



Remarques : En 1988, après des négociations, où les patrons se sont farouchement opposés à nos revendications, et dans lesquels les organisations signataires ont accepté que le « toilettage » des textes conventionnels remette en cause des garanties antérieures, donne des dispositions en retrait des droits dont les salariés peuvent se prévaloir selon les dispositions légales réglementaires ou autres. Le patronat, pour en accélérer la conclusion, a organisé, le 1^{er} décembre 1987, une opération de dénonciation conjointe avec les organisations syndicales signataires de l'ancienne convention et de signature de la nouvelle convention.

Le résultat ce sont des textes bien décevant et sur lesquels il a fallu se battre au moment de l'extension pour obtenir quelques rectifications. Beaucoup cependant reste à faire.

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération française des professionnels du verre (anciennement Union nationale des miroitiers) incluant le groupement des transformateurs industriels de verre plat.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération nationale des travailleurs des industries chimiques, para chimiques et du verre C.G.T.-F.O. ;

Fédération nationale des syndicats de cadres des industries chimiques, para chimiques et connexes C.F.E.-C.G.C. ;

Fédération unifiée des industries chimiques C.F.D.T. ;

Fédération nationale des industries chimiques C.F.T.C.

Cluses générales

Article 1 Champ d'application

(Remplacé par l'avenant no 3 quater du 11 mai 1999 étendu par arrêté du 19 octobre 1999, JO 30 octobre 1999 applicable le 1er jour du mois suivant l'arrêté d'extension soit le 1er novembre 1999)

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

Dans le cadre de la législation, la convention a été conclue en application des articles L. 131-1 et suivant du Code du Travail. Elle est entrée en vigueur dans les entreprises concernées le 1er juillet 1988. Elle a annulé et remplacé la convention collective précédente du 11 mai 1960, ses annexes et différents avenants et accords de branche antérieurs au 1er juillet 1988.

2 - Elle s'applique aux entreprises et à la totalité de leurs établissements qui n'élaborant pas la matière première (glaces, verres à vitres, verres coulés, moulages, produits en résine ou en plastique...), exercent séparément ou conjointement les métiers décrits ci-dessous, dont l'ensemble constitue l'activité principale de notre profession : application des techniques verrières relatives à l'utilisation, la mise en oeuvre et la commercialisation du verre plat destiné aux marchés du bâtiment (verres destinés au vitrage, au parement, à l'ameublement, à la décoration ou à l'industrie hormis l'industrie automobile et l'industrie aéronautique).

Ces fonctions sont mentionnées dans la Nomenclature d'Activités Françaises (NAF 93), définies par le décret no 92-1129 du 2 octobre 1992 et leurs numéros de code sont rappelés au regard des métiers de notre profession décrits ci-après :

A- La fabrication et la transformation de la miroiterie

(Codes NAF 93 : 26.1 C et 26.1 J)

- découpe, façonnage et argenture ;
- dépolissage et gravure ;
- vitrage trempé, émaillé, feuilleté, multiple, isolant, bombé, etc. et accessoires d'équipement.

B - La pose et l'installation

(Code NAF 93 : 45.4 H)

- réalisation des travaux de mise en oeuvre du verre plat, de ses substituts en résine ou en plastique, destinés à la gestion des apports solaires, à la fermeture, à la protection contre les agressions et les incendies, l'isolation au froid et au bruit.

Clause d'attribution

a) La présente convention s'applique lorsque le personnel concourant à la pose, y compris le personnel de bureau d'études, les techniciens, le personnel d'encadrement... (le personnel administratif et celui dont l'activité est mal délimitée restant en dehors du calcul), représente moins de 20 % de l'activité de l'entreprise caractérisée par les effectifs respectifs.

b) Lorsque le personnel concourant à la pose au sens ci-dessus, représente plus de 80 %, la présente convention n'est pas applicable.

c) Lorsque le personnel concourant à la pose au sens ci-dessus, se situe entre 20 et 80 %, les entreprises peuvent opter, par voie d'accord négocié avec leurs délégués syndicaux ou avec les représentants des organisations syndicales ou à défaut de délégués syndicaux ou de représentants des organisations syndicales, par voie d'accord avec leurs représentants du personnel, entre l'application de la présente convention ou de celle correspondant à leurs autres activités.

Cette option sera portée à la connaissance du personnel dans un délai de trois mois à compter :

- soit de la publication de l'arrêté portant extension de la présente Convention Collective Nationale,
- soit de la date de leur création, pour les entreprises créées postérieurement.

Toutefois, les entreprises qui, aux termes de la clause d'attribution, ne bénéficient pas de la possibilité d'opter pour cette convention, pourront continuer à appliquer la convention qu'elles appliquaient au jour de l'extension du présent accord.

C - Le négoce

(Code NAF 93 : 52.4 J)

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

Rappel pour mémoire de la nomenclature NAF 93 concernée :

26.1 C - Façonnage et transformation du verre plat.

26.1 J - Fabrication et façonnage d'articles techniques en verre.

45.4 H - Miroiterie de bâtiment, vitrerie.

52.4 J - Commerce de détail de l'équipement du foyer.

REMARQUES : La cours de cassation a considéré dans l'arrêt n° 00-46.873 en date du 26 novembre 2002 que les dispositions de la clause de distribution ci avant évoquée n'était pas conforme avec le principe légal qui veut que ce soit l'activité principale exercée par l'entreprise qui détermine l'application d'une convention collective d'une branche professionnelle.

Une clause d'une convention collective ne peut déroger à ce principe légal.

En conséquence la clause d'option de cette clause d'attribution est réputée non écrite.

Article 2 : Durée

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

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

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

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

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

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

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

3 - Ces dispositions (alinéas 1 et 2) ne s'appliquent pas aux questions de salaires, ni à celles relatives aux classifications lorsque celles-ci font l'objet d'une réunion des parties signataires de la présente convention, en vue de l'examen de la nécessité de réviser ces classifications conformément à l'article L. 132-12 du livre Ier du code du travail.

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

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

Article 3 : Avantages acquis

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

Article 4 : Libre exercice du droit syndical et liberté d'opinion

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

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

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

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

4 - Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération l'origine, le sexe, l'appartenance politique ou religieuse, ou le fait d'exercer ou non une activité syndicale, pour

arrêter leurs décisions concernant notamment l'embauchage, la détermination de la rémunération, l'avancement ou la promotion, la conduite ou la répartition du travail, les mesures disciplinaires ou de congédiement.

Article 5 : Délégués du personnel - Comité d'entreprise - C.H.S.C.T.

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

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

Article 6 : Panneaux d'affichage

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

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

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

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

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

Article 7 : Autorisations d'absence pour motifs autres que personnels

(Modifié par l'avenant n° 1 du 6 avril 1989 non étendu, repris dans l'avenant n° 2 du 24 janvier 1990, étendu par arrêté du 9 juillet 1990, JO 18 juillet 1990)

1 - Dans le cadre de la législation en vigueur, des autorisations d'absence seront accordées aux salariés devant assister aux réunions statutaires des organisations syndicales sur présentation d'un document écrit émanant de celles-ci.

Remarque : à l'origine le texte faisait figurer au début du §1 « Dans la limite des heures de délégation, » Cette formulation restrictive a fort justement été exclue de l'extension. Elle sera remplacée par la formulation « Dans le cadre de la législation en vigueur » par l'avenant ci-dessus cité.

Pour la CGT cette nouvelle formulation n'offre aucun intérêt pour les salariés à figurer dans une convention collective car :

- Soit la législation en vigueur ne prévoit rien et donc le texte conventionnel flanqué de cette formule est vide d'intérêt pour le salarié.

- Soit la législation en vigueur prévoit des garanties mais alors le texte conventionnel flanqué de cette formule n'apporte rien de plus que ce qu'apporte déjà la législation et en ce sens ne présente pas d'intérêt pour le salarié.

- Qui plus est si la législation sur le sujet recule au niveau des garanties apportées au salarié, le contenu du texte conventionnel suivant la législation en vigueur épousera ce recul.

- Si la législation sur le sujet apporte des avancées au niveau des garanties offertes au salarié, de toute façon elle s'appliquera

Il est fort compréhensible que les patrons affectionnent cette formule et en use beaucoup dans les conventions.

2 - Des autorisations d'absences seront accordées aux salariés qui participeront à des commissions paritaires nationales constituées d'un commun accord entre les organisations

patronales et les organisations de salariés. Dans ce cas, les frais de transport seront remboursés et le temps de travail perdu sera rémunéré selon les règles du manque à gagner, par les employeurs, comme temps de travail effectif, dans la limite du nombre des participants déterminé par accord préalable entre les organisations d'employeurs et de salariés, en tenant compte des catégories professionnelles représentées.

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

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

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

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

Article 8 : Permanent syndical

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

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

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

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

Article 9 : Conflits relatifs au droit syndical

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

Article 10 : Hygiène, sécurité et conditions de travail

(Modifié par l'avenant n° 1 du 6 avril 1989 non étendu, repris dans l'avenant n° 2 du 24 janvier 1990, étendu par arrêté du 9 juillet 1990, JO 18 juillet 1990)

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

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

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

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

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

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

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

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

7 - En cas de danger grave et imminent, le salarié a la faculté, dans le cadre de la législation en vigueur, de se retirer de cette situation. Il en informera d'urgence le chef d'entreprise ou la hiérarchie et, le cas échéant, le C.H.S.C.T.

Remarque : Ce §7 prévoyait les termes « et après en avoir informé le chef d'entreprise » à la suite de « se retirer de cette situation » ces termes ont été retiré de l'extension comme nous l'avions demandé dans notre intervention comprenant un nombre important de remarques dont hélas que trop peu ont été prises en compte. Ce § a été modifié par l'avenant n° 2 précité.

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

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

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

10 - Dans les établissements occupant en permanence plus de 50 salariés, les membres élus du C.H.S.C.T. pourront recevoir une formation d'une durée maximale de 3 jours et telle que définie par la loi à raison d'un membre chaque année. Cette formation sera financée par le fonds consacré dans l'entreprise à la formation professionnelle.

Remarque : § 10 en dessous des dispositions légales

Article 11 Inventions

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

Article 12 : Classifications

(Modifié en dernier lieu par avenant no 5 du 10 décembre 1996, étendu par arrêté du 27 mai 1997, JO 3 juin 1997)

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

TABLEAU DE COEFFICIENTS

Ouvrier	Employés	Techniciens	Maîtrise	Ingénieurs et Cadres		Coefficients K
				Débutants	Confirmés	
OM						125 (*)
OS 1	ENQ 1					135 (*)
OS 2	ENQ 2					145 (*)
OQ 1	EQ 1					155 (*)
OQ 2	EQ 2					165 (*)
OQ 3	EQ 3					180
OHQ 1	EHQ 1		AM 1			200
OHQ 2	EHQ 2		AM 2			225
		T	AM 3			250
		TS 1	HM 1			275
		TS2	HM 2			300
		TS3	HM 3			330
				CD		370
					C1	410
					C2	460
					C3	550
					C4	660
					C5	880
					C8	

**(*) Le K 125 et K 135 sont devenu K 140 et le K 145 est devenu K 148
Puis le K 148 est devenu K 150, le K 155 est devenu K 160, et le K 165 est devenu K 170**

DEFINITIONS GENERALES DES EMPLOIS:

Niveau	Catégorie et échelons		Définitions générales
	ouvriers	employés	ouvriers et employés
I	OM		Exécute des travaux élémentaires dans un processus préalablement défini, ne nécessitant qu'une mise au courant sommaire
II	OS 1	ENQ 1	Exécute des tâches simples, main ou machine, dans le cadre de consignes précises expliquées par voie démonstrative ou orale ou écrite, et comportant vérification de la conformité par ses soins. Nécessite une mise au courant de une à deux semaines maximum
	OS 2	ENQ 2	Exécute une succession de tâches simples, dans le cadre de consignes précises expliquées par voie démonstrative ou orale ou écrite, et comportant vérification de la conformité par ses soins. Nécessite une mise au courant de plusieurs semaines
III	OQ 1	EQ 1	Exécute ou participe à la réalisation de tâches qualifiées courantes exigeant des connaissances professionnelles acquises par une pratique suffisante d'un métier. Applique des consignes précises reçues et contrôle le résultat matériel de son travail. Sera classé à ce niveau, au plus tard après six mois de pratique professionnelle, le titulaire d'une formation professionnelle adaptée, sanctionnée par un CAP
	OQ 2	EQ 2	Exécute ou participe à la réalisation de tâches qualifiées courantes exigeant des connaissances professionnelles acquises par une pratique suffisante d'un métier ou une formation adaptée de niveau CAP, confirmée par l'expérience. Applique à son initiative les consignes reçues et contrôle le résultat matériel de son travail. Peut être aidé d'autres agents.
	OQ 3	EQ 3	Exécute ou participe à la combinaison de tâches qualifiées nécessitant la mise en œuvre de moyens diversifiés, exigeant des connaissances professionnelles acquises par une pratique suffisante d'un métier ou une formation adaptée de niveau CAP, confirmée par l'expérience. Applique à son initiative les consignes générales reçues et contrôle le résultat matériel de son travail. Peut être aidé d'autres agents

Niveau	Catégorie et échelons		Définitions générales
	ouvriers	employés	ouvriers et employés
IV	OHQ 1	EHQ 1	Réalise des tâches qualifiées nécessitant la mise en œuvre de connaissances professionnelles affirmées acquises par une pratique suffisante d'un métier. Définit seul la démarche le conduisant à réaliser ses tâches. Contrôle et assume la responsabilité du résultat matériel de son travail. Peut être aidé d'autres agents Sera classé à ce niveau, au plus tard après un an de pratique professionnelle, le titulaire d'une formation professionnelle adaptée, sanctionnée par un BP
	OHQ 2	EHQ 2	Réalise des tâches qualifiées nécessitant la mise en œuvre de connaissances professionnelles affirmées acquises par une pratique suffisante d'un métier ou une formation professionnelle adaptée de niveau BP, confirmée par l'expérience et éventuellement combinées avec des connaissances techniques connexes. Est généralement secondé par d'autres agents
		maîtrise	maîtrise
V		AM 1	Assure la conduite d'une équipe d'agents dont certains peuvent être spécialisés Répartit, dirige, coordonne et surveille les travaux dans le cadre des directives reçues Participe personnellement à certains d'entre eux ; Assure les contacts nécessaires à l'exécution de ses missions. Est responsable de la réalisation des normes de production. Veille au respect des consignes de sécurité. Possède les connaissances ou l'expérience professionnelle adaptée.
		AM 2	Assure la conduite d'une équipe d'agents dont certains peuvent être qualifiés Répartit, dirige, coordonne et surveille les travaux dans le cadre des directives reçues Participe personnellement à certains d'entre eux ; Assure les contacts nécessaires à l'exécution de ses missions. Est responsable de la réalisation des normes de production. Veille au respect des consignes de sécurité. Possède les connaissances ou l'expérience professionnelle adaptée
		AM 3	Agent d'expérience confirmée animant et assurant la conduite d'un groupe pouvant comporter d'autres agents de maîtrise dont il a la responsabilité. Répartit, dirige, coordonne et surveille les travaux dans le cadre des directives reçues Participe personnellement à certains d'entre eux ; Assure les contacts nécessaires à l'exécution de ses missions Est responsable de la réalisation des normes de production Veille au respect des consignes de sécurité. Possède les connaissances ou l'expérience professionnelle adaptée
	Techniciens		Techniciens
VI'	T		Agent dont la fonction exige des connaissances générales et techniques acquises, soit par une formation spécifique confirmée par expérience, soit par perfectionnement et expérience professionnelle adaptés Doit prendre des décisions pour adapter ses interventions en fonction des conditions propres à chaque cas particulier. Contrôle et assume la responsabilité du résultat matériel de son travail Sera classé à ce niveau, au plus tard après un an de pratique professionnelle, le titulaire d'une formation professionnelle adaptée, sanctionnée par un BT

Niveau	Catégories et échelons		Définitions générales	
	Techniciens supérieurs ou Haute Maîtrise		Techniciens supérieurs	Haute Maîtrise
VI	TS 1	HM 1	Agent dont la fonction exige des connaissances générales et techniques acquises, soit par une formation spécifique confirmée par expérience, d'un niveau équivalent à celui de brevet de technicien supérieur soit par perfectionnement et expérience professionnelle adaptés Doit prendre des décisions pur adapter ses interventions en fonction des conditions propre à chaque cas particulier contrôle et assume la responsabilité du résultat matériel de son travail	Répartit, dirige, coordonne et surveille les tâches d'exécution fixées de plusieurs équipes dans le cadre de délégations reçues Peut participer à certains travaux Assure les contacts nécessaires à l'exécution de ses missions Est responsable de la réalisation des normes de production à la définition desquelles il a participé Veille à la sécurité du personnel.
	TS 2	HM 2	Agent dont la fonction exige des connaissances générales et techniques acquises, soit par une formation spécifique confirmée par expérience, d'un niveau équivalent à celui de brevet de technicien supérieur soit par perfectionnement et expérience professionnelle adaptés Doit prendre des décisions pur adapter ses interventions en fonction de l'interprétation des informations dans des circonstances complexes et variées Contrôle et assume la responsabilité du résultat matériel de son travail	Répartit, dirige, coordonne et surveille les programmes définis de plusieurs équipes dans le cadre de délégations reçues Peut participer à certains travaux Assure les contacts nécessaires à l'exécution de ses missions Est responsable de la réalisation des normes de production à la définition desquelles il a participé Veille à la sécurité du personnel.
	TS 3	HM 3	Agent dont la fonction exige des connaissances générales et techniques acquises, soit par une formation spécifique confirmée par expérience, d'un niveau équivalent à celui de brevet de technicien supérieur soit par perfectionnement et expérience professionnelle adaptés Intervient éventuellement dans des cas inhabituels ou difficiles, propose des modifications de méthodes ou procédures existantes Ces interventions nécessitent l'analyse de la situation pour rechercher et interpréter les éléments de résolution. Contrôle et assume la responsabilité du résultat matériel de son travail	Particulièrement qualifié, notamment par son expérience Répartit, dirige, coordonne et surveille les programmes définis de plusieurs équipes dans le cadre de délégations reçues Peut participer à certains travaux Assure les contacts nécessaires à l'exécution de ses missions Est responsable de la réalisation des normes de production à la définition desquelles il a participé Veille à la sécurité du personnel
Niveau	Catégories et échelons		Définitions générales	
	Cadres		CADRES	
VII	Cadres débutants CD		Cadre débutant ayant moins de deux ans de pratique professionnelle et répondant aux situations suivantes - Ingénieur débutant, diplômé dans les termes de la loi du 10 juillet 1934 ou du décret du 10 octobre 1937, engagé pour remplir des fonctions d'ingénieur. - Agent débutant engagé pour remplir des fonctions de cadres, exigeant normalement une formation du niveau I ou II de l'éducation nationale (circulaire ministérielle du 11 juillet 1967)	
		C I	Cadre qui dans sa spécialité, assure des objectifs qui lui ont été fixés et à la définition desquelles il a participé	
		C 2	Cadre d'expérience confirmée qui dans sa spécialité, assure des objectifs qui lui ont été fixés et à la définition desquelles il a participé	
		C 3	Cadre d'expérience confirmée qui dans plusieurs spécialités, assure des objectifs qui lui ont été fixés et à la définition desquelles il a participé	

Niveau	Catégories et échelons	Définitions générales
	Cadres	CADRES
VII	C 4	Compte tenu de l'extrême diversité de nature, de structure, de niveau technique et d'importance des entreprises ou d'établissements, le classement des fonctions d'ingénieurs et cadre dans les échelons 4-5-6 sera établi notamment suivant : - l'importance des compétences requises, - les difficultés de mise en œuvre de ces compétences, - la part prise dans la réalisation des objectifs, - l'autonomie d'action
	C 5	
	C 6	

Remarques: la mise en place de la présente grille de classification, a en 1984 été accompagnée d'une liste des fonctions les plus couramment rencontrées dans la profession. Un classement de ces fonctions (EMPLOIS-REPÈRES) avait été, à titre purement indicatif fait. Même si il y a beaucoup à redire sur le procédé et si nombre des emplois repères sont « obsolètes » il n'en demeure pas moins que des salariés affectés à un des emplois répertoriés, ne devraient pas être classés en dessous de la position reconnues dans cet emploi.

La définition du coefficient 140 remplaçant les coefficients 125 et 148 remplaçant le 135 et 145 à été apportée par l'avenant n° 5, à la présente convention, conclu le 10-12-1996 ; cette façon de faire à été critiquée par la CGT qui y voit un moyen de plus après la suppression de coefficients ou leur modification, d'abaisser le niveau des salaires garantis vis-à-vis des qualifications.

En fait, regardez les définitions de ce qu'était celles du K 125 et du K 135 puis celles du K 140 et K 148, vous constaterez que la définition de l'OS 1 est pratiquement passée sue l'OM est que celle de l'OS 2 est celle de l'OS. Plus d'exigences pour moins de salaires, non seulement pour ces deux catégories, mais aussi pour toutes les autres qui du fait de la suppression d'un coefficient en bas de grille, vont se rapprocher du SMIC « si elles ne sont pas déjà en dessous vu la faiblesse des SMP ».

Niveau	Catégorie et échelons		Coefficient	Définitions générales
I	Ouvriers		140	Exécute des tâches simples, main ou machine, dans le cadre de consignes précises expliquées par voie orale ou écrite, et comportant vérification de la conformité par ses soins. Nécessite une mise au courant de l'ordre d'une semaines maximum
II	OS	ENQ	148	Exécute une succession de tâches simples, dans le cadre de consignes précises expliquées par voie démonstrative ou orale ou écrite, et comportant vérification de la conformité par ses soins. Nécessite une mise au courant de plusieurs semaines

Article 13 : Salaire minimum professionnel

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

S.M.P. = A + B (K - 100) + C (K - 275) (l'application du terme C ne pouvant pas entraîner de valeur négative) (1).

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

Article 14 / Ancienneté

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

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

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

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

Article 15 : Prime d'ancienneté

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

1. L'ancienneté définie aux clauses générales donne droit à une prime calculée sur le salaire minimum professionnel de l'emploi dans lequel est classé le salarié, proportionnellement à son horaire de travail.
2. Le montant de la prime d'ancienneté s'ajoute aux appointements réels.
3. Les taux de la prime sont les suivants :
 - 3 p. 100 après 3 ans d'ancienneté ;
 - 6 p. 100 après 6 ans d'ancienneté ;
 - 9 p. 100 après 9 ans d'ancienneté ;
 - 12 p. 100 après 12 ans d'ancienneté ;
 - 15 p. 100 après 15 ans d'ancienneté.
4. Pour faciliter la première application des dispositions ci-dessus (alinéas 1, 2 et 3), à l'occasion de l'entrée d'une entreprise dans le champ d'application de la présente convention collective, l'employeur aura la possibilité d'extraire des rémunérations réelles pratiquées à la date de mise en vigueur desdites dispositions le montant de la prime d'ancienneté correspondant à l'ancienneté de l'intéressé dans l'entreprise, étant entendu que le nouveau salaire dégagé après cette opération sera au moins égal au salaire minimum professionnel de l'emploi tenu par ce salarié.

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

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

Article 16 : Égalité professionnelle

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

Article 17 : Maternité et éducation des enfants

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

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

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

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

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

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

Article 18 : Engagement

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

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

Article 19 : Période d'essai

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

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

Article 20 : Visite médicale d'embauche

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

Article 21 : Contrat à durée déterminée

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

Article 22 : Contrat à durée indéterminée

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

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

Il sera contresigné par le salarié.

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

Article 23 : Priorité de réembauchage

1 - Si un emploi est à pourvoir dans un établissement ayant licencié précédemment du personnel pour cause économique, ce personnel aura une priorité pour l'engagement, à condition que ses aptitudes professionnelles conviennent à l'emploi à pourvoir, que le

licenciement ait eu lieu depuis moins de dix-huit mois et que ledit personnel ait manifesté l'intention d'être réembauché dans les deux mois suivant son licenciement.

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

Article 24 : Jeunes salariés

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

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

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

Article 25 : Formation et apprentissage

(Modifié par l'avenant n° 1 du 6 avril 1989 non étendu, repris dans l'avenant n° 2 du 24 janvier 1990, étendu par arrêté du 9 juillet 1990, JO 18 juillet 1990)

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

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

De plus, la profession n'exclut pas les stages de formation générale destinés à élever le niveau de compétence du personnel et pouvant : soit amener une meilleure compréhension des mécanismes économiques, soit permettre l'accès à des formations préparant à des promotions. Pour l'ensemble de ces formations, au sujet desquelles les représentants du personnel seront consultés, il sera fait appel chaque fois que possible aux organismes de formation qui, dans le cadre de la profession, proposent des stages adaptés aux besoins des entreprises.

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

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

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

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

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

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

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

Elle sera informée sur l'orientation générale et les moyens des plans de formation des entreprises ainsi que sur l'évolution des technologies de la profession et leurs conséquences au niveau de la formation.

Elle sera consultée sur les projets de cours, stages et sessions proposés par la profession.

Elle recevra une information annuelle sur le bilan des congés individuels de formation et en particulier sur le nombre, la nature, la durée des demandes présentées et les suites données.

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 26 : Promotion du personnel

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

Article 27 : Bulletins de paie

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

Article 28 : Durée du travail

- Les points 4-5-6-8-9 et 10 avaient été retirés de l'extension.

- L'article a été repris dans sa totalité dans le premier avenant du 6 avril 1989 ; il fera à nouveau l'objet de nombreuses remarques d'exclusions et de réserves par la CNNC ce qui fera que le premier avenant ne sera pas étendu. L'article 28 sera modifié à nouveau dans le 2^{ème} avenant du 24 janvier 1990, qui lui sera étendu le 9 juillet 1990 ; JO du 18 juillet 1990)

- Cet article a été modifié une première fois par le 4^{ème} avenant en date du 30 mars 1995 mais la CGT et FO feront opposition à son extension et finalement le § 4bis sera exclu de l'extension (ce § instituait un travail en cycle pour les variations régulières d'activité constituant selon les remarques de la CNNC «une violation grossière de l'alinéa 2°) de l'article L 212-5 du code du travail)

- En dernier lieu, les patrons reviendront à la charge avec un projet d'annualisation du temps de travail qui sera enterré, mais ils réussiront à avancer sur l'obtention d'un avenant n° 4 bis du 21 février 1996 étendu par arrêté du 23 juillet 1996, JO 1er août 1996, voir dans le texte les modifications).

(A voir aussi l'accord du 21 octobre 1999 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail et son avenant conclu à la même date, tous deux étendu avec de nombreuses réserves par arrêté du 23 décembre 1999 ; JO 26 décembre 1999 et a voir également, l'accord sur le travail de nuit du 18 mars 2003 étendu par arrêté du 6 octobre 2003)

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

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

- la durée maximale journalière du travail ne pourra pas dépasser dix heures ;
- la durée maximale du travail au cours d'une même semaine ne pourra pas dépasser quarante-huit heures ;
- la durée moyenne hebdomadaire du travail ne pourra pas dépasser quarante-quatre heures calculées sur douze semaines consécutives.

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

4 - Modulation des horaires

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

En cas de contraintes dues à la nature de leur activité, les entreprises ont la faculté, après consultation des représentants du personnel ou, à défaut, des salariés, de moduler, dans l'année civile, le cas échéant, par service et par atelier, l'horaire normal affiché prévu au paragraphe 1, ceci pour l'ensemble des salariés concernés y compris ceux sous contrat à durée déterminée.

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

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

4.2 - L'aménagement de la durée normale du travail ne devra pas avoir pour effet d'entraîner des horaires hebdomadaires de travail inférieurs à 35 heures ou supérieurs à 42 heures par semaine. Les éventuelles dérogations à cette limite maximale de 42 heures seront appliquées sous condition d'un accord d'entreprise.

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

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

4.4 -

- a - Les heures effectuées au-delà de la limite supérieure de la modulation en cours durant la période concernée sont considérées comme heures supplémentaires :
- b - Elles donnent lieu aux majorations légales :
 - elles s'imputent sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.
- c - Elles donnent lieu aux repos compensateurs prévus par le premier ou deuxième alinéa de l'article L. 212-5-1 du code du travail.

4.5 -

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

En cas de période non travaillée, du fait de l'absence du salarié mais donnant lieu à indemnisation par l'employeur, cette indemnisation est calculée sur la base de la rémunération régulière (horaire normal) ; la même règle est appliquée pour le calcul de l'indemnité de licenciement et pour le calcul de l'indemnité de départ ou de mise à la retraite.

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

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

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

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

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

4 bis - (Ajouté par avenant n° 4 bis du 21 février 1996 étendu par arrêté du 23 juillet 1996, JO 1er août 1996)

Dans le cadre de variation régulière d'activité inhérente à l'organisation du travail, les entreprises ont la faculté de recourir au régime du cycle selon une périodicité maximale de 12 semaines et à condition qu'un accord d'entreprise en régleme l'application.

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

6 - Les entreprises pourront utiliser pendant l'année civile un contingent d'heures supplémentaires dans la limite de 130 heures au-delà de l'horaire normal affiché de 39 heures. Au-delà de ce contingent annuel et dans des circonstances exceptionnelles, l'autorisation de l'inspecteur du travail sera requise, et le salarié bénéficiera d'un repos compensateur de durée équivalente au temps de dépassement.

7 - (Complété par avenant n° 4 du 30 mars 1995, étendu par arrêté du 26 décembre 1995, JO 5 janvier 1996)

Les heures supplémentaires seront majorées selon les bases légales.

Les entreprises ont la possibilité, avec l'accord du salarié intéressé, de remplacer le paiement de tout ou partie des heures supplémentaires par un repos compensateur équivalent, c'est-à-dire :

- de 125 p. 100 pour les 8 premières heures, soit 1 h 15'

- de 150 p. 100 au-delà, soit 1 h 30'.

La date d'attribution du repos compensateur de remplacement sera fixée d'un commun accord entre l'entreprise et le salarié intéressé.

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

Article 29 : Travail de nuit

(Modifié par avenant n° 5 du 10 décembre 1996, étendu par arrêté du 27 mai 1997, JO 3 juin 1997) (Voir l'accord sur le travail de nuit du 18 mars 2003 étendu par arrêté du 6 octobre 2003)

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

2 - Dans les services travaillant en continu et pour le poste considéré comme étant de nuit, les salariés recevront une prime de panier d'un montant égal à une fois et demi le salaire minimum professionnel du coefficient 140.

Article 30 : Travail du dimanche

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

Article 31 : Travail des jours fériés

Les jours fériés sont chômés, payés et non récupérés.

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

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

(Remarques :

Article 32 : Congés payés

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

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

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

2 - L'indemnité principale de congé est égale au 1/10 de la rémunération totale perçue par l'intéressé au cours de la période de référence, les périodes assimilées au temps de travail

effectif étant considérées comme ayant donné lieu à rémunération en fonction de l'horaire de l'établissement. L'indemnité de congé de l'année précédente est incluse dans la rémunération totale susvisée.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- deux mois pour les salariés non cadres ;

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

11 - Les salariés originaires des territoires situés hors de France métropolitaine à l'exception de la Corse pourront, sur leur demande et sous réserve que l'organisation de l'entreprise et les nécessités de son bon fonctionnement le permettent, bénéficier d'un nombre de jours supplémentaires de congés non payés représentant le temps du voyage aller et retour de leur

lieu de travail à leur pays d'origine. Ils devront fournir, pour bénéficier de cette disposition, toutes pièces justificatives de leur déplacement effectif.

Dans les entreprises qui ne ferment pas complètement pour les congés payés, les employeurs s'efforceront, compte tenu des nécessités d'exploitation et après information de l'inspecteur du travail, d'autoriser lesdits salariés à bloquer leur congé de deux années sur la deuxième année. Au moment du départ des salariés, il leur sera remis une attestation d'emploi destinée à faciliter leur retour, avec certitude de reprendre leur place, si ce retour a lieu dans les délais convenus.

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

Cette indemnité correspond à :

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

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

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

Article 33 : Congés supplémentaires pour mères de famille

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

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

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

Article 34 : Arrêts momentanés du travail

1 - Arrêts imputables à l'entreprise

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

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

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

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

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

- a) Soit les intéressés seront employés à divers travaux hors de leur spécialité ; ils seront alors payés sur la base du salaire minimum professionnel de leur coefficient ;

b) Soit les heures perdues seront éventuellement récupérées. Dans ce cas, les heures perdues au-dessous de trente-neuf heures ne donneront pas lieu aux majorations pour heures supplémentaires.

Article 35 : Réduction d'activité

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

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

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

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

Article 36 : Autorisations d'absence pour raison personnelle

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

a) Sans minimum d'ancienneté :

- naissance d'un enfant : pour le père, trois jours ;
- adoption d'un enfant de moins de trois ans : pour le père ou la mère adoptif : trois jours.

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

b) Sans minimum d'ancienneté :

- mariage du salarié : quatre jours ;
- mariage d'un enfant : un jour ;
- décès du conjoint ou d'un enfant : deux jours ;
- décès d'un parent (père, mère) ou beau parent : un jour.

c) Après trois mois de présence :

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

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

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

Article 37 : Autres motifs d'absence

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

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

Article 38 : Périodes militaires

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

Article 39 : Résiliation du contrat de travail

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

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

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

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

Article 40 : Certificat de travail

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

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

Article 41 : Commission nationale paritaire d'interprétation

1 - Rôle de la commission

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

2 - Composition

La commission est composée de deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés signataires de la présente convention et d'un nombre égal total d'employeurs.

Les commissaires seront choisis de préférence parmi les personnalités ayant participé à l'élaboration de la convention. Des commissaires suppléants pourront être prévus.

Pour l'interprétation des annexes de la présente convention, les commissaires représentant les salariés devront appartenir aux organisations syndicales signataires de ces annexes. Les autres syndicats signataires de la présente convention pourront siéger à titre consultatif.

3 - Procédure

La fédération patronale signataire de la convention, saisie d'un différend sur l'interprétation à donner au texte de la présente convention par une organisation syndicale patronale ou de salariés, signataire, devra réunir la Commission nationale dans le délai maximum de quinze jours.

La Commission nationale d'interprétation siège à Paris.

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

Lorsque la commission donnera un avis à l'unanimité des organisations représentées, le texte de cet avis, signé par les commissaires, aura la même valeur contractuelle que les clauses de la présente convention.

Article 42 : Commission nationale paritaire de conciliation

1 - Commission nationale paritaire de conciliation

La Commission nationale siègera à Paris et sera composée :

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

Les commissaires devront être de nationalité française.

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

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

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

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

2 - Litiges individuels

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

Annexes catégorielles

Annexe collaborateurs

Article 1 : Champ d'application

La présente convention annexe fixe, dans les entreprises relevant de la convention collective nationale de la Miroiterie, de la Transformation et du Négoce du Verre, les conditions particulières de travail des ouvriers, employés, agents de maîtrise, et techniciens de coefficient inférieur ou égal à 250, dont les emplois sont repris à la rubrique « Définitions générales des emplois ».

Ces catégories de salariés sont désignées dans la présente convention annexe sous le terme général de « Collaborateurs ».

Article 2 : Engagement - Période d'essai

1 - Tout engagement est confirmé par écrit, stipulant notamment les mentions fixées à l'article 22 des clauses générales de la convention collective.

2 - Sauf pour les contrats à durée déterminée, la période d'essai visée à l'article 19 des clauses générales est fixée à un mois. Dans les deux semaines précédant la fin de la période d'essai et après un entretien en justifiant la nécessité, elle pourra être prolongée d'une nouvelle période d'un mois.

3 - Pendant cette période d'essai et son éventuelle prolongation, les parties pourront résilier le contrat de travail sans préavis ni indemnité.

4 - Dans le cadre d'un contrat de travail le liant à l'entreprise et d'un commun accord avec l'intéressé, la période d'essai pourra éventuellement être précédée d'un stage de formation externe au futur poste dont la durée n'est pas incluse dans la période d'essai.

Article 3 : Mensualisation

(Modifié par avenant no 2 du 24 janvier 1990, étendu par arrêté du 9 juillet 1990, JO 18 juillet 1990)

1 - Pour les collaborateurs relevant de la convention collective de la Miroiterie, de la Transformation et du Négoce du Verre et ayant effectué un mois civil de travail dans la même entreprise, la rémunération sera faite au mois dans les conditions indiquées ci-dessous, et devra être indépendante, pour un horaire de travail déterminé, du nombre de jours ouvrables dans le mois. A la demande des intéressés, un acompte pourra leur être versé chaque mois.

2 - Pour un horaire hebdomadaire affiché de trente-neuf heures, chaque collaborateur bénéficiera sauf absence d'une rémunération mensuelle minimale obtenue en multipliant le salaire minimum professionnel de sa catégorie par 169.

La rémunération mensuelle effective de chaque collaborateur, pour un horaire hebdomadaire affiché de trente-neuf heures, sera obtenue en multipliant son salaire horaire effectif par 169. Cette rémunération ne pourra être inférieure à la rémunération mensuelle minimale.

A la rémunération mensuelle effective s'ajouteront, le cas échéant :

a) La rémunération correspondant aux heures de travail effectuées chaque semaine au-delà de trente-neuf heures avec les majorations pour heures supplémentaires, conformément à la réglementation en vigueur. Lorsqu'un mois civil déterminé se terminera sur une semaine civile incomplète, les heures supplémentaires de ladite semaine seront payées avec le salaire du mois suivant ;

b) Les diverses majorations, primes et indemnités prévues par la convention collective et celles en vigueur dans l'entreprise.

3 - En cas de changement temporaire de fonction, il sera fait application des dispositions prévues à l'article 7 de la présente annexe.

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

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

Article 4 : Travail posté

(Voir aussi l'accord du 21 octobre 1999 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail à 35 heures) Voir également la jurisprudence sur le sujet.

Le collaborateur qui effectue son service d'une seule traite, pendant une durée supérieure à six heures, disposera, dans le cadre d'un horaire hebdomadaire de trente-neuf heures modulé ou non, de vingt-huit minutes de pause payée.

Article 5 : Déplacements

Tout déplacement nécessité par des raisons de service et entraînant des frais supplémentaires pour le salarié donnera lieu à indemnisation dans les conditions suivantes :

A - Petits déplacements

Sont considérés comme tels les déplacements qui n'empêchent pas le salarié de regagner chaque jour son domicile.

1 - Les frais supplémentaires de transport assumés par le salarié lui sont remboursés.

2 - Le temps supplémentaire passé aux déplacements est payé comme temps de travail effectif. Toutefois, les heures de déplacement effectuées en dehors de l'horaire normal de travail ne comptent pas pour les majorations d'heures supplémentaires et ne sont pas imputées sur le contingent conventionnel.

3 - Si, du fait de son déplacement, le salarié est dans l'impossibilité de prendre le repas de midi dans les conditions où il le fait habituellement, une indemnité forfaitaire et unique égale à deux fois le minimum garanti (référence sécurité sociale) lui est allouée.

B - Grands déplacements

Sont considérés comme tels les déplacements ne permettant pas au salarié de regagner chaque jour son domicile.

1 - L'employeur prend à sa charge les frais effectifs de voyage par chemin de fer ou autre moyen de transport en commun, ainsi que les frais de transport des bagages personnels avec maximum de 30 kg.

2 - Le temps passé en voyage est payé comme temps de travail effectif. Toutefois, les heures de voyage effectuées en dehors de l'horaire normal de travail ne comptent pas pour le calcul des majorations d'heures supplémentaires et ne sont pas imputées sur le contingent conventionnel.

3 - Les frais de séjour (logement et repas) sont remboursés de façon forfaitaire ou non sur présentation de facture.

4 - Sauf urgence exceptionnelle, les salariés sont informés au moins quarante-huit heures à l'avance des déplacements de plus d'une journée qu'ils doivent faire.

Article 6 : Absence pour maladie ou accident

Les absences résultant de maladie ou d'accident, justifiées au plus tôt par l'intéressé et confirmées dans un délai d'envoi maximum de quarante-huit heures sauf cas de force majeure, ne constituent pas, pendant deux ans en principe, une rupture du contrat de travail pour le collaborateur comptant au moins six mois d'ancienneté dans l'entreprise. L'employeur peut exiger un certificat médical.

Article 7 : Remplacements

1 - Si l'absence impose le remplacement effectif de l'intéressé, ce remplacement ne pourra être que provisoire pendant une période d'absence, respectivement de :

- un mois si l'intéressé compte entre six mois et un an d'ancienneté ;
- quatre mois si l'intéressé compte entre un an et dix ans d'ancienneté ;
- six mois si l'intéressé compte au moins dix ans d'ancienneté.

Le remplaçant doit être informé du caractère provisoire de son emploi.

Il conserve sa classification et le coefficient y afférent pendant la durée de ce remplacement.

2 - Le remplacement provisoire, effectué dans un emploi de classification inférieure, n'entraîne pas réduction d'appointements.

3 - En cas de remplacement provisoire, effectué dans un emploi de classification supérieure, le remplaçant qui assure la responsabilité totale du poste bénéficie proportionnellement au temps passé d'une indemnité compensatrice lui assurant au moins le salaire minimum professionnel pratiqué dans l'emploi provisoire et perçoit les compléments de rémunération qui peuvent être prévus dans ce même emploi.

Cette disposition ne s'applique pas au salarié appelé momentanément en renfort pour l'exécution d'un travail en équipe, où il n'a pas à tenir le poste d'un salarié véritablement qualifié pour celui-ci.

4 - Si, après la durée du remplacement provisoire prévue ci-dessus, le remplaçant continue à assurer les fonctions qui lui ont été confiées à titre provisoire, il est promu à la classification correspondant aux fonctions exercées. Notification lui en est alors faite, conformément à l'article 22 de la présente convention.

5 - Passée la période fixée ci-dessus en fonction de l'ancienneté, et sous réserve de la protection due au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles, si l'employeur est dans la nécessité de procéder à un remplacement définitif, la notification de ce remplacement définitif permettra, dans le cadre de la procédure légale, le licenciement du salarié remplacé avec paiement de l'indemnité de préavis et de l'indemnité de licenciement.

Les employeurs s'engagent à ne procéder à un tel licenciement qu'en cas de nécessité et s'il n'a pas été possible de recourir à un remplacement provisoire.

6 - Le collaborateur, dont le contrat se trouverait rompu dans les conditions prévues au paragraphe précédent, bénéficiera d'une priorité de réembauchage conformément aux dispositions de l'article 23 des clauses générales.

7 - Au cours de l'absence pour maladie ou accident, la rupture du contrat peut cependant intervenir en cas de licenciement collectif ou suppression d'emplois pour raisons d'ordre économique.

Article 8 : Indemnités pour maladie ou accident

(Remplacé par avenant no 2 du 24 janvier 1990, étendu par arrêté du 9 juillet 1990, JO 18 juillet 1990)

Paragraphe 1

En cas d'absence justifiée résultant de maladie ou d'accident, professionnels ou non, mais à l'exclusion des accidents résultant de la pratique de sports exercés sous licence ou notoirement dangereux (traités au paragraphe 5 ci-après), le collaborateur justifiant, au début de l'arrêt de

travail, de plus d'une année d'ancienneté dans l'entreprise, déterminée selon l'article 14 des clauses générales, bénéficiera d'une indemnité différentielle dans les conditions fixées au paragraphe 2 ci-après. La condition d'ancienneté prévue ci-dessus ne sera pas exigée en cas d'indisponibilité due à un accident du travail ou à une maladie professionnelle.

Paragraphe 2

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

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

Paragraphe 3

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

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

Paragraphe 4

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

Paragraphe 5

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

Paragraphe 6

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

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

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

Paragraphe 7

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

Article 9 : Indemnité au décès

Dans le cas du décès d'un collaborateur, son conjoint ou, à défaut, son ou ses enfants mineurs ont droit à une indemnité égale à la somme qui aurait été perçue par l'intéressé en application des dispositions prévues ci-dessus pour maladie ou accident 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 ci-dessus, si le collaborateur était absent avant son décès.

Article 10 : Préavis de rupture du contrat de travail

1 - La durée du préavis est fixée de la façon suivante :

- **pour une ancienneté inférieure à 2 ans :**
- en cas de démission : 2 semaines ;
- en cas de licenciement : 1 mois ;
- **pour une ancienneté égale ou supérieure à 2 ans :**
- en cas de démission : 1 mois ;
- en cas de licenciement : 2 mois.

2 - Pendant la période de préavis, le salarié à temps complet est autorisé à s'absenter en moyenne deux heures par jour ouvré, sauf si cette absence est inutile en raison des circonstances.

3 - Les heures où l'absence aura lieu seront déterminées par entente entre les intéressés, et éventuellement bloquées en une ou plusieurs périodes.

4 - Si l'entente ne peut se faire, chaque partie choisira à tour de rôle les heures où l'absence aura lieu.

5 - Dans le cas de rupture de contrat par la volonté de l'employeur, ces absences devront être rémunérées comme temps de travail effectif. Les heures non utilisées ne sont pas payées en sus.

6 - En cas de licenciement, lorsque l'intéressé a trouvé un nouvel emploi, toutes facilités lui sont accordées sur justification pour lui permettre d'occuper ce nouvel emploi. Dans ce cas, le collaborateur n'a à verser aucune indemnité pour inobservation du préavis.

7 - La durée du préavis est établie sur la base de l'horaire effectif de l'entreprise.

Article 11 : ;Indemnité de licenciement

(Modifié par avenant no 2 du 24 janvier 1990, étendu par arrêté du 9 juillet 1990, JO 18 juillet 1990)

1 - A partir de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise, il est alloué au collaborateur licencié, sauf pour faute grave, une indemnité de congédiement distincte du préavis et s'établissant comme suit :

- pour la tranche d'ancienneté dans l'entreprise comprise entre zéro et dix ans = 0,20 mois par année complète à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;
- pour la tranche d'ancienneté dans l'entreprise supérieure à dix ans et jusqu'à quinze ans = 0,25 mois par année complète au-delà de 10 ans ;
- pour la tranche d'ancienneté dans l'entreprise supérieure à quinze ans = 0,30 mois par année complète au-delà de 15 ans, le montant total de l'indemnité ne pouvant excéder 8 mois.

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

3 - Si l'intéressé a été licencié avec paiement d'une indemnité puis, ultérieurement, réengagé et s'il est de nouveau licencié, la nouvelle indemnité qu'il est susceptible de recevoir pour son nouveau licenciement est calculée sur son ancienneté totale, déduction faite de la partie de cette indemnité correspondant aux années antérieures au premier licenciement.

4 - L'indemnité de licenciement ne se cumulera pas avec les avantages ayant le même objet, en provenance notamment de compagnies d'assurances, mais pour la seule quotité versée par l'employeur.

Article 12 : Indemnité de départ à la retraite

(Modifié par avenant no 2 du 24 janvier 1990, étendu par arrêté du 9 juillet 1990, JO 18 juillet 1990)

- 1** - Tout collaborateur ayant atteint soixante ans pourra prendre sa retraite après un préavis de
- un mois pour une ancienneté de six mois à deux ans ;
 - deux mois pour une ancienneté supérieure à deux ans, sans autre indemnité que celle définie ci-dessous :
- un mois de salaire après dix ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
 - un mois et demi de salaire après quinze ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
 - deux mois de salaire après vingt ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
 - deux mois et demi de salaire après vingt-cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
 - trois mois de salaire après trente ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
 - trois mois et demi de salaire après trente-cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise.
- 2** - Le salaire servant de base au calcul de cette indemnité est défini à l'article « Indemnité de licenciement » de la présente annexe.
- 3** - L'indemnité de départ à la retraite ne se cumulera pas avec les avantages ayant le même objet, en provenance notamment de compagnies d'assurances, mais pour la seule quotité versée par l'employeur.

Article 13 : Indemnité de mise à la retraite

- 1** - Tout collaborateur qui peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein et qui remplit les conditions d'ouverture à la pension de vieillesse peut être mis à la retraite, à l'initiative de l'employeur, après un préavis d'une durée égale au préavis de licenciement, sans autre indemnité que celle définie par la loi et rappelée ci-dessous :
- A partir de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise :
- pour la tranche d'ancienneté dans l'entreprise comprise entre zéro et dix ans : 1/10 de mois par année à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;
 - pour la tranche d'ancienneté dans l'entreprise supérieure à dix ans : 1/10 + 1/15 de mois par année de présence dans l'entreprise.
- 2** - Le salaire servant de base au calcul de cette indemnité est défini à l'article « Indemnité de licenciement » de la présente annexe.
- 3** - L'indemnité de mise à la retraite ne se cumulera pas avec les avantages ayant le même objet, en provenance notamment de compagnies d'assurances, mais pour la seule quotité versée par l'employeur.

Annexe encadrement

Article 1 : Champ d'application

La présente convention annexe s'applique, dans les entreprises relevant de la convention collective nationale de la Miroiterie, de la Transformation et du Négoce du Verre, aux agents de haute maîtrise, techniciens supérieurs et cadres classés dans les positions repères définies aux clauses générales dont le coefficient hiérarchique est au moins égal à 275, appelés personnel d'encadrement.

Il est rappelé que la présente convention annexe ne concerne pas le personnel bénéficiant du statut spécial des V.R.P.

Article 2 : Engagement - Période d'essai

1 - Tout engagement est confirmé par écrit, stipulant notamment les mentions fixées à l'article 22 des clauses générales de la convention collective et, éventuellement, la clause de non-concurrence.

2 - Sauf pour les contrats à durée déterminée la période d'essai visée par l'article 19 des clauses générales est fixée à trois mois.

Dans les deux semaines précédant la fin de la période d'essai et après un entretien en justifiant la nécessiter elle pourra être prolongée d'une nouvelle période de trois mois.

Dans le cadre d'un contrat de travail le liant à l'entreprise et d'un commun accord avec l'intéressé, la période d'essai pourra être précédée éventuellement d'un stage de formation externe au futur poste dont la durée n'est pas incluse dans la période d'essai.

Pendant un mois et demi à compter du début de la période d'essai, les parties peuvent résilier le contrat de travail sans préavis.

Après un mois et demi, les parties peuvent résilier le contrat de travail, sous réserve du respect d'un préavis réciproque de deux semaines calendaires, sauf faute grave ou cas de force majeure.

Pour rechercher un emploi pendant la période de préavis susvisée, le personnel d'encadrement peut s'absenter deux heures par jour ouvré, sous réserve de prévenir le chef d'établissement. Ces absences ne donnent pas lieu à réduction de la rémunération, lorsque l'employeur a pris l'initiative de la résiliation du contrat.

Le préavis pourra être donné jusqu'au dernier jour de la période d'essai, la fin du préavis réciproque de deux semaines pouvant le cas échéant déborder de la période d'essai elle-même.

Lorsque, après avoir reçu son préavis, le personnel d'encadrement en période d'essai a trouvé un nouvel emploi, toutes facilités lui sont accordées pour lui permettre d'occuper ce nouvel emploi. Dans ce cas, l'intéressé n'a à verser aucune indemnité pour inobservation du préavis.

Lorsqu'un membre de l'encadrement, qui n'a pas été engagé définitivement à l'expiration de sa période d'essai, a, pendant cette période, effectué des travaux présentant un caractère de création originale, l'employeur ne peut utiliser la création originale ou l'invention résultant de ces travaux sans l'accord écrit de l'intéressé.

Article 3 : Clause de non-concurrence

Les clauses de non-concurrence ne doivent viser que les situations qui le justifient.

Lorsqu'il y a lieu à application éventuelle d'une clause de non-concurrence, cette clause doit figurer dans le contrat de travail.

Elle peut être introduite, modifiée ou supprimée par avenant en cours de contrat, avec l'accord des parties.

Elle peut également être supprimée unilatéralement par l'employeur, mais cette suppression ne prend effet que si le personnel d'encadrement n'est pas licencié dans un délai d'un an à dater de sa notification.

L'interdiction que comporte la clause de non-concurrence ne doit pas excéder deux années à partir de la date où l'intéressé a quitté son employeur. Elle doit mentionner une limite géographique qui ne peut en aucun cas s'étendre au-delà du rayon d'action habituel de l'entreprise. Elle a pour contrepartie une fraction de rémunération versée mensuellement après le départ du salarié et au moins égale à :

- 20 p. 100 de la rémunération mensuelle en cas de démission ;
- 40 p. 100 de la rémunération mensuelle en cas de licenciement.

L'employeur qui dénonce un contrat de travail prévoyant une clause de non-concurrence peut, avec l'accord de l'intéressé, libérer celui-ci par écrit au moment de la dénonciation de la clause d'interdiction. Dans ce cas, l'indemnité mensuelle prévue au présent article est payée pendant trois mois à dater de l'expiration de la période de préavis.

Lorsque le contrat de travail prévoyant une clause de non-concurrence est rompu par le personnel d'encadrement, celui-ci doit rappeler par écrit, et d'une façon explicite, à son employeur, l'existence de la clause de non-concurrence. L'employeur a un délai d'une semaine pour libérer, s'il le désire, le personnel d'encadrement de la clause d'interdiction ; dans ce cas, aucune indemnité n'est due par l'employeur.

Article 4 : Inventions

Les inventions des agents d'encadrement sont protégées par la législation en vigueur et l'accord national interprofessionnel du 25 avril 1983.

Article 5 : Responsabilités particulières de l'encadrement

Les fonctions d'encadrement comportent des responsabilités particulières, objet de l'accord interprofessionnel du 25 avril 1983.

Article 6 : Secret professionnel

Le personnel d'encadrement est tenu au secret professionnel à l'égard des tiers pour tout ce qui concerne l'exercice de ses fonctions, et a l'obligation de ne pas faire profiter une entreprise concurrente de renseignements propres à l'entreprise qui l'emploie ou qui l'a employé, et dont il aurait pu avoir connaissance à l'occasion de ses fonctions ou du fait de sa présence dans l'entreprise.

Article 7 : Formation

La profession réaffirme l'importance de la formation reçue (maintien de la compétence, acquisition de connaissances nouvelles) et donnée (formation des salariés).

Compte tenu de la diversité de taille, de structure et de contraintes des entreprises de la profession, ces dernières devront prévoir, en fonction de leur organisation, les modalités particulières permettant à leur personnel d'encadrement de bénéficier des mesures prévues par l'accord relatif à la formation professionnelle continue du 14 novembre 1984.

Toute liberté doit lui être laissée, dans les conditions prévues par ces dispositions, de participer à des sessions de formation professionnelle et de remplir des fonctions d'enseignement professionnel.

Article 8 : Durée du travail

1 - La rémunération des cadres est établie pour l'horaire légal en vigueur.

Cette rémunération tient compte des dépassements individuels d'horaire résultant normalement de leurs fonctions lorsque ces dépassements sont de courte durée.

Si les fonctions d'un cadre l'appellent couramment à des travaux spéciaux de nuit, du dimanche ou des jours fériés, sa rémunération doit en tenir compte.

2 - Les contraintes plus grandes que supporte occasionnellement le personnel d'encadrement doivent donner lieu à des compensations adaptées.

3 - En outre, il est rappelé que les aménagements d'horaires apportés à d'autres catégories de salariés, notamment dans le cadre d'horaires variables, ne doivent pas provoquer un surcroît de la charge globale de travail qui est impartie aux membres du personnel d'encadrement.

Article 9 : Déplacements

Pour les déplacements qui sont à la charge de l'employeur, les voyages et les frais de séjour sont remboursés de façon forfaitaire ou non, sur présentation de facture.

Article 10 : Arrêts momentanés de travail

Le personnel d'encadrement se verra appliquer en cas :

- d'arrêts imputables à l'entreprise ;
- ou d'arrêts imputables à une cause extérieure à l'entreprise tels que définis à l'article 34 des clauses générales, des dispositions similaires à celles prévues pour l'ensemble des salariés de l'entreprise.

Toutefois, il pourra être maintenu à son poste pour assurer la pérennité de l'outil de travail ou assumer des tâches de maintenance et de sécurité indispensables.

Article 11 : Absences pour maladie ou accident

Les absences résultant de maladie ou d'accident justifiées au plus tôt par l'intéressé et confirmées dans un délai d'envoi maximum de quarante-huit heures, sauf cas de force majeure, ne constituent pas pendant deux ans en principe, une rupture du contrat de travail pour le personnel d'encadrement comptant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise. L'employeur peut exiger un certificat médical.

Article 12 : Remplacements

1 - Si l'absence impose le remplacement effectif de l'intéressé, ce remplacement ne pourra être que provisoire pendant une période d'absence de :

- trois mois, si l'intéressé compte entre six mois et un an d'ancienneté ;
- six mois, si l'intéressé compte entre un an et dix ans d'ancienneté ;
- neuf mois, si l'intéressé compte au moins dix ans d'ancienneté.

Le remplaçant doit être informé du caractère provisoire de son emploi.

Il conserve sa classification et le coefficient y afférent pendant la durée de ce remplacement.

2 - Le remplacement provisoire, effectué dans un emploi de classification inférieure, n'entraîne pas réduction d'appointements.

3 - En cas de remplacement provisoire, effectué dans un emploi de classification supérieure, le remplaçant qui assure la responsabilité totale du poste bénéficie proportionnellement au temps passé d'une indemnité compensatrice lui assurant au moins le salaire minimum professionnel pratiqué dans l'emploi provisoire et perçoit les compléments de rémunération qui peuvent être prévus dans ce même emploi.

4 - Si, après la durée du remplacement provisoire prévue ci-dessus, le remplaçant continue à assurer les fonctions qui lui ont été confiées à titre provisoire, il est promu à la classification correspondant aux fonctions exercées. Notification lui en est alors faite, conformément à l'article 22 de la présente convention.

5 - Passée la période fixée ci-dessus en fonction de l'ancienneté, et sous réserve de la protection due au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles, si l'employeur est dans la nécessité de procéder à un remplacement définitif, la notification de ce remplacement définitif permettra, dans le cadre de la procédure légale, le licenciement du salarié remplacé avec paiement de l'indemnité de préavis et de l'indemnité de licenciement.

Les employeurs s'engagent à ne procéder à un tel licenciement qu'en cas de nécessité et s'il n'a pas été possible de recourir à un remplacement provisoire.

6 - Le personnel d'encadrement dont le contrat se trouverait rompu dans les conditions prévues au paragraphe précédent, bénéficiera d'une priorité de réembauchage conformément aux dispositions de l'article 23 des clauses générales.

7 - Au cours de l'absence pour maladie ou accident, la rupture du contrat peut cependant intervenir en cas de licenciement collectif ou suppression d'emplois pour raisons d'ordre économique.

Article 13 : Indemnités pour maladie ou accident

(Remplacé par avenant no 2 du 24 janvier 1990, étendu par arrêté du 9 juillet 1990, JO 18 juillet 1990)

Paragraphe 1

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

Paragraphe 2

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

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

- jusqu'à concurrence de 75 p. 100 du salaire de l'intéressé durant les quatre-vingt-dix jours calendaires suivants.

Paragraphe 3

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

Paragraphe 4

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

Paragraphe 5

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

Paragraphe 6

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

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

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

Paragraphe 7

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

Article 14 : Indemnité au décès

Dans le cas du décès d'un membre du personnel d'encadrement, son conjoint, ou, à défaut, son ou ses enfants mineurs ont droit à une indemnité égale à la somme qui aurait été perçue par l'intéressé en application des dispositions prévues ci-dessus, pour maladie ou accident, 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 ci-dessus, si le personnel d'encadrement était absent avant son décès.

Article 15 : Préavis de rupture du contrat de travail

1 - La durée du préavis est fixée de la façon suivante :

- **pour une ancienneté inférieure à deux ans :**
- coefficient de 275 à 330 inclus = un mois ;
- coefficient supérieur ou égal à 370 = deux mois.
- **pour une ancienneté égale ou supérieure à deux ans :**
- coefficient de 275 à 330 inclus = deux mois ;
- coefficient supérieur ou égal à 370 = trois mois.

En cas de démission ce délai peut être réduit d'un commun accord.

2 - Pendant la période de préavis, le salarié à temps complet est autorisé à s'absenter en moyenne deux heures par jour ouvré, sauf si cette absence est inutile en raison des circonstances.

3 - Les heures où l'absence aura lieu seront déterminées par entente entre les intéressés et, éventuellement, bloquées en une ou plusieurs périodes.

4 - Si l'entente ne peut se faire, chaque partie choisira à tour de rôle les heures où l'absence aura lieu.

5 - Dans le cas de rupture de contrat par la volonté de l'employeur, ces absences devront être rémunérées comme temps de travail effectif. Les heures non utilisées ne sont pas payées en sus.

6 - En cas de licenciement, lorsque l'intéressé a trouvé un nouvel emploi, toutes facilités lui sont accordées sur justification pour lui permettre d'occuper ce nouvel emploi. Dans ce cas, le collaborateur n'a à verser aucune indemnité pour inobservation du préavis.

7 - La durée du préavis est établie sur la base de l'horaire effectif de l'entreprise.

Article 16 : Indemnité de licenciement

(Modifié par avenant no 2 du 24 janvier 1990, étendu par arrêté du 9 juillet 1990, JO 18 juillet 1990)

1 - A partir de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise, il est alloué au personnel d'encadrement licencié, sauf pour faute grave, une indemnité de congédiement distincte du préavis et s'établissant comme suit :

- a) Agents d'encadrement non cadres (coefficients 275 à 330 inclus) :
 - pour la tranche d'ancienneté dans l'entreprise comprise entre zéro et dix ans = 0,20 mois par année complète à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;
 - pour la tranche d'ancienneté dans l'entreprise supérieure à dix ans et jusqu'à quinze ans = 0,25 mois par année complète au-delà de dix ans ;
 - pour la tranche d'ancienneté dans l'entreprise supérieure à quinze ans = 0,40 mois par année complète au-delà de quinze ans, le montant total de l'indemnité ne pouvant excéder dix mois.
- b) Agents d'encadrement cadres (coefficient égal ou supérieur à 370 + cadres débutants) :
 - pour la tranche d'ancienneté dans l'entreprise comprise entre zéro et cinq ans = 0,30 mois par année complète à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;
 - pour la tranche d'ancienneté dans l'entreprise comprise entre cinq et dix ans = 0,40 mois par année complète au-delà de cinq ans ;
 - pour la tranche d'ancienneté dans l'entreprise comprise entre dix et quinze ans = 0,60 mois par année complète au-delà de dix ans ;
 - pour la tranche d'ancienneté dans l'entreprise supérieure à quinze ans = 0,80 mois par année complète au-delà de quinze ans, le montant total de l'indemnité ne pouvant excéder 15 mois.

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

3 - Si l'intéressé a été licencié avec paiement d'une indemnité puis, ultérieurement, réengagé et s'il est de nouveau licencié, la nouvelle indemnité qu'il est susceptible de recevoir pour son nouveau licenciement est calculée sur son ancienneté totale, déduction faite de la partie de cette indemnité correspondant aux années antérieures au premier licenciement.

4 - L'indemnité de licenciement ne se cumulera pas avec les avantages ayant le même objet, en provenance notamment de compagnies d'assurances, mais pour la seule quotité versée par l'employeur.

Article 17 : Indemnité de départ à la retraite

(Modifié par avenant no 2 du 24 janvier 1990, étendu par arrêté du 9 juillet 1990, JO 18 juillet 1990)

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

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

- a) Agents d'encadrement non cadres (coefficients 275 à 330 inclus) :
 - un mois de traitement après cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
 - un mois et demi de traitement après dix ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
 - deux mois de traitement après vingt ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
 - deux mois et demi de traitement après vingt-cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
 - trois mois de traitement après trente ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
 - quatre mois de traitement après trente-cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise,L'ancienneté s'entendant à la date du départ.

- b) Cadres (coefficient égal ou supérieur à 370) :
 - un mois de traitement après cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise ;

- deux mois de traitement après dix ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- trois mois de traitement après vingt ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- quatre mois de traitement après trente ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- cinq mois de traitement après trente-cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise,

L'ancienneté s'entendant à la date du départ.

2 - Le salaire servant de base de calcul à cette indemnité est défini à l'article « Indemnité de licenciement » de la présente annexe.

3 - L'indemnité de départ à la retraite ne se cumulera pas avec les avantages ayant le même objet, en provenance notamment de compagnies d'assurances, mais pour la seule quotité versée par l'employeur.

Article 18 : Indemnité de mise à la retraite

1 - Tout personnel d'encadrement qui peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein et qui remplit les conditions d'ouverture à la pension de vieillesse peut être mis à la retraite, à l'initiative de l'employeur, après un préavis d'une durée égale au préavis de licenciement, sans autre indemnité que celle définie par la loi et rappelée ci-dessous :

A partir de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise :

- pour la tranche d'ancienneté dans l'entreprise comprise entre zéro et dix ans : 1/10 de mois par année à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;
- pour la tranche d'ancienneté dans l'entreprise supérieure à dix ans : 1/10 + 1/15 de mois par année de présence dans l'entreprise.

2 - Le salaire servant de base au calcul de cette indemnité est défini à l'article « Indemnité de licenciement » de la présente annexe.

3 - L'indemnité de mise à la retraite ne se cumulera pas avec les avantages ayant le même objet, en provenance notamment de compagnies d'assurances, mais pour la seule quotité versée par l'employeur.

Textes complémentaires

Accord du 21 octobre 1999 modifié par avenant du 21 octobre 1999

Réduction et aménagement du temps de travail

(Étendus par arrêté du 23 décembre 1999, JO 26 décembre 1999)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération de la miroiterie, de la transformation et du négoce du verre.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération chimie énergie - CFDT ;

Fédération nationale des industries chimiques - CFTC.

Préambule

En regard de la loi no 98-461 du 13 juin 1998, d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail, les partenaires sociaux reconnaissent la nécessité d'organiser la réduction et l'aménagement du temps de travail par la voie d'un accord collectif national de branche pour les entreprises relevant de la convention collective nationale de la miroiterie, de la transformation et du négoce du verre.

Les entreprises relevant de la présente convention collective nationale souhaitent, avec leurs interlocuteurs sociaux, participer au développement de l'emploi, tout en préservant leur compétitivité dans un contexte de très forte concurrence. La réduction du temps de travail doit avoir des effets bénéfiques sur l'emploi, sans mettre en péril la pérennité de l'entreprise et par là même des emplois existants. Les entreprises ont également le souci de ne pas voir s'externaliser certaines de leurs activités qui se traduirait par des réductions d'effectifs au niveau de la profession.

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

En corollaire à la réduction du temps de travail, les signataires du présent accord admettent l'utilité d'un aménagement du temps de travail, seul mode d'organisation des petites et moyennes entreprises leur permettant de mieux concilier les impératifs de l'activité avec les contraintes qui leurs sont inhérentes, notamment celles liées à la saisonnalité de certaines activités, tout en continuant à améliorer les conditions de travail des salariés.

Modifications et ajouts aux dispositions conventionnelles antérieures

(Clauses générales - Article 28 : Durée du travail)

Article 1 : Durée du travail

En application de l'article L. 212-1 du Code du travail, la durée légale de travail sera portée à 35 heures effectives hebdomadaires à compter du 1er janvier 2000 pour les entreprises ou unités économiques et sociales de plus de 20 salariés et au plus tard à compter du 1er janvier 2002 pour les entreprises ou unités économiques et sociales de 20 salariés ou moins.

Les entreprises ou unités économiques et sociales qui atteignent l'effectif de 20 salariés entre le 1er janvier 2000 et le 31 décembre 2001 n'étant quand à elles pas dans l'obligation d'appliquer la nouvelle durée légale du travail avant le 1er janvier 2002.

Toutefois, toutes les entreprises qui le souhaiteraient, relevant de la présente convention collective, ont la possibilité d'anticiper cette réduction.

Article 2 : Durées maximales du travail

- la durée maximale journalière du travail ne pourra pas dépasser 10 heures,
- la durée maximale du travail au cours d'une même semaine ne pourra pas dépasser 46 heures,
- la durée moyenne hebdomadaire du travail ne pourra pas dépasser 42 heures calculées sur 12 semaines consécutives ; il ne pourra être dérogé à ces durées maximales journalières et hebdomadaires du travail qu'à titre exceptionnel dans les conditions prévues par l'article L. 212-7 du Code du travail.

(Les dispositions de ce troisième tiret ont été étendues sous réserve des articles L212-1 (2^{ème} alinéa) , et des articles D 212-12 à D 212-16 du code du travail

Article 3 : Temps de travail effectif

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

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

Remarques : la formulation sur « le temps nécessaire au casse croûte ainsi que les périodes d'inaction dans les industries et les commerces déterminés par décret sont expressément exclus du temps de travail effectif » peut prêter à confusion dans la mesure où les salariés n'ont pas le dit décret et peuvent penser à tort que la profession tout entière et concerné par ces mesures ce qui n'est pas le cas

D'autre part, la jurisprudence assimile à un temps de travail effectif le temps pendant lequel salarié est rappelé ou maintenu dans son entreprise dans le cadre d'une astreinte, peu important que se dernier soit plus ou moins actif comme l'on souligné des arrêts de la cour de cassation.

L'accord interprofessionnel national de 1975 sur l'amélioration des conditions de travail a institué, quant à lui, des temps de pauses réputées non récupérable dont on ne voit donc pas comment ils pourraient ne pas entrer dans le temps de travail effectif.

Pendant leurs pauses, des salariés peuvent très bien se retrouver en application de la définition générale du temps de travail effectif, à rentrer dans le cadre de ce dernier s'il demeure à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

- Voilà autant de raisons d'être vigilant sur la façon dont les employeurs risquent d'interpréter abusivement de cette rédaction pleine d'ambiguïtés.

Article 4 : Modalités de mise en oeuvre de la réduction du temps de travail

Les modalités pratiques de réduction d'horaire pourront varier au sein d'une même entreprise selon les spécificités de chaque département, service, atelier ou poste de travail.

Ces modalités feront l'objet d'une négociation avec les délégués syndicaux conformément aux dispositions de l'article L. 132-27 du Code du travail.

À défaut de délégués syndicaux ou de conclusion d'un accord, la mise en oeuvre de la réduction du temps de travail interviendra après consultation préalable des délégués du personnel ou, à défaut, du comité d'entreprise.

En l'absence d'instances représentatives dans l'entreprise, et à défaut de salarié mandaté, les salariés devront être préalablement informés individuellement.

Les dispositions de cet alinéa précédent ont été étendues sous réserve de celles de l'article 3 de la loi n° 98 – 461 du 13-6-1998

La réduction du temps de travail peut être mise en oeuvre dans le cadre d'une organisation du temps de travail sur l'année telle que définie au paragraphe relatif à la modulation des horaires

Les dispositions, des deux alinéas suivants, ont été étendues sous réserve de celles de l'article 4 de la loi n° 98 – 461 du 13-6-1998

La réduction du temps de travail peut également intervenir sous la forme d'une réduction de l'horaire hebdomadaire de travail ou par l'attribution de jours de repos sur l'année. Une combinaison de ces deux formes de réduction d'horaire pourra être adoptée.

En cas d'attribution de jours de repos sur l'année, la quote part pouvant être prise à l'initiative du salarié devra être définie en accord avec son employeur, en fonction des nécessités de l'entreprise, et dans la limite minimale du quart du nombre de jours total acquis au titre de la réduction du temps de travail ; ces jours de repos ne pouvant être accolés aux congés principaux, sauf accord exprès entre le salarié et son employeur.

Article 5 : Modulation des horaires

Les dispositions, du premier alinéa de cet article, ont été étendues sous réserve de l'application de l'article L 212-8-2 du code du travail.

Sur la base d'un horaire hebdomadaire moyen de 35 heures de travail effectif, qui pourra varier sur une période de 12 mois consécutifs, les salariés à temps plein, effectueront 1600 heures de travail effectif, hors heures supplémentaires.

5.1 - Modalités de mise en oeuvre :

Les modalités de mise en oeuvre pourront varier au sein d'une même entreprise selon les spécificités de chaque département, service, atelier ou activité.

Elles feront l'objet d'une négociation avec les délégués syndicaux dans le cadre de l'article L. 132-27 du Code du travail et d'une consultation du comité d'entreprise.

Les dispositions, des trois alinéas suivants, ont été étendues sous réserve de celles de l'article 4 de la loi n° 98 – 461 du 13-6-1998

Toutefois, en cas de non conclusion d'un accord ou d'absence de délégués syndicaux et de salarié mandaté dans l'entreprise, le temps de travail pourra être décompté sur l'année après consultation préalable des délégués du personnel ou, à défaut, du comité d'entreprise.

Dans les entreprises ou établissements non dotés de représentants du personnel, et en l'absence de salarié mandaté, la mise en oeuvre de la modulation dans les conditions décrites ci-dessous doit faire l'objet d'une information préalable des salariés concernés.

Les parties signataires, rappellent par ailleurs que dans les entreprises dépourvues de délégué syndical, de délégués du personnel ou de comité d'entreprise, il y a possibilité d'avoir recours à un salarié mandaté, conformément à la loi du 13 juin 1998, article 3.

5.2 - Programmation :

Quinze jours avant le début de chaque période de référence, une programmation indicative des périodes de hautes et de basses activités et des horaires de travail sera communiquée aux salariés concernés après consultation des représentants du personnel et du CHSCT.

Cette programmation pourra être modifiée au cours de la période de référence sous réserve du respect d'un délai de prévenance de sept jours, pouvant être réduit par accord d'entreprise et pouvant être ramené à 24 heures en cas de circonstances exceptionnelles.

5.3 - Amplitude de la modulation:

(Modifié par l'avenant conclu lui aussi le 21 octobre 1999)

Les limites hautes et basses de la modulation seront définies au niveau de l'entreprise, toutefois, l'aménagement de la durée du travail ne devra pas avoir pour effet d'entraîner des horaires hebdomadaires supérieurs à 46 heures et inférieurs à 24 heures ; toutefois, par dérogation, cette limite basse pourra être ramenée à 0 heure, dans la limite de deux semaines maximum par an, après consultation des instances représentatives du personnel. Pour les périodes non travaillées, le délai de prévenance sera porté à 8 jours ; sans que cette programmation puisse être remise en cause.

La durée maximale journalière de travail ne pourra dépasser 10 heures, toutefois, à titre très exceptionnel, elle pourra être augmentée de 2 heures en fonction des nécessités, notamment pour les activités de maintenance et de service.

La durée maximale du travail au cours d'une même semaine est limitée à 46 heures et à 42 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives.

Le nombre de jours travaillés sur une semaine donnée sera conforme aux dispositions conventionnelles ; cette durée pourra être réduite ou augmentée par accord d'entreprise.

5.4 - Rémunération et régularisation :

5.4.1 - Compte tenu de la fluctuation des horaires, un compte de compensation sera institué pour chaque salarié afin de lui assurer une rémunération mensuelle lissée calculée sur la base de l'horaire moyen de 35 heures et indépendante de l'horaire réellement accompli.

5.4.2 - En cas de période non travaillée, du fait de l'absence du salarié mais donnant lieu à indemnisation par l'employeur, cette indemnisation est calculée sur la base de la rémunération lissée ; la même règle est appliquée pour le calcul de l'indemnité de licenciement et pour le calcul de l'indemnité de départ ou de mise à la retraite.

5.4.3 - Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période de référence, du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise en cours de période de décompte de l'horaire, sa rémunération devra être régularisée sur la base du temps réellement travaillé au cours de sa période de travail par rapport à l'horaire moyen hebdomadaire de référence.

Les dispositions, du sous paragraphe 5-4-4 de cet article, ont été étendues sous réserve de l'application de l'article L 212-5, L 212-5-1, L212-8-5 du code du travail

5.4.4 - Les heures effectuées au cours de la période de référence au-delà de la durée hebdomadaire légale ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires. Elles ne donnent lieu ni à majoration, ni à repos compensateur.

5.4.5 - Mensuellement, chaque salarié aura communication du crédit d'heures porté, en cumul depuis le début de la période de référence, au débit ou au crédit de son compte de compensation.

Les dispositions, du sous paragraphe 5-4-6 de cet article, ont été étendues sous réserve de l'application de l'article, L 212-2-1 du code du travail

5.4.6 - Un bilan sera dressé à la fin de la période de référence. Les heures effectuées au-delà de l'horaire de référence annuel de 1600 heures ont la nature d'heures supplémentaires.

5.5 - Chômage partiel :

La pratique de la modulation doit permettre de limiter le recours au chômage partiel.

Toutefois, en cas de baisse significative et prolongée de l'activité ne permettant pas d'être compensée par des hausses d'activité avant la fin de la période de 12 mois, l'employeur pourra, après consultation des délégués syndicaux et des délégués du personnel ou, à défaut, du comité d'entreprise, interrompre le décompte annuel du temps de travail et recourir au chômage partiel dans les conditions légales en vigueur, et après récupération des éventuelles heures excédentaires imputées au compte de compensation.

En l'absence de salarié mandaté, cette interruption pourra également être mise en oeuvre après information individuelle des salariés concernés.

De même, lorsque toutes les heures de l'horaire annuel effectif de travail n'auront pas pu être effectuées, l'employeur pourra demander l'application du régime d'allocations spécifiques de chômage partiel pour les heures non travaillées.

Article 6 : Contingent annuel d'heures supplémentaires

Le contingent annuel d'heures supplémentaires non soumises à l'autorisation de l'inspecteur du travail, par an et par salarié est fixé à :

- dans le cadre d'un accord de modulation du temps de travail sur l'année : 115 heures, sauf pour les activités de pose, de livraison et de maintenance : 130 heures
- pour les salariés dont les horaires ne sont pas annualisés : 130 heures.

Les parties signataires examineront la possibilité d'abaisser le contingent annuel d'heures supplémentaires fixé dans le cadre de la modulation du temps de travail, après une période d'application de 3 ans.

Remarque : avec les dispositions FILLION sur les contingents d'heures supplémentaires, c'est une bonne chose que nous ayons eu ces dispositions plutôt que une formule du style, « est fixé conformément aux dispositions légales en vigueur »

Article 7 : Remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos compensateur de remplacement

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

Les heures supplémentaires ayant donné lieu à un repos compensateur de remplacement ne s'imputeront pas sur les contingents annuels précédemment définis au paragraphe 6.

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

Article 8 : Repos quotidien

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

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

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

Les signataires affirment leur volonté de respecter, pour les travailleurs postés, un repos d'une durée de 16 heures entre chaque poste, sauf circonstances exceptionnelles.

Remarque : ces 16 heures sont le fruit de l'intervention de la CGT exigeant un tel repos pour respecter les arrêtés verrier du 13 février 1937.

Article 9 : Annexe collaborateurs - Article 4 : Travail posté

Le collaborateur qui effectue son service pendant une durée de six heures sans interruption, disposera de vingt huit minutes de pause payée, pendant lequel il n'est pas à la disposition de l'employeur et peut vaquer à des occupations personnelles dans l'entreprise et/ou à l'extérieur de celle-ci, ne rentrant pas dans le calcul du temps de travail effectif.

Toutefois, lorsqu'il est demandé au salarié de ne pas s'éloigner de son poste de travail afin de pouvoir intervenir à tout moment sur celui-ci en cas de nécessité : le temps de pause est alors décompté comme temps de travail effectif.

Article 10 : Ajout aux Clauses générales - Article 28 : Durée du travail - alinéa 9 : Compte épargne temps en vue de bénéficier d'un congé de fin de carrière

Remarques les dispositions de cet article n'ont pas connu d'applications concrètes qui aient été portées à notre connaissance, les dispositions relatives aux mandatements issus de la loi Aubry de 1998 ont disparu et la convention collective n'a pas fixé de dispositions de mandatement, autres que celui des délégués syndicaux des organisations syndicales représentatives pour négocier des accords collectifs de travail dans les entreprises.

Dans le cadre de la législation en vigueur, les entreprises relevant de la convention collective nationale de la miroiterie, de la transformation et du négoce du verre, pourront mettre en place un compte épargne temps permettant aux salariés qui le désirent d'accumuler des droits en vue de bénéficier d'un congé de fin de carrière.

Mise en oeuvre :

Le compte épargne temps peut être mis en place par accord d'entreprise ou d'établissement.

Les dispositions, des deux alinéas suivants, ont été étendues sous réserve de celles de l'article 3 de la loi n° 98 – 461 du 13-6-1998

Toutefois, en cas de non conclusion d'un accord ou en l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise, et à défaut de salarié mandaté, le compte épargne temps peut être mis en place après consultation des délégués du personnel ou, à défaut, du comité d'entreprise.

Dans les entreprises ou établissements non dotés de représentants du personnel, et à défaut de salarié mandaté, sa mise en oeuvre, dans les conditions décrites ci-dessous, doit faire l'objet d'une information préalable des salariés concernés.

Salariés bénéficiaires :

L'ouverture d'un compte épargne temps s'effectue exclusivement sur la base du volontariat. Les salariés bénéficiaires doivent être titulaires d'un contrat à durée indéterminée et être âgés de 50 ans ou plus à la date de la demande d'ouverture du compte.

L'ancienneté requise doit être déterminée dans l'accord d'entreprise ou d'établissement. À défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, les salariés bénéficiaires devront justifier d'une ancienneté de cinq ans révolus à la date de la demande d'ouverture du compte.

Alimentation du compte :

Le compte épargne temps peut être alimenté par divers éléments mentionnés ci-après :

Les dispositions, du premier tiret suivant, ont été étendues sous réserve de celles de l'article 4 de la loi n° 98 – 461 du 13-6-1998

- report des congés payés dans la limite de 6 jours ouvrables par an dès lors qu'ils ne sont pas affectés à une fermeture de l'entreprise pour congés payés,
- les jours de repos éventuellement attribués au titre de la réduction de l'horaire effectif de travail.

L'accord d'entreprise ou d'établissement pourra définir d'autres éléments venant alimenter le compte épargne temps.

Les dispositions, des deux alinéas suivants, ont été étendues sous réserve de celles de l'article 3 de la loi n° 98 – 461 du 13-6-1998

En l'absence de salarié mandaté, en cas de consultation des délégués du personnel ou, à défaut, du comité d'entreprise, l'employeur précise les éléments retenus pour l'alimentation du compte épargne temps.

En l'absence de salarié mandaté, de comité d'entreprise ou de délégué du personnel l'employeur informera chaque salarié concerné des éléments retenus pour l'alimentation du compte épargne temps.

Les dispositions, de la 2^{ème} phrase de l'alinéa suivant, ont été étendues sous réserve de celles de l'article 4 de la loi n° 98 – 461 du 13-6-1998

Le compte est ouvert sur demande individuelle écrite. Le salarié précisera le nombre de jours de congés payés qu'il souhaite affecter au compte épargne temps, de même que le nombre de jours de repos au titre de la réduction du temps de travail et ce pour chacune des années civiles.

L'employeur portera au compte, au jour de l'affectation des éléments retenus, la valeur des charges patronales assises sur les salaires et afférentes à ces éléments.

Les droits acquis dans le cadre du compte épargne temps sont couverts par l'assurance de garantie des salaires dans les conditions de l'article L. 143-11-1 du Code du travail.

Situation du salarié pendant le congé :

Pendant son congé, le salarié bénéficie d'une indemnisation calculée sur la base de son salaire réel au moment du départ, dans la limite du nombre d'heures de repos capitalisées.

L'indemnité sera versée aux mêmes échéances que les salaires dans l'entreprise.

Cessation et transmission du compte :

Dans le cas d'une rupture du contrat avant l'utilisation du compte, le salarié perçoit une indemnité correspondant aux droits acquis après déduction des charges sociales et patronales acquittées par l'employeur.

L'indemnité correspond aux droits acquis et calculés sur la base du dernier salaire. Elle est soumise au régime social et fiscal des salaires.

En l'absence de rupture du contrat de travail, le salarié peut renoncer à l'utilisation de son compte sous réserve de prévenir l'employeur dans un délai de 6 mois.

Le salarié perçoit une indemnité calculée conformément aux dispositions ci-dessus.

Lorsque le contrat de travail est transféré à un nouvel employeur, la valeur du compte peut être transférée de l'ancien au nouvel employeur par accord écrit des trois parties. Après le transfert, la gestion du compte s'effectuera conformément aux règles prévues par l'accord collectif applicable dans la nouvelle entreprise.

Article 11 : Dispositions relatives à l'encadrement

Tel que précisé à l'article 1er de l'annexe Encadrement, sont concernés par les présentes dispositions, les agents de haute maîtrise, techniciens supérieurs et cadres classés dans les positions repères définies aux clauses générales dont le coefficient hiérarchique est au moins égal à 275.

Réduction du temps de travail des agents d'encadrement : prise en compte des nouvelles réalités de l'organisation du temps de travail de l'encadrement :

Trois catégories d'agents d'encadrement peuvent être distinguées selon leur fonction et responsabilités qu'ils assument :

1. les agents d'encadrement, intégrés à une équipe de travail et qui pratiquent l'horaire collectif de travail ;
2. les cadres et personnel d'encadrement qui bénéficient d'une autonomie dans la gestion de leur temps ;
3. les cadres dirigeants.

Des dispositions propres à chacune de ces catégories pourront être mises en oeuvre selon les modalités suivantes :

Ces dispositions ont fait l'objet d'une exclusion de l'extension

1 - Agents d'encadrement, intégrés à une équipe de travail

Ces agents d'encadrement seront soumis aux règles applicables à l'ensemble des salariés, dans le cadre de l'horaire collectif de travail. Dans le cadre de l'annualisation du temps de travail et sur la base d'un volume annuel de 1600 heures ; la réduction interviendra sous la forme :

- d'une réduction quotidienne ;

- d'une attribution de repos supplémentaire (à la semaine, à la quinzaine, au mois ou à l'année) ;
- d'une combinaison de ces deux modèles.

2 - Cadres et personnel d'encadrement qui bénéficient d'une autonomie dans la gestion de leur temps

Les ingénieurs et cadres confirmés de coefficient égal ou supérieur à 370, pourront se voir proposer un contrat de travail ou avenant contenant une convention de forfait reposant sur un décompte annuel en journées.

Toutefois, les entreprises se laissent la possibilité de soumettre au dit forfait, avec l'accord des intéressés, des personnels d'encadrement disposant d'une grande autonomie dans la gestion et l'organisation de leur temps de travail pour remplir la mission qui leur est confiée.

Pour ces catégories de personnel, le forfait reposant sur un décompte annuel en journées fera l'objet d'un avenant au contrat de travail ; celui-ci définira la fonction justifiant l'autonomie dont dispose le salarié pour l'exécution de sa mission ; la mise en oeuvre de ces dispositions requerra obligatoirement l'accord du salarié pour la modification de son contrat de travail.

Afin d'offrir à ces personnels les meilleures conditions possibles de réduction du temps de travail, celle-ci prendra la forme, selon des modalités fixées en entreprise, d'une attribution forfaitaire d'une journée de repos supplémentaire par mois travaillé, en sus des jours de repos déjà accordés en entreprise, soit onze jours par an, non cumulables.

Remarque : les dispositions de ce point 2 ont été exclues de l'extension contraires aux articles L 212-1 et L 212-1 bis du code du travail.

3 - Cadres dirigeants

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

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

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

Article 12 : Durée de l'accord

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée.

Si de nouvelles dispositions législatives ou réglementaires, postérieures à l'application du présent accord, remettraient en cause l'équilibre dudit accord, les signataires s'engagent à examiner les conséquences que pourraient avoir des nouvelles dispositions sur le présent accord qui pourrait être dénoncé en cas d'échec des négociations.

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

Article 13 : Mandatement

Afin de favoriser la négociation au sein des entreprises dépourvues de délégué syndical ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical, les parties signataires conviennent que le mandatement s'exercera selon les conditions légales et notamment selon les dispositions de l'article 3-3 de la loi d'incitation et de réduction du temps de travail du 13 juin 1998.

Article 14 : Commission paritaire nationale de suivi

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

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

Remarque : cette commission n'a jamais vu le jour, et aucun bilan n'a été fait de l'application des mesures de cet accord.

Article 15 : Demande d'extension de l'accord

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

Article 16 : Application

L'entrée en vigueur du présent accord interviendra après la publication de son arrêté d'extension au journal officiel et dans les conditions prévues à l'article L. 212-1 du Code du travail, au plus tard :

- au 1er janvier 2000, pour les entreprises et les unités économiques et sociales de plus de 20 salariés ;
- au 1er janvier 2002, pour les entreprises et les unités économiques et sociales de 20 salariés ou moins.

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

Article 17 : Dépôt

Le présent accord national sera déposé en application de l'article L. 132-10 du Code du travail.

L'application du présent accord est subordonnée à son arrêté d'extension.

Jurisprudence / TEMPS DE PAUSE

Pause en cas de travail posté

La pause de 28 minutes prévue par l'article 4 de l'annexe "Collaborateurs" doit être rémunérée comme temps de travail et non par une indemnité dont le montant est fixé de façon discrétionnaire par l'employeur.

Cass. Soc. 12 mars 1997, Delie et autres c/ Sté Soliver France

La Cour de cassation a jugé que cette pause rémunérée était due aux salariés travaillant en équipe posté 2 x 8. Ce, alors même que des pauses collectives étaient accordées pendant les temps de travail, limitant la durée du travail continue à 4 heures pour l'équipe du matin et à 5 heures pour l'équipe du soir, alors l'article 4 attribue la pause pour une durée continue de travail de 6 heures.

Assimilant implicitement les pauses collectives à du temps de travail effectif, la Cour de cassation a conclu que le salarié effectuant son service en travail posté 2 x 8 d'une seule traite de 8 h 30 doit bénéficier de la pause rémunérée de 28 minutes prévue à l'article 4.

Cass. soc. 23 févr. 2000, n o 97-43.690, Codron c/ Belbouche