'extension de la présente convention collective nationale, l'union des métiers du verre et les organisations syndicales représentatives ouvriront des négociations portant sur un accord-cadre de branche qui fixera les modalités de la mise en place d'un ou de plusieurs fonds d'épargne salariale.

Fait à Paris, le 18 décembre 2002.

Remarque l'avenant ci dessous a repris certaines dispositions de la CCN et fait des modifications sur celles-ci afin de tenir compte des remarques de la sous commission nationale aux conventions et accord lors de la procédure d'extension. Vous avez ci avant ces remarques, et le texte de l'extension des dispositions de la CCN.

Avenant n° 3 du 25 novembre 2004
Portant diverses modifications de la convention
Etendu par arrêté du 26 juin 2007 JO 30 juin 2007.

Organisation patronale signataire :

L'union des chambres syndicales des métiers du verre,

Syndicats de salariés signataires

La fédération nationale des travailleurs du verre et de la céramique CGT ;

La fédération chimie CGT-FO ;

La fédération chimie énergie CFDT ;

La fédération CMTE-CFTC ;

La fédération chimie CFE-CGC,

Diverses modifications de la convention

Il est décidé par suite des remarques formulées par la sous-commission aux conventions et accords de la commission nationale de la négociation collective d'apporter les modifications suivantes.

Article 1

L'article 18 de la convention est modifié comme suit "

Au 1^{er} alinéa, après conformément au code du travail :

« sous réserve de l'application des dispositions du deuxième alinéa de l'article L 122.3.1 du code du travail »

Au 2^{ème} alinéa, à la fin :

«sous réserve de l'application des dispositions des articles L 122.1 ET L 122.1.1 du code du travail »

« Les parties conviennent qu'en cas de modification des dispositions législatives ou réglementaires relatives aux contrats de travail, elles se rencontreront dans les meilleurs délais pour examiner les modifications qu'il conviendrait alors d'apporter au présent article »

Article 2

Dans l'article 20 de la convention,

Dans le dernier alinéa, le mot : " **minimum** " est remplacé par le mot : " **pratique** "

Article 3

Dans l'article 22 de la convention,

Les termes : " **l'article 5 de la loi n° 82-634 du 4 août 1982 et le décret n° 82-835 du 30 septembre 1982** " remplacent les termes : " **la loi du 30 juillet 1960** ".

Article 4

Dans l'article 23 de la convention :

" Les parties sont d'accord pour revoir les dispositions spécifiques à la prévention des risques chimiques. "

Article 5

Dans l'article 27 de la convention,

Il est rajouté en tête du 4e alinéa : **" sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 222-7 du code du travail "**

Article 6

Dans l'article 29 de la convention,

Les termes : **" chefs de famille "** sont remplacés par le terme : **" salariés "** (*par salariés il faut entendre aussi bien les hommes que les femmes*)

Rajouter le paragraphe suivant:

« L'ensemble des dispositions du présent article s'appliquent également aux salariés ayant conclu un pacte civile de solidarité »

Article 7

Dans l'article 31 de la convention,

Rajouter à la fin du paragraphe 2 : **" ou son concubin "**.

Rajouter après le 5e paragraphe :

« L'ensemble des dispositions du présent article s'appliquent également aux salariés ayant conclu un pacte civile de solidarité »

Article 8

Dans l'article 43 de la convention,

Rajouter après la phrase : " Le médecin du travail est membre de droit du CHSCT " les termes : **" et il assiste aux réunions à titre consultatif "**.

Article 9

Dans l'article 48 de la convention,

Il est rajouté à la fin du 1er alinéa, les termes suivants :

«Le refus opposé par le salarié ne peut constituer par lui même une cause de licenciement »

Article 10

A l'article 50 de la convention,

Il est rajouté à la fin du 1° sur l'ordre des licenciements la phrase suivante :

« L'employeur devra également prendre en compte la situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile »

Article 11

Dans l'article 51 de la convention,

Dans le 1er paragraphe, **la référence à l'article L. 122-10, alinéa 4, est supprimée.**

Sous les tableaux, il est rajouté :

« **Sous réserve des dispositions législatives, réglementaire ou autres plus favorables au salarié, et notamment en cas de licenciements économiques, des dispositions de l'article R 122-2 du code du travail** »

« **en cas de licenciements économiques**

Dans le tableau ouvrier - employé, s'agissant de l'indemnité de licenciement, pour un salarié ayant une ancienneté supérieure à 10 ans et inférieure ou égale à 20 ans, elle est portée à 4/10ème de mois par année de présence. et l'indemnité de licenciement pour un salarié ayant une ancienneté supérieure à 20 ans est portée à 6/10ème de mois par année de présence.

Dans le tableau Technicien et Agents de Maîtrise, s'agissant de l'indemnité de licenciement pour un salarié ayant une ancienneté supérieure à 7 ans et inférieure ou égale à 15 ans, elle est portée à 4/10è de mois par année de présence, et l'indemnité de licenciement pour un salarié ayant une ancienneté supérieure à 15 ans, est portée à 6/10ème de mois par année de présence.

Le tableau des cadres reste inchangé »

Interprétation :

Par année de présence il faut entendre l'ensemble des contrats passés au sein ou pour l'entreprise, sous déduction (sauf accords plus favorables) de ceux rompus par démission du salarié, et de ceux rompus par l'entreprise pour lesquels le salarié a déjà perçu une indemnité de licenciement calculée selon les dispositions ci-dessus.

Lorsque, le salarié a déjà été touché par une ou des mesures de licenciement(s) dans une entreprise donnée, puis réembauché dans celle-ci et se trouve à nouveau en situation de rupture du contrat du fait de l'employeur, il percevra une indemnité de rupture calculée sur la totalité des années de contrats passées dans l'entreprise et selon les dispositions ci avant définies, sous déduction des sommes déjà perçues au titre des indemnités de licenciement(s) antérieur(s)

Cette mesure ne peut toutefois conduire à ce que le salarié perçoive des indemnités de rupture qui soient inférieures au produit ci-après : salaire brut mensuel x nombre de dixièmes de mois correspondant à son ancienneté x nombre d'années du dernier contrat.

Par ancienneté du salarié il faut entendre ancienneté telle que définie à l'article 38 de la présente convention.

Article 12

A l'article 54 de la convention,

Rajouter en dessous du tableau sur les indemnités de départ en retraite :

« Chaque année entamée en dessous de 5 ans d'ancienneté donnera lieu à une indemnité calculée, au prorata de l'ancienneté acquise par le salarié, sur la base prévue pour les salariés ayant une ancienneté de 5 ans »

Suite aux autres remarques faites sur la mise à la retraite

Au sujet des départs et des mises à la retraite, les parties conviennent de ce revoir pour définir les contre –parties en terme d’emploi et de formation ainsi que pour préserver et améliorer les conditions de travail

Article 13

Dans l'article 55 de la convention

Paragraphe " Fréquence des réunions ", remplacer : " **au moins une fois par an** " par : " **au moins une fois par semestre** ".

Article 14

A l'annexe II

Paragraphe 32,

Rajouter après le paragraphe en question :

« Il en est de même lorsque ces règles plus favorables pour le salarié sont tirées de son contrat de travail »

Article 15

A l'annexe IV

Article 4, paragraphe 4.2.2,

Rajouter à la liste des dispositions que l'accord d'entreprise instituant la modulation doit obligatoirement comporter

« Le droit à repos compensateur des travailleurs n’ayant pas travaillé pendant la totalité de la période de modulation »

(Paragraphe / Heures supplémentaires)

Rajouter après le 4^e alinéa

« Dans la mesure où le salarié est embauché à temps plein, le respect des obligations contractuelles imposent que sa rémunération corresponde à un temps plein. Les déficits d’heure du fait des sous charges d’activité doivent donc rester à la charge de l’entreprise sous réserve de l’application du régime de chômage partiel »

« Les heures non travaillées résultant d’une absence du salarié ne seront décomptées que dans la mesure où celles-ci peuvent, en vertu des dispositions de l’alinéa 11 de l’article L 212 – 8 du code du travail, faire l’objet d’une récupération et n’auront pas été récupérées du fait du salarié ».

(Paragraphe / Rémunération et régularisation)

Rajouter

« Pour toute régularisation concernant la rémunération du salarié qui impliquerait une ou des retenues sur celle-ci, l’employeur devra respecter les dispositions qui limitent la fraction saisissable de la rémunération. »

Article 16

Dans l'annexe IV,

Article 6, rajouter à la fin du 1er alinéa :

«en application notamment des dispositions de l’article 7 & 7.2 de la présente annexe ».

Article 17

Dans l'annexe IV,

Article 7,

Paragraphe 7.3.2, rajouter après ce paragraphe :

« **Les heures effectuées dans ce cas, au delà des 8 heures quotidiennes, donneront lieu à un repos d'une durée équivalente au nombre d'heures en question effectuées** ».

Paragraphe 7.4.2

La première phrase de ce paragraphe est supprimée

Article 18

Dans l'annexe IV,

Article 8, Rajouter dans le dernier alinéa de cet article, les mots : " **et leurs majorations** "

Après les termes : " Les heures supplémentaires " et rajouter le mot : " **intégralement** " entre les termes : " aura été " et le mot : " remplacé "

Article 19

Dans l'annexe IV,

Article 10, faire précéder les textes de cet article par

« **Sont considérés comme salariés à temps partiel, les salariés dont la durée du travail est inférieure à la durée légale du travail ou inférieure à la durée du travail fixée conventionnellement pour une branche ou l'entreprise ou aux durées applicables dans l'établissement si elles sont inférieures à la durée légale.** »

Article 20 Caractère normatif et extension du présent avenant.

Il ne peut être dérogé dans un sens moins favorable aux salariés à une quelconque disposition de la convention collective nationale étendue de l'union des chambres syndicales des métiers du verre de ses annexes ou avenants, donc aux présentes dispositions.

Les parties demandent l'extension des présentes dispositions.

Article 21 - Dépôt de l'accord.

Le présent accord sera déposé en 5 exemplaires à la direction départementale du travail de l'emploi et de la formation professionnelle 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 de prud'hommes de Paris et aux organisations syndicales concernées.

Le présent accord prend application à la date de conclusion.

Fait à Paris, le 25 novembre 2004.

Accord du 22 mars 2006
Accord relatif à la formation professionnelle
Etendu par arrêté du 7 décembre 2006 JO 19 décembre 2006.

Organisation patronale signataire :

Union des chambres syndicales des métiers du verre.

Syndicats de salariés signataires :

FNTVC-CGT ;

FCE-CFDT ;

Fédération CMTE-CFTC ;

Fédération chimie CFE-CGC.

Formation professionnelle

Préambule

La formation des salariés tout au long de leur vie professionnelle est un objectif majeur qui s'est traduit par la signature de l'accord interprofessionnel du 20 septembre 2003 et de son avenant du 5 décembre 2003. Cet accord, repris par la loi du 4 mai 2004, vise à assurer le développement des hommes, des emplois et des métiers

Dans ce contexte, le présent accord a pour finalité de poursuivre ou décliner au sein des branches représentées par l'union des métiers du verre l'ensemble de ces dispositifs en vue de les mettre en oeuvre, de les adapter ou de les compléter le cas échéant aux spécificités, besoins et contraintes de nos métiers, de nos secteurs d'activité et de nos salariés.

La formation professionnelle constitue à la fois un atout et un investissement, tant pour les salariés, pour la réalisation de leur projet professionnel tout au long de leur vie, que pour les entreprises, en contribuant à accroître leur efficacité et leurs compétences.

La présente démarche en faveur de la formation professionnelle doit s'inscrire dans un cadre où la remise en cause, l'actualisation régulière et l'enrichissement des compétences, des savoirs et savoir-faire par les salariés sont gage d'adaptabilité et de développement économique et social.

Dès lors, l'ensemble des dispositifs refondus ou introduits par la loi précitée et leurs déclinaisons au sein du présent accord pour nos métiers doivent, de la commune volonté des parties signataires, être autant d'outils pratiques et pragmatiques à court et moyen terme permettant aux entreprises comme aux salariés de s'adapter à l'évolution de nos professions.

Ils doivent dès lors se traduire par :

- - une meilleure intégration et qualification des salariés rejoignant nos professions ;
- - une attractivité et une fidélisation renforcées pour nos métiers et une meilleure reconnaissance professionnelle et des qualifications ;
-
- - une plus grande prise en compte de certains publics, à commencer par les jeunes ;
-
- - une meilleure prise en compte de l'égalité homme/femme ;
-

- - une plus forte responsabilisation des salariés pour leurs parcours professionnels et perspectives professionnelles.

Enfin par la mise en oeuvre d'un observatoire des métiers et des qualifications au sein de l'union des métiers du verre, les parties signataires souhaitent réaffirmer leur volonté de valoriser et faire reconnaître nos métiers verriers spécifiques qui concentrent, par la compétence, le savoir et le savoir-faire mis en oeuvre dans nos activités, une part importante de la valeur ajoutée du produit final.

Article préliminaire : Objectifs et publics visés

Objectifs

Afin que la formation professionnelle concoure à l'activité et à l'emploi dans la branche et qu'elle assure le développement professionnel et personnel du salarié, les parties signataires définissent les objectifs de formation prioritaires :

- développer et favoriser des actions de formation spécifiques pour permettre aux salariés, et notamment pour les moins qualifiés, d'accéder à un niveau de qualification supérieur ;
- - assurer les formations permettant aux salariés de maîtriser les évolutions techniques, technologiques ou organisationnelles ;
- - promouvoir le développement des connaissances, compétences et qualifications des salariés nécessaires à la maîtrise des métiers du verre ainsi qu'à leur évolution ;
- - favoriser les actions de formation permettant l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification ou plus généralement d'une qualification reconnue par les classifications de la convention collective de la profession, voire dans d'autres secteurs professionnels où celle-ci peut aussi être mise en oeuvre ;
- - favoriser prioritairement l'insertion professionnelle des jeunes, des demandeurs d'emploi, des personnes handicapées et renforcer l'égalité professionnelle et de traitement entre les salariés, quels que soient leur sexe ou leur origine, sans discriminations
- - développer la validation des acquis de l'expérience visant à l'acquisition d'un diplôme, d'un titre ou certification et d'une qualification reconnue ;
- - améliorer la connaissance des principes et outils d'encadrement, conduite du travail, pour les salariés ayant ou appelés à avoir des responsabilités hiérarchiques ;
- - développer les qualités pédagogiques des salariés exerçant ou appelés à exercer des responsabilités de tutorat.

Publics

Reconnaissant que l'ensemble des salariés de la branche doit pleinement bénéficier de la formation professionnelle tout au long de la vie, les parties signataires recommandent aux entreprises une attention particulière pour les besoins de formation des publics suivants :

- les salariés rencontrant une difficulté d'insertion professionnelle et les salariés rencontrant des problèmes d'adaptation à leur emploi ;
-
- les salariés dont la qualification est insuffisante au regard des évolutions prévisibles des techniques, technologies, contenus et organisations du travail ;
-
- les salariés handicapés et ceux déclarés inaptes à leur emploi par la médecine du travail ou ayant des restrictions médicales demandant un changement ou aménagement d'emploi.
-
- Les salariés ayant interrompu ou aménagé leur activité professionnelle, notamment à la suite d'un congé parental, d'un congé de maternité ou d'une longue maladie ou encore de l'exercice d'un mandat syndical ou électif, d'une suspension de contrat pour congé sabbatique ou création d'entreprise ou réengagé à la suite d'une rupture
-
- Les salariés sans qualification reconnue par un diplôme, un titre ou une certification.

Chapitre Ier :

Création d'une commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE).

Il sera mis en place au cours de l'année 2006 une commission nationale paritaire pour l'emploi selon l'article 55 de la convention collective de l'union des métiers du verre.

Article 1^{er} - Composition.

Cette commission est composée de la façon suivante :

- un collège salariés comprenant un représentant de chacune des organisations syndicales représentatives accompagné éventuellement d'un représentant fédéral ;
- un collège employeurs comprenant au maximum un même nombre total de participants représentant les chambres syndicales adhérentes à l'union.

Article 2 - Fonctionnement.

La commission paritaire nationale pour l'emploi devra se réunir au moins 1 fois par semestre. Cependant, à la demande de l'une ou l'autre des parties (pour les organisations syndicales représentatives de salariés signataires, à la majorité d'entre elles) et du fait de circonstances particulières concernant l'emploi au sein de la branche, une réunion exceptionnelle pourra se tenir.

La délégation des employeurs assumera le secrétariat de la CPNE.

L'ordre du jour sera arrêté d'un commun accord entre les parties dans un délai de 15 jours précédant la tenue de chaque réunion.

Article 3 - Missions.

La commission paritaire nationale pour l'emploi a pour mission

- - de se tenir informée de l'évolution de l'activité au sein de la branche et de ses incidences éventuelles en termes d'emploi et de formation ;
- - d'étudier la situation de l'emploi, de nos professions, de leur évolution au cours des mois précédents et de leur évolution prévisible ;
- - de procéder ou de faire procéder à toutes études permettant une meilleure connaissance des réalités de l'emploi ;
- - de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels existant pour les différents niveaux de qualification ;
- - de rechercher avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens ;
- - de formuler à cet effet toutes observations ou toutes propositions utiles, et notamment de préciser, en liaison avec les organismes dispensateurs de formation, les critères de qualité et d'efficacité des actions de formation ;
- - de fixer les orientations de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ) sur les thèmes des objectifs et moyens de formation, sur les priorités dans les actions de formation et sur les études à conduire pour avoir une meilleure compréhension des problématiques de la branche.

Chapitre II : Observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Article 4 - Principe.

Les parties signataires rappellent que, dans son article 7-6, l'accord national interprofessionnel (ANI) demande aux branches professionnelles de confier à leur commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE) le soin d'examiner périodiquement l'évolution qualitative des emplois et des qualifications de leur champ professionnel en tenant compte notamment des travaux réalisés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ). Les résultats de cet examen et les conclusions qu'en tire la CPNE en matière de priorités de formation professionnelle sont mis à la disposition des chefs d'entreprise, des institutions représentatives du personnel et des organismes compétents en matière de formation professionnelle du secteur concerné.

Le présent accord définit le rôle, les missions et les modalités de fonctionnement de l'OPMQ de la branche.

Article 5 - Missions.

Les parties signataires insistent sur le fait que l'observatoire doit s'inscrire dans une logique d'analyse, d'adaptation et éventuellement de réactualisation des cartographies concernant les

métiers ainsi que les spécifications requises pour ces métiers, afin de constituer un outil de pilotage en matière de formation professionnelle et de valorisation des compétences.

L'observatoire doit ainsi permettre aux différents acteurs de la branche d'acquérir une meilleure visibilité tant quantitative que qualitative sur l'évolution des emplois et des métiers des différentes activités de la branche au niveau national. Il doit également leur permettre de disposer d'éclairages spécifiques sur les besoins de compétence, de formation pour certains métiers et certaines populations ainsi que sur les conditions, facilités et égalité d'accès à la formation professionnelle.

Pour ce faire, l'observatoire a pour missions de :

- recueillir les informations existantes sur la formation et la typologie d'emploi dans la branche ;
- - proposer des thèmes de réflexion et des travaux d'observation auxquels la profession doit s'attacher ;
- - réaliser ou faire réaliser des études et des tableaux de bord sur les métiers de la branche ;
- - diffuser les travaux réalisés auprès des entreprises et des fédérations syndicales d'employeurs et de salariés concernés
- - préconiser les publics et les priorités de formation, ainsi que la liste des diplômes, titres et certificats de qualification professionnelle en fonction des différentes branches adhérentes à l'union, pour l'ensemble des dispositifs prévus par le présent accord.

Article 6 - Fonctionnement.

La CPNE fixe les orientations de l'observatoire, un programme, un calendrier de réalisations, élabore le cahier des charges des attentes annuelles de la profession, valide les travaux dans le cadre des cahiers des charges définis par la CPNE, et décide de la diffusion des études et des travaux réalisés par l'observatoire. Les travaux demandés à l'observatoire pourront être réalisés par des organismes extérieurs avec l'appui de l'organisme collecteur retenu par la CPNE, sous le contrôle d'un comité paritaire de pilotage (CPP).

Ce comité se réunit au moins 1 fois par semestre et est composé de la façon suivante :

- un collège salariés comprenant un représentant de chacune des organisations syndicales représentatives de salariés accompagné, éventuellement, d'un représentant fédéral ;
-
- un collège employeurs composé du même nombre total de participants représentant les chambres syndicales adhérentes à l'union.
-

Pour des raisons pratiques d'organisation et d'efficacité, et dans la mesure du possible, les réunions du CPP seront organisées concomitamment à celles de la CPNE (aux mêmes dates).

Le CPP définira, à partir de ses ressources et de ses moyens financiers, les arbitrages à opérer sur les modalités de mise en oeuvre des travaux de réflexion de l'OPMQ.

Article 7 - Financement

Les signataires du présent accord rappellent que le financement et les frais de fonctionnement de l'observatoire seront pris en charge sur les contributions de 0,5 % versées par les entreprises d'au moins 10 salariés, de 0,15 % ainsi que les fonds collectés au titre du plan de formation pour les entreprises de moins de 10 salariés, ces contributions étant versées à l'organisme paritaire collecteur agréé désigné par la branche.

L'OPCA désigné par les partenaires sociaux pour la collecte de ces sommes est l'AGEFOS PME.

Les entreprises relevant du champ du présent accord sont donc tenues de verser leurs contributions formation au titre des contrats et périodes de professionnalisation à AGEFOS PME.

Chapitre III : Contrats de professionnalisation

Article 8 - Principe et publics visés

La loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social crée le contrat de professionnalisation. Ce contrat constitue un outil privilégié dans la branche pour l'insertion de jeunes de 16 à 25 ans révolus, quel que soit leur niveau de formation initiale, et pour la réinsertion des demandeurs d'emploi.

Le contrat de professionnalisation doit permettre de concilier la vie professionnelle et les études. Les signataires du présent accord confirment leur souhait de poursuivre les actions de formation, de qualification et de professionnalisation à l'attention des jeunes et demandeurs d'emploi qui souhaitent évoluer dans le secteur de l'union des métiers du verre. **(1)**

Le contrat de professionnalisation s'adresse ainsi :

- aux jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus (avant leur 26e anniversaire) sans qualification professionnelle ;
- - aux jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus qui veulent compléter leur formation initiale quel qu'en soit le niveau
- - aux demandeurs d'emploi de 26 ans et plus.
- Il doit leur permettre d'acquérir 1 formation professionnelle théorique et pratique favorisant ainsi leur insertion ou réinsertion professionnelle. **(1)**

(1) Alinéas étendus sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 981-1 du code du travail, aux termes desquelles le contrat de professionnalisation a pour objet de permettre au bénéficiaire d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L. 900-3 du code du travail (arrêté du 7 décembre 2006, art. 1er)

Article 9 - Modalités de mise en oeuvre

Il peut être conclu indifféremment pour une durée déterminée ou indéterminée.

Lorsqu'il est conclu pour une durée indéterminée, il doit obligatoirement prévoir une période de formation en alternance appelée action de professionnalisation d'une durée de 6 à 12 mois. Cette action de professionnalisation doit être entreprise en début de contrat.

Lorsqu'il est conclu pour une durée déterminée, sa durée correspond à celle de l'action de professionnalisation envisagée par le salarié qui doit être comprise dans une fourchette de 6 à 12 mois.

Ces durées peuvent être portées jusqu'à 24 mois dans les cas suivants :

- - lorsque le contrat concerne des jeunes de 16 à 25 ans révolus sortis du système éducatif sans qualification professionnelle ou sans qualification professionnelle reconnue ;
- - lorsque le contrat vise un diplôme dont la formation dure 2 ans ;
- - lorsque le contrat a pour objet une action de formation qualifiante ou diplômante, à fort contenu technique ou théorique ou pratique ;
- - lorsque le contrat concerne des demandeurs d'emploi de plus de 26 ans, rencontrant des difficultés particulières d'accès ou de retour à l'emploi pour des formations sur des métiers reconnus par la branche ;
- - lorsque le contrat concerne des personnes handicapées.

Par ailleurs, le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé 1 fois si le salarié n'a pu obtenir la qualification envisagée pour cause d'échec aux épreuves, de maladie, d'accident du travail, de maternité ou de défaillance de l'organisme de formation.

Etabli par écrit, ce contrat devra être déposé auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Le temps consacré aux enseignements généraux, professionnels et technologiques, doit être compris entre 15 et 35 % de la durée totale du contrat - ou de l'action de professionnalisation lorsqu'il s'agit d'un CDI - sans toutefois être inférieur à 150 heures.

Article 10 - Financement

L'organisme AGEFOS PME, désigné comme OPCA de branche, prend en charge les dépenses d'évaluation, d'accompagnement, de formation, les dépenses de tutorat et les dépenses de formation des tuteurs dans la limite des montants fixés par les dispositions légales et réglementaires.

Les frais annexes, la rémunération et les charges sociales sont imputables sur le plan de formation. **(1)**

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article D. 981-7 du code du travail, aux termes desquelles seules les dépenses exposées par l'employeur au-delà des montants forfaitaires prévus par l'article L. 983-1 du code du travail sont imputables sur la participation au financement de la formation professionnelle continue (arrêté du 7 décembre 2006, art. 1er).

Chapitre IV : Périodes de professionnalisation.

La période de professionnalisation permet à certaines catégories de salariés d'acquérir une qualification ou de participer à une action de professionnalisation par une formation en alternance. Elle est destinée à favoriser le maintien dans l'emploi.

Les principes sur la base desquels sera mis en oeuvre le dispositif de période de professionnalisation sont comparables à ceux régissant le contrat de professionnalisation : alternance de périodes de formation et de périodes en entreprise, personnalisation des parcours de formation, évaluation des connaissances, compétences et aptitudes professionnelles acquises.

Article 11 - Principes et publics visés

La période de professionnalisation s'adresse aux salariés déjà inscrits dans l'effectif de l'entreprise. Elle a pour but de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi ou le développement de compétences des salariés en CDI.

Sont ainsi visées les catégories suivantes :

- salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail ;
- - salariés souhaitant consolider la seconde partie de leur carrière professionnelle : salariés ayant 15 ans d'activité ou âgés de plus de 45 ans et avec au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise
- - salariés envisageant la création ou la reprise d'une entreprise ;
- - femmes reprenant leur activité professionnelle après un congé maternité ou après un congé parental, de même s'agissant des hommes ;
- - travailleurs handicapés et assimilés ;
- - salariés reprenant une activité professionnelle après une absence de longue durée pour cause de maladie ou d'accident
- - salariés de tous les niveaux accédant à des fonctions nouvelles

Un principe de plafonnement conduit à limiter à 2 % de l'effectif salarié de l'entreprise ou de l'établissement, le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de la période de professionnalisation. Ce plafond peut cependant être dépassé en cas d'accord de l'employeur.

Par ailleurs, dans les entreprises ou les établissements de moins de 50 salariés, le bénéfice de la période de professionnalisation peut être différé lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée d'au moins 2 salariés.

Article 12 - Modalités de mise en oeuvre.

La formation peut se dérouler pendant le temps de travail, auquel cas la rémunération est maintenue. Elle peut aussi être réalisée en tout ou partie hors temps de travail :

- à l'initiative du salarié, dans le cadre du DIF. Par accord écrit entre le salarié et l'employeur, les heures de formation effectuées hors temps de travail peuvent excéder le montant des droits ouverts au titre du DIF dans la limite de 80 heures sur une même année civile ;
- - à l'initiative de l'employeur, après accord écrit du salarié, dans le cadre du plan de formation.

Dans les 2 cas, l'employeur doit définir avec le salarié avant son départ en formation la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

La formation hors du temps de travail donne lieu au versement de l'allocation de formation.

Pendant la durée de ces formations, le salarié bénéficie de la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

Article 13 - Financement.

Les périodes de professionnalisation sont financées par l'organisme AGEFOS PME, désigné comme OPCA de branche, dans le cadre de la contribution destinée au financement de la professionnalisation (0,5%).

Chapitre V : Droit individuel à la formation.

Elaboré par les partenaires sociaux dans le cadre de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 et repris par la loi du 4 mai 2004, le droit individuel à la formation professionnelle (DIF) s'inscrit dans la logique du principe de formation tout au long de la vie professionnelle.

La recherche d'une simplification de la gestion et du suivi du DIF pour les employeurs ainsi que la volonté de favoriser et mieux garantir ce droit pour les salariés motivent les modalités figurant au présent chapitre.

Article 14 - Constitution d'un crédit d'heures de formation

Le droit individuel à la formation permet au salarié de se constituer un capital de temps de formation de 20 heures minimum par an, cumulable sur 6 ans. Les parties signataires conviennent de laisser la possibilité aux entreprises relevant du présent accord d'accorder plus de 20 heures par an dans le cadre d'un accord d'entreprise. Au terme de cette durée et à défaut de son utilisation en tout ou partie, le DIF reste plafonné à 120 heures. Le crédit d'heures est proratisé pour les salariés à temps partiel et pour les salariés embauchés en contrat à durée déterminée.

article 15 - Salariés concernés

Le droit individuel à la formation est ouvert à tous les salariés, qu'ils soient en contrat à durée indéterminée ou en contrat à durée déterminée.

Pour les salariés en contrat à durée indéterminée, l'ancienneté requise est de 1 an. L'ancienneté se calcule à partir de la date d'entrée dans l'entreprise. Pour les salariés à durée déterminée, l'ancienneté dans l'entreprise requise est de 4 mois, consécutifs ou non, au cours des 12 derniers mois. *Il est nécessaire que l'ancienneté ait été acquise au cours d'un seul contrat* (1)

Les salariés sous contrat d'apprentissage ou sous contrat de formation en alternance (qualification, orientation, adaptation et futur contrat de professionnalisation), ainsi que les stagiaires, sont exclus du DIF.

(1) Phrase exclue de l'extension, comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 931-20-2 du code du travail, aux termes desquelles les salariés employés en vertu d'un contrat à durée déterminée peuvent bénéficier du droit individuel à la formation à l'issue d'un délai de quatre mois, consécutifs ou non, au cours des douze derniers mois (arrêté du 7 décembre 2006, art. 1er).

Article 16 - Modalités de mise en oeuvre

Le DIF est un droit exercé à l'initiative du salarié en accord avec l'employeur.

Chaque salarié est informé par son employeur par écrit annuellement du total des droits acquis au titre du dispositif du DIF **(1)**. Dans la mesure où la capitalisation dans le cadre du DIF s'effectue " à terme échu ", les salariés entrés dans l'entreprise avant la date d'entrée en vigueur de la loi sur la formation tout au long de la vie professionnelle devraient bénéficier de ce nouveau droit pour la première fois à compter du 7 mai 2005. Néanmoins, afin de simplifier par la suite la gestion du DIF, les parties signataires conviennent que le décompte des droits ouverts ainsi que l'appréciation de l'ancienneté requise au titre de ce nouveau droit se fait sur la base de l'année civile, au 1er janvier de chaque année.

Les salariés embauchés au-delà du 1er janvier d'une année civile donnée bénéficient au 1er janvier de l'année civile suivante des droits acquis au prorata de leur présence dans l'entreprise au cours de la première année civile donnée, calculés en heures.

Pour les salariés à temps partiel, le DIF se calculera sur la base de la proportionnalité existant entre la durée de leur temps partiel et un temps plein. Toutefois, lorsque ce temps partiel correspond à une mesure temporaire d'un temps partiel thérapeutique, le DIF restera calculé sur la base d'un temps plein. Il en sera de même lorsque le temps partiel sera au moins égal à 80 % d'un temps plein.

Pour initialiser ce droit, les parties signataires du présent accord conviennent de porter un crédit de 20 heures au 1er janvier 2005 au compte du droit individuel à la formation de chaque salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté à cette date et titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Par ailleurs, pour pouvoir utiliser son crédit d'heures de DIF, le salarié fera une demande à son employeur par lettre recommandée ou remise en main propre qui devra comporter les mentions suivantes :

Nature de l'action de formation, intitulé de l'action, modalités du déroulement de l'action, durée de l'action, dates de début et de fin de l'action, le coût ainsi que la dénomination du prestataire de formation présentée. L'employeur disposera de 1 mois pour notifier sa réponse. L'absence de réponse vaudra acceptation du choix de la formation.

Lorsque, durant 2 exercices civils consécutifs, le salarié et l'entreprise sont en désaccord sur le choix de l'action de formation au titre du droit individuel à la formation, l'organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation dont relève l'entreprise assure par priorité la prise en charge financière de l'action dans le cadre d'un congé individuel de formation sous réserve que cette action corresponde aux priorités et aux critères définis par ledit organisme.

Les actions de formation liées au DIF se déroulent en dehors du temps de travail selon les dispositions légales. Cependant, les signataires du présent accord prévoient que le salarié et son employeur puissent examiner ensemble, si besoin, la possibilité de réaliser les heures de formation liées à l'utilisation du DIF pendant le temps de travail ou en partie.

L'accord de branche prévoit qu'un salarié peut présenter, en accord avec l'entreprise, une demande de DIF excédant ses droits acquis au titre du DIF, anticipant ainsi ses droits ouverts au titre du DIF, lorsque son projet porte sur une action inscrite au plan de formation. Cet excédent pourra être imputé sur les futurs droits au DIF du salarié.

Le choix de l'action de formation est arrêté par accord écrit entre le salarié et l'employeur. Ce choix tiendra compte le cas échéant des conclusions de l'entretien professionnel mené avec le salarié concerné. Les signataires insistent sur l'importance du dialogue et de la concertation entre l'employeur et le salarié pour la mise en oeuvre du DIF.

(1) Phrase étendue sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 931-20-2 du code du travail aux termes desquelles les salariés employés en vertu d'un contrat à durée déterminée peuvent bénéficier du droit individuel à la formation pro rata temporis, à l'issue d'un délai de quatre mois (arrêté du 7 décembre 2006, art. 1er)

Article 17 - Rémunération et frais

Selon que le DIF est effectué pendant ou hors temps de travail, les modalités changent :

- - hors du temps de travail : le salarié perçoit une allocation de formation correspondant à 50 % de sa rémunération nette de référence, hors charges sociales ;
- - pendant le temps de travail : les heures de formation au titre du DIF réalisées donnent lieu au maintien de la rémunération.

Selon la taille de l'entreprise, le paiement de l'allocation de formation ou salaires et charges pourra être imputé sur le 0,9 % ou le 0,4 %. D'autre part, le salarié bénéficie pendant la durée de la formation de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

S'il s'agit d'un DIF non prioritaire, les frais de formation ainsi que les éventuels frais de transport, d'hébergement et de repas correspondant aux droits ouverts au titre du DIF sont à la charge de l'entreprise, et donc imputables sur le 0,9 % dans la limite de la législation en vigueur et conformément aux dispositions de l'entreprise (" notamment pour les frais d'hébergement, restauration .. "). Sinon, s'il est reconnu prioritaire, les coûts pédagogiques seront imputables sur le 0,5 % versé à l'organisme collecteur.

Article 18 - Nature des actions de formation éligibles au titre du DIF

Les actions de formation éligibles au titre du DIF sont les actions de promotion ou d'acquisition, d'entretien et de perfectionnement des connaissances, ou des actions de qualification prévues à l'article L. 900-3 du code du travail.

Les organisations signataires décident de retenir comme actions prioritaires les actions de formation pouvant favoriser l'évolution professionnelle du salarié au sein du monde verrier, sa polyvalence et sa qualification. Il s'agit

- - d'actions de formation technique ou professionnelle en lien avec les métiers ou emplois existant dans le secteur ;
- - d'actions de formation permettant au salarié de découvrir ou maîtriser les nouvelles technologies, ou d'approfondir les techniques connexes du métier ou des métiers exercés ;
- - d'actions de formation correspondant à une reconnaissance professionnelle ou à un diplôme et permettant l'accès à un nouveau métier ;
- - d'actions de bilan de compétences et les actions de validation des acquis de l'expérience (VAE) répondant aux critères ci-dessus.

Article 19 - Rupture du contrat de travail

En cas de licenciement, sauf faute grave ou lourde, le salarié peut demander, avant la fin du préavis, à utiliser ses droits au DIF pour suivre une action de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis (VAE).

Sauf faute grave ou lourde, l'employeur doit mentionner dans la lettre de licenciement les droits acquis par le salarié au titre du DIF et la possibilité pour l'intéressé de demander, pendant son préavis, à bénéficier d'une action de formation.

Si le salarié ne présente aucune demande pour bénéficier du DIF, le montant correspondant n'est pas dû par l'employeur.

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son DIF. Pendant la durée de cette formation, le lien contractuel étant rompu, la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles est inapplicable. L'action de formation, à savoir bilan de compétences, validation des acquis de l'expérience ou de formation, doit être engagée avant le terme du préavis.

En cas de départ en retraite, de mise à la retraite, de préretraite ou de cessation d'activité, le salarié perd ses droits au DIF.

En cas de mobilité du salarié au sein d'un groupe, il est prévu que les salariés conservent, dans leur nouvelle entreprise, leurs droits acquis et non utilisés au titre du DIF.

Article 20 - Dispositions relatives au plan de formation

Le plan de formation regroupe l'ensemble des formations réalisées à l'initiative de l'employeur. Il doit distinguer 3 catégories d'actions de formation :

- - les actions d'adaptation au poste de travail ;
- - les actions liées à l'évolution de l'emploi ou au maintien dans l'emploi ;
- - les actions de développement des compétences.

Les actions d'adaptation au poste de travail sont celles qui ont pour objectif d'apporter au salarié des compétences qui sont directement utilisables dans le cadre des fonctions qu'il occupe. Ces actions se déroulent pendant le temps de travail et donnent lieu durant leur réalisation au maintien de la rémunération par l'entreprise.

Les actions liées à l'évolution de l'emploi ou au maintien dans l'emploi sont les actions qui visent à apporter des compétences correspondant soit à une évolution prévue du poste de travail, soit à une modification des fonctions du salarié, dans le cadre de son contrat de travail. Ces actions sont mises en oeuvre pendant le temps de travail et donnent lieu durant leur réalisation au maintien de la rémunération par l'entreprise. En cas de dépassement de l'horaire de référence, dans la limite de 50 heures par année civile et par salarié, et sous réserve de l'application des dispositions du code du travail relatives aux temps de repos, les heures correspondant à ce dépassement ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires ou le quota d'heures complémentaires et ne donnent lieu ni à repos compensateur ni à majoration. Pour les personnes au forfait, défini en jours ou en heures sur l'année, ce temps de formation ne s'impute pas sur leur forfait dans la limite de 4 % de celui-ci.

Les actions de développement des compétences sont celles qui visent à faire acquérir au salarié des compétences qui vont au-delà de sa qualification professionnelle et qui nécessitent, pour être utilisées, un changement de qualification. Ce sont donc des formations qui ont pour objet une évolution de la qualification professionnelle. Ces actions de formation peuvent se dérouler pendant le temps de travail ou, avec l'accord du salarié, en dehors du temps de travail dans la limite de 80 heures par an et par salarié ou, pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, dans la limite de 5 % de leur forfait. Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié. Enfin, l'entreprise doit définir avec le salarié, avant son départ en formation hors temps de travail, la nature des engagements auxquels elle souscrit si l'intéressé suit la formation avec assiduité et satisfait aux évaluations. Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité dans un délai de 1 an à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Ces engagements portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

Les actions de formation à mettre en oeuvre sous ces 3 catégories doivent être classées suivant les besoins de l'entreprise et des salariés. Ce classement nécessite donc une réflexion préalable sur les postes occupés, l'évolution des emplois et des compétences dans l'entreprise.

Chapitre VI : Dispositions particulières

Article 21 - Le financement de la formation.

Toute entreprise, quel que soit son effectif, doit concourir au développement de la formation professionnelle tout au long de la vie en participant chaque année au financement d'actions de formation, en application du principe général posé à l'article L. 950-1 du code du travail.

Les versements aux organismes collecteurs doivent être effectués avant le 1er mars de l'année suivant celle au titre de laquelle la participation financière est due.

Pour les entreprises de 10 salariés et plus, la contribution financière minimale au titre de la formation continue est portée à 1,6 % de la masse salariale brute, s'agissant des salaires versés à compter du 1^{er} janvier 2004. **(1)**

Pour les entreprises de moins de 10 salariés, la contribution financière minimale au titre de la formation continue est portée successivement aux quotas suivants :

- 0,40 % de la masse salariale brute, s'agissant des salaires versés à compter du 1^{er} janvier 2004 ;
- - puis, 0,55 % de la masse salariale, s'agissant des salaires versés à compter du 1^{er} janvier 2005.

(1) Alinéa étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 951-1-II du code du travail, tel qu'il résulte de l'article 3 de l'ordonnance n° 2005-895 du 2 août 2005, relevant certains seuils de prélèvements obligatoires, aux termes desquelles les employeurs occupant de dix à moins de vingt salariés sont exonérés partiellement des versements légaux et conventionnels qui leur sont applicables et doivent notamment consacrer 1,05 % (et non 1,60 %) de la masse salariale brute au financement de la formation professionnelle continue (arrêté du 7 décembre 2006, art. 1er)

Article 22 - Le rôle de l'encadrement dans le développement de la formation professionnelle.

Les parties signataires rappellent le rôle essentiel que doit jouer le personnel d'encadrement dans l'information, l'accompagnement et la formation des salariés de l'entreprise et dans l'élaboration de leurs projets professionnels.

Les entreprises sont invitées à favoriser la formation de l'encadrement à la conduite des entretiens professionnels, en particulier ceux ayant trait aux techniques d'entretien, à la connaissance des dispositifs de formation et à la détection des besoins de formation.

Article 23 Le tutorat

Les parties du présent accord considèrent que l'exercice du tutorat doit être renforcé pour contribuer à la réussite des contrats et périodes de professionnalisation, et de manière plus générale, au développement de la transmission des compétences au sein de l'entreprise.

Les entreprises devront prendre en compte l'organisation de la charge de travail du tuteur et les actions de formation spécifiques dont ils peuvent bénéficier pour exercer leur mission.

Afin de favoriser la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle interne, l'entreprise porte une attention toute particulière au choix du tuteur. Il est choisi par l'employeur, sur la base du volontariat, parmi les salariés qualifiés de l'entreprise, en tenant compte de son niveau de qualification, de son expérience, de son emploi et de l'objectif de formation à atteindre. Dans les petites entreprises, le tuteur peut être l'employeur lui-même

. La fonction tutorale a pour objet :

- - d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en oeuvre de son projet professionnel, et de l'action de formation dont il est bénéficiaire ;
- - de former sur le poste de travail les salariés de l'entreprise qui participent à des actions de formation, dans le cadre des contrats ou des périodes de professionnalisation ;
- - de contribuer à la transmission des savoir-faire du métier pour le salarié concerné, au travers d'actions de formation en situation professionnelle.

Il appartiendra à l'employeur d'accompagner l'incitation et la valorisation du tutorat sous des formes qu'il lui appartiendra de définir et, dans la mesure du possible, de faciliter la disponibilité du tuteur dans ses missions d'accompagnement et de formation.

Article 24 - L'entretien professionnel

Tout salarié ayant au moins 2 ans d'ancienneté bénéficie, tous les 2 ans, d'un entretien professionnel réalisé par son manager. Celui-ci doit être formé à cet exercice.

Il en est de même à l'issue d'une action de formation qualifiante. La finalité de cet entretien est de permettre à chaque salarié de déterminer son projet professionnel en fonction des perspectives d'évolution dans l'entreprise.

Dans ses premiers travaux, la CPNE élaborera une matrice de support pour la tenue de l'entretien professionnel. Elle sera proposée aux entreprises de la branche en termes de recommandation.

Les entreprises de la branche verront à pouvoir faire un point périodiquement sur la mise en oeuvre de ces entretiens et leur réalisation auprès de la représentation élue du personnel.

Article 25 La VAE

La VAE est la prise en compte des compétences acquises dans le cadre d'une activité professionnelle ou non, pour l'acquisition d'un diplôme de l'éducation nationale ou d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification professionnelle, enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles. La procédure de VAE peut s'effectuer dans le cadre :

- - du plan de formation de l'entreprise ;
- - d'un congé de validation des acquis de l'expérience pouvant être pris en charge par un CIF ;
- - d'un DIF
- - d'une période de professionnalisation ;
- - ou à titre personnel par le salarié en dehors de son temps de travail.

La procédure de VAE est ouverte à tout salarié sous réserve qu'il ait préalablement exercé une activité, professionnelle ou non, en rapport avec le titre ou le diplôme recherché pendant une durée d'au moins 3 ans, continue ou non.

Le congé de validation des acquis de l'expérience permet à un salarié de préparer une validation des acquis de l'expérience et de se soumettre aux épreuves de validation.

Cette autorisation d'absence est ouverte à tout salarié, sans condition d'ancienneté, 1 fois par an. Elle est limitée à 24 heures de temps de travail consécutives ou non.

Le salarié qui a bénéficié d'un congé de VAE doit attendre au moins 1 an avant de pouvoir faire une nouvelle demande dans la même entreprise.

Parce que tout salarié est en droit de faire valider les acquis de son expérience, notamment professionnelle, en vue de l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, les

parties signataires du présent accord conviennent de mieux faire connaître les démarches de VAE et invitent les entreprises à accompagner leurs salariés dans cette démarche.

Article 26 - Le bilan de compétences

Le bilan de compétences a pour objet de permettre aux salariés d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que les aptitudes leur permettant, éventuellement, d'évoluer dans une autre filière professionnelle. Ce bilan s'inscrit dans une démarche individuelle d'évaluation des compétences et de construction d'un projet professionnel.

Tout salarié ayant au moins 5 ans d'ancienneté dont 12 mois dans son entreprise peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences financé par le dispositif du CIF. Cette possibilité est renouvelable tous les 5 ans.

Après 15 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45^e anniversaire, tout salarié peut bénéficier, à son initiative et sous réserve d'une ancienneté de 1 an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en oeuvre en dehors ou pendant le temps de travail après acceptation de l'entreprise. Dans ce cas, la prise en charge financière du bilan de compétences est assurée soit par le CIF, soit par le DIF, soit par le plan de formation.

Les parties signataires encouragent les entreprises de la branche à développer l'information des salariés sur le bilan de compétences ainsi que sur les prestataires labellisés.

Le nombre de bilans de compétences réalisés sera communiqué, chaque année, aux instances représentatives du personnel à l'occasion de la consultation obligatoire sur le plan de formation.

Article 27 - Le passeport formation

Afin de favoriser sa mobilité interne ou externe et son parcours professionnel, chaque salarié peut répertorier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, acquises par le biais de la formation initiale ou continue, ou par ses expériences professionnelles et/ou extraprofessionnelles.

Dans cette perspective, chaque salarié peut, à son initiative, établir un passeport formation qui reste sa propriété et dont il garde la pleine responsabilité d'utilisation. Le passeport formation recense notamment :

- - les diplômes et les titres obtenus au cours du cursus de formation initiale ;
- - les connaissances acquises lors des périodes de formation continue ;
- - les expériences professionnelles acquises à l'occasion des périodes de stage ou de formation en entreprise ;
- - les certifications à finalité professionnelle délivrées sous forme de diplôme, de titre ou de certificat de qualification, obtenus dans le cadre de la formation continue ou de la VAE ;
- - la nature et la durée des actions de formation suivies au titre de la formation professionnelle, y compris celles suivies en période de suspension du contrat de travail.

Il peut également comporter des éléments issus d'expériences extraprofessionnelles (ex. : activités associatives).

La CPNE peut formuler des recommandations sur les éléments pouvant figurer dans le passeport formation.

Article 28 - Egalité entre hommes et femmes dans l'accès à la formation

Les parties signataires considèrent que l'accès des femmes à la formation professionnelle est un élément déterminant pour leur assurer une réelle égalité de traitement dans leur déroulement de carrière et dans l'évolution des qualifications.

Chapitre VII : Modalités d'application.

Article 29 - Dépôt et publicité.

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris, en 5 exemplaires, et sera remis au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris dans les conditions définies par l'article L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord au ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale dans les conditions fixées par les articles L. 133-8 et suivants du code du travail.

Article 30 - Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 31 - Dénonciation, suivi et révision

Afin de faire un point sur la mise en oeuvre du présent accord, les parties signataires conviennent de se revoir à l'issue d'un délai de 3 ans.

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Le présent accord pourra être dénoncé en respectant un préavis de 3 mois et, à défaut de la conclusion d'un nouvel accord, il cessera de produire ses effets après le délai de 1 an à compter de la fin du préavis.

Article 32 - Valeur normative du présent accord

Aucun accord d'entreprise ne pourra déroger aux clauses du présent accord de branche dans un sens moins favorable aux salariés.

Article 33 - Entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur à partir du jour suivant le dépôt légal, conformément à l'article L. 132-10 du code du travail.

Fait à Paris, le 22 mars 2006.