

**COMMISSION NATIONALE
DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE**

**MINISTERE DES AFFAIRES SOCIALES
DU TRAVAIL ET DE LA SOLIDARITE**

Sous-commission
des conventions et accords

Séance du 29 janvier 2004

RAPPORT

relatif à l'extension de la convention collective nationale
de l'Union des chambres syndicales des métiers du verre
du 18 décembre 2002

La convention collective nationale de l'Union des chambres syndicales des métiers du verre a été signée le 18 décembre 2002. Son extension a été demandée.

I - Signataires : la convention a été signée

d'une part, par

- l'Union des chambres syndicales des métiers du verre,

d'autre part, par

- les organisations syndicales de salariés intéressées rattachées à la CGT, à la CFDT, à la CGT-FO, à la CFTC et à la CFE-CGC.

II - L'objet

La convention collective de l'Union des chambres syndicales des métiers du verre est applicable à la France métropolitaine et aux départements d'outre-mer. Elle est née du rapprochement des conventions des tailleurs, boucheurs, décorateurs, du commerce du flaconnage et de la verrerie à la main travaillée au chalumeau.

III - La composition de la convention collective

La convention collective est composée de clauses générales, de cinq annexes et de deux avenants.

IV - Clauses obligatoires

La convention du 18 décembre 2002 comporte les clauses obligatoires prévues par l'article L.133-5 du code du travail. Toutefois l'avenant relatif à l'épargne salariale prévoit simplement l'ouverture de négociations sur ce thème, dans le délai d'un an à compter de la date de parution de l'arrêté d'extension. De même, l'avenant relatif à la prévoyance annonce, dans le même délai, l'ouverture de négociation avec un organisme assureur paritaire.

V - Les observations en légalité

➤ Article 18 : contrat de travail

Cet article n'opère aucune distinction entre le contrat de travail à durée déterminée et le contrat de travail à durée indéterminée.

Dès lors, le premier alinéa qui mentionne les clauses figurant au contrat ne prend pas en compte les clauses devant figurer au contrat à durée déterminée et énumérées à l'article L.122-3-1 du code du travail

Cet alinéa devrait être étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L.122-3-1 précité.

Le deuxième alinéa permet l'insertion dans le contrat de travail d'une clause précisant que le salarié pourra être appelé à exercer ses fonctions, ou évoluer vers d'autres fonctions, dans différents établissements précisés dans le contrat ou selon différents régimes de travail.

Cet alinéa devrait être étendu sous réserve des dispositions des articles L.122-1 et L.122-1-1 du code du travail qui encadrent le recours au contrat à durée déterminée.

➤ Article 20 : travaux multiples, remplacement et arrêt de travail

Le 3 précise que l'affectation du salarié à des emplois ou travaux faisant appel à une qualification supérieure à la sienne vaut attribution de cette qualification supérieure et du salaire correspondant, mais seulement sous réserve du respect d'une certaine durée.

Aux termes de cet article, le salarié bénéficie, dès le premier jour, d'une garantie salariale portant sur le salaire de base, mais selon le minimum correspondant et garanti dans l'entreprise et non pas sur le salaire réel correspondant à l'emploi occupé.

En conséquence, ces deux dispositions apparaissent contraires au principe « à salaire égal, travail égal » posé par les articles L.133-5 (d du 4°) et L.136-2 (8°) du code du travail.

Le point 3 devrait donc être étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles précités du code du travail.

➤ Article 22 : prime de transport hors région parisienne

La référence faite par le premier alinéa à la loi du 30 juillet 1960 apparaît obsolète. En effet, les règles légales sur la prise en charge par les employeurs des frais de transports en commun domicile/travail en région Ile-de-France sont aujourd'hui fixées par l'article 5 de la loi n° 82-684 du 4 août 1982 et le décret n° 82-835 du 30 septembre 1982.

➤ **Article 23 : travaux pénibles, à risque, insalubres**

L'attention des partenaires sociaux est appelée sur la circonstance que cet article ne fait référence à aucun moment aux risques spécifiques encourus par les salariés des métiers du verre.

Or il convient de faire application en l'espèce des dispositions réglementaires spécifiques à la prévention des risques chimiques (articles R. 231-54 et suivants du code du travail) notamment pour les travaux de sablage, décapage, siliconage et collage. Pour ces mêmes travaux, les articles R.232-5 et suivants du code du travail relatifs à l'aération et l'assainissement des lieux de travail trouvent également à s'appliquer.

Il en est de même des articles R.232-8 et suivants sur la prévention des risques dus aux bruits pour la fabrication mécanique du verre.

➤ **Article 27 : jours fériés**

Le 4^{ème} paragraphe attribue un supplément de rémunération pour un jour de travail férié travaillé mais uniquement s'il coïncide avec un dimanche et ne fait pas l'objet d'un repos compensateur. Il ne fait ainsi aucune référence au cas où le 1^{er} mai serait travaillé. Or le 1^{er} mai travaillé doit en tout état de cause donner lieu à une indemnité supplémentaire égale au montant du salaire correspondant au travail effectué.

Aussi le 4^{ème} paragraphe devrait être étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L.222-7 du code du travail.

➤ **Article 29 : autorisation d'absence pour raisons personnelles**

Le b) du I devrait être étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article 8 de la loi n° 99-944 du 15 novembre 1999 relative au pacte civil de solidarité. En vertu dudit article, les dispositions de l'article L.226-1 alinéa quatre du code du travail, qui permettent à tout salarié de bénéficier, sur justification, d'une autorisation exceptionnelle d'absence pour le décès d'un conjoint ou d'un enfant, s'appliquent aux partenaires liés par un pacte civil de solidarité.

Par ailleurs, il convient de noter que la notion de chef de famille, mentionnée au 2 de l'article 29 ne figure pas à l'article L.226-1 du code du travail relatif aux congés pour événements familiaux qui ouvre ces droits à tout salarié. Le 2 devrait donc être étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L.226-1 du code du travail.

➤ **Article 31 : maladie grave ou accident d'un membre de la famille**

Le 2 de cet article ne prévoit pas la possibilité pour un agent d'obtenir des congés exceptionnels non payés pour soigner son concubin ou le partenaire auquel il est lié par un pacte civil de solidarité.

Le 2 devrait donc être étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L.122-45 du code du travail qui interdit toute discrimination directe ou indirecte en fonction de la situation de famille.

➤ **Article 43 : hygiène, sécurité et conditions de travail**

7 – Surveillance médicale

Le 3^{ème} alinéa précise que le médecin du travail est membre de droit du CHSCT. Il devrait être étendu sous réserve des dispositions des articles L.236-5 alinéas 2 et 5 et R.236-6 du code du travail aux termes desquelles le médecin du travail assiste, à titre seulement consultatif, aux réunions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Par ailleurs, l'article 43 appelle les mêmes observations que l'article 23.

➤ **Article 44 : mesures générales d'hygiène et de sécurité**

Cet article appelle les mêmes observations que l'article 23.

➤ **Article 48 : modifications du contrat de travail**

Le premier alinéa fait référence à la modification d'un élément substantiel ou essentiel du contrat de travail.

Une telle formulation ne correspond plus au dernier état de la jurisprudence. En effet, depuis deux arrêts du 10 juillet 1996 (Le Berre c/ société Socorem et Anquetil c/ association la chevalerie), la Cour de cassation oppose la modification du contrat de travail au simple changement des conditions de travail. Si le simple changement des conditions de travail relève du pouvoir de direction de l'employeur et peut donc être imposé au salarié, la modification du contrat de travail ne peut qu'être proposée.

Le premier alinéa de l'article 48 devrait donc être étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 122-4 du code du travail, tel qu'il est interprété par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. Soc. 27 mai 1998, M. Mizon c./ M. Saint-Olive et autres, et M. Philippot c./ M. Saint-Olive) : en cas de modification proposée pour un motif non économique, si ledit motif peut constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement, le refus opposé par le salarié ne peut constituer par lui-même une cause de licenciement.

➤ **Article 50 : licenciement pour raisons économiques**

1) ordre des licenciements

Le 1 devrait être étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L.321-1-1 du code du travail, aux termes desquelles, en cas de licenciement collectif pour motif économique, l'employeur doit également prendre en compte la situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile.

➤ **Article 51 : indemnités de congédiement**

La référence faite par le 1 au 4^{ème} alinéa de l'article L.122-10 du code du travail n'est pas compréhensible, l'article cité, d'ailleurs sans rapport avec les indemnités de licenciement, ne comportant qu'un seul alinéa.

Par ailleurs, les indemnités prévues pour les ouvriers et les employés ayant une ancienneté supérieure à 10 ans et inférieure à 25 ans s'avèrent moins favorables en cas de

licenciement pour motif économique que celles prévues par l'article R.122-2 du code du travail, dans sa rédaction issue du décret n° 2002-785 du 3 mai 2002.

L'article 51 devrait donc être étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R.122-2 du code du travail.

➤ **Article 54 : indemnité de départ et de mise à la retraite**

Mise à la retraite par l'employeur

Le 2^{ème} alinéa stipule que la mise à la retraite ne peut intervenir que si le salarié remplit les conditions de liquidation à taux plein de ses droits à la retraite du régime général. Or, l'article 16 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 définit désormais la mise à la retraite comme la possibilité pour l'employeur de rompre le contrat de travail d'un salarié ayant l'âge visé au 1° de l'article L.351-8 du code de la sécurité sociale, soit 65 ans.

Le 2^{ème} alinéa devrait donc être exclu de l'extension comme contraire aux dispositions de l'article L.122-14-13 du code du travail tel que modifié par la loi du 21 août 2003.

Le 5^{ème} alinéa prévoit une indemnité de mise à la retraite égale au minimum à l'indemnité de départ en retraite majorée de 10 %. Or la convention collective ne prévoit pas le service d'une indemnité de départ en retraite aux salariés ayant moins de cinq ans d'ancienneté.

Le 5^{ème} alinéa devrait être étendu sous réserve de l'application des dispositions du 2^{ème} alinéa de l'article L.122-14-13 qui prévoit une indemnité équivalant soit à l'indemnité de licenciement prévue à l'article 5 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 (annexé à la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 relative à la mensualisation), soit à l'indemnité minimum de licenciement prévue à l'article L.122-9 du code du travail. Ces deux dispositions prévoient l'une et l'autre le versement d'une indemnité dès deux ans d'ancienneté.

➤ **Article 55 : commission paritaire nationale de l'emploi**

Fréquence des réunions

Ce paragraphe devrait être exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article 6 de l'accord national interprofessionnel modifié du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi qui prévoit que la périodicité des réunions de la CPNE ne peut être inférieure à une réunion par semestre.

ANNEXE II : salaires garantis et rémunération minimale annuelle

➤ **Article 1 : garanties salariales**

1.3.

Le point 1.3 fixe les salaires minima garantis mensuels, compte tenu des trois pentes AB, BC et CD.

Or il apparaît que les premiers coefficients stipulés au barème (105, 110) et certains coefficients de la pente AB ne sont pas conformes aux dispositions des I et II de l'article 32

de la loi 200-37 du 19 janvier 2000 modifiée qui instaure une garantie de rémunération mensuelle.

➤ **Article 3 : prime d'ancienneté**

Le point 3.2 garantit le maintien des primes d'ancienneté résultant de règles collectives d'entreprise antérieures plus favorables que celles prévues par la convention.

Or, conformément aux dispositions légales relatives aux contrats, le salarié devrait également bénéficier du maintien de la prime d'ancienneté dans le cas où elle constituerait un élément du contrat de travail plus favorable que les stipulations de la présente convention.

Le point 3.2 devrait donc être étendu sous réserve de l'application des dispositions combinées du premier alinéa de l'article L.121-1 du code du travail de l'article 1134 du code civil.

ANNEXE IV : DUREES ET AMENAGEMENTS DU TEMPS DE TRAVAIL

➤ **Article 4 : travail en discontinu et selon un horaire de jour**

4-2-2) Organisation du temps de travail dans le cadre d'une modulation

Le 4.2.2 devrait être étendu sous réserve qu'en application des dispositions de l'article L.212-8 5^{ème} alinéa du code du travail, l'accord d'entreprise instituant la modulation prévoit, outre les clauses déjà prévues par la convention collective, le droit à repos compensateur des travailleurs n'ayant pas travaillé pendant la totalité de la période de modulation.

Heures supplémentaires

Le quatrième alinéa prévoit une régularisation de la rémunération au titre des heures effectuées au-delà et en deçà de l'horaire moyen.

Cet alinéa devrait être étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L.145-2 du code du travail qui limitent la fraction saisissable de la rémunération.

Par ailleurs, les heures non travaillées du fait de l'employeur ne sauraient exonérer celui-ci de ses obligations en matière de rémunération. En effet, il résulte des dispositions de l'article 1134 du code civil ainsi que de plusieurs arrêts de la Cour de Cassation intervenus en matière de chômage partiel (Cass soc, 26 novembre 1987 AARL Afrique Asie Amérique latine c/ M. Souchal, 9 Mars 1989 SA Stenval c/ Vitse et autres, 12 mars 1991 Teissier et a c/ Sté Paralu industries, 30 juin 1998 SA Etab. Bauduin Cambay c/ Lejay et autres) que l'employeur est tenu de fournir au salarié le travail pour la durée contractuelle convenue.

Dans la mesure où le salarié est embauché à temps plein, le respect des obligations contractuelles impose que sa rémunération corresponde à un temps plein. Les déficits d'heures du fait des sous-charges d'activité doivent donc rester à la charge de l'entreprise sous réserve de l'application du régime de chômage partiel.

Dès lors le quatrième alinéa devrait également être étendu sous réserve des dispositions de l'article 1134 du code civil.

Enfin, dans l'hypothèse où les heures non travaillées résulteraient d'une absence du salarié, le quatrième alinéa devrait aussi être étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'alinéa 11 de l'article L.212-8 du code du travail. Ledit alinéa qui énumère les absences pouvant donner lieu à récupération précise que celles donnant lieu à récupération doivent être décomptées par rapport à la durée du travail.

Rémunération et régularisation

Le deuxième paragraphe prévoit une régularisation de la rémunération lorsque le salarié n'a pas accompli la totalité de la période de modulation. Ce paragraphe devrait être étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L.145-2 du code du travail et de celles de l'article 1134 du code civil pour les mêmes motifs que le quatrième alinéa du point relatif aux heures supplémentaires.

➤ Article 6 : travail posté en horaires de jour

Les deux premiers alinéas du 6.1 devraient être étendus sous réserve que si les salariés travaillent au moins 270 heures sur la plage nocturne, ils soient qualifiés de travailleurs de nuit conformément aux stipulations de l'article 7-2 de la convention collective.

➤ Article 7 : travail de nuit

7-3-2

Cet article devrait être étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R.213-4 du code du travail aux termes desquelles il peut être fait application de la dérogation à la durée maximale quotidienne à condition que des périodes de repos d'une durée équivalente au nombre d'heures effectuées en application de cette dérogation soient accordées aux salariés concernés.

7-4-2

La première phrase devrait être exclue de l'extension comme étant contraire aux dispositions du premier alinéa de l'article L.213-4 du code du travail aux termes desquelles les travailleurs de nuit bénéficient en tout état de cause d'une compensation obligatoire sous forme de repos compensateur et le cas échéant seulement d'une compensation salariale.

➤ Article 8 : remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos compensateur

Le dernier alinéa devrait être étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L.212-5 II alinéa 4 selon lesquelles ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires les heures supplémentaires intégralement compensées par un repos équivalent à leur paiement et aux majorations y afférentes.

➤ **Article 10 : temps partiel convenu**

10-1) Définition et initiative du travail à temps partiel

Le premier alinéa devrait être étendu sous réserve de l'application des dispositions du deuxième alinéa de l'article L.212-4-2 du code du travail aux termes desquelles sont considérés comme salariés à temps partiel les salariés dont la durée du travail est inférieure à la durée légale du travail ou inférieure à la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou aux durées applicables dans l'établissement si elles sont inférieures à la durée légale.

L'avis de la sous-commission est sollicité.