

CONVENTION COLLECTIVE

DE L'UNION DES CHAMBRES SYNDICALES DES METIERS DU VERRE

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE L'UNION DES CHAMBRES SYNDICALES DES METIERS DU VERRE

CLAUSES GENERALES	60 articles
ANNEXE I	CLASSIFICATION
ANNEXE II	SALAIRES GARANTIS et REMUNERATION MINIMALE ANNUELLE GARANTIE
ANNEXE III	REMBOURSEMENT des FRAIS de DEPLACEMENT et de SEJOUR des DELEGUES SYNDICAUX
ANNEXE IV	AMENAGEMENT et REDUCTION du TEMPS de TRAVAIL
ANNEXE V	INDEMNISATION COMPLEMENTAIRE MALADIE et ACCIDENT

AVENANT PREVOYANCE

AVENANT EPARGNE SALARIALE

WR
PH
18.
GG
JD
A

Clauses générales

Titre de l'article

- 1er Champ d'application
- 2 Avantages acquis
- 3 Libre exercice du droit syndical et du droit de grève
Liberté d'opinion, non discrimination
- 4 Droit syndical ; section syndicale
- 5 Délégués syndicaux
- 6 Réunion des membres du syndicat ou de la section Syndicale
et assemblées du personnel
- 7 Congé conventionnel pour éducation et réunions syndicales
Congés de formation économique, sociale et syndicale
- 8 Autorisation d'absence
- 9 Panneaux d'affichage syndicaux
- 10 Suspension du contrat de travail pour exercer une activité au sein
d'une organisation syndicale
- 11 Conflits relatifs au droit syndical
- 12 Délégués du personnel
- 13 Comité d'entreprise ou d'établissement
- 14 Embauche
- 15 Droit au travail des personnes handicapées
- 16 Période d'essai
- 17 Visite médicale d'embauche
- 18 Contrat de travail
- 19 Egalité de traitement entre les salariés français et non français,
notamment en matière d'emploi
- 20 Travaux multiples - Remplacement et arrêt de travail
- 21 Déplacement
- 22 Prime de transport hors région parisienne
- 23 Travaux pénibles, à risque, insalubres
- 24 Arrêt de travail imputable à l'entreprise
- 25 Durée du travail
- 26 Temps de pause
- 27 Jours fériés
- 28 Congés payés
- 29 Autorisation d'absence pour raisons personnelles
- 30 Préparation à la défense et périodes militaires
- 31 Maladie grave ou accident d'un membre de la famille
- 32 Congé parental d'éducation
- 33 Maternité

WR
P.T. I.S.
GG 

34	Classification,
35	Salaires garantis et rémunération minimale annuelle garantie
36	Travail et rémunération des femmes
37	Majoration pour certaines heures de travail
38	Ancienneté
39	Bulletin de paye
40	Promotion du Personnel
41	Formation professionnelle, apprentissage, formation permanente, congé de formation
42	Inventions
43	Hygiène, sécurité et conditions de travail
44	Mesures générales d'hygiène et de sécurité
45	Les Comités d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail (C.H.S.C.T.)
46	Absences pour maladie et accident
47	Indemnisation en cas de maladie ou d'accident
48	Modifications du contrat de travail
49	Résiliation du contrat de travail
50	Licenciement pour raisons économiques
51	Indemnités de congédiement
52	Priorité de réengagement
53	Certificat de travail
54	Indemnité de départ et de mise à la retraite
55	Commission paritaire nationale de l'emploi
56	Commission paritaire de négociation
57	Commission nationale paritaire d'interprétation
58	Commission nationale de conciliation
59	Durée, révision, dénonciation
60	Publicité

WR
TBL
L.S.
GG 

ARTICLE 1er - CHAMP D'APPLICATION

- La présente convention règle les rapports entre les employeurs et les salariés des industries de parachèvement, valorisation, transformation et commercialisation d'articles en verre quartz et cristal déterminées ci-après.
- Le champ d'application de la présente convention s'étend à la France Métropolitaine et Départements d'Outre Mer, sous réserve pour ces derniers des dispositions spécifiques et plus favorables.
- Cette convention est conclue en application des dispositions du titre III du livre 1er du Code du Travail.
- Née du rapprochement des Conventions des Tailleurs, Boucheurs, Décorateurs, du Commerce de Flaconnage, et de la Verrerie à la main travaillée au chalumeau, cette Convention Collective concerne les entreprises et leurs dépendances (usines, sièges sociaux, services commerciaux et autres, dépôts vente...) qui effectuent l'une ou plusieurs des activités ci-dessous répertoriées.
- Les entreprises qui appliquent à ce jour l'une de ces Conventions Collectives précitées, relèvent donc à présent de la présente convention collective nationale de l'Union des Métiers du Verre.

La disposition précitée vise à éviter, à l'avenir, que des groupes, sociétés, entreprises ou établissement relevant soit de la Convention Collective Nationale des Industries de fabrication mécanique du verre, soit de celle du verre à la main, semi-automatique et mixte ne fasse échapper l'une de leur activité de l'application de l'une ou l'autre de ces conventions collectives dont ils/ elles relèvent.

WR
P
S.S.
G G A

4

Conformément à l'esprit de la loi 82957 du 13 novembre 1982 rappelée dans la circulaire DRT n° 15 du 25 octobre 1983, il s'agit de contribuer à ce que tout salarié ait une couverture conventionnelle, tout en évitant un émiettement excessif de celle-ci.

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

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

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

26 1-E et/ou 74-8K Activités de rechoix, de tri, de calibrage, de reconditionnement, d'embellissement, et en respectant les contraintes et les caractéristiques du verre, de traitement de surface des produits verriers :

Physique : rodage, sablage, taille, polissage tronçonnage, lavage, satinage, flettage, gravure, sabrage.

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

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

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

26-1 J - Fabrication et façonnage d'articles techniques en verre

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

Verrerie scientifique pour l'Industrie et les laboratoires, viscométrie, densimétrie, aréométrie, thermométrie, soudure verre métal...)

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

51 - 5 N - Commerce de gros de verrerie

WR
F.S.
G.A.
JL

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

EGALITE DE TRAITEMENT,

RECONNAISSANCE DES QUALIFICATIONS...

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

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

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

WR
PM
JS.
GG
TD

ARTICLE 2 - AVANTAGES ACQUIS

La convention ne peut, en aucun cas, être l'occasion d'une atteinte quelconque aux avantages individuels ou collectifs, de quelque nature qu'ils soient, acquis antérieurement à sa signature.

Les clauses de la présente convention remplaceront les clauses correspondantes des contrats existants, y compris des contrats à durée déterminée, lorsque ces dernières seront moins avantageuses pour les salariés.

WR
R1
J.S.
GG
D

ARTICLE 3 - LIBRE EXERCICE DU DROIT SYNDICAL ET DU DROIT DE GREVE, LIBERTE D'OPINION, NON-DISCRIMINATION

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

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

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

WR
PDL
I.S.
GG
JL

ARTICLE 4 - DROIT SYNDICAL - SECTION SYNDICALE

Les dispositions suivantes sont acceptées par les employeurs :

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

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

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

4°) - les moyens d'expression et d'activité de l'organisation syndicale et des délégués syndicaux :

a) Liberté de collecte des cotisations a l'intérieur de l'entreprise (pendant le temps de travail et hors temps de travail)

b) Liberté de diffusion de la presse syndicale et des tracts syndicaux dans l'entreprise

c) Libre affichage des communications syndicales dans les conditions permettant une information effective des travailleurs ;

d) Mise à disposition d'un local syndical ou de locaux syndicaux pour chaque syndicat ou section syndicale constitué(e) dans les conditions légales dans l'établissement.

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

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

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

Les personnalités autres que syndicales invitées de l'organisation syndicale et n'appartenant pas à l'entreprise auront la même liberté d'accès pour se rendre au

WR
J.S.
GG

local syndical ainsi, qu'après autorisation de l'employeur, aux salles mises à disposition.

WR I.S.
PH. GG  

10

ARTICLE 5 - DELEGUES SYNDICAUX

Il est convenu, sous réserve des dispositions plus favorables d'origines législatives réglementaires ou autres, les mesures suivantes :

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

Effectif de l'entreprise calculé selon les dispositions du Code du Travail	Nombre de délégués syndicaux par syndicat ou section syndicale constituée au sein de l'établissement	Chaque délégué syndical dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions, ce temps est au moins égal à :
Jusqu'à 150 salariés	1 délégué syndical	10 heures par mois
de 151 à 500 salariés	1 délégué syndical	15 heures par mois
de 501 à 999 salariés	1 délégué syndical + 1 délégué supplémentaire selon les dispositions de l'article L 412-11 du Code du Travail	20 heures par mois
Au-delà de 999	il y a lieu de se référer aux dispositions du Code du Travail, celles-ci pouvant être améliorées par voie d'accord conformément à l'article L 412-21 du Code du Travail.	

Ce temps peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles.

Les délégués syndicaux peuvent se répartir entre eux le temps dont ils disposent.

DELEGUES SYNDICAUX CENTRAUX

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

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

Dans les entreprises de deux mille salariés et plus qui comportent au moins deux établissements de cinquante salariés chacun ou plus, chaque syndicat représentatif

WR
PM
P.S.
GG - [Signature]

peut désigner un délégué syndical central d'entreprise, distinct des délégués syndicaux d'établissement.

WR
PS
J.S.
GG ~~DP~~ DP

ARTICLE 6 - REUNION DES MEMBRES DU SYNDICAT OU DE LA SECTION SYNDICALE ET ASSEMBLEES DU PERSONNEL

Les réunions s'effectuent selon l'article L. 412-10 du Code du Travail.

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

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

WR
PJA

J.S.

G.G. 



13

**ARTICLE 7 - CONGE CONVENTIONNEL POUR EDUCATION ET
REUNIONS SYNDICALES - CONGES DE FORMATION
ECONOMIQUE SOCIALE ET SYNDICALE.**

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

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

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

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

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

b) D'autre part tout salarié à titre individuel peut demander à bénéficier d'un congé de formation économique sociale et syndicale conformément aux dispositions légales, article L 451.1 du Code du Travail.

Ce congé est rémunéré et considéré comme temps de travail.

WR
PM. I.S.
G G  JD

14

ARTICLE 8 - AUTORISATION D'ABSENCE

a) - Réunions statutaires syndicales

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

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

b) - Commissions paritaires de la profession

Les autorisations d'absence seront accordées aux salariés qui participeront à des commissions paritaires nationales constituées d'un commun accord entre les organisations patronales et les organisations ouvrières. Le salarié convoqué devra prévenir son employeur dès qu'il aura eu connaissance de la convocation.

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

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

c) - Commissions officielles constituées par les pouvoirs publics.

Les autorisations d'absence seront accordées aux salariés membres des commissions officielles constituées par les pouvoirs publics ; dans ce cas le temps de travail perdu sera rémunéré par les employeurs comme temps de travail effectif, sous déduction des sommes versées par les pouvoirs publics en remboursement des salaires perdus.

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

WR I.S.
PM G G A J D

d) - Congés de formation économique, sociale et syndicale.

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

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

- congé annuel et autres avantages

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

WR
FSI
J.S.
GG - AD

ARTICLE 9 - PANNEAUX D'AFFICHAGE SYNDICAUX

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

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

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

WR J.S.
PS GG  JP

ARTICLE 10 - SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL POUR EXERCER UNE ACTIVITE AU SEIN D'UNE ORGANISATION SYNDICALE

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

Sous réserve de dispositions plus favorables :

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

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

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

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

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

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

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

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

La réintégration devra s'effectuer par priorité dans son établissement et son emploi d'origine ou au moins de qualification équivalente. Celle-ci donnera lieu

WR
PM

J.S.

G G

JP

18

selon besoins à une formation professionnelle adaptée pour tenir compte des évolutions techniques et technologiques.

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

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

WR
RA
FS.
G G ——— JN

ARTICLE 11 - CONFLITS RELATIFS AU DROIT SYNDICAL

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

WR
BY

J.S.

G G

JD

ARTICLE 12 - DELEGUES DU PERSONNEL

1 - Mise en place et renouvellement

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

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

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

2 - Nombre d'élus

Sous réserve des dispositions plus favorables résultant d'accord dans les entreprises ou établissement, le nombre des élus est fixé conformément à l'article R 423.1 du Code du Travail.

3 - Organisation des élections

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

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

L'accord préélectoral est obligatoirement transmis à l'Inspection du Travail.

WR
P/M

J.S.

G G

JP

21

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

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

b) - l'organisation des opérations électorales fera l'objet du protocole d'accord prévu par l'article L 423.13 du Code du Travail.

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

d) - Le scrutin aura lieu pendant les heures de travail, le temps passé aux élections, ainsi que le temps utilisé par les salariés assurant les différentes opérations du scrutin sera considéré comme temps de travail effectif et payé comme tel.

L'élection a lieu au scrutin secret sous enveloppe.

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

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

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

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

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

WR
F91

J.S.
GG -  - JP

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

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

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

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

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

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

4 - Electeurs

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

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

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

WR
PM

J.S.
G G  JP

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

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

5 - Eligibles

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

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

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

6 - Facilités de vote

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

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

Dans les délais leur permettant de participer par correspondance au scrutin, la direction de l'établissement adressera aux salariés concernés les bulletins de vote et deux enveloppes réglementaires : une pour l'élection des titulaires et une pour l'élection des suppléants.

WR
FX

J.S.

GG



JP

24

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

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

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

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

7 - Bureau de vote

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

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

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

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

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

WR
M

J.S.

G G A

JP

25

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

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

8 - Protection

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

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

9 - Attribution et moyens

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

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

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

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

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

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

WR
POT

J.S.

GG

JP

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

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

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

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

Pour faciliter le fonctionnement de l'institution, notamment lorsque l'activité est organisée en postes successifs, il est convenu que les délégués suppléants auront un crédit d'heures attribué correspondant au tiers de celui des délégués titulaires et la prise des heures de délégation par les suppléants ne sera pas limitée au seul cas du remplacement du titulaire absent mais aussi pour l'assister selon nécessité.

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

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

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

h) - Libres déplacements et exercices des mandats

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

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

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

WR
PJ

J.S.

GG 47 J2

27

ARTICLE 13 - COMITE D'ENTREPRISE OU D'ETABLISSEMENT (CE)

1 - Mise en place et renouvellement

- a) - Un Comité d'entreprise ou d'établissement (CE) doit être obligatoirement mis en place et renouvelé dans toute entreprise, établissement ou unité économique et sociale employant au moins 50 salariés ; la délégation du comité d'entreprise ou d'établissement ou unité économique et sociale étant dans ce cas distincte de celle des délégués du personnel.
 - b) - En l'absence de comité d'entreprise ou d'établissement à la suite d'une carence constatée dans les conditions de l'article L. 433-13 du code du travail, ce sont les délégués du personnel qui exercent collectivement les attributions économiques du CE, conformément à l'article L-431-3 du code du travail.
 - c) - Dans les entreprises ou établissements employant moins de 50 salariés, un comité d'entreprise ou d'établissement peut être mis en place dans les mêmes conditions que ci-dessus, mais en l'absence de cette mise en place du CE, ce sont les délégués du personnel qui se verront attribuer les prérogatives et moyens de celui-ci.
 - d) - Pour déterminer le seuil des effectifs de l'entreprise ou établissement afin de mettre en place ou renouveler l'institution du CE, pour organiser les élections, il y a lieu de se référer entre autre aux dispositions contenues dans l'article précédent.
 - e) - Sous réserve des dispositions plus favorables aux salariés et à l'institution s'appliquant dans l'entreprise, le nombre de membres du comité d'entreprise ou d'établissement est fixé selon les dispositions de l'article R. 433-1 du Code du Travail.
- Dans les entreprises ou établissements de moins de 50 salariés et dans lesquelles les délégués du personnel assurent les prérogatives du CE, le nombre de délégués de cette institution est augmenté d'une unité pour les titulaires et d'une unité pour les suppléants.
- f) - L'article L 431.1.1. du Code du Travail prévoit la faculté de mise en place d'une délégation du personnel au Comité d'Entreprise dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à 200 salariés.

2 - Missions et moyens du Comité d'Entreprise

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

WR
PH.

J.S.
G G  J.D.

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

b) - Il doit être informé et consulté en vue de recueillir son avis et ses propositions, conformément aux dispositions du Code du Travail.

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

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

- Peut se faire assister d'un expert comptable de son choix pour l'examen annuel des comptes et des documents mentionnés à l'article L. 432-4 du Code du Travail, ou encore pour satisfaire aux dispositions contenues dans l'article L. 432-5 du Code du Travail.

- Peut avoir recours à un expert afin de lui confier une mission d'expertise portant sur tous les éléments économiques, financiers ou sociaux, dès lors qu'une procédure de consultation est prévue pour licenciement économique ou autres mesures propres à affecter le volume, la structure ou la nature des emplois.

- Peut également avoir recours à une expertise à l'occasion de tout projet d'introduction de nouvelles technologies.

Dans les cas ci-dessus, les frais des expertises sont à la charge de l'entreprise. Les experts auront libres accès et déplacement dans l'entreprise et devront disposer de tous les éléments d'information nécessaires à leur mission, l'employeur étant tenu de leur communiquer eux dont ils feraient la demande.

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

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

WR
CP

J.S.

GG

J.D.

29

3 - Local, matériel et subvention de fonctionnement

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

4 - Financement des activités sociales, culturelles ou sportives

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

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

5 - Formation économique des membres du CE

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

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

6 - Autres dispositions

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

WR
BT

J.S.
G.G. 

JD

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

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

7 - Comité central d'entreprise

Conformément aux articles L. 435-1 et suivant, D. 435-1, D. 435-2 du Code du Travail, il sera mis en place un Comité Central d'Entreprise dès lors où il y a des établissements distincts.

WR J.S.
PA GG A MD

ARTICLE 14 - EMBAUCHE

1 - - Les employeurs informeront et consulteront le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, sur l'évolution de l'emploi et des qualifications dans l'entreprise au cours de l'année passé et sur les prévisions annuelles ou pluriannuelles, ainsi que sur les actions qui sont envisagées en matière de formation.

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

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

WR
PT
J.S.
GG  JP

ARTICLE 15 - DROIT AU TRAVAIL DES PERSONNES HANDICAPEES

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

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

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

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

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

- versement d'une contribution financière forfaitaire
- conclusion de contrats avec des établissements de travail protégé.
- application d'un programme en faveur des handicapés.

Les employeurs peuvent s'acquitter de l'obligation d'emploi en faisant application d'un accord d'entreprise ou d'établissement prévoyant la mise en oeuvre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés comportant deux au moins des actions suivantes :

- plan d'embauche en milieu ordinaire de travail,
- plan d'adaptation aux mutations technologiques,
- plan de maintien dans l'entreprise en cas de licenciement.

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

WR
PH
J.S.
G G - A
JP

ARTICLE 16 - PERIODE D'ESSAI

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

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

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

Salarié spécialisé, salarié non qualifié	:	2 semaines
Salarié qualifié et hautement qualifié	:	4 semaines
Technicien, Agent de maîtrise	:	6 semaines
Technicien Supérieur, Haute Maîtrise	:	8 semaines
Ingénieur, Cadre	:	12 semaines

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

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

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

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

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

WR
PM J.S.
GG → JD

34

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

1ère moitié de l'essai :	1 jour par semaine d'essai faite ou commencée
2ème moitié de l'essai :	3 jours par semaine d'essai faite ou commencée

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

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

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

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

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

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

WR
PH J.S.
GG  ID

35

ARTICLE 17 - VISITE MEDICALE D'EMBAUCHE

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

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

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

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

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

L'examen médical a pour but :

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

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

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

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

WR
PM
J.S.
G.C. ——— J.D.

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

WR
M J.S. GG ~~+~~ JD

37

ARTICLE 18 - CONTRAT DE TRAVAIL

L'engagement sera confirmé par une lettre signée par les deux parties, indiquant au salarié les conditions de son emploi , conformément au code du travail, telles que :

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

Cette lettre pourra comporter une clause prévoyant que l'intéressé pourra être appelé à exercer ses fonctions, ou évoluer vers d'autres fonctions, dans différents établissements précisés dans le contrat de travail ou selon différents régimes de travail.

WR
PM
J.S.
GQ — JD

**ARTICLE 19 - EGALITE DE TRAITEMENT ENTRE LES SALARIES
FRANÇAIS ET NON FRANÇAIS, NOTAMMENT EN
MATIERE D'EMPLOI**

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

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

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

WR J.S.
RX GG — JD

ARTICLE 20 - TRAVAUX MULTIPLES, REMPLACEMENT ET ARRET DE TRAVAIL

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

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

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

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

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

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

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

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

WB
J.S.
GG  JP

40

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

WR
PS
J.S.
GG - ~~AD~~ JD

41

ARTICLE 21 - DEPLACEMENT

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

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

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

WR
J.S.
GG — ~~AT~~ JR

42

ARTICLE 22 - PRIME DE TRANSPORT HORS REGION PARISIENNE

Une prime de transport pourra être instituée en faveur des salariés des établissements sis en dehors de la région parisienne et pour lesquels n'est pas versée la prime légale prévue par la loi du 30 juillet 1960.

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

WR
PL

J.S.

GG 

JP

43

ARTICLE 23 - TRAVAUX PENIBLES, A RISQUE, INSALUBRES

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

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

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

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

Ces indemnités seront établies dans le cadre de chaque établissement.

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

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

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

WR
D

J.S.

GG

JP

44

ARTICLE 24 - ARRET DE TRAVAIL IMPUTABLE A L'ENTREPRISE

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

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

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

WR
Bl

J.S.

GG - 

JP

45

ARTICLE 25 - DUREE DU TRAVAIL

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

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

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

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

WR
PL
I.S.
GG 
JP 
46

ARTICLE 26 - TEMPS DE PAUSE

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

WR
PS
I.S.
G C  JP

47

ARTICLE 27 - JOURS FERIES

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

- 1er Janvier,
- lundi de Pâques
- 8 Mai
- jeudi de l'Ascension
- lundi de Pentecôte
- 14 Juillet
- 15 Août
- 1er Novembre
- 11 Novembre
- 25 Décembre

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

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

Si le jour férié est travaillé et ne fait pas l'objet d'un repos compensateur, et s'il tombe un dimanche il est indemnisé à 300 % (soit 100 % pour le travail normal, 100 % pour le jour férié et 100 % pour le dimanche).

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

- Jours fériés chômés

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

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

- Repos compensateur pour travail des jours fériés :

WR
D

J.S.

GG







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

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

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

WR
P
J.S.
GG  JR

49

ARTICLE 28 - CONGES PAYES

1 - Durée du congé

Les salariés bénéficient 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. Les dates de départ et de retour doivent être respectées, sauf autorisation préalable ou motif légitime dûment justifié.

Le congé de cinq semaines sera porté à :

- cinq semaines et un jour pour les salariés comptant au moins vingt ans d'ancienneté
- cinq semaines et deux jours pour les salariés comptant au moins vingt-cinq ans d'ancienneté
- cinq semaines et trois jours pour les salariés comptant au moins trente ans d'ancienneté

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

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

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

2 - Indemnité de congé payé

Elle est calculée selon les règles fixées par l'article L 223-11 du Code du Travail.

3 - Dispositions relatives à la période des congés

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

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

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

WR
TH

J.S. G G  JP

50

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

En cas de congé par roulement, il sera tenu compte, dans la mesure du possible, des désirs particuliers des intéressés, de leur situation de famille et de leur ancienneté. L'employeur s'efforcera de fixer à la même date les congés des membres d'une même famille vivant sous le même toit.

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

L'ordre des départs, établi par la Direction après consultation du Comité d'Entreprise ou, à défaut, des Délégués du Personnel, sera porté à la connaissance du personnel par affichage aussi tôt que possible et, en tout état de cause, un mois avant le départ des intéressés.

WR
FR
I.S.
G G
JP

51

ARTICLE 29 - AUTORISATION D'ABSENCE POUR RAISONS PERSONNELLES

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

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

2 - Les chefs de famille bénéficient, à l'occasion de chaque naissance ou de l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, du congé de trois jours prévu par l'article L. 226-1 du Code du Travail.

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

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

5 – Congé de paternité

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

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

WR
PT JS. GG  JP

ARTICLE 30 - PREPARATION A LA DEFENSE ET PERIODES MILITAIRES

- Tout salarié ou apprenti, âgé de seize à vingt-cinq ans, qui doit participer à l'appel de préparation à la défense, bénéficie d'une autorisation d'absence rémunérée exceptionnelle d'un jour.
- Pendant les périodes militaires de réserves obligatoires, les appointements seront maintenus. L'employeur pourra toutefois déduire la solde nette touchée par le salarié.

WR
PC

J.S.

G G 

J.P.

53

ARTICLE 31 - MALADIE GRAVE OU ACCIDENT D'UN MEMBRE DE LA FAMILLE

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

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

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

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

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

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

Ces absences peuvent être rémunérées par décision de l'entreprise et sous certaines conditions ouvrir droit à une allocation de présence parentale sur demande

déposée auprès de l'organisme débiteur des prestations familiales

WR
PT

J.S.

G.G. 

SP

54

ARTICLE 32 - CONGE PARENTAL D'EDUCATION

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

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

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

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

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

WR
PL

J.S.

GG 

J.P.

55

ARTICLE 33 - MATERNITE

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

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

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

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

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

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

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

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

Conformément à l'article L. 122-25.3, la salariée bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement.

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

WR
PL

J.S.

GG



52

56

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

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

WR
PM

J.S.

GG

— 4 —

J.B.

57

ARTICLE 34 - CLASSIFICATION

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

WR
PX
J.S.
GG 

SD

58

**ARTICLE 35 - SALAIRES GARANTIS et REMUNERATION MINIMALE
ANNUELLE GARANTIE**

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

WR
PM
I.S.
GG  JP

59

ARTICLE 36 - TRAVAIL ET REMUNERATION DES FEMMES

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

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

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

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

WR
FM

J.S.

GG 

52

60

ARTICLE 37 - MAJORATION POUR CERTAINES HEURES DE TRAVAIL

1 - Travail le dimanche

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

2 - Travail de nuit

- Dans les services travaillant habituellement de nuit, les agents intéressés reçoivent une prime de panier d'un montant égal à la valeur conventionnelle de référence.

- Dans le cas des services travaillant en équipes successives tournantes, et pour le poste considéré comme étant de nuit, les agents intéressés perçoivent en sus une majoration horaire de dix pour cent.

- Lorsque l'horaire habituel ne comporte pas de travail de nuit, chacune des heures comprises entre 21 heures et 7 heures donne lieu à une majoration qui ne pourra être inférieure à 25% ; la période ci-dessus pourra être décalée par accord entre la direction et les syndicats représentatifs

- Les autres dispositions relatives au travail de nuit (décret du 3 Mai 2002)

figurent dans l'Annexe IV Aménagement et Réduction du temps de travail.

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

4 - Indemnité de rappel

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

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

WR
PI

J.S.

GG



JP

61

ARTICLE 38 - ANCIENNETE

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

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

Sont pris en compte :

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

WR
FST

J.S.

GG



62

ARTICLE 39 - BULLETIN DE PAYE

Les bulletins de paye seront établis conformément à l'article R. 143-2 du Code du Travail

Les différents éléments suivants devront apparaître clairement, à savoir :

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

WR
PS
J.S.
GG — JP

63

ARTICLE 40 - PROMOTION DU PERSONNEL

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

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

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

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

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

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

WR
PL

J.S.

GG — D

JD

64

ARTICLE 41 - FORMATION PROFESSIONNELLE, APPRENTISSAGE, FORMATION PERMANENTE CONGE DE FORMATION

1 - Formation continue

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

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

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

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

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

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

Des congés particuliers sont également prévus.

2 - Apprentissage

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

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

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

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

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

WR
PT

J.S.

GG



SD

65

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

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

WR
FX
J.S.
GG

— A — JD

66

ARTICLE 42 - INVENTIONS

Les employeurs se conformeront :

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

JD

WR
FH

JS.

GG - D

67

ARTICLE 43 - HYGIENE, SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

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

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

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

2 - Les comités d'entreprise, les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les délégués du personnel participeront, chacun en ce qui le concerne, à l'application des dispositions du présent article.

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

4 - Protection du salarié au travail :

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

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

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

5 - Droit d'alerte

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

6 - Droit de retrait

Tout salarié ou groupe de salariés peut se retirer d'une situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et

WR JS.
PT GG A

68

imminent pour la vie ou pour la santé de chacun d'eux , sous réserve de ne pas créer pour autrui une nouvelle situation de risque grave ou imminent.

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

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

7 - Surveillance médicale

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

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

Le médecin du travail est membre de droit du CHSCT.

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

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

Le médecin du travail peut prescrire des examens complémentaires.

Le médecin exerce une surveillance particulière pour :

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

Outre la visite annuelle, les salariés doivent bénéficier d'un examen par le médecin du travail, après une absence pour cause de maladie professionnelle, après un congé de maternité, après une absence pour cause d'accident du travail, après une absence d'au moins 10 jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel et en cas d'absence répétée pour raison de santé. Le médecin du travail doit être informé de tout accident du travail afin de pouvoir apprécier notamment l'opportunité d'un nouvel examen médical.

WR J.S.
PST GG  SP

69

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

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

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

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

WR
PM

J.S.

GG

—A—

JP

70

ARTICLE 44 - MESURES GENERALES D'HYGIENE ET DE SECURITE

1 - Hygiène et sécurité des locaux de travail

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

2 - Restauration

Un local de restauration est obligatoire si au moins 25 personnes désirent prendre leur repas habituellement sur les lieux de travail. Le local de restauration doit être pourvu de sièges et de tables en nombre suffisant et comporter un robinet d'eau potable fraîche, être doté d'un moyen de conservation ou de réfrigération des aliments et des boissons et d'une installation permettant de réchauffer les plats.

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

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

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

3 - Boissons

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

4 - Installations sanitaires et vestiaires

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

Il doit y avoir :

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

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

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

5 - Douches

WR
FOL

J.S.

GG

JP

71

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

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

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

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

WR
J.S.
GG-2 JP

72

ARTICLE 45 - LES COMITES D'HYGIENE, SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL (CHSCT)

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

- Des CHSCT peuvent être créés en-dessous de ce seuil dans les conditions prévues par la loi ou à la demande majoritaire des salariés ou de leurs représentants.

- Dans les entreprises où ne sont pas mis en place les CHSCT, ce sont les délégués du personnel qui sont investis des prérogatives et des moyens des CHSCT.

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

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

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

2 - Les missions du CHSCT sont, entre autres, celles résultant des dispositions légales comprises dans les articles L. 236.1, L. 236.2, L. 236.4, L. 236.9 du Code du travail.

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

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

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

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

:

WR
DT J.S. GG  JP

73

a) - Pour leurs interventions ou travaux effectués dans l'entreprise ou l'une de ses dépendances.

b) - Au regard des nuisances ou risques que celles-ci peuvent apporter aux salariés de l'entreprise du fait de leur voisinage.

3 - Composition des CHSCT

Celle-ci se fait conformément aux dispositions des articles , L. 236.5 et L. 236.6 du Code du travail, sous réserves de dispositions plus favorables en vigueur dans les établissements.

4 - Moyens pour le fonctionnement des CHSCT

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

Ce temps est au moins égal à :

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

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

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

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

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

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

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

- en cas de constatation dans l'établissement d'un risque grave révélé ou non par un accident du travail ou une maladie à caractère professionnelle,

WR
PM J.B. G G IP

FL

- en cas de projet important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail,
- à l'occasion d'un projet important d'introduction de nouvelles technologies.

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

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

5 - Formation des représentants du personnel au CHSCT

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

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

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

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

WR
PDL J.S.
GG - D JP

75

ARTICLE 46 - ABSENCES POUR MALADIES ET ACCIDENTS

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

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

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

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

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

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

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

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

WR
POT

J.S.

GG

—

JP

76

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

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

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

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

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

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

WR
J.S.
G G
JP

78

ARTICLE 47 - INDEMNISATION EN CAS DE MALADIE OU D'ACCIDENT

Sous réserve des dispositions légales ou autres plus favorables.

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

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

Pendant une seconde période, l'intéressé percevra la différence entre les trois quarts de sa rémunération et les prestations journalières sus-indiquées.

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

PERSONNEL NON CADRE et NON ASSIMILE CADRE

ANCIENNETE	1ère Période	2ème Période
Après un an	45 jours	45 jours
Après cinq ans	60 jours	60 jours
Après dix ans	90 jours	90 jours
Après quinze ans	90 jours	120 jours

PERSONNEL CADRE et ASSIMILE CADRE

ANCIENNETE	1ère Période	2ème Période
Après un an	60 jours	90 jours
Après cinq ans	90 jours	120 jours
Après dix ans	120 jours	150 jours

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

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

WR
Fol

J.S.

G G

JP

77

ARTICLE 48 - MODIFICATIONS DU CONTRAT DE TRAVAIL

Aucune mutation d'emploi, d'établissement ou autre modification d'un élément substantiel ou essentiel du contrat de travail ne peut intervenir à l'initiative de l'employeur sans justifications organisationnelles ou autres incontournables.

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

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

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

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

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

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

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

WR
FD

J.S.

G G A

JP

79

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

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

WR
PM

J.S.

GG-47

JP

80

ARTICLE 49 - RESILIATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

- Préavis et absence durant le préavis

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

	<u>Ancienneté</u>	<u>Démission</u>	<u>Licenciement</u>
Non cadres	≤ 2 ans	1 semaine	1 mois
K < 155	> 2 ans	2 semaines	2 mois
Non cadres	≤ 2 ans	2 semaines	1 mois
K ≥ 155	> 2 ans	1 mois	2 mois
	> 15 ans	2 mois	3 mois
Cadres		3 mois	3 mois

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

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

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

Ces absences ne donneront pas lieu à réduction des rémunérations.

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

WR
PH
J.S.
G G

MD

81

ARTICLE 50 - LICENCIEMENT POUR RAISONS ECONOMIQUES

1) Ordre des licenciements.

Si un licenciement collectif est mis en oeuvre pour raisons économiques l'ordre des licenciements sera établi en tenant compte de l'ancienneté dans l'établissement ou l'entreprise, des qualités professionnelles et des charges de famille, sans que cet ordre soit préférentiel.

2) Situation durant le préavis :

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

3) En ce qui concerne les salariés ayant contracté auprès de leur employeur des emprunts pour l'accession à la propriété, l'entreprise s'efforcera de trouver une solution adaptée dans chaque cas aux conditions particulières des emprunteurs pour que les intéressés n'aient pas à en effectuer le remboursement anticipé au moment de la résiliation de leur contrat de travail.

4) Sécurité d'emploi :

Les entreprises devront se référer à l'accord National Interprofessionnel du 10 Février 1969 et son avenant du 21 Novembre 1974 ainsi que l'accord National Interprofessionnel du 20 Octobre 1986, et la loi du 2 Août 1989 relative à la prévention du licenciement économique et au droit à la conversion.

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

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

WR J.S.
RA GG ——— JP

82

ARTICLE 51 - INDEMNITES DE CONGEDIEMENT

1 - Sauf en cas de faute grave de sa part et sous réserve de l'application des articles L122-10 alinéa 4 et R 122-2 du Code du Travail, (pour les anciennetés inférieures à un an), le salarié congédié a droit à une indemnité de congédiement distincte du préavis, et s'établissant comme suit :

	OUVRIERS EMPLOYES			TECHNICIENS AGENTS DE MAITRISE		
Tranche d'ancienneté comprise entre	de 1 à 10	> 10 - 20	> 20	de 1 à 7	> 7 - 15	> 15
en dixième de mois par année de présence	2	3	4	2	3	4

	CADRES			
Tranche d'ancienneté comprise entre	de 1 à 5	> 5 - 10	> 10 - 15	> 15
en dixième de mois par année de présence	3	4	6	8

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

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

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

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

WR
PBL J.S.
GG  50

83

ARTICLE 52 - PRIORITE DE REENGAGEMENT

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

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

WR
RSL

JS

GG

→

JP

84

ARTICLE 53 - CERTIFICAT DE TRAVAIL

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

WR
Pdt

J.S.

G G



M

85

ARTICLE 54 - INDEMNITE DE DEPART ET DE MISE A LA RETRAITE

Départ volontaire à la retraite

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

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

<u>Non cadres</u>		<u>Cadres</u>
0,5 mois	d'appointements après 5 ans d'ancienneté	1 mois
1 mois	d'appointements après 10 ans d'ancienneté	2 mois
1,5 mois	d'appointements après 15 ans d'ancienneté	2,5 mois
2 mois	d'appointements après 20 ans d'ancienneté	3 mois
3 mois	d'appointements après 25 ans d'ancienneté	3,5 mois
4 mois	d'appointements après 30 ans d'ancienneté	4 mois
5 mois	d'appointements après 35 ans d'ancienneté	5 mois

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

Mise à la retraite par l'employeur

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

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

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

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

Il bénéficiera de l'indemnisation de mise à la retraite. Cette indemnité sera au moins égale à l'indemnité de départ à la retraite, majorée de dix pour cent, et

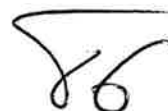
WR
RL

J.S.

GG



JP



sous réserve de dispositions légales plus favorables, ou de mesures plus favorables appliquées dans l'entreprise.

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

WR
JST

J.S.

G G

AD

JP

87

ARTICLE 55 - COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE L'EMPLOI

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

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

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

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

Composition de la Commission Nationale

La CPNE comprendra :

- Deux représentants salariés venant des entreprises, de la profession, pour chacune des Fédérations Syndicales des salariés représentatives dans celle-ci. Pourra s'y adjoindre un permanent par Fédération en question.

- Quatre représentants patronaux de l'Union des Chambres Syndicales des métiers du verre

- * Chaque Fédération syndicale pourra avec sa délégation, organiser une réunion préparatoire.

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

Fréquence des réunions

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

Secrétariat

WR
PL J.S.
G G 47 JP

88

Les organisations syndicales représentatives dans le champ professionnel de la présente convention déterminent ensemble l'organisation du Secrétariat de la CPNE.

- les conditions de réunion, ordres du jour sont arrêtés d'un commun accord, compte tenu des demandes exprimées par les organisations syndicales des salariés représentées à la CPNE.
- seront également prises en compte le cas échéant, les demandes d'un syndicat ou d'une section syndicale, d'une institution représentative du personnel ou de celui-ci, adressées à la CPNE par l'intermédiaire d'une de ses composantes qui en aurait été, saisie.

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

Missions

La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi aura pour tâche :

- d'examiner les problèmes généraux de l'emploi ayant une incidence directe sur la situation de l'emploi des salariés occupés dans les entreprises de la profession.
- d'étudier la situation de l'emploi, son évolution au cours des mois précédents et son évolution prévisible

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

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

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

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

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

- de concourir au reclassement des salariés dont il n'aura pas été possible d'éviter le licenciement et d'examiner et d'étudier en cas de licenciement collectif les conditions de mise en œuvre des moyens de reclassement et de réadaptation.

WR
DT J.S.
G G ——— JP

89

- de recevoir communication de la situation du personnel dans les cas où malgré toutes les mesures prises, des salariés seraient affectés par des mesures de licenciement collectif. Ces renseignements devront porter sur la classification professionnelle et la répartition par établissement ;
- de faire toute proposition en vue de mettre en œuvre sur le plan professionnel et interprofessionnel les moyens pour permettre le réemploi de salariés licenciés. Les employeurs sont tenus de fournir à la commission tous les éléments pouvant lui permettre de mener cette tâche à bien.

LA CPNE A UNE COMPETENCE GENERALE DE PROMOTION DE LA POLITIQUE DE FORMATION DANS LA BRANCHE

Sur les questions liées à la formation et à la reconnaissance des qualifications professionnelles la CPNE a pour rôle :

- d'intervenir dans la politique en matière de formation initiale ;
- de participer à l'étude de moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, pour les différents niveaux de qualification et de rechercher avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés les moyens propres à assurer leur pleine utilisation, leur adaptation et leur développement et de formuler, à cet effet, toutes observations et propositions utiles ;
- d'impulser et de maîtriser une politique de branche en matière de qualification professionnelle et de formation continue.
- d'assurer le suivi des accords de branche sur les objectifs et les priorités à mettre en œuvre en matière de formation professionnelle.

LIAISON AVEC LES ORGANISMES EXTERIEURS

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

WR
J.S.
G G A

JP

90

ARTICLE 56 - COMMISSION PARITAIRE DE NEGOCIATION

Afin de participer à la négociation se tenant dans le champ professionnel défini à l'article I de la présente convention,

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

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

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

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

REGLES D'INDEMNISATION

Les règles d'indemnisation seront précisées dans un avenant

- remboursement des frais de transport basés sur un Aller- Retour SNCF 2ème classe avec suppléments éventuels compris
- remboursement des frais, véhicule personnel, parking, taxi, transports en commun pour les déplacements entre le domicile et la gare et la gare et le lieu de réunion.
- selon les situations particulières, en raison des facilités, éloignement, moyens de transports existants, il pourra être convenu d'un commun accord, la prise en charge d'autres modes de déplacement dans l'intérêt de la participation des salariés.

La prise en charge des frais de séjour s'entend :

3 repas + 1 nuit d'hôtel avec petit déjeuner pour les réunions précédées d'une préparatoire

2 repas + 1 nuit d'hôtel avec petit déjeuner pour les réunions plénières pour lesquelles l'éloignement et l'heure de réunion obligent le salarié à arriver la veille au soir ou repartir le lendemain

WR J.S.
FD GG

SP

91

2 repas pour qui participe sur une journée entière

1 repas pour qui participe sur une demi-journée

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

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

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

WR
PDL
J.S.
GG — A

JP

92

ARTICLE 57 - COMMISSION NATIONALE PARITAIRE D'INTERPRETATION

Rôle de la Commission

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

Composition

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

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

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

Procédure

L'Union des Chambres Syndicales Patronales signataire de la convention saisie d'un différend sur l'interprétation à donner au texte de la présente convention par une organisation syndicale patronale ou de salariés devra réunir la Commission Nationale dans le délai maximum de 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 signataires, le texte de cet avis, signé par les commissaires sera joint en annexe de la présente convention.

WR
PM J.S.
G G ———— JD

93

ARTICLE 58 - COMMISSION NATIONALE DE CONCILIATION

Rôle de la commission

Le rôle de la Commission Nationale de Conciliation est de rechercher une solution aux différends relatifs à l'application de la présente convention et de ses annexes.

Composition

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

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

Procédure

L'Union des chambres syndicales patronales, dès qu'elle sera saisie d'un conflit par la partie la plus diligente, devra convoquer, dans le plus court délai, la commission de conciliation.

La Commission Nationale de Conciliation se réunira à Paris.

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

Si un litige individuel d'application de la présente convention survenait dans une entreprise, le syndicat dont se réclame le salarié aurait toujours la faculté d'en saisir, pour conciliation, l'organisation patronale intéressée.

En cas d'échec, le litige serait soumis à une commission de conciliation composée de deux représentants patronaux et de deux représentants de l'organisation syndicale dont se réclame le salarié.

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

WR
SM
J.S.
GG
A
IP

94

ARTICLE 59 - DUREE, REVISION, DENONCIATION

1°) - DUREE

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

2°) - REVISION

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

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

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

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

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

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

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

3°) - DENONCIATION

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

- Elle sera effectuée après un préavis de trois mois

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

Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, la convention continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention qui lui est substituée ou, à défaut pendant la durée d'un an,

WR 21 JS. GG [Signature] SP

95

à compter de l'expiration du délai de préavis. Cette durée pouvant être d'un commun accord entre les parties prolongée au terme de cette durée de un an pour une année au plus.

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

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

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

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

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

WR
J.S.
GG

96

ARTICLE 60 - PUBLICITE

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

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

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

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

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

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

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

WR J.S.
RMC GG [Signature]

JR

97

Fait à Paris, le 18 décembre 2002

Organisation patronale

UNION DES CHAMBRES SYNDICALES DES METIERS DU VERRE

représentée par son Président Monsieur Jean PARICHE

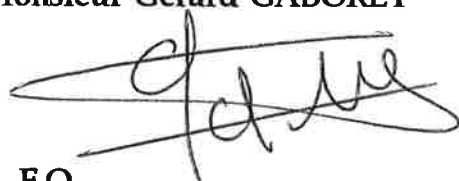


Syndicats de salariés

- FNTV - CGT
représenté par Monsieur Michel PETOT



- FCE - CFDT
représenté par Monsieur Gérard GABORET



- Fédération CGT - FO
représenté par Monsieur Ronald WERNER



- FNIC - CFTC
représenté par Monsieur Jules SCHWINN



- CFE - CGC
représenté par Monsieur Jean LAMOTTE



SYSTEME DE CLASSIFICATION DES NIVEAUX DE QUALIFICATION

Annexe 1

Préambule :

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

Article 1 – formalité du système de classification

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

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

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

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

Article 2 – description du système de classification

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

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

WA  GG JS JD

Les repères sont constitués :

- (a) par le niveau de formation du salarié en rapport au niveau de formation de l'éducation nationale,
- (b) par la détention d'un titre, d'un certificat ou diplôme reconnu par l'éducation nationale ou de compétences et connaissances validées comme étant de niveau équivalent,
- (c) par un descriptif de capacité professionnelle du salarié prenant en compte l'ensemble de ces savoirs et savoir faire, des possibilités ou limites de compétences, d'autonomie, d'initiatives et de responsabilités qui en découlent et qu'il peut mettre en œuvre dans le travail.

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

NIVEAU VI – Concerne tous les niveaux de formation inférieure ou égale à une sortie du 1^{er} cycle du second degré (4^{ème}) classique, de classe pré-professionnelle de niveau (CPPN), de classes préparatoires à l'apprentissage (CPA) et des 4 premières années de sections éducation spécialisée (SES).

NIVEAU V bis – Correspond à un niveau de sortie de 3^e, ou 4^e et 3^e technologique, ou des classes de second cycle court avant la terminale, ou des 5^e et 6^e année de SES.

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

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

NIVEAU III – sortie avec un diplôme de niveau BAC + 2, diplôme universitaire de technologie DUT, brevet de Technicien Supérieur (BTS), diplôme d'étude universitaire générale (DEUG).

NIVEAUX II et I – sortie avec diplôme de 2^e et 3^e cycle universitaire, ou un diplôme de grandes écoles.

FD
WR  GG JS JP

Article 4 – remarques de classement hiérarchique au regard des niveaux de classification.

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

Ainsi, le fait par exemple que figure en face d'un niveau de salarié qualifié, un repère en terme de niveau de formation référencé « Education Nationale » (exemple niveau V) ou de diplôme (exemple CAP – certificat d'aptitude professionnelle) et un repère de capacité de connaissance, de compétence de travail, ne saurait faire en sorte qu'un salarié ne puisse être classé dans ce niveau, au principe qu'il n'a pas eu une formation initiale reconnue de niveau V, ou encore qu'il n'est pas détenteur d'un CAP, s'il peut se prévaloir de répondre aux critères de l'autre repère identifiant ce même niveau.

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

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

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

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

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

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

1. Dans tous les cas, l'employeur devra faire une information générale du système. La présente annexe étant à cette fin affichée ou faisant l'objet d'une note de service indiquant où elle peut être consultée librement.
2. L'employeur, en lien avec la hiérarchie, mais également en fonction des éléments et remarques apportés par les délégués syndicaux et/ou du personnel, et/ou par les intéressés eux-mêmes, établira un premier positionnement (coefficient hiérarchique) à chacun (e) des

PJ WR A G G J.S. JD

salariés en s'appuyant sur les critères retenus dans la grille de classification des niveaux de qualification que le salarié a capacité de mettre en œuvre dans son travail.

3. Ce positionnement et les éléments ayant servi à sa détermination seront communiqués aux intéressés par une information personnalisée.
4. Dans les 15 jours, les salariés pourront soit directement, soit par l'intermédiaire de leurs représentants syndicaux ou du personnel, transmettre leurs remarques ou revendications relatives aux éléments qui leur auront été transmis. Une réunion de concertation, négociation et validation se tiendra alors à l'issue de ce délai, soit pour entériner les nouvelles classifications pour lesquelles il n'y aurait pas eu de contestation ou remarque, soit pour formuler de nouvelles réponses en rapport aux demandes formulées.
5. Communication sera faite en retour dans le mois suivant aux intéressés de la décision de classement en résultant. S'il subsistait des difficultés individuelles ou collectives de classement, les salariés disposent d'un délai d'un mois pour faire connaître leur position relative à leur nouveau classement, toute mesure devant être mise en œuvre pour en trouver le règlement par les discussions et la négociation au sein de l'entreprise.
6. Si néanmoins, malgré cela, celles-ci ne pouvaient trouver solution à l'entreprise, elles pourront donner lieu, conformément aux dispositions légales et conventionnelles, à la recherche d'un règlement par la saisine de la commission de conciliation ou d'interprétation prévue par la convention collective ou par tout autre moyen de recours, notamment auprès des tribunaux et conseils compétents.

Article 6 – délais de mise en place

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

Article 7 – Conséquence du nouveau classement

Il est entendu qu'il n'existe aucune correspondance entre anciens et nouveaux coefficients, ni entre les anciens et le nouveau système de classification. Néanmoins, la mise en œuvre du nouveau système de classification ne peut être la cause d'un quelconque déclassement.

Exemple : un salarié reconnu comme ayant une qualification et un statut de cadre, ne peut se voir, du fait de la mise en place du nouveau système de classification, rétrogradé dans une catégorie inférieure (HM – TS – TAM...). La même remarque vaut également pour les autres positions.

PM

WR

GG

J.S.

JD

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

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

Article 8 – suivi et application dans l'entreprise

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

Les délégués syndicaux dès l'ouverture des négociations portant sur leur mise en application, puis selon besoin et à l'occasion des négociations annuelles (article L 132.27 du code du travail).

Les représentants des institutions représentatives du personnel, selon leurs prérogatives propres (CE, CHSCT, DP).

Dans un délai d'un an à compter de la date de parution de l'arrêté d'extension de la présente convention collective nationale, l'Union des Chambres syndicales des métiers du Verre et les organisations syndicales représentatives ouvriront des négociations portant sur un accord cadre de gestion prévisionnelle des emplois au développement des compétences des salariés de la profession ainsi qu'aux évolutions de leur emploi et de leur carrière.

Cet accord portera sur :

- ☐ Les emplois,
- ☐ L'égalité professionnelle,
- ☐ Les mesures de développement de carrière,
- ☐ L'organisation du travail,
- ☐ La formation : professionnelle – apprentissage, alternance, congé individuel de formation (CIF), transmission du savoir-faire, tutorat.

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

Article 9 – égalité de traitement, reconnaissance des qualifications.

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

AP7
WR - A - GG - J.S. - JD

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

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

Article 10 - durée, révision, dénonciation

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

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

Article 11 - dépôt et adhésion

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

PT
WR - A - GG - JS
JP

6

PA

WR AZ GG JS JP

DENOMINATION	CERTIFICATS, LICENCES TITRES, DIPLOMES	EQUIVALENCE NIVEAU DE L'EDUCATION NATIONALE	COEFFICIENT
Salarié non spécialisé		Bas du niveau VI	105

Agent ayant moins de 3 mois d'ancienneté en entreprise sans expérience ou formation professionnelle de la branche et dont l'entreprise assure une formation élémentaire en interne correspondant à une information et formation aux conditions générales de travail en entreprise. N'a de ce fait capacité à mettre en œuvre que des moyens simples familiers et donnés pour réaliser, des tâches ne nécessitant ni connaissance, ni adaptations préalable, dans le cadre strict de l'application dirigée de consignes élémentaires expliquées par voie orales et ou démonstrative.

DENOMINATION	CERTIFICATS, LICENCES, TITRES DIPLOMES	EQUIVALENCE NIVEAU EDUCATION NATIONALE	COEFFICIENT
Salariés non spécialisés		Niveau VI	115

Agent ayant moins de 6 mois d'ancienneté en entreprise ayant reçu au plus auparavant une formation d'adaptation élémentaire aux conditions générales de travail en entreprise, et dont la société assure une formation pratique sommaire n'excédant pas une semaine, consistant en une mise au courant et en un apprentissage de tâches simples habituelles et de leur enchaînement précis.

N'a de ce fait capacité à mettre en œuvre que des moyens simples habituels et donnés pour reproduire, des tâches simples ordonnées et définies, dans le cadre de l'application suivie de consignes précises expliquées par voie orale et ou démonstrative.

7

DENOMINATION	CERTIFICATS, LICENCES, TITRES DIPLOMES	EQUIVALENCE NIVEAU EDUCATION NATIONALE	COEFFICIENT
Salariés spécialisé		Niveau VI à V bis	125

Agent ayant le cas échéant reçu une formation pratique assurée dans le cadre de l'entreprise, lui permettant l'exécution de travaux spécialisés correspondants à un ensemble de tâches analogues ou répétitives nécessitant une adaptation de deux à trois semaines.

N'a de ce fait capacité à mettre en œuvre que des moyens connus et habituels, pour réaliser des tâches précisées et ordonnées ou répétitives et permanentes dans l'exécution d'un travail courant, dans le cadre de l'application contrôlée de consignes simples définies et expliquées par voie démonstrative, écrite ou orale.

DENOMINATION	CERTIFICATS, LICENCES, TITRES DIPLOMES	EQUIVALENCE NIVEAU EDUCATION NATIONALE	COEFFICIENT
Salariés spécialisé	Equivalence au brevet des collèges	Niveau VI à V bis	135

Agent ayant une expérience pratique ou reçu une formation pratique assurée le cas échéant par l'entreprise, lui permettant d'exécuter ou de participer à des travaux spécialisés où sans connaissance générale du métier, il peut être amené à faire des choix simples dans l'exécution de son travail courant.

A de ce fait capacité à mettre en œuvre des moyens connus et habituels dans le cadre de consignes permanentes ou précises, données par voie démonstrative, écrite ou orale.

DENOMINATION	CERTIFICATS, LICENCES, TITRES DIPLOMES	EQUIVALENCE NIVEAU EDUCATION NATIONALE	COEFFICIENT
Salariés qualifié	équivalence niveau CAP	Niveau V bis	145

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

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

DENOMINATION	CERTIFICATS, LICENCES, TITRES DIPLOMES	EQUIVALENCE, NIVEAU EDUCATION NATIONALE	COEFFICIENT
Salariés qualifié	CAP ou équivalent	Niveau V	155

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

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

POT
WR



G G

J.S.

J.P.

10

DENOMINATION	CERTIFICATS, LICENCES, TITRES DIPLOMES	EQUIVALENCES EDUCATION NATIONALE	COEFFICIENT
Salariés qualifié	CAP et équivalence Equivalence niveau BEP	Niveau V	165

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

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

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

FD
WR
GG
JS

DENOMINATION	CERTIFICATS, LICENCES, TITRES DIPLOMES	EQUIVALENCE, NIVEAU EDUCATION NATIONALE	COEFFICIENT
Salariés hautement qualifié et chef d'équipe 1 ^{er} échelon	Niveau BEP ou équivalent	Niveau V	175

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

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

Ou a capacité de surveiller et d'intervenir sur l'exécution du travail d'une petite équipe de salariés dont certains peuvent être qualifiés, travaillant avec lui et comptant moins de douze salariés, dans le cadre du suivi de consignes et de modes opératoires établis.

Prend des initiatives pour adapter aux instructions les moyens d'exécution habituels et de contrôle.

14

WR 207

42

GG JS

DENOMINATION	CERTIFICATS, LICENCES, TITRES DIPLOMES	EQUIVALENCE, NIVEAU EDUCATION NATIONALE	COEFFICIENT
Salarié hautement qualifié Chef d'équipe 2 ^e échelon	BEP ou équivalent Equivalence au niveau BP	Niveau V et IV	190

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

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

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

42

WR 700 J-2

DENOMINATION	CERTIFICATS, LICENCES, TITRES DIPLOMES	EQUIVALENCE, NIVEAU EDUCATION NATIONALE	COEFFICIENT
Ouvriers très hautement qualifiés Agents de maîtrise Techniciens	Brevet professionnel BAC général BAC Professionnel ou technologique ou équivalence	Niveau IV	205 à 230

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

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

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

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

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

WR P77

DENOMINATION	CERTIFICATS, LICENCES, TITRES DIPLOMES	EQUIVALENCE NIVEAU EDUCATION NATIONALE	COEFFICIENT
Agent de Haute Maîtrise Technicien supérieur	BT ou BAC + 2 ans d'expérience BTS, DUT, DEUG Licence de l'enseignement supérieur ou équivalence	Niveau IV (secondaire) Niveau IV (supérieur) Niveau III	250 à 295

G G J.S.

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

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

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

14

DENOMINATION	CERTIFICATS, LICENCES, TITRES DIPLOMES	EQUIVALENCE, NIVEAU EDUCATION NATIONALE	COEFFICIENT
Technicien supérieur assimilé Cadre Cadre débutant	BTS, DUT, DEUG avec expérience BAC + 3 Maîtrise, Diplôme d'Ingénieur ou équivalent pour cadres débutant	Niveau IV supérieur Et Niveau III	315 à 330

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

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

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

WR P27 GG 16

DENOMINATION	CERTIFICATS, LICENCES, TITRES DIPLOMES	EQUIVALENCE, NIVEAU EDUCATION NATIONALE	COEFFICIENT
- Ingénieur Cadre débutant - Assimilé cadre - Ingénieur Cadre confirmé	BTS + expérience ou formation, Maîtrise Diplôme d'ingénieurs ou équivalence	Niveau III à II	345 à 380

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

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

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

Fd
 WR
 GG
 J.S.
 LP

DENOMINATION	CERTIFICATS, LICENCES, TITRES DIPLOMES	EQUIVALENCE, NIVEAU EDUCATION NATIONALE	COEFFICIENT
Ingénieurs et cadres	Diplôme d'ingénieur ou diplôme et titres sanctionnant une formation de 2 ^e ou 3 ^{ème} cycle universitaire ou en grande école ou équivalence	Niveau II Niveau I	440 à 550

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

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

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

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

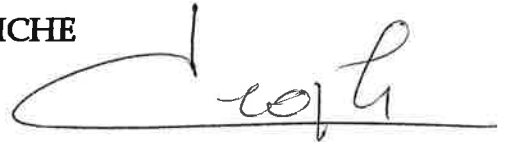
17

Fait à Paris, le 18 décembre 2002

Organisation patronale

UNION DES CHAMBRES SYNDICALES DES METIERS DU VERRE

représentée par son Président Monsieur Jean PARICHE

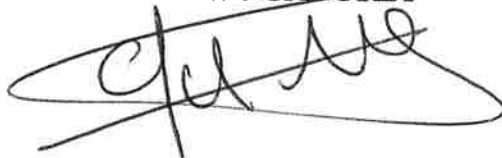


Syndicats de salariés

- FNTV - CGT
représenté par Monsieur Michel PETOT



- FCE - CFDT
représenté par Monsieur Gérard GABORET



- Fédération C G T - F O
représenté par Monsieur Ronald WERNER



- FNIC - CFTC
représenté par Monsieur Jules SCHWINN



- CFE - CGC
représenté par Monsieur Jean LAMOTTE



18

ANNEXE II

SALAIRES GARANTIS ET REMUNERATION MINIMALE ANNUELLE GARANTIE

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

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

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

Article 1 – garanties salariales

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

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

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

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

- ✎ Après un maximum de 3 mois dans le coefficient 105, le salarié doit passer au moins au coefficient 115,

FR WR AJS GG
JD

1

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

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

Le salaire minima garanti mensuel est porté à :

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

La valeur du point complémentaire sera donc de :

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

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

TBI WR JS GA
JR

2

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

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

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

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

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

Article 2 – rémunération minima annuelle garantie

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

- 2-1) La rémunération minimale annuelle garantie, n'a pas pour finalité de se substituer, y compris à l'occasion de la mise en place d'aménagement du temps de travail sur tout ou partie de l'année, au salaire minima mensuel défini dans la profession qui reste avec le salaire horaire qui en découle, la garantie minimale pour les salariés mensuels ou mensualisés ou encore payés à l'heure (salariés en contrats temporaires).
- 2-2) Il est convenu que le montant de la RMAG est hiérarchisé et dans tous les cas qu'il sera supérieur à 12 fois le salaire mensuel garanti de chaque catégorie.
- 2-3) En cas d'entrée et de sortie du personnel en cours d'année, la RMAG sera calculée sur la base du prorata temporis de présence à l'effectif de l'entreprise.
- 2-4) En cas de changement de catégorie en cours d'année, la RMAG sera calculée proportionnellement au temps passé dans chacune des catégories, toutefois, s'il résulte de ce changement une augmentation d'un élément de rémunération à périodicité non mensuelle, lié au statut, celle-ci devra s'ajouter à la RMAG moyenne obtenue.

PA WR  J.S. GG
ID

3
—

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

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

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

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

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

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

Article 3 – prime d'ancienneté

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

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

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

PM WR  JS. GG
JD



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

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

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

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

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

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

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

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

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

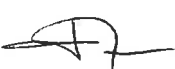
3-7) A la date de conclusion de la présente annexe, le calcul du 1^{er} niveau se fait à partir du montant de 2340 euros ; cela donne les forfaits ci-après :

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

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

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

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

PY WR  J.S. G G
JD

5

Article 4 – prime de panier

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

Article 5 – négociations

5-1) Les parties devront se réunir pour négocier sur les salaires, la RMAG et la prime d'ancienneté, selon besoin et en tout état de cause au moins une fois l'an, conformément aux dispositions légales.

5-2) Les entreprises relevant du champ d'application devront faire parvenir toutes informations nécessaires aux parties, pour qu'elles puissent conduire ces négociations en connaissance de cause.

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

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

P27 WR  J.S. G G
JP

6

Fait à Paris, le 18 décembre 2002

Organisation patronale

UNION DES CHAMBRES SYNDICALES DES METIERS DU VERRE

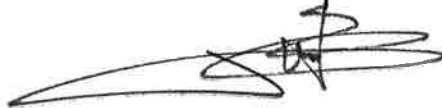
représentée par son Président Monsieur Jean PARICHE



Syndicats de salariés

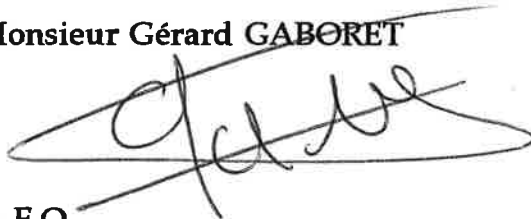
- FNTV - CGT

représenté par Monsieur Michel PETOT



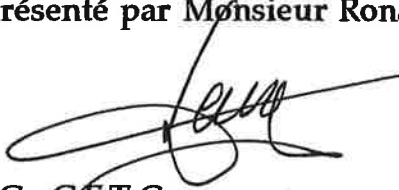
- FCE - CFDT

représenté par Monsieur Gérard GABORET



- Fédération CGT - FO

représenté par Monsieur Ronald WERNER



- FNIC - CFTC

représenté par Monsieur Jules SCHWINN



- CFE - CGC

représenté par Monsieur Jean LAMOTTE



7

ANNEXE III
REMBOURSEMENT des FRAIS de DEPLACEMENT
et de SEJOUR
des DELEGUES SYNDICAUX

En référence aux articles 8 et 56 des Clauses Générales, les salariés relevant de la présente Convention seront remboursés de leurs frais de déplacement et de séjour,

à raison de :

- | | |
|--------------------------------------|-------------|
| • repas | 18,29 euros |
| • chambre
(petit déjeuner inclus) | 53,36 euros |

JR

AW PJ JS GG

Fait à Paris, le 18 décembre 2002

Organisation patronale

UNION DES CHAMBRES SYNDICALES DES METIERS DU VERRE

représentée par son Président Monsieur Jean PARICHE



Syndicats de salariés

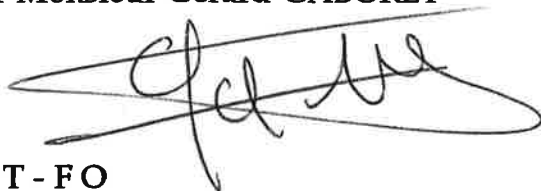
- FNTV - CGT

représenté par Monsieur Michel PETOT



- FCE - CFDT

représenté par Monsieur Gérard GABORET



- Fédération CGT - FO

représenté par Monsieur Ronald WERNER



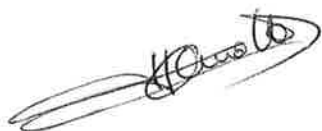
- FNIC - CFTC

représenté par Monsieur Jules SCHWINN



- CFE - CGC

représenté par Monsieur Jean LAMOTTE



ANNEXE IV

DUREES ET AMENAGEMENTS DU TEMPS DE TRAVAIL

Les dispositions de la présente annexe découlent entre autre des diverses dispositions des accords conclus sur ce sujet dans les branches professionnelles relevant de la convention collective de l'union des métiers du verre. Elles prennent en compte également les dispositions légales, réglementaires ou résultant d'accords interprofessionnels nationaux intervenus antérieurement à sa conclusion.

Dans la mesure où des dispositions plus favorables aux salariés viendraient à être établies dans un champ professionnel et géographique plus large et incluant de fait le champ conventionnel auquel est rattachée cette annexe, ces nouvelles dispositions s'appliqueront de plein droit. Des négociations s'ouvriront alors à l'initiative de la partie la plus diligente, afin d'examiner les possibilités d'adapter la présente annexe à la situation nouvelle ainsi créée.

Article 1 - application

Les dispositions de la présente annexe s'appliquent à toutes les entreprises et leurs dépendances qui relèvent du champ d'application de la convention collective nationale de l'union des métiers du verre et ce pour tous les salariés qu'elles occupent.

La durée du travail et son organisation s'effectueront de manières différentes dans l'entreprise selon que celle-ci concerne un travail en discontinu en horaires de jour, à un recours à un régime de travail posté selon des horaires essentiellement de jour, ou encore selon un régime de travail posté semi-continu. Cette annexe encadre les conditions de leurs mise en œuvre elle renferme à ce titre également les dispositions relatives au recours au travail de nuit et aux garanties qui lui sont attachées.

Article 2 - Temps de travail effectif

Le temps de travail effectif s'entend 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.

D'autres périodes, bien que le salarié ne soit pas à la disposition de l'employeur et à devoir se conformer à ses directives, sont de plein droit considérées comme temps de travail effectif, compte tenu des dispositions légales, conventionnelles qui les assimilent à un temps de travail effectif.

Exemples : heures de délégations syndicales ou des institutions représentatives du personnel ; participation aux réunions syndicales, d'expression, réunions des dites institutions qui se déroulent avec l'employeur ou un de ses représentant ; commissions paritaires et réunions préparatoires de celles-ci ; formations économiques, sociales et syndicales, telles que définies dans la présente convention ; temps consacré aux élections professionnelles, visites médicales du travail.

A WR PJ J.S. GG

Article 3 - conditions de travail et pauses

3-1) Conditions de travail

Dans le respect des dispositions de l'accord cadre interprofessionnel du 17 mars 1975 modifié par avenants et concernant l'amélioration des conditions de travail, il est souligné que, concernant l'organisation du travail, la charge de travail et les conditions dans lesquelles le travail est exécuté, doivent être compatibles avec les exigences de santé physique, mentale et morale des salariés. Le respect de ces exigences étant une condition nécessaire au développement des personnalités et des qualifications des salariés.

Les normes de travail ne doivent pas conduire à un rythme de travail, une intensité et durée d'efforts musculaires ou/et intellectuels, à une tension nerveuse, imposant une fatigue excessive.

Toutes mesures appropriées devront être prises en consultation des institutions représentatives du personnel (CE, CHSCT, DP) et des syndicats, pour le respect de ces principes, notamment en ce qui concerne la question des effectifs (nombre et qualification), celle de la conduite, répartition et organisation du travail, et du temps et des horaires, pendant lesquels il est effectué (volume, nature, cadences, rythmes, séquences, durées..).

Il s'agit de rester dans un cadre normal d'efforts, de conditions et ambiance de travail, tout en concourant à développer en faveur du salarié et de l'entreprise, à un enrichissement du contenu du travail et à sa valorisation.

Les dispositions de la présente annexe s'inscrivent dans la perspective du développement de l'emploi et de l'amélioration des conditions de vie personnelle et professionnelle des salariés les signataires s'accordent à considérer que les heures dégagées par la réduction du temps de travail serviront à maintenir et à développer l'emploi.

3-2) - Temps de pauses

Les temps de repos ou de pauses participent de cette démarche. Ils correspondent pour les salariés à des exigences, de préservation, de reconstitution et de développement de leur force de travail et de leur santé.

Ils contribuent entre autre, à des besoins de récupération ou d'acquisition de capacités physiques, intellectuelles, morales qui leur permettent dans et hors travail, de s'épanouir et d'évoluer socialement.

Dans tous les cas où le travail est effectué à des cadences ou à un rythme imposés, collectivement ou individuellement, les gammes ou plannings de travail doivent prévoir des temps de pause non récupérables et les mesures prises dans ce cadre ne doivent pas entraîner une diminution du salaire ou autres éléments de rémunération des intéressés.

Les temps de pauses sont précisés au niveau de chaque entreprise. Ils devront respecter les dispositions légales réglementaires et conventionnelles en vigueur. Ils ne font pas obstacle toutefois aux dispositions plus favorables aux salariés qui ont été accordées ou viendraient à l'être dans l'entreprise par suite d'usages ou accords propres à celle-ci, en rapport à des spécificités de travail ou autres .

Handwritten signatures: WR, PJ, J.S., GG, and a stylized mark.

Article 4 – Travail en discontinu et selon un horaire de jour

4-1) - Définition :

Le travail en discontinu en horaire de jour, s'entend comme étant une organisation quotidienne du travail selon le principe de deux demi – journées séparées par un temps de déjeuner le midi. Ce temps de déjeuner doit être suffisant pour pouvoir prendre son repas dans de bonnes conditions.

4-2) Durée du travail :

Il est rappelé qu'à compter du premier jour du mois civil suivant la parution de l'arrêté d'extension des accords relatifs à la réduction et l'aménagement du temps de travail conclus dans les branches composant l'union des métiers du verre , la durée hebdomadaire de travail ou la durée moyenne hebdomadaire de travail selon les dispositions ci-après et contenues dans les dits accords ceci sous réserve de l'application des articles L 212 – 1 et L 212-1-1 du code du travail, a été abaissée à 35 heures .

Les réductions d'horaires intervenant dans le cadre du passage aux 35 heures pouvant revêtir une ou plusieurs des formes suivantes :

- réduction de la durée journalière
- réduction de la durée hebdomadaire
- réduction du nombre de jours travaillés dans l'année par l'octroi de jours de repos pris de façon individuelle ou collective.
- mise en œuvre d'un dispositif de modulation des horaires sur tout ou partie de l'année pour répondre aux variations de la charge de travail et ceci sous réserve de l'application de l'article L 212 – 8 du code du travail

4-2-1) Réduction du temps de travail sous forme de jour de repos

La réduction du temps de travail sous la forme de jour de repos peut être organisée selon les modalités déterminées au niveau de chaque entreprise ou établissements par la voie de la négociation et d'accords collectifs de travail conclu après avis s'il existe du CE ,du CHSCT, ou à défaut des délégués du personnel.

Les modalités de prise des jours de repos correspondant à tout ou partie de la réduction du temps de travail définies dans ce cadre pourront être les suivantes :

- o Les jours de repos pourront être accordés chaque semaine ou quinzaine, ou encore par cycle. L'horaire de travail étant réparti, par dérogation conventionnelle en application de l'article L 212-2 alinéa 3 du code du travail, sur quatre jours et demi ou sur quatre jours ou autre répartition sur certaines ou toutes les semaines dans le respect des dispositions légales.
- o Les jours de repos pourront être accordés selon un calendrier fixé à l'avance privilégiant les périodes de vacances scolaires en tenant compte des souhaits exprimés par les salariés. Ces derniers pourront en déterminer au moins la moitié si cela est compatible avec l'organisation de l'atelier ou service et ceci sous réserve de l'application de l'article L 212-9 (paragraphe II) du code du travail, qui souligne que : « les délais maxima de prise des jours de repos RTT et les modalités des droits à rémunération devront être fixés par accord d'entreprise ».

 WR PJ J.S GG JR

o en tout état de cause la prise d'une partie des jours de repos devra demeurer au choix du salarié

Le choix de l'une ou l'autre de ces modalités et de leurs combinaisons pourra être différent selon les services.

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

En égard aux fluctuations des charges de travail qu'impliquent les spécificités de la branche, les entreprises relevant de la convention de l'union des métiers du verre pourront recourir par accord d'entreprise à une modulation du temps de travail sur tout ou partie de l'année dans le respect des dispositions légales et celles définies ci-après :

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

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

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

Elle sera portée à la connaissance du personnel par voie d'affichage dans un délai défini par l'accord d'entreprise ou d'établissement, ce délai ne pourra être inférieur à sept jours ouvrés.

Amplitude de la modulation.

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

L'aménagement de la durée du travail ne devra pas avoir pour effet d'entraîner des horaires hebdomadaires de travail inférieurs à 24 heures ou supérieurs à 44 heures.

Dans ce cadre, les limites hautes et basses de la modulation feront l'objet de négociations au niveau de l'entreprise en vue d'accords plus favorables aux salariés en fonction de l'organisation du travail.

Heures supplémentaires :

Les heures effectuées au delà de la limite hebdomadaire supérieure de la modulation sont considérées comme heures supplémentaires. Elles seront payées avec le salaire du mois ou du mois suivant (dans lequel est prise en compte la semaine de travail où elles ont été effectuées) et ceci sous réserve de l'application de l'article L 212-8-5 (2eme alinéa) du code du travail.

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

Handwritten signatures and initials: WR PJ J.S. GG JP

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

Ces heures ouvrent droit aux majorations de salaires conventionnelles, elles s'imputent sur le contingent annuel d'heures supplémentaires, devront le cas échéant donner lieu à l'attribution du repos compensateur obligatoire.

Les heures effectuées au-delà ou en deçà de l'horaire moyen de 35 heures sur la période de décompte feront l'objet d'une régularisation en fin de période de modulation.

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

Dans le cadre de toutes mesures concourant à une annualisation du temps de travail, notamment dans le cadre des dispositions de modulations abordées à ce chapitre, la durée annuelle de travail correspondant à la moyenne de 35 heures hebdomadaire est calculée selon la règle ci-après :

Il convient de partir du nombre de jours de l'année civile en question (365 ou 366) puis de retrancher de ce nombre :

- a) le nombre de repos dominicaux compris dans cette année
- b) le nombre de jours ouvrables de congés payés légaux annuels
- c) le nombre de jours fériés chômés ou ayant donné lieu à un repos compensateur
- d) les congés payés supplémentaires accordés en raison de dispositions conventionnelles.

Le résultat ainsi obtenu est ensuite divisé par 6 (nombre maximum de jours ouvrables dans une semaine), puis multiplié par 35 heures.

La durée annuelle ainsi obtenue ne pourra toutefois pas être supérieure à 1600 heures.

Les heures effectuées au-delà de la durée annuelle telle que définie ci-dessus ont également le caractère d'heures supplémentaires ouvrant droit à majoration et au repos compensateur obligatoire.

Rémunération et régularisation

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

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

Toutefois, le salarié touché par un licenciement ou toute autre mesure prise à l'initiative de l'employeur ne lui permettant pas d'accomplir la totalité de la période de modulation conservera le supplément éventuel de rémunération qu'il a perçu par rapport à son temps de travail réel . Cette disposition s'appliquera en cas de départ en retraite ou de mesure de cessation anticipée d'activité qui viendrait à être mise en place dans l'entreprise et le concernant.

Handwritten signature: DWR PM J.S GG JD

Personnel sous contrat à durée déterminée

Les salariés sous contrat à durée déterminée et les salariés intérimaires ne sont pas visés par le présent dispositif de modulation. Ils suivront toutefois l'horaire du poste de travail où ils sont affectés et leur rémunération sera réglée au cas par cas dans l'entreprise et ceci sous réserve de l'application des articles L 143-2, L 212-5, L 212-5-1 et L 212-6 du code du travail.

4-3) Durée maximale de travail et obligation de repos

- ☐ La durée maximale journalière du travail est de dix heures
- ☐ La durée maximale hebdomadaire du travail est de quarante six heures
- ☐ La durée moyenne hebdomadaire du travail calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives ne pourra pas dépasser quarante quatre heures
- ☐ Le repos quotidien doit avoir une durée minimale de onze heures consécutives
- ☐ Le repos hebdomadaire doit avoir une durée minimale de vingt-quatre heures consécutives auxquelles s'ajoutent les onze heures consécutives minimales de repos quotidien
- ☐ Le repos hebdomadaire est en principe de deux jours consécutifs comprenant le dimanche

Heures supplémentaires

Sous réserve des dispositions relatives à la modulation, les heures effectuées au-delà de la durée légale de travail ou de la durée inférieure considérée comme équivalente, sont des heures supplémentaires. Elles ouvrent droit à une majoration qui ne pourra être inférieure à :

- 25% du salaire horaire réel du salarié, pour les huit premières heures supplémentaires
- 50% de ce salaire, pour les heures supplémentaires au-delà de la huitième heure supplémentaire

Le décompte des heures supplémentaires se fait sur la base de la semaine civile sans préjudice des dispositions de l'article 8 du décret du 13 Février 1937 relatif au décompte des heures supplémentaires effectuées dans le cadre des dispositions dérogatoires fixées à l'article 6 du dit décret concernant les professions du verre.

Article 5 – Travail posté semi-continu

5-1) Le recours à une telle organisation est dans tous les cas soumise aux dispositions prévues dans le cadre de la loi n°2001-339 du 9 mai 2002 et du décret n°2002-792 du 3 mai 2002 et de la présente annexe.

Les salariés dans un régime de travail posté en semi-continu bénéficient de leur réduction du temps de travail, de manière hebdomadaire, ou sous forme de jours de repos programmés notamment à l'occasion de ponts. Ils pourront également se voir accorder une diminution du temps de travail sur le dernier poste de travail de nuit de la semaine ou à la reprise du premier poste du lundi matin.

Le travail pourra également être établi selon un cycle défini dans le cadre d'un accord d'entreprise.

Le travail posté semi-continu s'entend toute organisation du travail, en équipes successives, fonctionnant de jour et de nuit, mais pour laquelle il y a l'obligation d'un repos hebdomadaire de fin de semaine comprenant au moins deux jours consécutifs dont le dimanche.

Handwritten signature: WR PJT J.S. GG 512

5-2) La durée hebdomadaire de travail, ou hebdomadaire moyenne de travail calculée sur un cycle, et sur l'année est dans le cadre d'un régime de travail en semi-continu, conventionnellement fixé à 33h60/100.

5-3) Dans tous les cas la durée maximale de travail effectif ou assimilée à du travail effectif ne peut dépasser 44 h sur une semaine.

5-4) La durée maximale de travail quotidienne et pour chaque poste est fixée à 8 h. Elle peut de manière très exceptionnelle être portée à 10 h dans les cas suivants :

5-4-1) Travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour prévenir des accidents imminents, organiser des mesures de sauvetage, ou réparer des accidents survenus au matériel, aux installations ou bâtiments de l'établissement et requérant obligatoirement la contribution des salariés en question.

5-4-2) Maintien au poste pour assurer la continuité du service au moment du changement d'équipe, en cas d'absence imprévisible d'un ou plusieurs salariés, préjudiciable à la sécurité des installations, personnes et productions en cours.

Cette faculté n'étant ouverte que si l'employeur ne dispose pas d'autres moyens pour répondre à cette situation exceptionnelle et d'urgence. Il devra prendre toutes dispositions pour régler dans les limites ainsi fixées le problème afin de limiter le maintien du salarié dans son poste au-delà de l'horaire normal de celui-ci et prendre toutes mesures pour éviter et lever tout problème que cela pourrait occasionner au salarié concerné (transports, obligation personnelle, prévenance du conjoint ou du tiers, etc..).

5-4-3) Des décrets prévoient également la possibilité de prolonger la durée du travail effectif à titre temporaire au-delà des 8 h, pour des travaux exécutés dans l'intérêt de la sûreté et de la défense nationale ou d'un service public, sur ordre du gouvernement constatant la nécessité de la dérogation. Les limites sont dans ce cadre fixées pour chaque cas, de concert entre le Ministre du travail et le ministre qui ordonne les travaux.

5-5) Heures supplémentaires

Dans tous les cas de dérogation ci-avant fixées, les heures effectuées dans ce cadre au-delà des 8 h quotidiennes sont de plein droit considérées comme étant des heures supplémentaires.

En dehors de ce cadre, les heures supplémentaires se décomptent sur la semaine ou sur le cycle établi dans le cas où ce type d'organisation en cycles a été mise en place ; Les huit premières heures supplémentaires sont majorées à 25% et les heures supplémentaires effectuées au-delà de la huitième heure sont majorées à 50%. Les heures supplémentaires et leurs majorations sont applicables au calcul de la prime d'ancienneté versée au salarié selon son horaire de travail effectué.

La durée du travail hebdomadaire pourra atteindre la moyenne de 40 h sur une période ne dépassant pas quatre semaines consécutives à la condition que le personnel soit employé selon une organisation dans laquelle la durée du travail quotidien ne soit en aucun cas supérieur à 8 h et que la durée du repos compris entre deux postes consécutifs d'une même équipe ne soit pas inférieure à 16 h.

AWR PJ J.S GG JP

5-6) Le repos consécutif entre deux postes d'une même équipe pourra dans les cas des dérogations exceptionnelles telles que fixées au paragraphe 5-4 du présent article, être ramené à douze heures minimum au lieu des seize heures.

Le repos hebdomadaire continu ne peut en aucun cas être inférieur aux 24 h du dimanche, auxquels s'ajoutent les 16 h de repos quotidiennement prévus entre deux postes consécutifs d'une même équipe.

Il est en principe, au moins égal à 48 h consécutives le week-end, dans lesquelles impérativement est compris l'ensemble des heures du dimanche. Sous réserve des dispositions plus favorables, les salariés postés en semi-continu, bénéficient de la pause telle que fixée à l'article 26 de la convention collective de l'union des métiers du verre. Il appartient également à l'employeur de respecter les obligations légales et réglementaires fixant les limites au-delà desquelles aucun salarié selon le travail qu'il effectue, ne peut être employé de manière continue, ainsi que les temps de pause, repos qui s'imposent au moins à lui de ce fait.

5-7) En cas d'organisation du travail en équipes successives, la composition de chaque équipe sera indiquée nominativement avec les horaires précis établis et pratiqués pour chacune d'elle soit sur la semaine, soit dans le cadre d'un cycle et durant l'année civile.

Ces informations signées de l'employeur ou de son représentant font d'une part l'objet d'un affichage en caractères lisibles et apposé de façon permanente dans chacun des lieux de travail auxquels ces organisations s'appliquent.

Elles sont d'autre part portées également dans un registre spécial tenu constamment à jour et mis à la disposition des services de l'inspection du travail. Elles y sont consultables à tout moment par les délégués ou membres des institutions représentatives du personnel et les délégués syndicaux de l'entreprise, ainsi que le cas échéant et selon besoins, par le(s) représentant (s) légalement mandaté (s) pour assister le ou les salariés.

Article 6 – Travail posté en horaires de jour

6-1) Ce régime de travail concerne les organisations en un poste ou deux postes se succédant en horaires de jour essentiellement et ne faisant pas entrer les personnels qui s'y trouvent affectés, dans la catégorie des salariés ayant un statut de salariés de nuit.

Ils peuvent cependant sur certains de leurs postes, avoir une ou deux heures maximum de ceux-ci se situant soit au début, soit à la fin de la plage des horaires de nuit telle définie conformément à l'article de la présente annexe.

Les salariés dans ce régime de travail posté bénéficient de leur réduction du temps de travail, soit sur chacun de leur poste, soit sur la semaine, soit sous la forme de postes de repos programmés sur l'année notamment à l'occasion de ponts ou encore dans le cadre d'un cycle défini par accord d'entreprise.

6-2) La durée hebdomadaire du travail ou hebdomadaire moyenne de travail calculée sur le cycle et sur l'année est fixée à 35 h.

6-3) Dans tous les cas, la durée maximale de travail effectif ou assimilé à du travail effectif, ne peut dépasser 44 h sur une semaine.

Handwritten signatures: WR PJ JS GG JP

La durée maximale de travail quotidienne et pour chaque poste est fixée à 8 h, sauf situation très exceptionnelle dans les conditions décrites aux articles précédents (5-4-1 / 5-4-2 / 5-4-3), celle-ci peut être portée à 10 h.

Conformément au décret relatif aux verreries du 13 février 1937, la durée de travail pourra être prolongée dans la limite de 75 heures par an, pour les travaux urgents et exceptionnels, en cas de surcroît extraordinaire de travail, sans que la durée du travail puisse être prolongée de plus d'une heure par jour, vis à vis de l'horaire normal et habituel du poste, et excéder 9 h dans celui-ci.

S'agissant des heures supplémentaires, des pauses, des repos quotidiens et hebdomadaires, ou encore des informations relatives à la composition des équipes et horaires établis, il y a lieu de se référer aux dispositions correspondantes prévues à l'article 5 (5-5 / 5-6 / 5-7) de la présente annexe.

Article 7 – Travail de nuit

Préambule

Conscientes des impératifs techniques, économiques et sociaux qui peuvent avoir pour conséquence le recours au travail posté et au travail de nuit, les parties signataires du présent accord s'associent pour considérer que l'on doit s'efforcer de ne pas en développer l'usage, mais bien au contraire, à tendre à le restreindre, voire à le supprimer autant que faire se peut compte tenu des contraintes qu'il impose aux salariés, à leur vie familiale et sociale, pour leur santé.

Conformément à la loi 2001-397 du 9 Mai 2001 et au décret 2002-792 du 3 Mai 2002, le recours au travail de nuit doit être exceptionnel et limité strictement aux situations justifiées au niveau de l'entreprise par la nécessité d'assurer la mise en sécurité du site, la continuité de l'activité économique et des services d'utilité sociale.

Il doit prendre en compte les impératifs de protection de la sécurité et de santé des travailleurs ainsi que leurs contraintes familiales et sociales.

7-1) Horaires de nuit

Est considéré comme travail exécuté en horaires de nuit, tout temps de travail effectif ou assimilé à du travail effectif, accompli à l'intérieur de la plage horaire allant de 21 heures à 7 heures.

7-2) Travailleur de nuit

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

- soit accomplit selon son horaire habituel, au moins deux fois, sur les semaines travaillées, au moins trois heures de travail effectif, au cours de la plage horaire définie au paragraphe précédent du présent accord,
- soit effectuée sur une année calendaire, ou sur une période quelconque de 12 mois consécutifs, au moins 270 heures de travail effectif au cours de cette même plage horaire,

Handwritten signatures: DWR, PJ, J.S., GG, and a small mark.

7-3) Organisation du travail de nuit

7-3-1) dans le cas de la mise en place du travail de nuit, dans une entreprise ou un établissement, il leur appartiendra d'apporter les justifications du recours à celui-ci.

7-3-2) La durée quotidienne du travail effectuée par un travailleur de nuit ne peut excéder 8 heures. Elle peut toutefois être portée dans les cas de dérogation exceptionnels ci-après, à 10 heures maximum.

Par dérogations exceptionnelles il faut entendre:

- ❑ Travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour prévenir des accidents imminents, organiser des mesures de sauvetage ou réparer des accidents survenus au matériel, aux installations ou bâtiments de l'établissement et requérant obligatoirement la contribution des salariés en question.
- ❑ Maintien dans le poste rendu nécessaire pour assurer la continuité du service au moment du changement d'équipe, en cas d'absence imprévisible d'un ou plusieurs salariés de l'équipe suivante, préjudiciable à la sécurité des installations, personnes et production en cours.

Cette faculté n'étant ouverte que si l'employeur ne dispose pas d'autres moyens pour répondre à cette situation exceptionnelle et d'urgence. Il devra prendre toutes les dispositions pour régler dans les limites ainsi fixées, le problème, et afin de limiter le maintien du salarié dans son poste au-delà de l'horaire normal de celui-ci.

L'employeur devra prendre toutes mesures pour éviter ou lever tout problème que cela pourrait occasionner au salarié concerné (transport, prévenance d'un tiers ou conjoint, obligations personnelles,)

Dans tous les cas de dérogation ci avant fixés, les heures effectuées dans ce cadre au-delà de huit heures quotidiennes sont de plein droit considérées comme étant des heures supplémentaires.

En dehors de ce cadre, les heures supplémentaires se décomptant sur la semaine ou sur le cycle établi, selon le régime de travail adopté.

7-3-3) La durée hebdomadaire de travail des travailleurs de nuit ne doit pas dépasser 40 heures.

7-3-4) Pour tout poste ou intervention d'une durée d'au moins 6 heures consécutives, le salarié bénéficie d'une pause minimum de 30 minutes rémunérée comme temps de travail et entrant, s'il y a lieu, dans le calcul des heures supplémentaires.

7-3-5) L'entreprise veillera à la répartition des horaires des travailleurs de nuit. Celle-ci doit avoir pour objectif l'articulation de leurs activités nocturnes avec l'exercice de leurs responsabilités familiales et sociales.

Elle s'assurera que, lors de son affectation au poste de nuit, le travailleur de nuit dispose bien d'un moyen de transport entre son domicile et son lieu de travail.

Handwritten signature: ZWR PJ J.S. GG JP

7-4) Contrepartie pour les travailleurs effectuant des heures de nuit

7-4-1) Repos compensateur

Les salariés appelés à intervenir en horaires de nuit, bénéficient pour chaque quantum de 8 heures effectué en horaire de nuit (tel que défini selon le paragraphe 7-1- du présent article) d'un repos compensateur pour heure de nuit (RCN) de 4 minutes.

Ce repos sera pris sous la forme de journées ou demi-journées et selon les modalités définies au niveau de l'entreprise.

Les repos compensateurs pour heures de nuit sont rémunérés comme temps de travail et considérées comme temps de travail effectif pour la détermination des droits à congés et autres avantages que le salarié tire de son contrat de travail. Il sera indiqué avec chaque bulletin de paie le détail des temps de repos compensateurs de nuit acquis et restant à prendre par les salariés concernés.

7-4-2) Contrepartie financière

Au cas où ce repos ne pourrait être pris, il sera rémunéré comme temps de travail.

En cas d'intervention, dans les heures de nuit, le travailleur n'ayant pas le statut de salarié de nuit, bénéficiera de la majoration du paiement de ses heures de nuit dans les conditions définies à l'article 37 des clauses générales de la Convention.

Les salariés travaillant de nuit bénéficient du versement de la prime de panier définie à ce même article 37 des clauses générales.

7-5) Conciliation entre vie familiale et vie professionnelle

7-5-1) Un travailleur de nuit peut demander son affectation sur un poste de jour s'il justifie d'obligations familiales impérieuses telles que la garde d'un enfant, la prise en charge d'une personne dépendante, incompatibles avec un travail de nuit.

7-5-2) De même, un salarié peut refuser le passage au travail de nuit sans s'exposer à une sanction ou à un licenciement s'il justifie d'obligations familiales impérieuses, telles que la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, incompatibles avec le travail de nuit.

7-5-3) Femme enceinte ou ayant accouché

La salariée en état de grossesse médicalement constaté ou ayant accouché, travaillant dans les conditions fixées à l'article L.213.2, est affectée à un poste de jour sur sa demande pendant la durée de sa grossesse et pendant la période du congé légal post-natal prévu à l'article L.122.26. Elle est également affectée à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse lorsque le médecin du travail constate, par écrit, que le poste de nuit est incompatible avec son état. Cette période peut être prolongée lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état pour une durée n'excédant pas un mois.

Ce changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de la rémunération. L'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de la salariée. Si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi, il fait connaître par écrit à la

WR P.T. J.S. GG JP

salariée et au médecin du travail les motifs qui s'opposent au reclassement. Le contrat de travail de la salariée est alors suspendu jusqu'à la date du début du congé légal de maternité et éventuellement durant la période complémentaire qui suit la fin de ce congé en application du premier alinéa. La salariée bénéficie d'une garantie de rémunération composée d'une allocation journalière versée par la sécurité sociale et d'un complément de rémunération à la charge de l'employeur. Ce complément assurant à l'intéressée le maintien total de sa rémunération antérieure.

7-5-4) Inaptitudes reconnues

Lorsque son état de santé, constaté par le médecin du travail, l'exige, un travailleur de nuit doit être transféré, à titre définitif ou temporaire sur un poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé.

L'employeur ne peut prononcer la rupture du contrat de travail du travailleur de nuit du fait de son inaptitude au poste comportant le travail de nuit au sens des articles L.213.1.1. et L.213.2 à moins qu'il ne justifie par écrit soit de l'impossibilité dans laquelle il se trouve de proposer un poste dans les conditions fixées à l'alinéa précédant soit du refus du salarié d'accepter le poste dans ces conditions. En cas d'absence de poste ou d'emploi répondant aux conditions du premier alinéa, l'employeur devra rechercher et proposer toutes autres conditions d'aptitude et de qualification et permettant d'éviter le licenciement.

Toutes ces dispositions s'appliquent sans préjudice des articles L.122.24.4, L.122.32.5, L.241.10.1.

7-5-5) Dispositions relatives aux jeunes travailleurs

Le travail de nuit est interdit pour les jeunes travailleurs âgés de moins de dix-huit ans occupés dans les établissements des professions de l'Union des Métiers du Verre. Il est également interdit pour les jeunes de moins de dix-huit ans qui accomplissent des stages d'initiation ou d'application en milieu professionnel dans le cadre d'un enseignement alterné.

7-6) Formation professionnelle du travailleur de nuit

Les travailleurs de nuit doivent pouvoir bénéficier comme les autres salariés des actions prévues au plan de formation de l'entreprise, y compris celle relative au congé individuel de formation.

7-7) Mandats et Activités des institutions représentatives du personnel

Toutes facilités doivent être prises pour que les salariés exerçant un mandat syndical ou dans une institution représentative du personnel, puissent exercer leur fonction dans de bonnes conditions.

Lorsqu'ils travaillent de nuit, et doivent assister aux réunions avec l'employeur ou effectuer leur mandat de jour, ils devront bénéficier sur le poste de nuit précédent ou suivant, d'aménagements de leurs horaires, ou de changement de poste, pour pouvoir remplir dans des conditions satisfaisantes leur mandat, dans le respect de leur temps de repos quotidien et d'une durée normale du travail.

Ces dispositions ne devront pas pénaliser le salarié concerné au niveau de sa rémunération et des autres avantages et droits.

DWR PT JS GG 5P

7-8) Application

Ces mesures entreront en vigueur à la date de l'arrêté d'extension de la présente convention avec effet rétro actif au 1^{er} Mai 2002.

Article 8 - Remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos compensateur.

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

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

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

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

Article 9 – Contingent annuel d'heures supplémentaires

Une fois la durée légale du travail abaissée à 35 heures, le paiement des heures supplémentaires s'effectuera au-delà de la 35^e heure ou de la durée inférieure considérée comme équivalente, hors modulation annuelle.

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé selon la législation en vigueur. Il sera reconsidéré dans le cadre d'un accord de branche en cas de modifications législatives.

Dans les entreprises pratiquant la modulation, le contingent annuel d'heures supplémentaires est ramené à 90 heures.

Article 10 – Temps partiel convenu

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

Ces dispositions s'appliquent au travail à temps partiel convenu à la demande du salarié. Elles ne s'appliquent pas aux cas où l'employeur pourrait avoir recours au travail à temps partiel par suite de contraintes économiques ou organisationnelles et ceci sous réserve de l'application des articles L. 212-4-2 et suivants du code du travail.

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

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

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



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

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

Le comité d'établissement ou d'entreprise sera informé de l'évolution du travail à temps partiel convenu et des difficultés éventuelles d'application.

A défaut de dispositions plus favorables dans le cadre d'un accord d'entreprise ou d'établissement, les salariés employés à temps partiels bénéficient des dispositions suivantes :

10-2) Période expérimentale

Avant toute transformation définitive d'un emploi à temps complet en emploi à temps partiel, une période expérimentale d'une durée maximale de 3 mois doit être accomplie.

Au cours de cette période et au plus tard 15 jours avant son terme, chacune des parties peut mettre un terme à la transformation du contrat, avec un délai de prévenance de 15 jours.

10-3) Droits conventionnels et légaux

Les salariés employés à temps partiels bénéficient des droits et avantages accordés aux salariés occupés à temps complet, le cas échéant au prorata de leur temps de travail. Ils bénéficient notamment de l'égalité d'accès aux possibilités de promotion, d'évolution de carrière, de formation et d'accès au logement dans le cadre de la participation des employeurs à l'effort de construction, tout ceci compte tenu des adaptations éventuelles prévues par les accords d'entreprise ou d'établissement ou l'avenant au contrat de travail.

10-4) Priorité d'emploi

Les salariés à temps partiels qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet doivent formuler leur demande par écrit. L'employeur accuse réception de la demande dans un délai maximum de un mois et porte alors à la connaissance de ces salariés, la liste des emplois disponibles correspondant à leur qualification professionnelle, ou équivalents.

Les salariés concernés bénéficient d'une priorité d'attribution de ces emplois dans l'ordre d'enregistrement des demandes. Les employeurs doivent plus particulièrement examiner les demandes des salariés dans les cas suivants :

- Décès du conjoint ou d'un enfant,
- Invalidité définitive du conjoint ou d'un enfant,
- Divorce,
- Perte substantielle de revenu du ménage,
- Chômage du conjoint d'une durée supérieure à 6 mois.

Handwritten signatures: WR, PT, J.S., GG, IP

Fait à Paris, le 18 décembre 2002

Organisation patronale

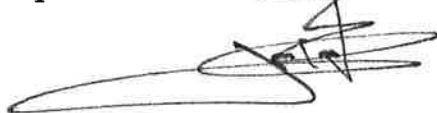
UNION DES CHAMBRES SYNDICALES DES METIERS DU VERRE

représentée par son Président Monsieur Jean PARICHE



Syndicats de salariés

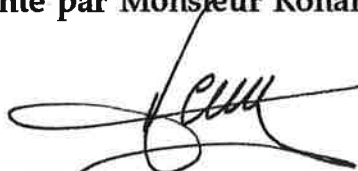
- FNTV - CGT
représenté par Monsieur Michel PETOT



- FCE - CFDT
représenté par Monsieur Gérard GABORET



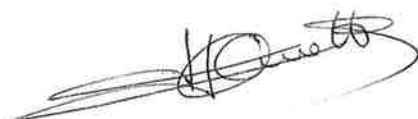
- Fédération CGT - FO
représenté par Monsieur Ronald WERNER



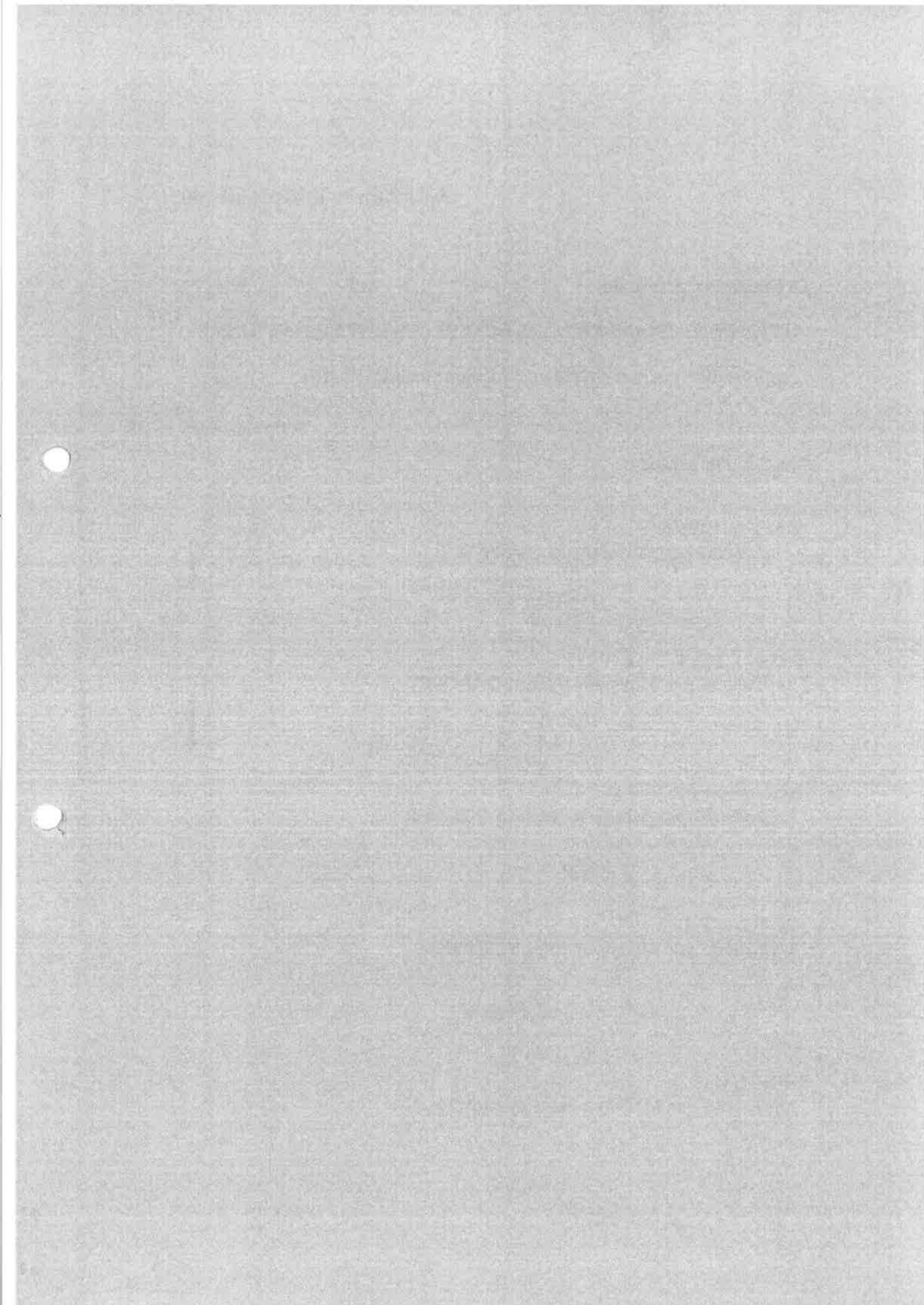
- FNIC - CFTC
représenté par Monsieur Jules SCHWINN



- CFE - CGC
représenté par Monsieur Jean LAMOTTE



15



ANNEXE V

à la CONVENTION COLLECTIVE de l'UNION des METIERS du VERRE

Relative à l'INDEMNITE COMPLEMENTAIRE MALADIE et ACCIDENT

(ARTICLE 47 des CLAUSES GENERALES)

MESURES TRANSITOIRES

I - Tenant compte de la réalité de ce que sont les délais de carence appliqués antérieurement selon les Conventions Collectives des trois Chambres Syndicales fondatrices de l'UNION, notamment dans le tri, la taille, le bouchage, la gravure et décoration, il est décidé, dans le cadre de la mise en oeuvre de la Convention Collective de l'Union des Métiers du Verre, d'abaisser ces délais de carence antérieurs, à 3 jours maximum dans les conditions ci-après.

a) - Cette disposition n'a pas pour objet de remettre en cause les règles plus favorables aux salariés, qui avaient été établies antérieurement en vertu d'une convention, d'un accord ou d'un usage.

b) - Cette disposition ne s'oppose pas à ce que des entreprises en amélioration du présent dispositif conventionnel aillent au-delà dans la réduction ou la suppression du délai de carence.

c) - Le délai de carence de 3 jours ainsi établi se substitue aux délais de carence équivalents ou supérieurs des dispositions antérieures. Il est d'une durée déterminée de 3 ans maximum, durant laquelle les parties conviennent d'examiner les conséquences qu'il a sur l'absentéisme, afin de déterminer soit une prorogation des 3 jours de carence en question, soit sa suppression totale ou toutes mesures intermédiaires.

d) - Il est aussi accepté que les salariés dont l'absence continue est d'une durée supérieure à 1 mois, n'auront pas de délai de carence appliqué.

II - Etant donné que les branches du tri, ou des tailleurs boucheurs graveurs et décorateurs en verrerie, appliquaient les règles légales en l'absence de toutes autres dispositions conventionnelles contrairement aux autres branches constituant l'Union des Métiers du Verre,

Il est décidé que pour les entreprises relevant du tri, de la taille, du bouchage, de la gravure et de la décoration en verrerie et sous réserve des dispositions plus favorables appliquées par elles antérieurement, une mesure transitoire sera appliquée par elles à partir de la date de parution de l'arrêté d'extension (année N) de la Convention Collective de l'Union des Métiers du Verre, dans les conditions ci-après.

AWR PJ J.S. GG JD

1

Les tableaux concernant les durées des périodes d'indemnisation évolueront de la manière suivante :

PERSONNEL NON CADRE

ANCIENNETE	ANNEES N - N+1		ANNEES N+2 - N+3		ANNEE N+4	
	100 %	75 %	100 %	75 %	100 %	75 %
1 AN	30 J	45 J	30 J	45 J	45 J	45 J
5 ANS	45 J	45 J	60 J	60 J	60 J	60 J
10 ANS	60 J	60 J	75 J	75 J	90 J	90 J
15 ANS	60 J	75 J	75 J	90 J	90 J	120 J

PERSONNEL CADRE ET ASSIMILE

ANCIENNETE	ANNEES N - N+1		ANNEES N+2 - N+3		ANNEE N+4	
	100 %	75 %	100 %	75 %	100 %	75 %
1 AN	60 J	70 J	60 J	90 J	60 J	90 J
5 ANS	70 J	80 J	80 J	100 J	90 J	120 J
10 ANS	80 J	100 J	110 J	130 J	120 J	150 J

A partir de l'année N+4, il sera fait application des tableaux fixés à l'article 47 des Clauses Générales.

WR 77 JS. GA JP

2

Fait à Paris, le 18 décembre 2002

Organisation patronale

UNION DES CHAMBRES SYNDICALES DES METIERS DU VERRE

représentée par son Président Monsieur Jean PARICHE



Syndicats de salariés

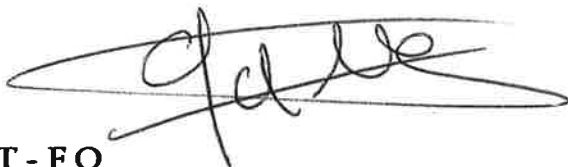
- FNTV - CGT

représenté par Monsieur Michel PETOT



- FCE - CFDT

représenté par Monsieur Gérard GABORET



- Fédération CGT - FO

représenté par Monsieur Ronald WERNER



- FNIC - CFTC

représenté par Monsieur Jules SCHWINN



- CFE - CGC

représenté par Monsieur Jean LAMOTTE

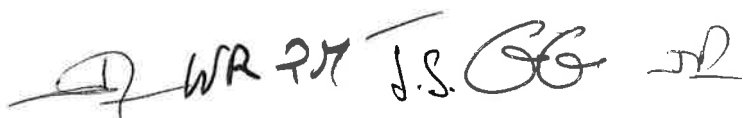


Avenant Prévoyance

Dans un délai d'un an à compter de la date de parution de l'arrêté d'extension de la présente convention collective nationale, l'Union des Chambres Syndicales des Métiers du Verre et les organisations syndicales représentatives ouvriront des négociations portant sur un accord cadre, avec un organisme assureur paritaire, pour proposer aux entreprises relevant de cette convention, un régime de prévoyance.

Le cahier des charges portera sur :

- le décès
- l'invalidité
- l'incapacité
- la maladie

 WR 27 J.S. GG JR

Fait à Paris, le 18 décembre 2002

Organisation patronale

UNION DES CHAMBRES SYNDICALES DES METIERS DU VERRE

représentée par son Président Monsieur Jean PARICHE



Syndicats de salariés

- FNTV - CGT

représenté par Monsieur Michel PETOT



- FCE - CFDT

représenté par Monsieur Gérard GABORET



- Fédération CGT - FO

représenté par Monsieur Ronald WERNER



- FNIC - CFTC

représenté par Monsieur Jules SCHWINN



- CFE - CGC

représenté par Monsieur Jean LAMOTTE



Avenant Epargne salariale

Dans le délai d'un an à compter de la date de parution de l'arrêté d'extension de la présente convention collective nationale, l'Union des Métiers du Verre et les organisations syndicales représentatives ouvriront des négociations portant sur un accord cadre de branche qui fixera les modalités de la mise en place d'un ou de plusieurs fonds d'épargne salariale.

AWR PA J.S. GG ML

Fait à Paris, le 18 décembre 2002

Organisation patronale

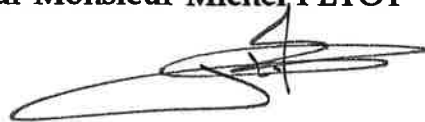
UNION DES CHAMBRES SYNDICALES DES METIERS DU VERRE

représentée par son Président Monsieur Jean PARICHE

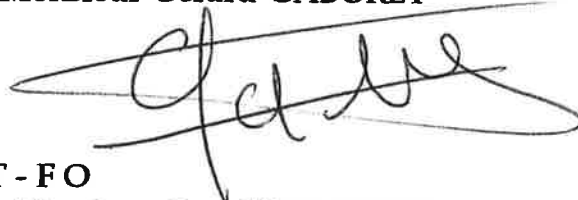


Syndicats de salariés

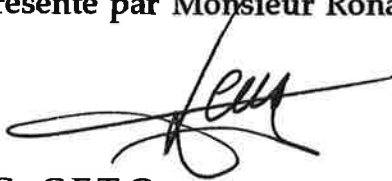
- FNTV - CGT
représenté par Monsieur Michel PETOT



- FCE - CFDT
représenté par Monsieur Gérard GABORET



- Fédération CGT - FO
représenté par Monsieur Ronald WERNER



- FNIC - CFTC
représenté par Monsieur Jules SCHWINN



- CFE - CGC
représenté par Monsieur Jean LAMOTTE

