

A jour au 1^{er} mai 2007
Date du dernier texte enregistré : 10 janvier 2007

Voir jurisprudence

Avertissement

Caractères bleu : dispositions non étendues.

Caractères noir : dispositions étendues.

Les clauses dites « d'impérativité », interdisant aux entreprises de déroger à leurs dispositions dans un sens moins favorable, introduites dans les conventions ou accords de branche en application de la loi du 4 mai 2004 (applicable depuis le 7 mai 2004) :

- apparaissent en tant que telles lorsqu'elles figurent dans un accord autonome ;
 - sont signalées par la mention « sans dérogation possible », lorsque l'accord modifie un texte existant.
-

Miroiterie transformation et négoce du verre

IDCC 1499 BROCHURE JO 3050

Convention collective nationale du 9 mars 1988

(Étendue par arrêté du 29 juillet 1988, JO 6 août 1988)

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 salarié(s) :

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

Fédération nationale des syndicats de cadres des industries chimiques, parachimiques 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.

Clauses générales

Article 1

Champ d'application

(Remplacé par l'avenant n° 3 quater du 11 mai 1999 étendu par arrêté du 19 octobre 1999, JO 30 octobre 1999 applicable le 1^{er} jour du mois suivant l'arrêté d'extension soit le 1^{er} 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 1^{er} 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 1^{er} 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 n° 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 leur 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

(codes 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.

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 I^{er} 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 I^{er} 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 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.

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 conjugueraient 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 I^{er}, 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 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.

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.

Article 11 Inventions

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

Article 12 Classifications

(Modifié en dernier lieu par accord du 18 avril 2002, étendu par arrêté du 20 octobre 2003, JO 30 octobre 2003)

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

| Ouvriers | Employés | Techniciens | Maîtrise | Ingénieurs et cadres | | Coefficients (K) |
|----------|----------|-------------|----------|----------------------|-----------|------------------|
| | | | | Débutants | Confirmés | |
| OM | | | | | | 140 |
| OS | ENQ | | | | | 150 |
| OQ 1 | EQ 1 | | | | | 160 |
| OQ 2 | EQ 2 | | | | | 170 |
| 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 | HM1 | | | 275 |
| | | TS 2 | HM2 | | | 300 |
| | | TS 3 | HM3 | CD | | 330 |
| | | | | | C 1 | 370 |
| | | | | | C 2 | 410 |
| | | | | | C 3 | 460 |
| | | | | | C 4 | 550 |
| | | | | | C 5 | 660 |
| | | | | | C 6 | 880 |

Définitions générales :

Pour chaque catégorie et échelon figure une définition générale, indiquée ci-dessous qui situe la position de chacun de ces niveaux dans la hiérarchie, par référence à des critères de connaissances acquises, reconnues ou non par des diplômes, de types de travaux, d'initiative et de responsabilité.

Définitions générales des emplois : ouvriers et employés (niveaux I à III)

| Niveau | CATÉGORIE et échelon | | | DÉFINITIONS GÉNÉRALES |
|--------|----------------------|----------|-------------------|-------------------------------------|
| | Ouvriers | Employés | Ouvriers-Employés | |
| I | OM | 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 l'ordre d'une semaine maximum. |
| II | OS | ENQ | Exécute une succession de 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 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 du métier. Applique les consignes précises reçues et contrôle le résultat matériel de son travail. Peut être aidé par d'autres agents. Sera classé à ce niveau, au plus tard après 6 mois de pratique professionnelle, le titulaire d'une formation professionnelle adaptée, sanctionnée par un C.A.P. |
| III | OQ 2 | EQ 2 | Exécute ou participe à la réalisation de tâches qualifiées exigeant des connaissances professionnelles acquises par une pratique suffisante du métier ou une formation professionnelle adaptée de niveau C.A.P., confirmée par l'expérience. Applique à son initiative les consignes reçues et contrôle le résultat matériel de son travail. Peut être aidé par d'autres agents. |
| III | OQ 3 | EQ 3 | Exécute ou participe à la combinaison de tâches qualifiées nécessitant la mise en oeuvre de moyens diversifiés, exigeant des connaissances professionnelles acquises par une pratique suffisante du métier ou une formation professionnelle adaptée de niveau C.A.P. confirmée par l'expérience. Applique à son initiative les consignes générales reçues et contrôle le résultat matériel de son travail. Peut être aidé par d'autres agents. |

Définitions générales des emplois : ouvriers et employés (niveaux IV)

| Niveau | CATÉGORIE et échelon | DÉFINITIONS GÉNÉRALES |
|--------|-------------------------|-----------------------|
|--------|-------------------------|-----------------------|

| | | | |
|----|-------|-------|--|
| IV | OHQ 1 | EHQ 1 | Réalise des tâches nécessitant la mise en oeuvre de connaissances professionnelles affirmées, acquises par une pratique suffisante du métier. Définit seul la démarche le conduisant à réaliser ses tâches. Contrôle et assume la responsabilité du résultat matériel du travail. Peut être aidé par 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 B.P. |
| IV | OHQ 2 | EHQ 2 | Réalise des tâches nécessitant la mise en oeuvre de connaissances professionnelles affirmées acquises par une pratique suffisante du métier ou une formation professionnelle adaptée de niveau B.P. confirmée par l'expérience et éventuellement combinées avec des connaissances techniques connexes. Dispose d'autonomie et d'initiative pour réaliser ses tâches. Contrôle et assume la responsabilité du résultat matériel du travail. Est généralement secondé par d'autres agents. |

Définitions générales des emplois : maîtrise

| Niveau | CATÉGORIE et échelon | DÉFINITIONS GÉNÉRALES | |
|--------|----------------------|-----------------------|---|
| | | 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 |
| V | | 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 |

V

AM 3

Est responsable de la réalisation des normes de production.
Veille au respect des consignes de sécurité.
Possède les connaissances ou l'expérience professionnelle adaptée.

Agent d'expérience confirmée animant et assurant la conduite d'un groupe pouvant comporter d'autres agents de maîtrise et dont il a la responsabilité.
Répartit, dirige, coordonne et surveille les travaux dans le cadre des directives reçues.
Peut participer 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.

Définitions générales des emplois : techniciens

| Niveau | CATÉGORIE et échelon | DÉFINITIONS GÉNÉRALES |
|--------|----------------------|-----------------------|
| | | |

Techniciens

Techniciens

VI

T

Agent dont la fonction exige des connaissances générales et techniques acquises, soit par une formation spécifique confirmée par l'expérience, soit par perfectionnement et expérience professionnelle adaptée.
Doit prendre des décisions pour adapter ses interventions en fonction des conditions propres à chaque particulier.
Contrôle et assume la responsabilité

| | | | | |
|----|------|------|--|--|
| | | | <p>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 du travail.</p> | <p>Est responsable de la réalisation des normes de production à la définition desquelles il a participé. Veille à la sécurité du personnel.</p> |
| VI | TS 2 | HM 2 | <p>Agent dont la fonction exige des connaissances générales et techniques, acquises soit par formation spécifique confirmée par l'expérience, d'un niveau équivalent à celui du brevet de technicien supérieur, soit par perfectionnement et expérience professionnelle adaptés. Doit prendre des décisions pour adapter ses interventions en fonction de l'interprétation des informations dans des circonstances complexes et variées. Contrôle et assume la responsabilité du résultat matériel du travail.</p> | <p>Répartit, dirige, coordonne et surveille les programmes définis de plusieurs équipes dans le cadre des 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.</p> |
| VI | TS 3 | HM 3 | <p>Agent dont la fonction exige des connaissances générales et techniques, acquises soit par formation spécifique confirmée par l'expérience, d'un niveau équivalent à celui du brevet de technicien supérieur, combinées avec des connaissances connexes, soit par perfectionnement et expérience professionnelle adaptés. Intervient éventuellement dans des cas inhabituels ou difficiles, propose des modifications de</p> | <p>Particulièrement qualifié, notamment par son expérience. Répartit, dirige, coordonne et surveille les programmes de plusieurs équipes dans le cadre des 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.</p> |

méthode 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 du travail.

Définitions générales des emplois : cadres

| Niveau | CATÉGORIE et échelon | DÉFINITIONS GÉNÉRALES |
|--------|----------------------|---|
| | | Cadres Cadres débutants |
| VII | C.D. | 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 cadre, exigeant normalement une formation du niveau I ou II de l'Éducation nationale (circulaire ministérielle du 11 juillet 1967). |
| VII | C 1 | Cadre qui, dans sa spécialité, assure la réalisation des objectifs qui lui ont été fixés et à la définition desquels il a participé. |
| VII | C 2 | Cadre d'expérience confirmée qui, dans sa spécialité, assure la réalisation des objectifs qui lui ont été fixés et à la définition desquels il a participé. |
| VII | C 3 | Cadre d'expérience confirmée dans plusieurs spécialités, qui assure la réalisation des objectifs qui lui ont été fixés et à la définition desquels il a participé. |
| VII | C 4 C 5 C 6 | Compte tenu de l'extrême diversité de nature, de structure, de niveau technique et d'importance des entreprises ou des établissements, le classement des fonctions d'ingénieurs et cadres dans les échelons 4, 5, 6 sera établi notamment selon : - l'importance des compétences requises ; - les difficultés de mise en oeuvre de ces compétences ; - la part prise dans la réalisation des objectifs ; - l'autonomie d'action. |

Rappel : Pour accompagner au 1^{er} semestre 1984 la mise en place de la présente grille de classification, la définition des fonctions les plus couramment observées dans la profession (EMPLOIS-REPÈRES) avait été établie à titre indicatif.

Article 13 Salaire minimum professionnel (Voir aussi Annexe " Salaires")

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) [(note 1)] :

(1) Les salaires minima sont donc calculés à partir des formules suivantes :

- du coefficient 140 à 275 inclus :

$$\text{SMP horaire} = A + [B \times (X \circ \phi \phi . - 100)]$$

- à partir du coefficient 300 :

$$\text{SMP horaire} = A + [B \times (X \circ \phi \phi . - 100) + C \times (X \circ \phi \phi . - 275)].$$

].

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 avenant n^o 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 paye

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

Article 28

Durée du travail

(Modifié en dernier lieu par avenant n° 4 bis du 21 février 1996 étendu par arrêté du 23 juillet 1996, JO 1^{er} août 1996)

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

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 39^e donnent lieu à une indemnité de 25 p. 100 du taux normal du salaire horaire, mais ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires.

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

4.4 -

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

b - Elles donnent lieu aux majorations légales :
— elles s'imputent sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

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

4.5 -

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

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

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

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

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

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

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

4 bis - (Ajouté par avenant n 4 bis du 21 février 1996 étendu par arrêté du 23 juillet 1996, JO 1^{er} 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^o 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 mn ;
- de 150 p. 100 au-delà, soit 1 h 30 mn.

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^o 5 du 10 décembre 1996, étendu par arrêté du 27 mai 1997, JO 3 juin 1997)
(Voir également l'accord sur le travail de nuit du 18 mars 2003 non étendu)**

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 demie 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.

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 1^{er} 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 (1^{er} 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 considérés 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 I^{er} 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

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 n° 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)

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 n° 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 n^o 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 n° 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 nécessité 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 n° 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 n° 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 n° 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.

Salaires

Accord du 28 septembre 2004 (Étendu par arr. du 23 mars 2005, JO 5 avr. 2005)

Compte tenu des éléments ressortant de l'arrêté d'extension du 29 juillet 2004, le présent Avenant a pour vocation de compléter ou substituer certaines dispositions de l'Accord du 7 mai 2004 relatif aux Salaires Minimaux Professionnels.

■ Le terme A du SMP en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2003 est augmenté de 1,6 % au 1^{er} avril 2004 (au titre de l'année 2003).

| Termes | Valeur au 1 ^{er} avril 2004 |
|--------|--------------------------------------|
| A | 5,8897 € |
| B | 0,0161 € |
| C | 0,0081 € |

Compte tenu de la signature le 7 mai 2004, les entreprises régulariseront avec effet rétroactif au 1^{er} avril 2004, sur la paye du mois d'avril 2004.

Le tableau fixant par coefficient, les salaires minimaux horaires, ainsi que le montant des primes d'ancienneté correspondantes, est joint en annexe 1 . Les SMP par coefficient sont les valeurs de référence.

■ Pour 2004 au titre de la négociation de mai 2004, le terme A du SMP est augmenté de 1,4 % et le terme C de 10 % au 1^{er} mai 2004.

| Termes | Valeur au 1 ^{er} mai 2004 |
|--------|------------------------------------|
| A | 5,9721 € |
| B | 0,0161 € |
| C | 0,0089 € |

Le tableau fixant par coefficient, les salaires minimaux horaires, ainsi que le montant des primes d'ancienneté correspondantes, est joint en annexe 2 . Les SMP par coefficient sont la valeurs de référence.

■ Par ailleurs, les parties signataires œuvrent depuis plusieurs années pour avoir une approche volontariste destinée à faire en sorte qu'aucun coefficient de la grille ne soit associé à un SMP dont la valeur serait au-dessous de celle du SMIC en vigueur.

Dans ce contexte, et malgré le coût généré pour les entreprises de la profession par la mise en œuvre des «35 heures», les parties signataires ont décidé d'instaurer un terme X permettant d'apporter une revalorisation plus significative encore des SMP à la date du 1^{er} décembre 2004, tout en inscrivant sur la durée la volonté de poursuivre cette démarche.

La formule de calcul est la suivante :

Du coefficient 140 à 275 inclus : $SMP \text{ horaire} = A + B * (\text{Coeff.} - 100) + (X * 170 / \text{Coeff.})$

À partir du coefficient 300 : $SMP \text{ horaire} = A + B * (\text{Coeff.} - 100) + (X * 170 / \text{Coeff.}) + C * (\text{Coeff.} - 275)$

| Termes | Valeur au 1 ^{er} décembre 2004 |
|--------|---|
| A | 5,9721 € |
| B | 0,0161 € |
| C | 0,0089 € |
| X | 0,5109€ |

Le tableau fixant par coefficient, les salaires minimaux horaires, ainsi que le montant des primes d'ancienneté correspondantes, est joint en annexe 3 . Les SMP par coefficient sont les valeurs de référence.

Modalités d'application de l'accord

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Paris en 5 exemplaires et sera remis au Secrétariat-Greffe du Conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par l'article L. 132-10 et R. 132-1 du Code du travail.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord au Ministère de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion Sociale dans les conditions fixées par les articles L. 133-8 et suivants du Code du travail.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Aucun accord d'entreprise ne pourra déroger aux clauses du présent accord de branche.

Les dispositions relatives du présent accord entreront en vigueur à partir du jour suivant le dépôt légal, conformément à

l'article L. 132-10 du Code du travail.

Les dispositions relatives au présent accord entreront en vigueur le lendemain de la date de la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel.

Annexe I - Valeurs des termes au 1^{er} avril 2004 en €

A = 1,60 % : 5,8897

B = 0,00 % : 0,0161

C = 0,00 % : 0,0081

| Coef. | Delta | S.M.P. horaire au 1 ^{er} janvier 2004 | Prime d'ancienneté horaire | | | | |
|-------|-------|--|----------------------------|-------------|--------------|---------------|------------|
| | | | 3 à 5 ans 0 | 6 à 8 ans 0 | 9 à 11 ans 0 | 12 à 14 ans 0 | > 15 ans 0 |
| 140 | | 6,53 | 0,20 | 0,39 | 0,59 | 0,78 | 0,98 |
| 150 | 10 | 6,69 | 0,20 | 0,40 | 0,60 | 0,80 | 1,00 |
| 160 | 10 | 6,86 | 0,21 | 0,41 | 0,62 | 0,82 | 1,03 |
| 170 | 10 | 7,02 | 0,21 | 0,42 | 0,63 | 0,84 | 1,05 |
| 180 | 10 | 7,18 | 0,22 | 0,43 | 0,65 | 0,86 | 1,08 |
| 200 | 20 | 7,50 | 0,22 | 0,45 | 0,67 | 0,90 | 1,12 |
| 225 | 25 | 7,90 | 0,24 | 0,47 | 0,71 | 0,95 | 1,19 |
| 250 | 25 | 8,30 | 0,25 | 0,50 | 0,75 | 1,00 | 1,25 |
| 275 | 25 | 8,71 | 0,26 | 0,52 | 0,78 | 1,04 | 1,31 |
| 300 | 25 | 9,31 | 0,28 | 0,56 | 0,84 | 1,12 | 1,40 |
| 330 | 30 | 10,04 | 0,30 | 0,60 | 0,90 | 1,20 | 1,51 |
| 370 | 40 | 11,01 | | | | | |
| 410 | 40 | 11,97 | | | | | |
| 460 | 50 | 13,18 | | | | | |
| 550 | 90 | 15,36 | | | | | |
| 660 | 110 | 18,02 | | | | | |
| 880 | 220 | 23,35 | | | | | |

Formules de calcul

Du coefficient 140 à 275 inclus : SMP horaire = A + B * (Coeff. - 100)

À partir du coefficient 300 : SMP horaire = A + B * (Coeff. - 100) + C * (Coeff. - 275)

Annexe II - Valeurs des termes au 1^{er} mai 2004 en €

A = 1,40 % : 5,9721

B = 0,00 % : 0,0161

| | | | | | | | |
|-----|-----|-------|------|------|------|------|------|
| 140 | | 7,24 | 0,22 | 0,43 | 0,65 | 0,87 | 1,09 |
| 150 | 10 | 7,36 | 0,22 | 0,44 | 0,66 | 0,88 | 1,10 |
| 160 | 10 | 7,48 | 0,22 | 0,45 | 0,67 | 0,90 | 1,12 |
| 170 | 10 | 7,61 | 0,23 | 0,46 | 0,68 | 0,91 | 1,14 |
| 180 | 10 | 7,74 | 0,23 | 0,46 | 0,70 | 0,93 | 1,16 |
| 200 | 20 | 8,02 | 0,24 | 0,48 | 0,72 | 0,96 | 1,20 |
| 225 | 25 | 8,37 | 0,25 | 0,50 | 0,75 | 1,00 | 1,26 |
| 250 | 25 | 8,73 | 0,26 | 0,52 | 0,79 | 1,05 | 1,31 |
| 275 | 25 | 9,10 | 0,27 | 0,55 | 0,82 | 1,09 | 1,37 |
| 300 | 25 | 9,70 | 0,29 | 0,58 | 0,87 | 1,16 | 1,46 |
| 330 | 30 | 10,43 | 0,31 | 0,63 | 0,94 | 1,25 | 1,56 |
| 370 | 40 | 11,40 | | | | | |
| 410 | 40 | 12,38 | | | | | |
| 460 | 50 | 13,60 | | | | | |
| 550 | 90 | 15,82 | | | | | |
| 660 | 110 | 18,55 | | | | | |
| 880 | 220 | 24,01 | | | | | |

Formules de calcul

Du coefficient 140 à 275 inclus : $SMP \text{ horaire} = A + B * (\text{Coeff.} - 100) + (X * 170 / \text{Coeff.})$

À partir du coefficient 300 : $SMP \text{ horaire} = A + B * (\text{Coeff.} - 100) + (X * 170 / \text{Coeff.}) + C * (\text{Coeff.} - 275)$

Accord du 28 juin 2005

(Étendu par arr. 9 nov. 2005, JO 18 nov., applicable à compter du 1^{er} oct. 2005)

Accord sur les salaires minimaux professionnels

Le terme A, B et C sont revalorisés de 1,5 % au 1^{er} octobre 2005.

Par ailleurs, comme les parties signataires en avaient rappelé leur volonté lors de l'Accord SMP du 7 mai 2004 et de son Avenant du 28 septembre 2004, ces dernières souhaitent continuer à œuvrer pour qu'à terme aucun coefficient de la grille ne soit associé à un SMP dont la valeur serait au-dessous de celle du SMIC en vigueur.

En conséquence de quoi, le terme X du SMP est augmenté de 82 % au 1^{er} octobre 2005.

Cet effort significatif des Professionnels du Verre amène à placer la valeur du SMP du K140, pied de grille, sensiblement au-dessus de la valeur du SMIC horaire en vigueur à la date de signature du présent Accord, et la valeur du SMP du K160 à la valeur du SMIC horaire en vigueur à compter du 1^{er} octobre 2005.

| Termes | Valeur au 1 ^{er} octobre 2005 |
|--------|--|
| A | 6,0617 € |
| B | 0,0163 € |
| C | 0,0090 € |
| X | 0,9298 € |

Le tableau fixant par coefficient, les salaires minimaux horaires, ainsi que le montant des primes d'ancienneté correspondantes, est joint en annexe. Les SMP par coefficient sont les valeurs de référence.

Modalités d'application de l'accord

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Paris en 5 exemplaires et sera remis au Secrétariat-Greffé du Conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par l'article L. 132-10 et R. 132-1 du Code du travail.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord au Ministère de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion Sociale dans les conditions fixées par les articles L. 133-8 et suivants du Code du travail.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Aucun accord d'entreprise ne pourra déroger aux clauses du présent accord de branche.

Les dispositions relatives du présent accord entreront en vigueur à partir du jour suivant le dépôt légal, conformément à l'article L. 132-10 du Code du travail.

Annexe

Convention Collective Nationale de la Miroiterie, de la Transformation et du Négoce du Verre

Valeurs des termes au 1^{er} octobre 2005 en €

| | | |
|-----|---------|--------|
| A = | 1,50 % | 6,0617 |
| B = | 1,50 % | 0,0163 |
| C = | 1,50 % | 0,0090 |
| X = | 82,00 % | 0,9298 |

| Coef. | Delta | Prime d'ancienneté horaire | | | | | |
|-------|-------|-----------------------------------|-----------|----------------|-----------------|-------------|----------|
| | | S.M.P. horaire au 1 ^{er} | 3 à 5 ans | 3,00 6 à 8 ans | 6,00 9 à 11 ans | 12 à 14 ans | > 15 ans |
| 140 | | 7,84 | 0,24 | 0,47 | 0,71 | 0,94 | 1,18 |
| 150 | 10 | 7,93 | 0,24 | 0,48 | 0,71 | 0,95 | 1,19 |
| 160 | 10 | 8,03 | 0,24 | 0,48 | 0,72 | 0,96 | 1,20 |
| 170 | 10 | 8,14 | 0,24 | 0,49 | 0,73 | 0,98 | 1,22 |
| 180 | 10 | 8,25 | 0,25 | 0,49 | 0,74 | 0,99 | 1,24 |
| 200 | 20 | 8,49 | 0,25 | 0,51 | 0,76 | 1,02 | 1,27 |
| 225 | 25 | 8,81 | 0,26 | 0,53 | 0,79 | 1,06 | 1,32 |
| 250 | 25 | 9,15 | 0,27 | 0,55 | 0,82 | 1,10 | 1,37 |
| 275 | 25 | 9,50 | 0,28 | 0,57 | 0,85 | 1,14 | 1,42 |
| 300 | 25 | 10,08 | 0,30 | 0,60 | 0,91 | 1,21 | 1,51 |

| | | | | | | | |
|-----|-----|-------|------|------|------|------|------|
| 300 | 25 | 10,08 | 0,30 | 0,60 | 0,91 | 1,21 | 1,51 |
| 330 | 30 | 10,80 | 0,32 | 0,65 | 0,97 | 1,30 | 1,62 |
| 370 | 40 | 11,76 | | | | | |
| 410 | 40 | 12,73 | | | | | |
| 460 | 50 | 13,96 | | | | | |
| 550 | 90 | 16,19 | | | | | |
| 660 | 110 | 18,93 | | | | | |
| 880 | 220 | 24,45 | | | | | |

Formules de calcul :

Du coefficient 140 à 275 inclus : $SMP \text{ horaire} = A + B * (\text{Coeff.} - 100) + (X * 170 / \text{Coeff.})$

À partir du coefficient 300 : $SMP \text{ horaire} = A + B * (\text{Coeff.} - 100) + (X * 170 / \text{Coeff.}) + C * (\text{Coeff.} - 275)$

Accord du 4 juillet 2006

(Étendu par arr. 10 janv. 2007, JO 23 janv., applicable sans dérogation possible à compter du jour suivant son dépôt légal soit le 3 nov. 2006)

Comme les parties signataires en avaient rappelé leur volonté lors de l'Accord SMP du 7 mai 2004 et ses Avenants du 28 septembre 2004 et du 28 juin 2005, ces dernières souhaitent continuer à œuvrer pour qu'à terme aucun coefficient de la grille ne soit associé à un SMP dont la valeur serait au-dessous de celle du SMIC en vigueur.

Par conséquent, au 1^{er} décembre 2006 :

- les termes A et B sont revalorisés de 4,95 %
- le terme C est revalorisé de 15 %
- le terme X ne sera pas revalorisé et reste figé à sa valeur précédente.

| Termes | Valeur au 1 ^{er} décembre 2006 |
|--------|---|
| A | 6,3617 |
| B | 0,0172 |
| C | 0,0104 |
| X | 0,9298 |

Un tableau reprenant par coefficient les salaires minimaux horaires, ainsi que le montant des primes d'ancienneté correspondantes, est joint en annexe .

Modalités d'application de l'accord

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Paris et sera remis au Secrétariat-Greffé du Conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par l'article L. 132-10 et R. 132-1 du Code du travail.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord au Ministère de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion Sociale dans les conditions fixées par les articles L. 133-8 et suivants du Code du travail.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Aucun accord d'entreprise ne pourra déroger aux clauses du présent accord de branche.

Les dispositions relatives du présent accord entreront en vigueur à partir du jour suivant le dépôt légal, conformément à l'article L. 132-10 du Code du travail.

Annexe

Valeurs des termes au 1^{er} décembre 2006 en €

A = 4,95 % : 6,3617

B = 4,95 % : 0,0172

C = 15,00 % : 0,0104

X = 0,00 % : 0,9298

| Coef. | Delta | S.M.P. horaire au 1 ^{er} décembre 2006 | Prime d'ancienneté horaire | | | | |
|-------|-------|--|----------------------------|-------------------|--------------------|----------------------|-------------------|
| | | | 3 à 5 ans 3,00 | 6 à 8 ans 6,00 | 9 à 11 ans 9,00 | 12 à 14 ans 12,00 | > 15 ans 15,00 |
| 140 | | 8.18 | 0.25 | 0.49 | 0.74 | 0.98 | 1.23 |
| 150 | 10 | 8.27 | 0.25 | 0.50 | 0.74 | 0.99 | 1.24 |
| 160 | 10 | 8.38 | 0.25 | 0.50 | 0.75 | 1.01 | 1.26 |
| 170 | 10 | 8.49 | 0.25 | 0.51 | 0.76 | 1.02 | 1.27 |
| 180 | 10 | 8.61 | 0.26 | 0.52 | 0.78 | 1.03 | 1.29 |
| 200 | 20 | 8.87 | 0.27 | 0.53 | 0.80 | 1.06 | 1.33 |
| 225 | 25 | 9.21 | 0.28 | 0.55 | 0.83 | 1.10 | 1.38 |
| 250 | 25 | 9.57 | 0.29 | 0.57 | 0.86 | 1.15 | 1.43 |
| 275 | 25 | 9.94 | 0.30 | 0.60 | 0.89 | 1.19 | 1.49 |
| 300 | 25 | 10.58 | 0.32 | 0.63 | 0.95 | 1.27 | 1.59 |
| 330 | 30 | 11.36 | 0.34 | 0.68 | 1.02 | 1.36 | 1.70 |
| 370 | 40 | 12.41 | | | | | |
| 410 | 40 | 13.47 | | | | | |
| 460 | 50 | 14.80 | | | | | |
| 550 | 90 | 17.22 | | | | | |
| 660 | 110 | 20.21 | | | | | |
| 880 | 220 | 26.20 | | | | | |

Formules de calcul :

Du coefficient 140 à 275 inclus : $SMP \text{ horaire} = A + B * (\text{Coeff.} - 100) + (X * 170 / \text{Coeff.})$

À partir du coefficient 300 : $SMP \text{ horaire} = A + B * (\text{Coeff.} - 100) + (X * 170 / \text{Coeff.}) + C * (\text{Coeff.} - 275)$

Texte complémentaire

Réduction et aménagement du temps de travail à 35 heures

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

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

Préambule

En regard de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998, d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail, les partenaires sociaux 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 1^{er} janvier 2000 pour les entreprises ou unités économiques et sociales de plus de 20 salariés et au plus tard à compter du 1^{er} 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 1^{er} 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 1^{er} 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.

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.

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.

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.

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

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.

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 :

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.

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. Elle 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.

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 œuvre 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.

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.

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 bénéficiaire d'un congé de fin de carrière

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 œuvre :

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

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 œuvre, 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 :

- 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.

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.

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 1^{er} 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 œuvre selon les modalités suivantes :

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 œuvre 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.

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 œuvre une commission paritaire nationale de suivi.

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

Article 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 1^{er} janvier 2000, pour les entreprises et les unités économiques et sociales de plus de 20 salariés ;
- au 1^{er} 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.

Travail de nuit

Accord du 18 mars 2003

(Étendu par arrêté du 6 octobre 2003, JO 15 octobre 2003 [(note 1)] :

(1) NDLR : la loi du 9 mai 2001 subordonne la mise en place du travail de nuit à la conclusion d'un accord de branche étendu.

1)

Préambule

Conscientes qu'il peut exister ou se présenter des situations ou conditions particulières, exceptionnelles et incontournables, dans lesquelles certaines entreprises relevant de la convention collective nationale de la Miroiterie, de la Transformation et du Négoce du verre, et pour certaines de leurs activités, certains de leurs outils et process, se retrouvent pour des nécessités techniques, économiques et sociales, contraintes à faire appel à un travail en horaire de nuit.

Conscientes également du caractère de pénibilité et de nuisances que peuvent représenter ces situations de travail pour la santé, la qualité de la vie familiale et sociale des personnes qui s'y trouvent confrontées, et des impératifs de protection de la sécurité et santé des salariés.

Les parties signataires du présent accord ont décidé par celui-ci, conformément aux dispositions légales de la loi 2001-339 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et du décret 2002-792 du 3 mai 2002 et d'autres, opposables à la profession, d'encadrer dans celle-ci le recours au travail de nuit et de fixer des garanties et contreparties en faveur des travailleurs de nuit ou devant effectuer une partie de leur activité de travail dans la plage des horaires de nuit.

Article 1

Définition du travail de nuit et du travailleur de nuit

Est considéré comme travailleur de nuit, pour l'application du présent accord, tout salarié qui :

- soit accomplit au moins un poste de nuit pendant la période comprise entre 21 heures et 6 heures ou celle qui lui est substituée,
- soit accomplit au moins deux fois chaque semaine selon son horaire habituel de travail, au moins trois heures de travail quotidien effectif, pendant la période comprise entre 21 heures et 6 heures ou de celle qui lui est substituée,
- soit qui accomplit sur une période quelconque de 12 mois consécutifs au moins 250 heures de travail effectif selon la définition de l'article L. 212-4 du Code du Travail (loi 82-957 du 13 novembre 1982 art 28, loi 98-461 du 13 juin 1998 art 5, loi 2000-37 du 19 janvier 2000 art 21 art 3), pendant la période comprise entre 21 heures et 6 heures (ou celle qui lui est substituée) et selon son horaire habituel de travail.

Lorsqu'un salarié aura accompli, sur une période quelconque de 12 mois consécutifs, au moins 250 heures de travail effectif au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures (ou celle qui lui est substituée conformément aux dispositions de l'alinéa précédent) selon les catégories définies ci-dessus, il sera vérifié, au cours du premier mois suivant ce constat, que l'intéressé a bénéficié des dispositions de l'article 3 du présent accord.

Conformément au 1^{er} alinéa de l'article L. 213-1-1 du code du travail, lorsque les caractéristiques particulières de l'activité le justifient, l'entreprise pourra substituer à la plage horaire de nuit de 21 heures à 6 heures, la plage horaire comprise entre 22 heures et 7 heures. Cette substitution est soumise à accord collectif d'entreprise ou d'établissement, ou, à défaut, à autorisation de l'inspecteur du travail après consultation des délégués syndicaux et avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, et du C.H.S.C.T.

Article 2

Limitation du recours au travail de nuit des travailleurs de nuit

Dans le cadre de la mise en place du travail de nuit, dans une entreprise ou un établissement, il leur appartiendra de vérifier qu'ils respectent les critères ci-dessous.

Le travail, au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures, ou de celle qui lui est substituée, des salariés considérés comme travailleurs de nuit, est destiné à assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale. Il doit demeurer exceptionnel et ne peut être mis en place ou étendu à de nouvelles catégories de salariés que s'il consiste à pourvoir des emplois de production, de maintenance (y compris informatique), de dépannage, de surveillance et de logistique (transport, expéditions) pour lesquels il est :

- soit impossible techniquement d'interrompre, chaque jour, le fonctionnement des équipements utilisés,
- soit absolument impossible pour l'entreprise au plan technique et économique de trouver et mettre en œuvre d'autres moyens ou fonctionnement de l'outil, process de travail ou service, sans en compromettre l'existence et l'emploi, ses capacités à répondre aux besoins et services d'utilité sociale qu'elle assure et à la continuité de l'activité économique,
- soit impossible, pour des raisons tenant à la sécurité des personnes ou des biens, d'interrompre l'activité des salariés au cours d'une partie ou de la totalité de la plage horaire considérée, ou bien de faire effectuer les travaux à un autre moment que pendant cette plage horaire.

Article 3

Contreparties au profit des travailleurs de nuit

3.1 - Repos compensateurs

Les travailleurs de nuit (tel que définis dans l'article 1) bénéficient, d'une contrepartie sous la forme d'un repos compensateur de 1 minute par heure à compter de la première heure de travail effectif. Ceci dans la limite de trois postes par an.

Les repos compensateurs seront comptabilisés et devront être pris dans un délai de 6 mois suivant leur acquisition.

L'employeur fixe les modalités de prise en compte de ces repos qui, pourront en accord avec le salarié, être cumulés afin d'être pris par journée entière.

3.2 - Compensations financières

Une prime de panier d'un montant égal à une fois et demi le salaire minimum professionnel applicable du coefficient 140 (Avenant n° 5 du 10 décembre 1996) est versée aux travailleurs de nuit pour le poste considéré comme étant de nuit.

NB : Conformément à l'article 29 des clauses générales de la Convention Collective de la Miroiterie, les travailleurs, qui ne sont pas travailleurs de nuit au sens de la définition de l'article 1 du présent accord, et qui exceptionnellement seraient amenés à effectuer des heures de travail au cours de la période comprise entre 21 heures et 6 heures, ou celle qui lui est substituée, (à l'exclusion par conséquent des heures comprises dans l'horaire normal de travail), bénéficieront des majorations prévues à l'article 30 des clauses générales de la Convention Collective de la Miroiterie, soit 100 pour 100.

Si ces heures ont caractère d'heures supplémentaires, la majoration à ce titre s'applique sur le taux horaire de base. A ce total s'ajoute la majoration pour travail exceptionnel de nuit selon la formule (Taux Horaire de base B – maj h sup) + Taux Horaire de base B.

3.3 - Accords d'entreprise

Les contreparties définies aux articles 3.1 et 3.2 du présent accord ne s'opposent pas aux avantages de même nature éventuellement supérieurs accordés au niveau des entreprises, mais ne se cumulent pas avec eux.

Article 4

Organisation du travail dans le cadre du travail de nuit

4.1 - Modalités d'organisation

L'entreprise veillera à la répartition des horaires des travailleurs de nuit. Cette répartition doit avoir pour objectif de leur faciliter l'articulation de leur activité nocturne avec l'exercice de leurs responsabilités familiales et sociales.

L'entreprise s'assurera que, lors de son affectation au poste de nuit, le travailleur de nuit dispose d'un moyen de transport entre son domicile et l'entreprise à l'heure de la prise de poste et à l'heure de la fin de poste.

L'entreprise respectera un délai de prévenance d'au moins sept jours. Cependant ce délai de prévenance pourra être éventuellement réduit en cas de circonstances exceptionnelles avec information préalable des Représentants du Personnel.

4.2 - Durée maximale du travail effectif des travailleurs de nuit

Pour les travailleurs de nuit la durée maximale journalière de travail effectif ne peut excéder 8 heures.

Elle peut être portée à 10 heures pour les travailleurs exerçant des activités de maintenance, de garde, de surveillance, de transport ou pour assurer la continuité de la production en cas d'absence du salarié venant en relève (par exemple).

Exceptionnellement elle peut être portée à 12 heures dans les seuls cas de force majeure liés à la sécurité des personnes et des biens.

La durée moyenne hebdomadaire de travail des travailleurs de nuit, calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, ne peut dépasser 40 heures conformément aux articles R. 213-2 et R. 213-4 du code du travail.

4.3 - Pauses

Le travailleur de nuit qui effectue son service pendant une durée de six heures sans interruption, bénéficiera, sous réserve de dispositions plus favorables, de vingt-huit minutes de pause payée comme temps de travail.

En vertu de l'article L. 212-4 du Code du Travail (loi 82-957 du 13 novembre 1982 art 28, loi 98-461 du 13 juin 1998 art 5, loi 2000-37 du 19 janvier 2000 art 21 art 3), ce temps de pause ne sera pas ou sera considéré comme temps de travail effectif.

L'employeur devra veiller à une bonne gestion des pauses afin que celles-ci soient réparatrices et mettra à disposition des salariés dans la mesure du possible, une salle pour qu'ils puissent se restaurer et se reposer.

Article 5

Conditions d'affectation du salarié à un poste de nuit

5.1 - Surveillance médicale

Tout travailleur de nuit bénéficie avant son affectation sur un poste de nuit et à intervalles réguliers, d'une durée ne pouvant pas excéder six mois par la suite, d'une surveillance médicale particulière.

En dehors des visites périodiques, tout travailleur de nuit peut bénéficier d'un examen médical à sa demande auprès du médecin du travail. Celui-ci peut également prescrire, s'il le juge utile, des examens spécialisés complémentaires. Ces examens sont à la charge de l'employeur.

Le médecin du travail doit avoir l'ensemble des caractéristiques de l'intervention des salariés en horaires de nuit.

Tout arrêt de travail, pour maladie ou accident sera signalé au Médecin du travail.

5.2 - Permutation entre un poste de jour et un poste de nuit.

Le salarié occupant un poste de jour, qui souhaite occuper ou reprendre un poste de nuit dans le même établissement ou dans la même entreprise, bénéficie d'une priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à sa catégorie professionnelle, ou d'un emploi équivalent.

Le salarié occupant un poste de nuit en tant que travailleur de nuit, qui souhaite occuper ou reprendre un poste de jour dans le même établissement ou dans la même entreprise, bénéficie d'une priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à sa catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. Les salariés de plus de 50 ans ou ceux qui ont effectué plus de 5 ans comme Travailleurs de nuit sont prioritaires par rapport aux autres travailleurs de nuit.

L'employeur portera à la connaissance du salarié la liste des emplois proposés.

5.3 - Inaptitude

Le travailleur de nuit déclaré inapte par le médecin du travail à occuper un poste de nuit bénéficie du droit à être transféré temporairement ou définitivement sur un poste de jour disponible dans l'établissement, correspondant à ses qualifications et rémunération et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé.

L'employeur ne peut prononcer la rupture du contrat de travail, du fait de cette inaptitude, que s'il est dans l'impossibilité justifiée par écrit :

- soit de proposer au salarié un poste de jour relevant de la même catégorie d'emplois ou équivalents à celui qu'il occupe,
- soit après refus par le salarié de tout autre poste proposé.

Article 6

Dispositions spécifiques pour les femmes enceintes

La travailleuse de nuit enceinte, dont l'état a été médicalement constaté, ou qui a accouché, bénéficie dès qu'elle en fait la demande ou que le médecin de travail constate, par écrit, que le poste de nuit est incompatible avec son état, du droit d'être affectée à un poste de jour, dans le même établissement, pendant le temps restant de la grossesse et du congé légal postnatal.

Lorsque le médecin du travail constate, par écrit, à l'issue du congé postnatal, que le poste de nuit est incompatible avec l'état de la travailleuse de nuit, la période pendant laquelle la salariée bénéficie du droit d'être affectée à un poste de jour peut être prolongée pour une période n'excédant pas un mois.

Le passage en poste de jour pendant la période prévue ci-dessus ne doit pas entraîner de baisse de la rémunération de la salariée. Si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer à la salariée enceinte ou ayant accouché, pendant la période considérée, un poste de jour dans le même établissement, ou si l'intéressée refuse d'être affectée dans un autre établissement de l'entreprise, l'employeur doit faire connaître, par écrit, à la salariée et au médecin de travail, les motifs qui s'opposent au reclassement.

Le contrat de travail est alors suspendu jusqu'à la date du début de congé légal de maternité ainsi que, le cas échéant, pendant la période de prolongation, n'excédant pas un mois, décidée par le médecin de travail. Pendant la période de suspension du contrat de travail, la salariée est indemnisée dans les conditions prévues par les articles L. 122-25-1-1 du Code du Travail et L. 334-1 et suivants du Code de la Sécurité Sociale et d'un complément de rémunération à la charge de l'employeur assurant le maintien de la rémunération habituelle de l'intéressée.

Article 7

Mesures destinées à favoriser l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

La considération du sexe ne pourra être retenue par l'employeur :

- pour embaucher un salarié à un poste de travail comportant du travail de nuit conférant à l'intéressé la qualité de travailleur de nuit ;
- pour muter un salarié d'un poste de jour vers un poste de nuit, ou d'un poste de nuit vers un poste de jour ;
- pour prendre des mesures spécifiques aux travailleurs de nuit ou aux travailleurs de jour en matière de formation professionnelle.

Article 8

Jeunes travailleurs

Le travail de nuit est interdit pour les jeunes travailleurs âgés de moins de 18 ans.

Article 9

Formation professionnelle des travailleurs de nuit

Les travailleurs de nuit doivent pouvoir bénéficier, comme les autres salariés, des actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise, y compris celles relatives au capital de temps de formation, ou d'un congé individuel de formation.

Afin de renforcer les possibilités de formation des travailleurs de nuit, les parties signataires incitent les entreprises à veiller aux conditions d'accès à la formation professionnelle continue de ces salariés compte tenu de la spécificité d'exécution de

leur contrat de travail et à en tenir informé le comité d'entreprise au cours de l'une des réunions prévues à l'article L. 933-3 du code du Travail.

Article 10

Exercice des mandats

Le travail de nuit ne doit pas affecter le droit syndical et le droit des représentants du personnel dans l'exercice de leurs mandats. L'entreprise veillera particulièrement à ce point.

Article 11

Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur dès la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension . **Son effet est rétroactif au 1^{er} mai 2002.**(Termes exclus de l'extension par arrêté du 6 octobre 2003, JO 15 octobre 2003)

Article 12

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 13

Dénonciation

Les parties signataires pourront dénoncer l'accord avec un préavis de 3 mois et dans le respect des dispositions de l'article L. 132-8 du code du travail.

Article 14

Suivi de l'accord

A l'issue d'une période de 3 ans du présent accord, les parties établiront un bilan du présent accord et s'il y avait lieu entameraient des négociations pour procéder à d'éventuels ajustements. De même, et antérieurement à cette échéance, les parties se rencontreront pour tenir compte des éventuelles modifications réglementaires.

Article 15

Dépôt

Le présent accord sera déposé en 5 exemplaires à la Direction Départementale du Travail de Paris, dans les conditions fixées à l'article L. 132-10 du code du travail.

Formation professionnelle

Accord du 15 décembre 2005

(Étendu par arr. 17 oct. 2006, JO 29 oct., applicable à compter du jour suivant le dépôt légal, soit le 3 janv. 2006)

Préambule

La formation des salariés tout au long de leur vie professionnelle est un objectif majeur qui s'est traduit par la signature de l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003 et de son avenant du 5 décembre 2003. Cet accord, repris par la loi du 4 mai 2004, vise à assurer le développement des hommes, des emplois et des métiers.

Dans ce contexte, le présent accord a pour finalité de poursuivre ou décliner au sein de la Branche des Professionnels de la Miroiterie, de la Transformation et du Négoce du Verre l'ensemble de ces dispositifs en vue de les mettre en œuvre, de les adapter ou de les compléter le cas échéant aux spécificités, besoins et contraintes de nos métiers, de nos secteurs d'activité et de nos salariés.

La formation professionnelle constitue à la fois un atout et un investissement, tant pour les salariés pour la réalisation de leur projet professionnel tout au long de la vie, que pour les entreprises en contribuant à accroître leur efficacité et leurs compétences.

La présente démarche en faveur de la formation professionnelle doit s'inscrire dans un cadre où la remise en cause, l'actualisation régulière et l'enrichissement des compétences, des savoirs et savoir-faire par les salariés sont gages

d'adaptabilité et de développement économique et social.

Dès lors, l'ensemble des dispositifs refondus ou introduits par la loi précitée et leurs déclinaisons au sein du présent accord pour nos métiers doivent, de la commune volonté des parties signataires, être autant d'outils pratiques et pragmatiques à court et moyen termes permettant aux entreprises comme aux salariés de s'adapter à l'évolution de nos professions.

Ils doivent dès lors se traduire par :

- une meilleure intégration et qualification des salariés rejoignant nos professions,
- une attractivité et une fidélisation renforcées pour nos métiers et une meilleure reconnaissance professionnelle et des qualifications,
- une plus grande prise en compte de certains publics, à commencer par les jeunes,
- une meilleure prise en compte de l'égalité homme / femme,
- une plus forte responsabilisation des salariés pour leurs parcours professionnels et perspectives professionnelles.

Enfin, par la mise en œuvre d'un observatoire des métiers et des qualifications au sein de la Branche des Professionnels de la Miroiterie, de la Transformation et du Négoce du Verre, les parties signataires souhaitent réaffirmer leur volonté de valoriser et faire reconnaître nos métiers verriers spécifiques qui concentrent, par la compétence, le savoir, et le savoir-faire mis en œuvre dans nos activités, une part importante de la valeur ajoutée du produit final.

CHAPITRE Préliminaire

Objectifs et publics visés

Article préliminaire 1er

Objectifs

Afin que la formation professionnelle concourt à l'activité et à l'emploi dans la branche et qu'elle assure le développement professionnel et personnel du salarié, les parties signataires définissent les objectifs de formation prioritaires :

- Développer et favoriser des actions de formation spécifiques pour permettre aux salariés et notamment pour les moins qualifiés, d'accéder à un niveau de qualification supérieur ;
- Assurer les formations permettant aux salariés de maîtriser les évolutions techniques, technologiques ou organisationnelles ;
- Promouvoir le développement des connaissances, compétences et qualifications des salariés nécessaires à la maîtrise des métiers du verre ainsi qu'à leur évolution ;
- Favoriser les actions de formation permettant l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification ou plus généralement d'une qualification reconnue par les classifications de la convention collective de la profession, voire dans d'autres secteurs professionnels où celle-ci peut aussi être mise en œuvre ;
- Favoriser prioritairement l'insertion professionnelle des jeunes, des demandeurs d'emploi, des personnes handicapées et renforcer l'égalité professionnelle et de traitement entre les salariés quel que soit leur sexe et origine sans discriminations ;
- Développer la validation des acquis de l'expérience visant à l'acquisition d'un diplôme, d'un titre ou certification et d'une qualification reconnue ;
- Améliorer la connaissance des principes et outils d'encadrement, conduite du travail, pour les salariés ayant ou appelés à avoir des responsabilités hiérarchiques ;
- Développer les qualités pédagogiques des salariés exerçant ou appelés à exercer des responsabilités de tutorat.

Article préliminaire 2

Publics

Reconnaissant que l'ensemble des salariés de la branche doit pleinement bénéficier de la formation professionnelle tout au long de la vie, les parties signataires recommandent aux entreprises une attention particulière pour les besoins de formation des publics suivants :

- Les salariés rencontrant une difficulté d'insertion professionnelle et les salariés rencontrant des problèmes d'adaptation à leur emploi ;
- Les salariés dont la qualification est insuffisante au regard des évolutions prévisibles des techniques, technologies, contenus et organisations du travail ;
- Les salariés handicapés, et ceux déclarés inaptes à leur emploi par la médecine du travail ou ayant des restrictions médicales demandant un changement ou aménagement d'emploi ;
- Les salariés ayant interrompu ou aménagé leur activité professionnelle notamment à la suite d'un congé parental, d'un congé de maternité ou d'une longue maladie ou encore de l'exercice d'un mandat syndical ou électif, d'une suspension de contrat pour congé sabbatique ou création d'entreprise ou réengagé à la suite d'une rupture ;
- Les salariés sans qualification reconnue par un diplôme, un titre ou une certification.

CHAPITRE I

Création d'une Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi (CPNE)

Dans le cadre de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle et de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, les organisations signataires conviennent d'instituer une Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi dans la Branche des Professionnels de la Miroiterie, de la Transformation et de Négoce du Verre.

Article 1er

Composition

Cette commission est composée de la façon suivante :

- un collègue salarié comprenant deux représentants de chacune des organisations syndicales représentatives de salariés, accompagnés éventuellement d'un représentant fédéral ;
- un collègue employeur comprenant au maximum un même nombre total de représentants des organisations d'employeurs signataires.

Article 2

Fonctionnement

La Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi devra se réunir au moins une fois par semestre. Cependant, à la demande de l'une ou l'autre des parties (pour les organisations syndicales représentatives de salariés signataires, à la majorité d'entre elles) et du fait de circonstances particulières concernant l'emploi au sein de la branche, une réunion exceptionnelle pourra se tenir.

La délégation des employeurs assumera le secrétariat de la C.P.N.E.

L'ordre du jour sera arrêté d'un commun accord entre les parties dans un délai de 15 jours précédant la tenue de chaque réunion.

Article 3

Missions

La Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi a pour missions :

- de se tenir informée de l'évolution de l'activité au sein de la branche et de ses incidences éventuelles en terme d'emploi et de formation ;
- d'étudier la situation de l'emploi, de nos professions, de leur évolution au cours des mois précédents et de leurs évolution prévisible ;
- de procéder ou de faire procéder à toutes études permettant une meilleure connaissance des réalités de l'emploi ;
- de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels existant pour les différents niveaux de qualification ;
- de rechercher avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés, les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens ;
- de formuler à cet effet toutes observations ou toutes propositions utiles et notamment de préciser, en liaison avec les organismes dispensateurs de formation, les critères de qualité et d'efficacité des actions de formation ;
- de fixer les orientations de l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications (OPMQ) sur les thèmes des objectifs et moyens de formation, sur les priorités dans les actions de formation et sur les études à conduire pour avoir une meilleure compréhension des problématiques de la branche.

CHAPITRE II

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Article 4

Principe

Les parties signataires rappellent que, dans son article 7-6, l'Accord National Interprofessionnel (A.N.I.) demande aux branches professionnelles de confier à leur commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE) le soin d'examiner périodiquement l'évolution qualitative des emplois et des qualifications de leur champ professionnel en tenant compte notamment des travaux réalisés par l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications (OPMQ). Les résultats de cet examen et les conclusions qu'en tire la CPNE en matière de priorités de formation professionnelle sont mis à la disposition

des chefs d'entreprise, des institutions représentatives du personnel et des organismes compétents en matière de formation professionnelle du secteur concerné.

Le présent accord définit le rôle, les missions et les modalités de fonctionnement de l'OPMQ de la branche.

Article 5 **Missions**

Les parties signataires insistent sur le fait que l'Observatoire doit s'inscrire dans une logique de réactualisation des cartographies concernant les métiers ainsi que les qualifications requises pour ces métiers, afin de constituer un outil de pilotage en matière de formation professionnelle, d'orientation et de valorisation des compétences.

L'Observatoire doit ainsi permettre aux différents acteurs de la branche d'acquérir une meilleure visibilité tant quantitative que qualitative sur l'évolution des emplois et des métiers des différentes activités de la branche au niveau national. Il doit également leur permettre de disposer d'éclairages spécifiques sur les besoins de compétence, de formation pour certains métiers et certaines populations ainsi que sur les conditions, facilités et égalité d'accès à la formation professionnelle.

Pour ce faire l'Observatoire a pour missions de :

- recueillir les informations existantes sur la formation et la typologie d'emploi dans la branche ;
- proposer des thèmes de réflexion et des travaux d'observation auxquels la profession doit s'attacher ;
- réaliser ou faire réaliser des études et des tableaux de bord sur les métiers de la branche ;
- diffuser les travaux réalisés auprès des entreprises et des fédérations syndicales d'employeurs et de salariés concernés ;
- définir les publics et les priorités de formation, ainsi que la liste des diplômes, titres, certificats de qualification professionnelle pour l'ensemble des dispositifs prévus par le présent accord.

Article 6 **Fonctionnement**

La CPNE fixe les orientations de l'Observatoire, un programme, un calendrier de réalisations, élabore le cahier des charges des attentes annuelles de la profession, valide les travaux dans le cadre des cahiers des charges définis par la CPNE, et décide de la diffusion des études et des travaux réalisés par l'Observatoire. Les travaux demandés à l'Observatoire seront réalisés par différents organismes extérieurs.

L'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications est composé d'un Comité Paritaire de Pilotage (CPP) ; celui-ci se réunit au moins une fois par semestre.

Elle sera composée de la façon suivante :

- un collègue salarié comprenant un représentant de chacune des organisations syndicales représentatives de salariés, accompagné éventuellement d'un représentant fédéral ;
- un collègue employeur comprenant au maximum un même nombre total de représentants des organisations d'employeurs signataires.

Pour des raisons pratiques d'organisation et d'efficacité, et dans la mesure du possible, les réunions du CPP seront organisées concomitamment à celles de la CPNE (aux mêmes dates).

Le CPP définira, à partir de ses ressources et de ses moyens financiers, les arbitrages à opérer sur les modalités de mise en oeuvre des travaux de réflexion de l'OPMQ.

Par ailleurs, le CPP pourra se rapprocher de la représentation élue du personnel des entreprises relevant de la branche pour compléter ses travaux.

Article 7 **Financement**

Les signataires du présent accord rappellent que le financement et les frais de fonctionnement de l'Observatoire seront pris en charge sur les contributions de 0,5 % versées par les entreprises d'au moins 10 salariés, de 0,15 % **ainsi que les fonds collectés au titre du plan de formation** (*Termes exclus de l'extension par arr. 17 oct. 2006, JO 29 oct.*) pour les entreprises de moins de 10 salariés, ces contributions étant versées à l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé désigné par la Branche.

L'OPCA désigné par les partenaires sociaux pour la collecte de ces sommes est l'AGEFOS PME.

Les entreprises relevant du champ du présent accord sont donc tenues de verser leurs contributions formation au titre des contrats et périodes de professionnalisation à AGEFOS PME.

CHAPITRE III

Contrats de professionnalisation

Article 8

Principe et publics visés

La loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social crée le contrat de professionnalisation. Ce contrat constitue un outil privilégié dans la branche pour l'insertion de jeunes de 16 à 25 ans révolus, quel que soit leur niveau de formation initiale, et pour la réinsertion des demandeurs d'emploi.

Le contrat de professionnalisation doit permettre de concilier la vie professionnelle et les études. Les signataires du présent accord confirment leur souhait de poursuivre les actions de formation, de qualification et de professionnalisation à l'attention des jeunes et demandeurs d'emploi qui souhaitent évoluer dans notre secteur de la miroiterie, de la transformation et du négoce du verre.

Le contrat de professionnalisation s'adresse ainsi :

- aux jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus (avant leur 26^e anniversaire) sans qualification professionnelle,
- aux jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus qui veulent compléter leur formation initiale quel qu'en soit le niveau,
- aux demandeurs d'emploi de 26 ans et plus.

Il doit leur permettre d'acquérir une formation professionnelle théorique et pratique favorisant ainsi leur insertion ou réinsertion professionnelle.

Article 9

Modalités de mise en œuvre

Il peut être conclu indifféremment pour une durée déterminée ou indéterminée.

Lorsqu'il est conclu pour une durée indéterminée, il doit obligatoirement prévoir une période de formation en alternance appelée action de professionnalisation d'une durée de 6 à 12 mois. Cette action de professionnalisation doit être entreprise en début de contrat.

Lorsqu'il est conclu pour une durée déterminée, sa durée correspond à celle de l'action de professionnalisation envisagée par le salarié qui doit être comprise dans une fourchette de 6 à 12 mois.

Ces durées peuvent être portées jusqu'à 24 mois dans les cas suivants :

- lorsque le contrat concerne des jeunes de 16 à 25 ans révolus sortis du système éducatif sans qualification professionnelle ou sans qualification professionnelle reconnue,
- lorsque le contrat vise un diplôme dont la formation dure 2 ans ;
- lorsque le contrat a pour objet une action de formation qualifiante ou diplômante, à fort contenu technique ou théorique ou pratique,
- lorsque le contrat concerne des demandeurs d'emploi de plus de 26 ans, rencontrant des difficultés particulières d'accès ou de retour à l'emploi pour des formations sur des métiers reconnus par la branche,
- lorsque le contrat concerne des personnes handicapées.

Par ailleurs, le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé une fois si le salarié n'a pu obtenir la qualification envisagée pour cause d'échec aux épreuves, de maladie, d'accident du travail, de maternité ou de défaillance de l'organisme de formation.

Établi par écrit, ce contrat devra être déposé auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

Le temps consacré aux enseignements généraux, professionnels et technologiques, doit être compris entre 15 et 35 % de la durée totale du contrat - ou de l'action de professionnalisation lorsqu'il s'agit d'un CDI - sans toutefois être inférieur à 150 heures.

Article 10

Financement

L'organisme Agefos PME, désigné comme OPCA de branche, prend en charge les dépenses d'évaluation, d'accompagnement, de formation, les dépenses de tutorat et les dépenses de formation des tuteurs dans la limite des montants fixés par les dispositions légales et réglementaires soit pour 2004 :

- pour les dépenses d'évaluation, d'accompagnement et de formation : 9,15 € par heure
- pour les dépenses de tutorat : 230 € par mois pendant 6 mois

- pour les dépenses de formation des tuteurs : 15 € par heure pour 40 heures maximum

Les frais annexes, la rémunération et les charges sociales sont imputables sur le plan de formation.

Les entreprises relevant du présent accord ont par ailleurs la possibilité d'améliorer ces financements.

CHAPITRE IV

Périodes de professionnalisation

La période de professionnalisation permet à certaines catégories de salariés d'acquérir une qualification ou de participer à une action de professionnalisation par une formation en alternance. Elle est destinée à favoriser le maintien dans l'emploi.

Les principes sur la base desquels sera mis en œuvre le dispositif de période de professionnalisation sont comparables à ceux régissant le contrat de professionnalisation : alternance de périodes de formation et de périodes en entreprise, personnalisation des parcours de formation, évaluation des connaissances, compétences et aptitudes professionnelles acquises.

Article 11

Principes et publics visés

La période de professionnalisation s'adresse aux salariés déjà inscrits dans l'effectif de l'entreprise. Elle a pour but de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi ou le développement de compétences des salariés en CDI.

Sont ainsi visées les catégories suivantes :

- salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail,
- salariés souhaitant consolider la seconde partie de leur carrière professionnelle : salariés ayant 15 ans d'activité ou âgés de plus de 45 ans et avec au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise,
- salariés envisageant la création ou la reprise d'une entreprise,
- femmes reprenant leur activité professionnelle après un congé maternité ou après un congé parental, de même s'agissant des hommes,
- travailleurs handicapés et assimilés,
- salariés reprenant une activité professionnelle après une absence de longue durée pour cause de maladie ou d'accident,
- les salariés de tous les niveaux accédant à des fonctions nouvelles.

Un principe de plafonnement conduit à limiter à 2 % de l'effectif salarié de l'entreprise ou de l'établissement, le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de la période de professionnalisation. Ce plafond peut cependant être dépassé en cas d'accord de l'employeur.

Par ailleurs, dans les entreprises ou les établissements de moins de 50 salariés, le bénéfice de la période de professionnalisation peut être différé lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée d'au moins deux salariés.

Article 12

Modalités de mise en œuvre

La formation peut se dérouler pendant le temps de travail, auquel cas la rémunération est maintenue. Elle peut aussi être réalisée en tout ou partie hors temps de travail :

- à l'initiative du salarié, dans le cadre du DIF. Par accord écrit entre le salarié et l'employeur, les heures de formation effectuées hors temps de travail peuvent excéder le montant des droits ouverts au titre du DIF dans la limite de 80 heures sur une même année civile.
- à l'initiative de l'employeur, après accord écrit du salarié, dans le cadre du plan de formation.

Dans les deux cas, l'employeur doit définir avec le salarié avant son départ en formation la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

La formation hors du temps de travail donne lieu au versement de l'allocation de formation.

Pendant la durée de ces formations, le salarié bénéficie de la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

Article 13

Financement

Les périodes de professionnalisation sont financées par l'organisme Agefos PME , désigné comme OPCA de branche, dans le cadre de la contribution destinée au financement de la professionnalisation (0,5 %).

CHAPITRE V

Droit Individuel à la formation

Elaboré par les partenaires sociaux dans le cadre de l'Accord National Interprofessionnel du 5 décembre 2003 et repris par la loi du 4 mai 2004, le droit individuel à la formation professionnelle (DIF) s'inscrit dans la logique du principe de formation tout au long de la vie professionnelle.

La recherche d'une simplification de la gestion et du suivi du DIF pour les employeurs ainsi que la volonté de favoriser et mieux garantir ce droit pour les salariés motivent les modalités figurant au présent chapitre.

Article 14

Constitution d'un crédit d'heures de formation

Le Droit Individuel à la Formation permet au salarié de se constituer un capital de temps de formation de 20 heures minimum par an, cumulable sur six ans. Les parties signataires conviennent de laisser la possibilité aux entreprises relevant du présent accord d'accorder plus de 20 heures par an dans le cadre d'un accord d'entreprise. Au terme de cette durée et à défaut de son utilisation en tout ou partie, le DIF reste plafonné à 120 heures. Le crédit d'heures est proratisé pour les salariés à temps partiel et pour les salariés embauchés en contrat à durée déterminée.

Article 15

Salariés concernés

Le Droit Individuel à la Formation est ouvert à tous les salariés, qu'ils soient en contrat à durée indéterminée ou en contrat à durée déterminée.

Pour les salariés en contrat à durée indéterminée, l'ancienneté requise est de un an. L'ancienneté se calcule à partir de la date d'entrée dans l'entreprise. Pour les salariés en contrat à durée déterminée, l'ancienneté requise est de quatre mois, consécutifs ou non, au cours de douze derniers mois. Il n'est pas nécessaire que l'ancienneté ait été acquise au cours d'un seul contrat.

Les salariés sous contrat d'apprentissage ou sous contrat de formation en alternance (qualification, orientation, adaptation et futur contrat de professionnalisation), ainsi que les stagiaires, sont exclus du DIF.

Article 16

Modalités de mise en œuvre

Le DIF est un droit exercé à l'initiative du salarié en accord avec l'employeur.

Chaque salarié est informé par son employeur par écrit annuellement du total des droits acquis au titre du dispositif du DIF. Dans la mesure où la capitalisation dans le cadre du DIF s'effectue «à terme échu», les salariés entrés dans l'entreprise avant la date d'entrée en vigueur de la loi sur la formation tout au long de la vie professionnelle devraient bénéficier de ce nouveau droit pour la première fois à compter du 7 mai 2005. Néanmoins, afin de simplifier par la suite la gestion du DIF, les parties signataires conviennent que le décompte des droits ouverts ainsi que l'appréciation de l'ancienneté requise au titre de ce nouveau droit se fait sur la base de l'année civile, au 1^{er} janvier de chaque année.

Les salariés embauchés au-delà du 1^{er} janvier d'une année civile donnée bénéficient au 1^{er} janvier de l'année civile suivante des droits acquis au prorata temporis de leur présence dans l'entreprise au cours de la première année civile donnée, calculés en heures.

Pour les salariés à temps partiel, le DIF se calculera sur la base de la proportionnalité existant entre la durée de leur temps partiel et un temps plein. Toutefois, lorsque ce temps partiel correspond à une mesure temporaire d'un temps partiel thérapeutique le DIF restera calculé sur la base d'un temps plein. Il en sera de même lorsque le temps partiel sera au moins égal à 80 % d'un temps plein.

Pour initialiser ce droit, les parties signataires du présent accord conviennent de porter un crédit de 20 heures au 1^{er} janvier 2005 au compte du Droit Individuel à la Formation de chaque salarié ayant au moins un an d'ancienneté à cette date et titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Par ailleurs, pour pouvoir utiliser son crédit d'heures de DIF, le salarié fera une demande à son employeur par lettre recommandée ou remise en main propre qui devra comporter les mentions suivantes : nature de l'action de formation, intitulé de l'action, modalités du déroulement de l'action, durée de l'action, dates et début et de fin de l'action, le coût ainsi

que la dénomination du prestataire de formation présentée. L'employeur disposera d'un mois pour notifier sa réponse. L'absence de réponse vaudra acceptation du choix de la formation.

Lorsque, durant deux exercices civils consécutifs, le salarié et l'entreprise sont en désaccord sur le choix de l'action de formation au titre du droit individuel à la formation, l'organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation dont relève l'entreprise assure par priorité la prise en charge financière de l'action dans le cadre d'un congé individuel de formation sous réserve que cette corresponde aux priorités et aux critères définis par ledit organisme.

Les actions de formation liées au DIF se déroulent en dehors du temps de travail selon les dispositions légales. Cependant, les signataires du présent accord prévoient que le salarié et son employeur puissent examiner ensemble, si besoin, la possibilité de réaliser les heures de formation liées à l'utilisation du DIF pendant le temps de travail ou en partie.

L'accord de Branche prévoit qu'un salarié peut présenter, en accord avec l'entreprise, une demande de DIF excédant ses droits acquis au titre du DIF, anticipant ainsi ses droits ouverts au titre du DIF, lorsque son projet porte sur une action inscrite au plan de formation. Cet excédent pourra être imputé sur les futurs droits au DIF du salarié.

Le choix de l'action de formation est arrêté par accord écrit entre le salarié et l'employeur. Ce choix tiendra compte des conclusions de l'entretien professionnel mené avec le salarié concerné. Les signataires insistent sur l'importance du dialogue et de la concertation entre l'employeur et le salarié pour la mise en œuvre du DIF.

Article 17

Rémunération et frais

Selon que le DIF est effectué pendant ou hors temps de travail, les modalités changent :

- Hors du temps de travail : le salarié perçoit une allocation de formation correspondant à 50 % de sa rémunération nette de référence, hors charges sociales.
- Pendant le temps de travail : les heures de formation au titre du DIF réalisées donnent lieu au maintien de la rémunération.

Selon la taille de l'entreprise, le paiement de l'allocation de formation ou salaires et charges pourra être imputé sur le 0,9 % ou le 0,4 %. D'autre part, le salarié bénéficie pendant la durée de la formation de la législation de la Sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

S'il s'agit d'un DIF non prioritaire, les frais de formation ainsi que les éventuels frais de transport, d'hébergement et de repas correspondant aux droits ouverts au titre du DIF, sont à la charge de l'entreprise, et donc imputables sur le 0,9 % dans la limite de la législation en vigueur et conformément aux dispositions de l'entreprise («notamment pour les frais d'hébergement, restauration...»). Sinon, s'il est reconnu prioritaire, les coûts pédagogiques seront imputables sur le 0,5 % versé à l'organisme collecteur.

Article 18

Nature des actions de formation éligibles au titre du DIF

Les actions de formation éligibles au titre du DIF sont les actions de promotion ou d'acquisition, d'entretien et de perfectionnement des connaissances, ou des actions de qualification prévues à l'article L. 900-3 du Code du travail.

Les organisations signataires décident de retenir comme actions prioritaires les actions de formation pouvant favoriser l'évolution professionnelle du salarié au sein du monde verrier, sa polyvalence et sa qualification. Il s'agit :

- d'actions de formation technique ou professionnelle en lien avec les métiers ou emplois existants dans le secteur ;
- d'actions de formation permettant au salarié de découvrir ou maîtriser les nouvelles technologies, ou d'approfondir les techniques connexes du métier ou des métiers exercés.
- d'actions de formation correspondant à une reconnaissance professionnelle ou à un diplôme et permettant l'accès à un nouveau métier.
- d'actions de bilan de compétences et les actions de validation des acquis de l'expérience (VAE) répondant aux critères ci-dessus.

Article 19

Rupture du contrat de travail

En cas de licenciement, sauf faute grave ou lourde, le salarié peut demander, avant la fin du préavis, à utiliser ses droits au DIF pour suivre une action de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis (VAE).

Sauf faute grave ou lourde, l'employeur doit mentionner dans la lettre de licenciement les droits acquis par le salarié au titre du DIF et la possibilité pour l'intéressé de demander, pendant son préavis, à bénéficier d'une action de formation.

Si le salarié ne présente aucune demande pour bénéficier du DIF, le montant correspondant n'est pas dû par l'employeur.

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son DIF. Pendant la durée de cette formation, le lien contractuel étant rompu, la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles est inapplicable. L'action de formation à savoir bilan de compétences, validation des acquis de l'expérience ou de formation doit être engagée avant le terme du préavis.

En cas de départ en retraite, de mise à la retraite, de préretraite ou de cessation d'activité, le salarié perd ses droits au DIF.

En cas de mobilité du salarié au sein d'un groupe, il est prévu que les salariés conservent, dans leur nouvelle entreprise, leurs droits acquis et non utilisés au titre du DIF.

Les parties signataires conviennent également que le DIF est transférable au sein de la Branche des Professionnels de la Miroiterie, de la Transformation et du Négoce du Verre en cas de licenciement pour motif économique.

CHAPITRE VI

Dispositions particulières

Article 20

Dispositions relatives au plan de formation

Le plan de formation regroupe l'ensemble des formations réalisées à l'initiative de l'employeur. Il doit distinguer trois catégories d'actions de formation :

- les actions d'adaptation au poste de travail
- les actions liées à l'évolution de l'emploi ou au maintien dans l'emploi
- les actions de développement des compétences

Les actions d'adaptation au poste de travail sont celles qui ont pour objectif d'apporter au salarié des compétences qui sont directement utilisables dans le cadre des fonctions qu'il occupe. Ces actions se déroulent pendant le temps de travail et donnent lieu durant leur réalisation au maintien de la rémunération par l'entreprise.

Les actions liées à l'évolution de l'emploi ou au maintien dans l'emploi sont les actions qui visent à apporter des compétences correspondant soit à une évolution prévue du poste de travail, soit à une modification des fonctions du salarié, dans le cadre de son contrat de travail. Ces actions sont mises en œuvre pendant le temps de travail et donnent lieu durant leur réalisation au maintien de la rémunération par l'entreprise. En cas de dépassement de l'horaire de référence, les heures correspondant à ce dépassement ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires ou le quota d'heures complémentaires et ne donnent lieu ni à repos compensateur ni à majoration, dans la limite de 50 heures par année civile et par salarié sous réserve de l'application des dispositions du code du travail relatives aux temps de repos. Pour les personnes au forfait, défini en jours ou en heures sur l'année, ce temps de formation ne s'impute pas sur leur forfait dans la limite de 4 % de celui-ci.

Les actions de développement des compétences sont celles qui visent à faire acquérir au salarié des compétences qui vont au-delà de sa qualification professionnelle et qui nécessitent, pour être utilisées, un changement de qualification. Ce sont donc des formations qui ont pour objet une évolution de la qualification professionnelle. Ces actions de formation peuvent se dérouler pendant le temps de travail ou, avec l'accord du salarié, en dehors du temps de travail dans la limite de 80 heures par an et par salarié ou, pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, dans la limite de 5 % de leur forfait. Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié. Enfin, l'entreprise doit définir avec le salarié, avant son départ en formation hors temps de travail, la nature des engagements auxquels elle souscrit si l'intéressé suit la formation avec assiduité et satisfait aux évaluations. Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité dans un délai d'un an à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Ces engagements portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

Les actions de formation à mettre en œuvre sous ces 3 catégories doivent être classées suivant les besoins de l'entreprise et des salariés. Ce classement nécessite donc une réflexion préalable sur les postes occupés, l'évolution des emplois et des compétences dans l'entreprise. C'est donc dans ce cadre que la mise en place et le suivi d'un observatoire prospectif des métiers pour la branche prend toute son importance.

Article 21

Le financement de la formation

Toute entreprise, quel que soit son effectif, doit concourir au développement de la formation professionnelle tout au long de la vie en participant chaque année au financement d'actions de formation, en application du principe général posé à l'article

L. 950-1 du Code du travail.

Les versements aux organismes collecteurs doivent être effectués avant le 1^{er} mars de l'année suivant celle au titre de laquelle la participation financière est due.

Pour les entreprises de 10 salariés et plus, la contribution financière minimale au titre de la formation continue est portée à 1,6 % de la masse salariale brute, s'agissant des salaires versés à compter du 1^{er} janvier 2004.

Pour les entreprises de moins de 10 salariés, la contribution financière minimale au titre de la formation continue est portée successivement aux quotas suivants :

- 0,40 % de la masse salariale brute, s'agissant des salaires versés à compter du 1^{er} janvier 2004
- puis, 0,55 % de la masse salariale, s'agissant des salaires versés à compter du 1^{er} janvier 2005.

Article 22

Le rôle de l'encadrement dans le développement de la formation professionnelle

Les parties signataires rappellent le rôle essentiel que doit jouer le personnel d'encadrement dans l'information, l'accompagnement et la formation des salariés de l'entreprise et dans l'élaboration de leurs projets professionnels.

Les entreprises sont invitées à favoriser la formation de l'encadrement à la conduite des entretiens professionnels, en particulier ceux ayant trait aux techniques d'entretien, à la connaissance des dispositifs de formation et à la détection des besoins de formation.

Article 23

Le tutorat

Les parties du présent accord considèrent que l'exercice du tutorat doit être renforcé pour contribuer à la réussite des contrats et périodes de professionnalisation, et de manière plus générale, au développement de la transmission des compétences au sein de l'entreprise.

Les entreprises devront prendre en compte l'organisation de la charge de travail du tuteur et les actions de formation spécifiques dont ils peuvent bénéficier pour exercer leur mission.

Afin de favoriser la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle interne, l'entreprise porte une attention toute particulière au choix du tuteur. Il est choisi par l'employeur, sur la base du volontariat, parmi les salariés qualifiés de l'entreprise, en tenant compte de son niveau de qualification, de son expérience, de son emploi et de l'objectif de formation à atteindre. Dans les petites entreprises, le tuteur peut être l'employeur lui-même.

La fonction tutorale a pour objet :

- D'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel, et de l'action de formation dont il est bénéficiaire,
- De former sur le poste de travail les salariés de l'entreprise qui participent à des actions de formation, dans le cadre des contrats ou des périodes de professionnalisation,
- De contribuer à la transmission des savoirs faire du Métier pour le salarié concerné, au travers d'action de formation en situation professionnelle,

Il appartiendra à l'employeur d'accompagner l'incitation et la valorisation du tutorat sous des formes qu'il lui appartiendra de définir et dans la mesure du possible, de faciliter la disponibilité du tuteur dans ses missions d'accompagnement et de formation.

Article 24

L'entretien professionnel

Tout salarié ayant au moins 2 ans d'ancienneté bénéficie, tous les 2 ans d'un entretien professionnel réalisé par son manager. Celui-ci doit être formé à cet exercice.

Il en est de même à l'issue d'une action de formation qualifiante. La finalité de cet entretien est de permettre à chaque salarié de déterminer son projet professionnel en fonction des perspectives d'évolution dans l'entreprise.

Dans ses premiers travaux, la CPNE élaborera d'une matrice de support pour la tenue de l'entretien professionnel. Elle sera proposée aux entreprises de la branche en terme de recommandation.

Les entreprises de la branche verront à pouvoir faire un point périodiquement sur la mise en œuvre de ces entretiens et leur réalisation auprès de la représentation élue du personnel.

Article 25

La VAE

La VAE est la prise en compte des compétences acquises dans le cadre d'une activité professionnelle ou non, pour l'acquisition d'un diplôme de l'Education Nationale ou d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification professionnelle, enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles. La procédure de VAE peut s'effectuer dans le cadre :

- du plan de formation de l'entreprise
- d'un congé de validation des acquis de l'expérience pouvant être pris en charge par un CIF
- d'un DIF
- d'une période de professionnalisation
- ou à titre personnel par le salarié en dehors de son temps de travail

La procédure de VAE est ouverte à tout salarié sous réserve qu'il ait préalablement exercé une activité, professionnelle ou non, en rapport avec le titre ou le diplôme recherché pendant une durée d'au moins trois ans, continue ou non.

Le congé de validation des acquis de l'expérience permet à un salarié de préparer une validation des acquis de l'expérience et de se soumettre aux épreuves de validation.

Cette autorisation d'absence est ouverte à tout salarié, sans condition d'ancienneté, une fois par an. Elle est limitée à vingt quatre heures de temps de travail consécutives ou non.

Le salarié qui a bénéficié d'un congé de VAE doit attendre au moins un an avant de pouvoir faire une nouvelle demande dans la même entreprise.

Parce que tout salarié est en droit de faire valider les acquis de son expérience, notamment professionnelle, en vue de l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, les parties signataires du présent accord conviennent de mieux faire connaître les démarches de VAE et invitent les entreprises à accompagner leurs salariés dans cette démarche.

Article 26

Le bilan de compétences

Le bilan de compétence a pour objet de permettre aux salariés d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que les aptitudes leur permettant, éventuellement, d'évoluer dans une autre filière professionnelle. Ce bilan s'inscrit dans une démarche individuelle d'évaluation des compétences et de construction d'un projet professionnel.

Tout salarié ayant au moins cinq ans d'ancienneté dont douze mois dans son entreprise peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences financé par le dispositif du CIF. Cette possibilité est renouvelable tous les cinq ans.

Après quinze ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son quarante-cinquième anniversaire, tout salarié peut bénéficier, à son initiative et sous réserve d'une ancienneté d'un an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétence mis en œuvre en dehors ou pendant le temps de travail après acceptation de l'entreprise. Dans ce cas la prise en charge financière du bilan de compétences est assurée soit par le CIF, soit par le DIF, soit par le plan de formation.

Les parties signataires encouragent les entreprises de la branche à développer l'information des salariés sur le bilan de compétence ainsi que sur les prestataires labellisés.

Le nombre de bilan de compétence réalisés sera communiqué, chaque année, aux instances représentatives du personnel à l'occasion de la consultation obligatoire sur le plan de formation.

Article 27

Le passeport formation

Afin de favoriser sa mobilité interne ou externe et son parcours professionnel, chaque salarié peut répertorier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, acquises par le biais de la formation initiale ou continue, ou par ses expériences professionnelles et/ou extra professionnelles.

Dans cette perspective, chaque salarié peut, à son initiative, établir un passeport formation qui reste sa propriété et dont il garde la pleine responsabilité d'utilisation.

Le passeport formation recense notamment :

- les diplômes et les titres obtenus au cours du cursus de formation initiale ;
- les connaissances acquises lors des périodes de formation continue ;
- les expériences professionnelles acquises à l'occasion des périodes de stage ou de formation en entreprise ;
- les certifications à finalité professionnelle délivrées sous forme de diplôme, de titre ou de certificat de qualification,

obtenus dans le cadre de la formation continue ou de la VAE ;

- la nature et la durée des actions de formations suivies au titre de la formation professionnelle, y compris celles suivies en période de suspension du contrat de travail.

Il peut également comporter des éléments issus d'expériences extraprofessionnelles (ex : activités associatives).

La CPNE peut formuler des recommandations sur les éléments pouvant figurer dans le passeport formation.

Article 28

Égalité entre hommes et femmes dans l'accès à la formation

Les parties signataires considèrent que l'accès des femmes à la formation professionnelle est un élément déterminant pour leur assurer une réelle égalité de traitement dans leur déroulement de carrière et dans l'évolution des qualifications.

CHAPITRE VII

Modalités d'application

Article 29

Dépôt et publicité

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Paris en 5 exemplaires et sera remis au Secrétariat-Greffe du Conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par l'article L. 132-10 et R. 132-1 du Code du travail.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord au Ministère de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion Sociale dans les conditions fixées par les articles L. 133-8 et suivants du Code du travail.

Article 30

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 31

Dénonciation, suivi et révision

Afin de faire un point sur la mise en œuvre du présent accord, les parties signataires conviennent de se revoir à l'issue d'un délai de 3 ans.

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Le présent accord pourra être dénoncé en respectant un préavis de 3 mois et à défaut de la conclusion d'un nouvel accord, il cessera de produire ses effets après le délai d'un an à compter de la fin du préavis.

Article 32

Valeur normative du présent accord

Aucun accord d'entreprise ne pourra déroger aux clauses du présent accord de branche dans un sens moins favorable aux salariés.

Article 33

Entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur à partir du jour suivant le dépôt légal, conformément à l'article L. 132-10 du Code du travail.