

Verre & Céramique



## Fabrication à la main, semi-automatique et mixte

n° 1821

BROCHURE JO 30

Convention collective nationale du 03 novembre 1994  
(Étendue par arrêté du 27 janvier 1998 ;  
JO du 06 février 1998)

### **Organisations signataires :**

#### **Organisation patronale:**

Fédération des cristalleries verreries à la main et mixtes.

#### **Syndicat(s) de salariés :**

FUC - CFDT ;

Fédération des cadres des industries chimiques CFE - CGC ;

FNIC - CFTC ;

FÉDÉCHIMIE CGT-FO.

La FNTVC-CGT a adhéré à la CCN en 2007

## Cluses générales

### **Article 1 - Champ d'application**

*(Modifié par avenant du 4 octobre 1996, étendu par arrêté du 27 janvier 1998, JO 6 février 1998)*

La présente convention règle les rapports entre les employeurs et les salariés des industries du verre déterminées ci-dessous.

La convention est conclue en application de la loi du 11 février 1950 modifiée par la loi du 13 novembre 1982.

En sont exclus, les VRP remplissant les conditions du statut légal des VRP aménagées par l'article L. 751-1 du code du travail.

Cette exclusion ne vise pas les dispositions relatives au droit syndical et à la représentation du personnel.

Le champ d'application territorial de la présente convention s'étend à la France métropolitaine. Elle s'applique aux industries de fabrication du verre à la main ou du cristal, utilisant des procédés de fabrication manuels ou semi-automatiques.

Elle concerne également les usines, sièges sociaux, services commerciaux et autres, dépôts vente et tout établissement ou dépendance directe d'entreprises ou usines de fabrication relevant de la présente convention.

Elle s'applique également aux usines qui réunissent en leur sein des procédés de fabrication dits mixtes, c'est-à-dire à la fois manuel, semi-automatique et automatique, mais à la condition que celles-ci ne dépendent pas de société, d'entreprise ou d'établissement relevant de la fabrication ou de la transformation mécanique du verre.

Les activités visées se rapportent à la nomenclature de la NAF (Nomenclature d'Activités Françaises) en application du décret no 92-1129 du 2 octobre 1992 énumérées ci-dessous :

26-1.E - Fabrication de verre creux

- Fabrication à la main, semi-automatique de verrerie de table et d'ornementation, en verre ou en cristal.
- Fabrication à la main, semi-automatique ou mixte de flaconnage, de bouchons, de pots.
- Fabrication à la main, semi-automatique ou mixte de verreries de laboratoire ou de pharmacie.
- Fabrication à la main, semi-automatique ou mixte de verreries d'éclairage et de signalisation, à l'exception des ampoules électriques.
- Fabrication à la main, semi-automatique ou mixte de verroteries et produits assimilés tels que perles et verroteries diverses.

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

Cette classe comprend :

- Fabrication mixtes de tubes, barres et baguettes en verre destinés à la transformation au chalumeau.
- Fabrication de matériaux de construction en verre, panneaux décoratifs et autres éléments de décoration.

## **Article 2 - Durée, révision, dénonciation**

### **1 - Durée**

La présente convention est conclue pour une durée d'un an à compter de la date de mise en application.

Elle se poursuivra ensuite, d'année en année, par tacite reconduction.

### **2 - Révision**

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.

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

En tout état de cause, la présente convention restera en vigueur jusqu'à la mise en application de celle qui lui sera substituée par suite de la demande de révision.

Les dispositions du présent article ne sont pas applicables aux révisions relatives aux salaires.

### **3 - Dénonciation**

La dénonciation partielle ou totale 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'Article 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 à compter de l'expiration du délai de préavis.

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.

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.

### **Article 3 - 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 les contrats à durée déterminée, lorsque ces dernières seront moins avantageuses pour les salariés.

### **Article 4 - Libre exercice du droit syndical et liberté d'opinion**

Les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit, pour chacun, d'adhérer ou non à un syndicat professionnel de son choix. L'adhésion ou la non adhésion à un syndicat professionnel ne peut, en aucun cas, être une cause de conflit.

Les employeurs reconnaissent le droit, pour les salariés, de défendre librement par voie syndicale leurs intérêts professionnels.

Les employeurs s'engagent à ne pas tenir compte du sexe, des opinions politiques ou philosophiques, des croyances religieuses ou de l'origine sociale ou raciale pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne notamment l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline, de congédiement ou d'avancement pour l'application de la présente convention.

### **Article 5 - 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 à l'échelon national.

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 déterminer par voie d'accord les règles concernant la structure de la rémunération, le montant des salaires, primes et gratifications, etc.

4°) Des moyens d'expression de l'organisation syndicale et de délégués syndicaux :

a) Collecte des cotisations à l'intérieur de l'entreprise (pendant le 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 la disposition des organisations syndicales d'un local, pour chaque organisation syndicale ayant constitué une section syndicale dans l'établissement, dans les conditions légales.

Les locaux seront normalement équipés à l'usage de bureau.

Les modalités devront être discutées et précisées dans l'entreprise.

Un délégué syndical n'appartenant pas à l'entreprise aura accès au local de la section syndicale et aux salles de réunion mises à la disposition de cette section. Il pourra participer aux discussions d'accords, avec la Direction.

5°) L'interdiction, en cas d'exercice du droit de grève, de tout abatement sur un élément quelconque de rémunération, prime, gratification ou autre avantage au-delà du prorata direct du temps d'absence.

### **Article 6 - Délégués syndicaux**

Dans une entreprise ou un établissement dont l'effectif d'au moins cinquante salariés a été atteint pendant douze mois consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes, chaque syndicat représentatif qui constitue une section syndicale, désigne, un ou plusieurs délégués syndicaux pour le représenter.

Le nombre des délégués syndicaux est fixé comme suit :

- de 50 à 999 salariés : 1 délégué ;
- de 1 000 à 1999 salariés : 2 délégués ;
- de 2 000 à 3999 salariés : 3 délégués
- de 4 000 à 9999 salariés : 4 délégués
- au delà de 9999 salariés : 5 délégués

Les délégués syndicaux bénéficient d'un nombre d'heures de délégation ainsi fixé par mois :

50 à 150 salariés : 10 heures

151 à 500 salariés : 15 heures

+ de 500 salariés : 20 heures

Les délégués syndicaux bénéficient des dispositions de protection fixées à l'Article L. 412-18 du Code du Travail et à l'article 5 des clauses générales de la présente convention.

## **Article 7 - Réunion des membres du syndicat ou de la section syndicale et assemblées du personnel**

Dans les entreprises ou établissements employant habituellement au moins 50 salariés, chaque salarié dispose, par an, de deux heures indemnisées sur la base du salaire effectif, pour lui permettre d'assister, soit aux réunions d'adhérents de la section syndicale, soit aux assemblées du personnel qui se tiendront en dehors du temps de travail.

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

## **Article 8 - Congé de formation économique, sociale et syndicale réunions statutaires syndicales**

Dans les entreprises ou établissements employant habituellement au moins de 50 salariés, chaque organisation syndicale bénéficie d'un crédit de 12 jours ouvrables par an qui peut être utilisé, soit par le congé de formation économique, sociale et syndicale prévu par la loi, soit pour assister aux réunions statutaires de l'organisation syndicale.

Le ou les bénéficiaires sont désignés par l'organisation syndicale qui prévient 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.

***Remarques : cet article à valu des réserves lors de l'extension non conforme aux dispositions légales***

***Interprétation restrictive des autres organisations syndicales et des patrons / aux journées statutaires***

***La CGT a fait des propositions pour améliorer cet article et le rendre en particulier conforme aux dispositions légales et règlementaires, tout en respectant les garanties conventionnelles antérieures, ce que ne fait plus cette rédaction actuelle, avec***

*L'interprétation qui vient d'être faite. Nous allons exiger que s'ouvrent des négociations sur celles-ci.*

## **Article 9 - Autorisations d'absence**

### **a - Réunions statutaires syndicales**

Des autorisations d'absence seront accordées aux salariés devant assister aux réunions statutaires des organisations syndicales sur présentation d'un document écrit émanant de celles-ci. Les organisations de salariés s'engagent à n'user de cette faculté que dans la mesure où les réunions ne pourraient avoir lieu en dehors des heures de travail.

Ces autorisations seront accordées après préavis d'au moins une semaine sauf 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**

Des 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 d'un commun accord, seront remboursés soit par les employeurs, soit par les organisations syndicales patronales.

### **c - Commissions officielles constituées par les pouvoirs publics**

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

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

### **d - Prime d'assiduité et congé annuel**

Pour la détermination de la prime d'assiduité et du droit au congé annuel, le temps de travail perdu pendant les absences prévues aux paragraphes a, b et c ci-dessus, sera considéré comme temps de travail effectif ; d'autre part, ces absences ne seront pas déduites de la durée du congé.

### **e - Mandat de permanent syndical**

Dans l'hypothèse où un salarié ayant plus d'un an de présence dans son entreprise a été appelé à la quitter pour remplir un ou plusieurs mandats de permanent syndical, son contrat de travail pourra être suspendu pendant une durée de 3 ans. Au delà, il bénéficiera à l'issue de celui-ci et ce pendant un an, d'une priorité d'embauchage s'il en fait la demande par pli recommandé avec avis de réception dans le mois qui suit l'expiration de son mandat.

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

À défaut de réembauchage, les organisations patronales et ouvrières conjugueraient leurs efforts pour le reclasser dans le cadre local.

À titre exceptionnel, en cas d'impossibilité de réembauchage dans le délai prévu d'un an, ce permanent aura alors droit à une indemnité de licenciement conventionnelle sur la base de son salaire effectif réel actualisé et de l'ancienneté reconstituée.

#### **f - 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.

En cas de dépassement du financement légal, les pertes de salaires résultant de ces congés seront indemnisées par le Comité d'Entreprise dans le cadre de son budget.

***Remarques : Si l'accord impose des obligations de financement au CE, il faut qu'en parallèle de cela l'employeur dote le CE des moyens supplémentaire correspondant pour y faire face.***

### **Article 10 Panneaux d'affichage**

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, seront réservés à chaque organisation syndicale pour ses informations professionnelles et syndicales.

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

***Remarque : la dernière phrase est de trop, car elle vise à apporter au droit d'affichage des restrictions qui ne sont pas contenue dans la loi elle-même. Le conseil d'état a été amené à censurer une telle mesure dans des règlements intérieurs. Donc pour nous elle ne saurait trouver place dans une convention collective. (Aucune réserve n'a pourtant été curieusement, apportée sur cet article, lors de l'extension)***

### **Article 11 - Conflits relatifs au droit syndical**

Si une organisation syndicale représentative au niveau national 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 4 à 10, le différend pourra être soumis à la Commission Nationale de conciliation prévue ci-après.

Les parties intéressées pourront demander au Directeur Départemental du Travail et de l'emploi de convoquer cette Commission et de présider ses travaux.

Cette Commission comprendra :

- Pour les salariés : Trois représentants désignés par chaque organisation syndicale représentative au niveau national dont se réclament le ou les intéressés en cause.
- Pour les employeurs : Trois représentants désignés par l'organisation.

Elle devra se réunir dans un délai maximum de quinze jours à dater de celui où elle aura été saisie du différend par la partie la plus diligente.

Ses conclusions feront l'objet d'un procès-verbal, dont un exemplaire sera remis à chacune des parties intéressées et au président de la Commission.

La Commission pourra proposer toute mesure destinée à régler le différend en cause.

Ces dispositions ne font pas obstacle, en cas de conciliation, au droit pour le salarié et son organisation syndicale d'obtenir judiciairement réparation du préjudice que l'un ou l'autre estime avoir subi.

## **Article 12 - Délégués du personnel**

Conformément à la loi, la mise en place des Délégués du Personnel n'est obligatoire que si l'effectif d'au moins onze salariés est atteint pendant douze mois consécutifs ou non au cours des trois années précédentes.

Les élections se dérouleront pendant l'horaire de travail. Le temps passé aux élections sera payé comme temps de travail.

Les délégués suppléants, lorsqu'ils assisteront avec les délégués titulaires aux réunions avec les employeurs, seront rémunérés à leur salaire effectif pour le temps passé à ces réunions.

Dans la limite du nombre d'heures de délégation et après en avoir avisé leur employeur, les délégués du personnel pourront se rendre auprès des organismes extérieurs où leur fonction peut les appeler.

**Remarques le dernier § est pour le moins restrictif car hors temps de travail les DP font ce qu'ils veulent sans en aviser l'employeur. Sur leurs heures, ils informent qu'ils sont en délégation extérieure (sans autre précisions) ils n'ont pas à justifier avant la prise d'heures de délégation en indiquant où ils vont ce qu'ils y font...**

**Pour la règle de vie CGT : les élus CGT doivent cette justification à leur syndicat. Ils doivent pouvoir justifier de la prise de leurs heures de délégations en cas d'une contestation de l'employeur, devant les tribunaux, du nombre des heures prises en dépassement de leur crédit d'heures et / ou de l'utilisation qui en est faite ;**

**L'employeur ne peut pas faire de retenue arbitraire des heures qui sont prises, s'il entend contester, il doit saisir le tribunal compétant qui statuera alors sur leur justification et paiement.**

## **Article 13 - Comité d'entreprise**

Conformément à la loi du 28 Octobre 1982, il est institué un comité d'entreprise dans chaque établissement si l'effectif d'au moins cinquante salariés est atteint pendant douze mois consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes.

Les membres suppléants, lorsqu'ils assisteront avec les membres titulaires aux réunions du comité d'entreprise ou du comité d'établissement, seront rémunérés à leur salaire effectif pour le temps passé à ces réunions.

Les élections se dérouleront pendant l'horaire de travail. Le temps passé aux élections sera payé comme temps de travail.

## **Article 14 - Embauche**

Conformément aux dispositions légales en vigueur, les employeurs devront faire connaître aux sections locales de l'Agence Nationale pour l'Emploi leurs offres d'emploi. Pour les postes de cadres, cette déclaration est faite en outre à l'Association pour l'Emploi des Cadres (APEC) ou à sa section régionale.

Sous réserve des dispositions ci-dessus, les employeurs pourront pourvoir à leurs besoins en main-d'oeuvre soit en s'adressant aux organisations syndicales d'employeurs et de salariés constituées conformément au Livre IV du Code du Travail, soit en procédant à l'embauche directe.

En cas d'embauche collective intéressant la marche générale de l'entreprise ou de modification dans la structure de l'entreprise ou de la création de services nouveaux, le Comité d'Entreprise, ou à défaut, les délégués du personnel seront obligatoirement consultés.

## **Article 15 - Période d'essai**

Avant tout engagement définitif le salarié accomplit une période d'essai dont la durée et les modalités sont fixées dans chacune des annexes de la présente convention.

Pendant la période d'essai, il est garanti aux salariés le taux minimum du salaire pratiqué dans leur catégorie au sein de l'entreprise dans laquelle il est embauché.

Ce taux ne pourra être, en aucun cas, inférieur au salaire minimum garanti (SMG) conventionnel de leur catégorie.

Les conditions de l'essai seront précisées par écrit par l'employeur.

## **Article 16 - Visite médicale**

Tout salarié fera obligatoirement l'objet d'un examen médical avant l'embauche ou, au plus tard, avant l'expiration de la période d'essai, et aux frais de l'établissement. 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 embauchage.

Toutefois, le chef d'établissement déterminera en accord avec le Comité d'hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail ou, à défaut, les délégués du personnel et le Médecin du Travail, les emplois pour lesquels l'examen médical de l'intéressé sera obligatoirement effectué avant l'embauche dans le but d'éviter des risques éventuels du fait de conditions particulières de travail.

Pour toutes visites médicales, l'employeur sera tenu de se conformer à la législation et à la réglementation en vigueur.

## **Article 17 - Engagement définitif**

L'engagement définitif sera confirmé par une note signée de l'employeur et du salarié indiquant à ce dernier les conditions de travail, en particulier :

- Définition de la fonction et l'établissement où elle s'exerce.
- Classification professionnelle et coefficient hiérarchique.
- Salaire horaire ou appointements mensuels (base 39 heures).

(Base 35 heures pour les salariés travaillant de façon permanente en équipes successives selon un cycle continu).

- Autres éléments de rémunération et, si il a lieu, avantages en nature.

Toute modification des conditions de l'engagement définitif est notifiée par écrit, et donne lieu à l'application des dispositions de l'article 22 des Clauses générales.

L'employeur tiendra un exemplaire de la présente Convention Collective à la disposition du personnel dans chaque établissement. Un avis est affiché à ce sujet.

En outre l'employeur doit procurer un exemplaire au Comité d'Entreprise et, le cas échéant, aux comités d'établissement, ainsi qu'aux délégués du personnel et aux délégués syndicaux.

### **Remarques**

## **Article 18 - Priorité de réengagement**

Si un emploi est à pourvoir dans un établissement ayant licencié précédemment du personnel pour raisons économiques, ce personnel aura une priorité d'engagement conformément à la loi ; en ce cas le délai de priorité est de dix-huit mois.

Le personnel ainsi réintégré conserve le bénéfice des avantages acquis au moment de son licenciement, en particulier, le temps de présence dans l'entreprise comptera pour l'ancienneté. En cas de nouveau licenciement pour raisons économiques voir en annexe 1 ou 2 les dispositions.

## **Article 19 - Résiliation du contrat de travail**



En cas de rupture du contrat de travail, sauf en cas de faute grave ou de force majeure, les durées de préavis réciproques sont fixées aux annexes concernant les différentes catégories de salariés.

L'employeur devra se conformer à la législation en vigueur concernant les différents cas de rupture.

## **Article 20 - Préavis et absence pendant le préavis**

### **1 - Préavis**

La durée du préavis réciproque est fixée dans les différentes annexes.

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

Toutefois, lorsqu'un salarié congédié aura trouvé du travail avant l'expiration de sa période de préavis, il pourra, sur demande écrite de sa part quitter immédiatement son emploi, l'employeur étant dégagé des obligations résultant du préavis restant à courir.

Dans le cas d'inobservation du préavis, la partie qui n'observe pas celui-ci devra à l'autre une indemnité égale au salaire correspondant à la durée du préavis restant à courir.

### **2 - Absences pendant le préavis**

Pendant la durée du préavis le salarié est autorisé à s'absenter pour rechercher un emploi dans les conditions fixées dans chacune des annexes à la présente convention.

## **Article 21 - Licenciement pour raisons économiques**

### **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 collectif 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 - Salariés logés par l'entreprise**

En cas de résiliation du contrat de travail intervenant dans le cadre d'un licenciement collectif, les salariés qui étaient logés par l'entreprise à titre d'accessoire de leur contrat de travail pourront garder la disposition du logement qu'ils occupaient jusqu'à l'expiration d'un délai de douze mois.

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

### **4 - Sécurité d'emploi**

Les entreprises devront se référer à l'accord National Interprofessionnel du 10 Février 1969 et son avenant du 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.

## **Article 22 - Modification des conditions de travail**

1 - Les mutations d'emploi ou d'établissement doivent être justifiées par les nécessités de service. Elles sont constatées par une notification écrite et motivée de la part de l'employeur.

2 - Lorsqu'il est demandé à un salarié d'accepter sa mutation définitive dans un autre emploi, avec un coefficient hiérarchique et une rémunération inférieure, l'intéressé dispose d'un délai

de réflexion de quinze jours avant de faire connaître son acceptation ou son refus. Ce délai de réflexion est porté à un mois dans le cas de changement d'établissement.

**3** - En cas d'acceptation, l'intéressé reçoit la rémunération de son ancien emploi, pendant une période dont la durée est égale à celle du préavis qui serait à respecter par l'employeur en cas de licenciement.

S'agissant d'une mutation intervenant dans le cadre d'un licenciement collectif cette durée ne pourra être inférieure à trois mois pour les salariés ayant trois ans d'ancienneté au jour où la mutation prend effet, à quatre mois pour les salariés ayant cinq ans d'ancienneté et à cinq mois pour les salariés ayant dix ans d'ancienneté.

Le salarié est ensuite rémunéré aux conditions prévues pour le poste dans lequel il a été muté. Par ailleurs, il reçoit une indemnité calculée comme l'indemnité de congédiement, en prenant comme base de calcul la différence entre l'ancienne et la nouvelle rémunération.

**4** - En cas de refus, le contrat se trouve rompu. Cette rupture est considérée comme étant du fait de l'employeur. Le salarié a droit au préavis, distinct du délai de réflexion prévu au paragraphe 2 ci-dessus et, à l'indemnité de congédiement.

**5** - Lorsqu'à la suite d'une maladie, d'un accident de trajet ou d'une inaptitude physique médicalement reconnus, un salarié comptant au moins 55 ans d'âge et 20 d'ancienneté se trouve affecté dans un emploi de coefficient inférieur à celui de l'emploi précédent, les salaires ou appointements minimaux et la prime d'ancienneté correspondant à son ancien coefficient lui sont maintenus.

Les dispositions ci-dessus s'appliqueront sans condition d'âge ni d'ancienneté lorsque le changement de poste de travail sera consécutif à un accident du travail en tant que salarié de l'entreprise (trajet exclu) ou à une maladie professionnelle médicalement reconnue et contractée dans l'entreprise.

Ces mesures ne peuvent avoir pour effet d'augmenter la rémunération totale de l'intéressé.

## **Article 23 - Protection de la maternité, congé parental d'éducation, activité à temps partiel**

### **1 - Protection de la maternité**

Aucun employeur ne peut résilier le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté et pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit en application de l'article L. 122-26, qu'elle use ou non de ce droit, ainsi que pendant les quatre semaines qui suivent l'expiration de ces périodes. Toutefois, et sous réserve d'observer les dispositions de l'article L. 122-27, il peut résilier le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée non liées à l'état de grossesse, à l'accouchement ou à l'adoption, de maintenir ledit contrat.

Sauf s'il est prononcé pour un des motifs justifiant, par application de l'alinéa précédent, la résiliation du contrat de travail, le licenciement d'une salariée est annulé, si dans un délai de quinze jours à compter de sa notification, l'intéressé envoie à son employeur par lettre recommandée avec demande d'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 ; cette attestation est délivrée par le service départemental d'aide sociale à l'enfance ou l'oeuvre d'adoption autorisée qui procède au placement.

Ces dispositions des précédents alinéas ne font pas obstacle à l'échéance du contrat à durée déterminée.

À partir du cinquième mois de leur grossesse, les femmes enceintes seront autorisées, sur leur demande, à sortir dix minutes avant le reste du personnel.

En cas de changement d'emploi sur leur demande et après avis du médecin de l'établissement, les intéressées conservent dans leur nouveau poste la garantie de leur salaire.

Les intéressées convoquées aux consultations prénatales obligatoires pendant leur temps de travail seront rémunérées à leur salaire habituel.

Après un an d'ancienneté dans l'entreprise, les salariées recevront pendant la durée du congé maternité la différence entre leur rémunération réelle actualisée et les indemnités journalières versées par les organismes de Sécurité Sociale.

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

Pendant un an à dater de l'accouchement, les femmes travaillant à l'usine et allaitant leur enfant disposeront à cet effet d'une demi-heure le matin et d'une demi-heure l'après-midi. Ce temps d'allaitement sera payé comme temps de travail au salaire réel. Ces dispositions s'appliqueront également dans le cas de l'adoption d'un enfant de moins d'un an.

## **2 - Congé parental d'éducation - Activité à temps partiel**

Pendant la période qui suit l'expiration du congé de maternité ou d'adoption prévu par la loi, tout salarié qui justifie d'une ancienneté minimale d'une année à la date de la naissance de son enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant de moins de trois ans confié en vue de son adoption, a le droit sous réserve des dispositions de l'article L. 122-28-4, soit de bénéficier d'un congé parental d'éducation durant lequel le contrat de travail est suspendu, soit de réduire sa durée de travail d'au moins un cinquième de celle qui est applicable à l'établissement sans que cette activité à temps partiel puisse être inférieure à seize heures hebdomadaires.

Le congé parental et la période d'activité à temps partiel prennent fin au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant ou, en cas d'adoption, à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée de l'enfant au foyer.

Le congé parental et la période d'activité à mi-temps ont une durée initiale d'un an et plus ; ils peuvent être prolongés deux fois pour prendre fin, au plus tard, au terme des périodes définies à l'alinéa précédent, quelle que soit la date de leur début. Cette possibilité est ouverte au père et à la mère, ainsi qu'aux adoptants.

Le salarié doit informer son employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, du point de départ et de la durée de la période pendant laquelle il entend bénéficier des dispositions de l'alinéa 1er du présent article.

Lorsque cette période suit immédiatement le congé de maternité ou le congé d'adoption, le salarié doit informer l'employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, au moins un mois avant le terme dudit congé ; dans les autres cas, l'information doit être donnée à l'employeur deux mois au moins avant le début du congé parental d'éducation ou de l'activité à temps partiel.

Lorsque le salarié entend prolonger son congé parental d'éducation ou sa période d'activité à temps partiel, il doit avertir l'employeur de cette prolongation par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, au moins un mois avant le terme initialement prévu et l'informer, le cas échéant, de son intention soit de transformer le congé parental en activité à temps partiel, soit de transformer l'activité à temps partiel en congé parental.

Toutefois, pendant la période d'activité à temps partiel ou à l'occasion des prolongations de celle-ci, le salarié ne peut pas modifier la durée du travail initialement choisie sauf accord de l'employeur.

La durée du congé parental d'éducation est prise en compte pour la moitié dans la détermination des avantages dus à l'ancienneté.

## **Article 23 bis -Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

Les parties signataires de la présente convention, insistent sur l'intérêt qu'elles portent à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière d'accès à

l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle et aux conditions de travail et d'emploi.

Dans cet esprit, les employeurs mettent en oeuvre, le cas échéant, les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées.

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Par rémunération il faut entendre le salaire ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier.

Sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacité découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

## **Article 24 - Apprentissage**

Les parties contractantes affirment tout l'intérêt qu'elles portent à l'apprentissage et à la formation professionnelle. Les employeurs s'efforceront de les faciliter dans toute la mesure du possible et conformément aux dispositions légales.

Par "apprentis" on entend les jeunes garçons (ou jeunes filles) liés à une entreprise 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 jeunes apprentis ne peuvent être engagés qu'après avoir subi un examen médical approfondi, notamment par le médecin du travail ; ils devront, conformément à la réglementation en vigueur présenter un certificat délivré par le secrétariat d'orientation professionnelle constatant que le candidat a été examiné par un centre public ou privé.

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

L'apprenti doit être occupé à des travaux formateurs ; sa formation sera méthodique et complète et le préparera à un des examens sanctionnant l'apprentissage - tels que les CAP.

Les tuteurs responsables de la formation de l'apprenti font partie du personnel d'encadrement.

Ils devront être titulaire d'un diplôme ou d'un titre du domaine professionnelle correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti.

Le chef d'entreprise donnera les moyens nécessaires aux tuteurs pour remplir cette mission dans l'exercice habituel de leurs fonctions.

L'apprenti sera occupé à des travaux en rapport avec ses forces ; toutes les précautions nécessaires seront prises au point de vue de l'hygiène et de la sécurité.

Sa surveillance médicale sera exercée conformément aux dispositions légales. Le temps passé à cet effet sera rémunéré comme le temps de travail.

L'assistance aux cours professionnels et aux séances de culture physique obligatoires sera traitée, en matière de rémunération, comme les séances de travail à l'atelier. Il en sera de même du temps passé aux examens officiels (CAP ou autres). Les frais de déplacement et les fournitures scolaires seront à la charge de l'employeur.

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, qui constituent la sanction de l'apprentissage.

Si l'apprenti échoue à un examen professionnel (tel que le CAP) il pourra, en cas d'accord entre les parties, prolonger son apprentissage, afin de pouvoir se présenter à la session de l'année suivante.

Le Comité d'entreprise peut constituer une Commission d'apprentissage comprenant les membres qualifiés du personnel.

Les entreprises devront enfin se conformer à l'article 5 de l'accord annexe à la Convention Collective sur les objectifs et les moyens de la Formation Professionnelle.

### **Article 25 - Bulletin de paie**

Les bulletins de paie sont établis conformément aux articles L. 143-3 , L. 143-4 et R. 143-2 du livre 1 du Code du Travail.

Outre les mentions obligatoires prévues à l'article R. 143-2 ils comporteront obligatoirement la mention : du niveau, de l'échelon et du coefficient hiérarchique de l'intéressé, conformément à la classification des emplois de la présente convention.

### **Article 26 - Certificat de travail**

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

### **Article 27 - Ancienneté**

La détermination de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise tient compte, non seulement de la présence au titre du contrat de travail en cours, mais également de la durée des contrats antérieurs, à l'exclusion toutefois de ceux qui auraient été rompus pour faute grave.

Est considéré comme temps de travail dans l'entreprise pour le calcul de l'ancienneté, le temps passé dans une autre entreprise sur instruction de l'employeur ainsi que le temps passé dans une filiale dont l'employeur a le contrôle.

### **Article 28 - Classifications et salaires**

Les dispositions relatives aux classifications et salaires figurent dans l'accord national de classification des emplois du 3 décembre 1985 étendu par arrêté du 16 Avril 1986.

### **Article 29 - Travail du dimanche**

Les heures de travail effectuées le dimanche, de jour ou de nuit, donnent lieu à une majoration de 100%.

Dans les services continus, la majoration de 100% est accordée, pour la durée du poste, aux salariés qui commencent leur travail un dimanche.

La majoration de 100% s'ajoute aux majorations éventuelles pour heures supplémentaires.

### **Article 30 - Travail de nuit**

Dans les services travaillant en équipes successives et pour le poste considéré comme étant de nuit, les salariés intéressés reçoivent une prime de panier d'un montant égal à deux fois le montant du Salaire Minimum Professionnel du niveau I (coefficient 100) applicable à l'établissement. En sus les salariés bénéficieront d'une majoration horaire de 10% à condition de travailler pendant une durée d'au moins 6 H.

Lorsque l'horaire de travail habituel ne comportera pas de travail de nuit, les heures de travail effectuées entre 21 heures et 5 heures seront majorées de 25%.

La majoration ci-dessus s'ajoutera aux majorations éventuelles pour heures supplémentaires.

### **Article 31 - Jours fériés**

Après trois mois de présence dans l'établissement, les ouvriers bénéficient en plus du paiement de la journée du 1er Mai, du paiement des fêtes légales ci-dessous rémunérées :

- 1er Janvier.
- Lundi de pâques.

- 8 Mai.
- Jeudi de l'Ascension.
- Lundi de Pentecôte.
- 14 Juillet.
- 15 Août.
- 1er Novembre.
- 11 Novembre.
- 25 Décembre.

Après accord entre la Direction et les représentants du personnel, et sans qu'il soit porté atteinte aux droits acquis, un ou plusieurs de ces jours de fêtes légales peuvent être remplacés par un nombre équivalent de jours de fêtes locales.

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

L'intéressé bénéficiera de l'indemnisation du jour férié, s'il a travaillé, ou s'il s'est trouvé en situation d'absence motivée (maladie, accident, autorisation) le jour de travail précédant et le jour de travail suivant ce jour férié.

Par conséquent, le travailleur en absence non autorisée le jour de travail précédant ou le jour de travail suivant ce jour férié ne bénéficiera pas des dispositions de l'alinéa précédent.

Le jour férié travaillé et non récupéré tombant un Dimanche est indemnisé à 300% (soit 100% pour le travail normal, 100% pour le jour férié et 100% pour le Dimanche).

## **Article 32 - Congés pour événements personnels**

Des autorisations d'absence rémunérée comme si l'intéressé avait effectivement travaillé sont accordées pour les cas prévus ci-dessous :

1)

- Mariage de l'intéressé : 1 semaine,
- Mariage d'un enfant : 1 jour ouvré.

2)

- Décès du conjoint, d'un enfant : trois jours ouvrés,
- Décès du père, de la mère ou d'un beau parent : deux jours ouvrés,
- Décès d'un grand parent, d'un frère, d'une soeur, d'un beau-frère, d'une belle-soeur, d'un gendre, d'une belle-fille, d'un petit-fils ou d'une petite-fille : un jour ouvré.

Les jours ouvrés autorisés à l'occasion de décès peuvent être dissociés de l'événement, sous réserve de justification.

3) - Les salariés convoqués pour les épreuves de présélection militaire : trois jours au maximum et sur justification.

4) - Pour la détermination des congés annuels, ces jours de congés exceptionnels sont assimilés à des jours de travail effectif.

5) - 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 à l'art. L. 226-1

Pendant les absences légales pour congés payés ou jours fériés, les absences ci-dessus sont accordées en supplément.

## **Article 33 - Congés payés**

### **1 - Durée du congé**

En application de l'ordonnance du 16 janvier 1982. La durée des congés payés est fixée à deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif ou assimilé sans que la durée totale annuelle du congé exigible ne puisse excéder trente jours ouvrables.

Pour la détermination de la durée du congé, sont considérés comme périodes de travail effectif, outre les périodes considérées comme telles par la loi les absences de courte durée

autorisées en cours d'année, les absences résultant d'accident du travail ou de maladie professionnelle survenue dans l'entreprise, les absences pour maladie dans les limites prévues à l'article 13 de l'annexe I et à l'article 10 de l'annexe II.

L'accord paritaire national du 29 Mai 1963 modifié le 12 Mai 1976 avait institué un supplément de congé au titre de l'ancienneté dans les conditions ci-après précisées aux annexes I et II.

Suite à la mise en place de la 5ème semaine de congés, les entreprises qui souhaiteraient maintenir les Congés Supplémentaires l'ancienneté définis soit à l'annexe I, soit à l'annexe II, en définiront les modalités d'application par une réglementation interne.

## **2 - Indemnisation**

L'indemnité afférente à ces congés sera celle fixée par la législation.

## **3 - Dispositions particulières relatives à la période des congés**

Lorsqu'un salarié se trouve, à la suite de maladie ou d'accident, dans l'incapacité de prendre son congé à la date fixée, la période de vacances peut être étendue pour lui par l'entreprise.

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 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 est considérée comme temps de travail et rémunérée comme tel. Les frais de voyage aller et retour et dépenses supplémentaires résultant de ce rappel sont remboursés sur justification.

En cas de congé de roulement, il est 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 famille vivant sous le même toit.

Les conjoints travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

Au personnel dont les enfants fréquentent les écoles, les congés sont donnés dans la mesure du possible au cours des vacances scolaires.

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

En cas de fractionnement du congé et lorsqu'une partie de celui-ci est prise en dehors de la période légale de congés. Il est fait application des dispositions de l'article L. 223-8 du livre II du Code du Travail.

## **4 - Salariés originaires de territoires situés hors de France métropolitaine**

Les salariés originaires de territoires situés hors de France Métropolitaine peuvent, sur leur demande, sous réserve de nécessités techniques, bénéficier d'un nombre de jours supplémentaires de congés non payés représentant le temps de voyage aller et retour de leur lieu de travail à leur pays d'origine : ils doivent fournir, pour bénéficier de cette disposition, toutes pièces justificatives de leur déplacement effectif.

En accord avec leur employeur, ils peuvent après avis donné par l'Inspecteur du Travail, bloquer leur congé de deux années sur la deuxième année.

Au moment du départ des salariés, il leur est remis une attestation d'emploi destinée à faciliter leur retour, avec certitude de reprendre leur place, si ce retour à lieu dans les délais convenus.

## **Article 34 - Absences n'entraînant pas la rupture du contrat**

- Absences provoquées par le service militaire ou les périodes militaires obligatoires.
- Absences pour campagne électorale (candidature à l'Assemblée Nationale et au Sénat).
- Mandat parlementaire (Assemblée Nationale et Sénat).

- Absences pour participer aux séances d'un Conseil Municipal (pour les salariés membres d'un Conseil Municipal).
- Absences pour participer aux séances d'un Conseil Général (pour les salariés membres d'un Conseil Général).
- Absences pour participer aux séances d'un Conseil d'Administration d'un organisme de Sécurité Sociale et pour assister (salariés membres d'un Conseil d'Administration) aux sessions de formation.
- Absences pour remplir des fonctions prud'homales. (Conseiller Prud'homme).
- Absences pour formation juridique d'un Conseiller Prud'Homme.
- Absences pour participer aux Commissions de Contrôle et aux Commissions de secteur des services médicaux interentreprises du travail.
- Absences pour siéger dans des commissions, conseils, comités administratifs ou paritaires appelés à traiter des problèmes d'emploi et de formation, ou pour participer à un jury d'examen.
- Absences pour aider les victimes de catastrophes naturelles.

Les absences dues à des cas fortuits, tel qu'incendie du domicile, accidents, maladie grave constatées ou décès du conjoint, d'un ascendant ou descendant n'entraîne pas la rupture du contrat de travail, sous réserve que ces cas aient été notifiés aussi rapidement que possible.

### **Article 35 - Accident ou maladie grave d'un membre de la famille**

En présence d'un accident ou d'une maladie grave, une autorisation d'absence exceptionnelle, non rémunérée, sera accordée à l'un ou à l'autre des parents pour soigner son ou ses enfants. Le salarié pourra bénéficier de la même disposition pour soigner son conjoint gravement malade.

L'employeur peut exiger un certificat médical.

### **Article 36 - Périodes militaires**

Pendant les périodes militaires de réserve, obligatoires et non provoquées par l'intéressé, la rémunération sera maintenue.

L'employeur pourra déduire des sommes à verser le montant de la solde nette perçue par le salarié, sauf s'il est homme de troupe et à concurrence de sa rémunération habituelle.

### **Article 37 - Hygiène et sécurité**

Les employeurs devront se conformer à la législation et à la réglementation en vigueur.

Les organisations syndicales patronales et de salariés signataires, se tiendront en étroite relation pour l'étude et la mise en application de toutes dispositions propres à réduire les nuisances, notamment bruit, chaleur etc., et à augmenter la sécurité des travailleurs et améliorer leurs conditions de travail.

Ces dispositions feront l'objet d'un accord séparé.

### **Article 38 - Inventions**

Les employeurs se conformeront aux lois des 13 Juillet 1978 et 3 Juillet 1985.

### **Article 39 - Commission nationale paritaire d'interprétation**

#### **Rôle de la commission**

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

#### **Composition**



La Commission est composée de deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés signataires de la présente convention et d'un nombre égal total d'employeurs. Les Commissaires seront choisis de préférence parmi les personnalités ayant participé à l'élaboration de la convention. Des Commissaires suppléants pourront être prévus. Pour l'interprétation des annexes de la présente convention, les Commissaires représentant les salariés devront appartenir aux organisations syndicales signataires de ces annexes. Les autres organisations syndicales signataires de la présente convention pourront siéger à titre consultatif.

#### **Procédure**

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

La Commission nationale d'interprétation siège à Paris.

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

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

## **Article 40 - 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 signataires de la présente convention et d'un nombre égal total d'employeur.

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

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

### **Procédure**

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

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 dater du jour où la Fédération patronale aura été saisie par lettre recommandée.

Pour autant qu'il s'agisse de difficultés relatives à l'application de la présente convention, aucune mesure de cessation concertée du travail ne pourra intervenir avant l'expiration d'un délai de trois jours ouvrables, permettant la recherche d'une solution de conciliation. Ce délai est compté à partir du jour de réception, par la Chambre syndicale patronale, de la lettre recommandée demandant la convocation de la Commission de conciliation.

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

# Annexes

## Annexes catégorielles

### Annexe I Ouvriers et employés

#### **Article 1 Champ d'application**

La présente annexe fixe dans les entreprises relevant de la Convention Collective Nationale de Fabrication du Verre à la Main les conditions particulières de travail des Ouvriers et des Employés, dont les emplois sont définis et les coefficients hiérarchiques précisés aux niveaux 1,2,3,4 de l'annexe I de la classification.

Les dispositions de la présente annexe ne peuvent porter atteinte aux dispositions plus favorables qui pourraient exister dans les entreprises et les établissements.

#### **Article 2 Période d'essai**

**1** - La durée de la période d'essai visée à l'article 15 des Clauses Générales est fixée à :

Deux semaines pour le salarié des coefficients hiérarchiques inférieurs à 160.

Un mois pour les salariés des coefficients hiérarchiques égaux ou supérieurs à 160.

Les conditions de l'essai seront précisées par écrit par l'employeur conformément aux articles 15 et 17 des clauses générales.

**2** - Pendant la première moitié de la période d'essai, les parties peuvent résilier le contrat sans préavis.

Lorsque la première moitié de la période d'essai est écoulée, les parties pourront résilier le contrat de travail, sous réserve du respect d'un préavis, sauf faute grave ou cas de force majeure. La durée de ce préavis est de une semaine de l'horaire effectif de l'atelier ou du service.

Pour rechercher un emploi pendant la période de préavis susvisée, le salarié pourra s'absenter pendant douze heures ; ces heures choisies à la convenance du salarié sous réserve de prévenir le Chef d'établissement, ne donne pas lieu à réduction de la rémunération.

Le préavis peut être donné jusqu'au dernier jour de la période d'essai.

Lorsque après avoir reçu ou donné son préavis, le salarié en période d'essai a trouvé un nouvel emploi, toutes facilités lui seront accordées pour lui permettre d'occuper son nouvel emploi.

Dans ce cas, l'intéressé n'a à verser aucune indemnité pour inobservation du préavis.

**3** - Lorsqu'un salarié qui n'a pas été engagé définitivement à l'expiration de sa période d'essai a, pendant cette période, effectué des travaux présentant un caractère de création originale,

l'employeur ne peut utiliser la création originale résultant de ces travaux sans l'accord écrit de l'intéressé.

### **Article 3 Promotion en cas de vacance ou création de poste**

Si un emploi vacant ou créé est à pourvoir dans l'établissement, la Direction fera connaître au personnel cette vacance ou cette création avant de faire appel à des candidatures de l'extérieur. À leur demande, les Ouvriers accèderont à ce poste, après une période d'essai réussie si ce poste est d'une qualification supérieure.

À leur demande, les Employés seront soumis à la période d'essai prévue pour l'emploi qu'ils sont appelés à occuper. Dans le cas où cet essai ne s'avérerait pas satisfaisant, le candidat sera réintégré dans son ancien emploi ou dans un emploi équivalent avec sa rémunération antérieure.

La promotion du personnel sera facilitée par l'application des dispositions légales et / ou contractuelles concernant la Formation Professionnelle Continue.

### **Article 4 - Prime d'ancienneté**

***(Voir aussi l'annexe II de l'accord du 3 décembre 1985)***

**1** - L'ancienneté définie à l'article 27 des Clauses Générales donne droit à une prime calculée sur le salaire Minimum Professionnel de la catégorie dans laquelle est classé le salarié.

**2** - La prime d'ancienneté est calculée proportionnellement au temps de travail de l'intéressé. Les majorations pour heures supplémentaires lui sont applicables.

**3** - Son montant s'ajoute au salaire et figure séparément sur la feuille de paye de chaque mois.

**4** - Les taux de la prime sont les suivants :

3% après 3 ans d'ancienneté,

6% après 6 ans d'ancienneté,

9% après 9 ans d'ancienneté,

12% après 12 ans d'ancienneté,

15% après 15 ans d'ancienneté.

**5** - Lorsqu'à la suite d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail entraînant l'inaptitude reconnue par la Sécurité Sociale, un salarié se trouverait affecté à un emploi classé dans une catégorie professionnelle inférieure, le calcul de la prime d'ancienneté sera toujours effectué sur le salaire minimum de son ancienne catégorie, s'il compte au moins 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

### **Article 5 Remplacement provisoire ou définitif**

**1** - Le salarié ouvrier ou employé qui exécute exceptionnellement soit en renfort, soit pour un motif d'urgence, des travaux correspondant à une catégorie inférieure à sa classification conserve la garantie de son salaire habituel ainsi que son coefficient.

**2** - Le salarié ouvrier qui, temporairement, exécute des travaux correspondant à une qualification supérieure à la sienne bénéficie, proportionnellement au temps passé, du salaire de l'emploi auquel correspondent les travaux ainsi exécutés.

**3** - Le salarié employé qui assure le remplacement provisoire dans un emploi de qualification supérieure conserve sa rémunération antérieure, sa classification et son coefficient pendant une période de deux mois

Après cette période, le remplaçant bénéficie d'une indemnité compensatrice lui assurant au moins le salaire minimum garanti (SMG) de l'emploi provisoire et perçoit les compléments de rémunération qui peuvent être prévus dans ce même emploi. Sa rémunération totale ne peut être inférieure à sa rémunération antérieure.

4 - Si après la durée prévue au paragraphe 2 de l'article 7 de la présente annexe le remplaçant continue à assumer les fonctions qui lui ont été confiées à titre provisoire, il est promu à la classification correspondant aux fonctions exercées. La notification lui en est faite, conformément à l'article 17 des Clauses Générales.

## **Article 6 Travaux multiples**

Le salarié affecté à des travaux relevant de catégories différentes a la garantie du salaire minimum garanti (SMG) pour la catégorie correspondant à la qualification la plus élevée qu'il est appelé à mettre en oeuvre dans son travail.

## **Article 7 Absences pour maladie ou accident**

1 - Les absences résultant de maladie ou d'accident, justifiées par l'intéressé dans les trois jours, sauf cas de force majeure, ne constituent pas en soi, une rupture du contrat de travail.

2 - Si l'absence impose le remplacement effectif de l'intéressé, ce remplacement ne pourra être que provisoire pendant une période d'absence de six mois, portée à huit mois après un an d'ancienneté. En cas de longue maladie au sens de la réglementation de la Sécurité Sociale, ce délai est porté à douze mois et sans condition d'ancienneté.

Dans ce cas, le remplaçant, salarié de l'entreprise, doit être informé par écrit du caractère provisoire de son emploi et des conditions de sa rémunération.

Passé la période fixée ci-dessus, si l'employeur est dans la nécessité de procéder à un remplacement définitif, il engage la procédure de licenciement, avec paiement de l'indemnité de préavis et, le cas échéant, de l'indemnité de congédiement.

3 - Le salarié dont le contrat se trouvera rompu dans les conditions prévues au paragraphe précédent, bénéficiera d'une priorité de réembauchage conformément aux dispositions de l'article 18 des Clauses générales.

4 - Les absences occasionnées par une maladie professionnelle contractée dans l'entreprise ou par un accident du travail ne peuvent entraîner la rupture du contrat de travail pendant les périodes de suspension, conformément à l'article L. 122-32-2.

## **Article 8 Travail préparatoire**

Les ouvriers effectuant un travail préparatoire de place et d'outillage seront payés à leur salaire effectif pour le temps nécessaire à cette préparation. Ce temps sera déterminé d'un commun accord.

*Remarques : À l'origine les employeurs avaient prévu de payer ce temps au taux du SMP bien inférieur au taux horaire réel des salariés concernés. C'est la CGT qui a imposé cette modification prévoyant le paiement à leur salaire effectif. Difficile en effet de soutenir que le temps de travail préparatoire, n'est pas du temps de travail effectif, et donc à partir de là, il doit être de droit, considéré et payé comme temps de travail effectif.*

## **Article 9 Travail en équipes successives (Restrictif et discriminatoire / aux droits des travailleurs. La CGT revendique sa réécriture pour qu'elle soit payée comme temps de travail effectif et de passer cette pause à 30 minutes au lieu de 20 minutes)**

Les ouvriers qui effectuent leur service d'une seule traite pendant une durée supérieure à 6 heures disposent d'un repos de 20 minutes consécutives.

Le temps de repos sera payé au S.M.P de la catégorie, uniquement en cas de travail en équipes successives (par exemple 3 X 8 ou 2 X 8).

## **Article 10 Travaux pénibles, dangereux ou insalubres**

Les employeurs, en liaison avec le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (C.H.S.C.T.), prendront toutes mesures nécessaires pour faire disparaître, ou dans le cas d'impossibilité, pour réduire au maximum les travaux, pénibles dangereux ou insalubres.

**1** - Le Chef d'établissement dressera, en accord avec le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (C.H.S.C.T.), ou à défaut les délégués du personnel la liste des travaux pénibles, dangereux ou insalubres.

Des primes spéciales seront attribuées en vue de tenir compte des conditions particulières d'exécution de ces travaux, dans le cadre de la réglementation en vigueur.

**2** - Lorsque des modifications seront apportées aux conditions de ces travaux, les primes seront révisées en conséquence.

**3** - Les vêtements de travail ainsi que le linge d'essuyage, le savon et les ingrédients nécessaires à la toilette seront fournis par les employeurs pour les travaux où le personnel est exposé aux vapeurs, poussières, fumées ou émanations nocives. La Direction fournira des effets de protection efficaces (masques, scaphandres, bottes, sabots, lunettes) et des vêtements spéciaux (blouses, combinaisons, gants etc.).

## **Article 11 Arrêts momentanés du travail**

Les dispositions ci-dessous sont applicables aux ouvriers.

### **1 - Arrêt survenant au début du travail**

En cas d'arrêt momentané du travail provoqué par une cause d'ordre technique, indépendante du salarié et constatée par un chef de service, trois cas pourront se présenter :

**a)** ou bien les salariés seront employés à divers travaux, hors de leur spécialité, ils seront alors payés au prorata de leurs salaires de la paye précédente ;

**b)** ou bien les salariés resteront en usine, sans travailler, ils toucheront alors une indemnité qui sera égale au salaire minimum garanti (SMG) de leur catégorie.

**c)** ou bien les salariés seront renvoyés chez eux, ils toucheront alors une indemnité correspondant à 50% du salaire minimum garanti (SMG) de leur catégorie.

### **2 - Arrêt survenant au cours du travail**

En cas d'arrêt momentané survenant en cours de travail provoqué par une cause technique, indépendante du salarié et constatée par un chef de service, trois cas pourront se présenter :

**a)** ou bien les salariés seront employés à divers travaux, hors de leur spécialité, ils seront alors payés au prorata de leurs salaires de la paye précédente ;

**b)** ou bien les salariés resteront en usine, sans travailler, ils toucheront alors une indemnité qui sera égale au salaire minimum garanti (SMG) de leur catégorie ;

**c)** ou bien les salariés seront renvoyés chez eux, ils toucheront alors une indemnité correspondant à 75% du salaire minimum garanti (SMG) de leur catégorie.

Le paiement des indemnités prévues aux paragraphes 1 et 2 ci-dessus est subordonné à la récupération des heures perdues, payées dans les conditions légales lorsque cette récupération est demandée par l'employeur.

**3 - Dans l'un et l'autre cas**, si l'arrêt se prolonge au-delà de la première journée, les salariés recevront pour la deuxième et la troisième journées, une indemnité correspondant à 25% du salaire minimum garanti (SMG) de leur catégorie ou bénéficieront de la réglementation en cas de chômage partiel.

N'entre pas dans les arrêts ci-dessus mentionnés, la coupure d'énergie d'une durée supérieure à deux heures.

**Remarques :**

## **Article 12 Déplacements**

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

## **Article 13 Congés payés**

**1** - Les jours de congés au titre de l'ancienneté sont déterminés comme suit :

- un jour ouvrable après dix ans d'ancienneté,
- deux jours ouvrables après quinze ans d'ancienneté,
- trois jours ouvrables après vingt ans d'ancienneté.

L'ancienneté s'apprécie au 31 Mai de chaque année.

Les dates de ces jours de congés supplémentaires sont détachées du congé principal et des jours fériés et sont fixées en accord avec l'employeur et compte tenu des nécessités de service.

**2** - Sont considérées comme temps de travail effectif pour le calcul des congés payés, les absences dues à la maladie pour une durée totale n'excédant pas trois mois au cours de la période de référence.

## **Article 14 Indemnisation en cas de maladie ou accident**

### **1**

**a**- En cas d'absence résultant de maladie ou d'accident y compris maladie professionnelle ou accident du travail, dûment constaté par certificat médical et contre visite s'il y a lieu, le salarié comptant un an d'ancienneté dans l'entreprise au début de l'absence reçoit, pendant quarante-cinq jours, la différence entre la rémunération actualisée perdue et les indemnités journalières versées par les organismes de sécurité sociale. Les indemnités journalières versées par un régime de prévoyance, sont également déduites de la rémunération, mais pour la seule quotité correspondant aux versements de l'employeur.

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

Pendant les quarante-cinq jours suivants, l'intéressé percevra la différence entre les trois quarts de sa rémunération et les prestations journalières sus indiquées.

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

- Deux mois après cinq ans d'ancienneté,
- Trois mois après dix ans d'ancienneté,
- Quatre mois après quinze ans d'ancienneté,
- Cinq mois après vingt ans d'ancienneté.

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

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

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

**c** - Dans le cas du décès du salarié, le veuf/ ou la veuve si il/elle vivait au foyer de son époux/épouse 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.

### **2** -

**a** - À partir du 1er janvier 1974, le délai de carence prévu au paragraphe d) de l'article 2 de l'Accord du 20 Novembre 1970 relatif à la mensualisation du personnel ouvrier est supprimé en cas d'arrêt pour maladie d'une durée continue égale ou supérieure à 30 jours.

**b** - Dans les établissements où le délai de carence est resté en vigueur en application des dispositions du paragraphe d) de l'article 2 de l'accord du 20 Novembre 1970 relatif à la mensualisation du personnel ouvrier, sa suppression interviendra en 1974 si pendant la période 1972/1973 l'absentéisme moyen pour maladie n'a pas augmenté de plus d'un point par rapport à la moyenne enregistrée au cours des années 1969/1970

**c** - L'application des dispositions du paragraphe d) de l'article 2 de l'accord de mensualisation du 20 Novembre 1970 est reconduite pour l'année 1974

Au 1er Janvier 1975, il sera procédé, à un réexamen par établissement et au niveau de la Commission Mixte Nationale en fonction de l'évolution du taux d'absentéisme pour maladie pendant la période des deux années 1969/1970.

**Remarques** *La convention collective de 1994 a repris des les dispositions de celle de la convention précédente, or les jours de carence ont de fait disparu depuis 1975 puisqu'ils avaient été maintenu pour une durée déterminée, et leur reconduction était tributaire de la tenue d'une réunion de réexamen au 1<sup>er</sup> janvier 1975 en commission mixte nationale qui n'a jamais été réunie. Les signataires auraient pu, en 1994, éviter de reprendre les dispositions du § 2 qui n'ont plus de raison d'être et entraînent une confusion.*

## **Article 15 Préavis**

**1** - La durée du préavis mentionnée à l'article 20 des Clauses Générales est fixée comme suit :

a) En cas de démission : 2 semaines.

b) En cas de Licenciement :

- Pour les salariés dont l'ancienneté est inférieure à deux ans : un mois.

- Pour les salariés dont l'ancienneté est égale ou supérieure à deux ans : Deux mois.

**2** - Pendant la période de préavis, le salarié est autorisé à s'absenter pour rechercher un emploi

- Deux heures par jour, pour le préavis de deux semaines.

- Cinquante heures par mois, pour les préavis d'un mois et de deux mois.

Le choix de ces heures ou leur cumul éventuel se fait en accord avec la Direction.

Ces absences ne donneront pas lieu à réduction de rémunération.

Les heures non utilisées ne seront pas payées en sus, sauf accord entre les parties.

**3** - En cas de licenciement, lorsque le salarié a trouvé un nouvel emploi, toutes facilités lui seront accordées sur justification pour lui permettre d'occuper ce nouvel emploi.

## **Article 16 Indemnité de congédiement**

**1** - Sauf en cas de faute grave de sa part, le salarié congédié qui a plus de deux ans de présence continue dans l'entreprise, a droit à une indemnité de congédiement distincte du préavis et s'établissant comme suit :

- pour la tranche d'ancienneté comprise entre 2 et 10 ans : 2/10 de mois par année de présence, à compte de la date d'entrée dans l'entreprise ;

- pour la tranche d'ancienneté comprise entre 11 et 20 ans : 3/10 de mois par année de présence au delà de 10 ans ;

- pour la tranche d'ancienneté au delà de 20 ans 4/10 de mois par année de présence au delà de 20 ans.

Les appointements servant de base au calcul de l'indemnité de congédiement s'entendent de la rémunération brute perçue par le salarié dans le 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 rémunérations des douze mois précédant le licenciement.

En cas de rémunération variable, la partie variable de cette rémunération sera calculée sur la moyenne des douze derniers mois.

En cas de congédiement survenant au cours des douze mois suivant le déclassement d'un salarié, l'indemnité de congédiement sera réglée sur la base des appointements correspondant aux fonctions exercées avant le déclassement, à condition toutefois que les fonctions précédentes aient été occupées au moins pendant douze mois et que le déclassement n'ait pas été motivé par une faute du salarié.

**2** - L'indemnité de congédiement est réglée à la date à laquelle le salarié quitte l'entreprise.

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

## **Article 17 Indemnité de départ en retraite**

Les salariés mis à la retraite ou prenant leur retraite à partir de soixante-cinq ans ou à partir de soixante ans si les conditions légales sont remplies, bénéficient, après préavis, sans autre indemnité, d'une indemnité de départ en retraite dont le montant est égal à :

- un demi mois de salaire après dix ans d'ancienneté.
- un mois de salaire après quinze ans d'ancienneté.
- un mois et demi de salaire après vingt ans d'ancienneté.
- deux mois de salaire après vingt-cinq ans d'ancienneté.
- trois mois de salaire après trente-cinq ans d'ancienneté.

Toutefois, les salariés mis à la retraite bénéficient de l'indemnité prévue à l'article 5 de l'accord annexé à la loi no 78-49 du 18 Janvier 1978, si celle-ci est plus favorable.

## **Annexe II**

### **Maîtres - ouvriers, techniciens, agents de maîtrise et cadres**

#### **Article 1 Champ d'application**

La présente annexe fixe, dans les entreprises relevant de la Convention Collective Nationale de la Fabrication du Verre à la Main, les conditions particulières de travail des :

1°) Maîtres ouvriers, Techniciens et Agents de Maîtrise dont les emplois sont définis et les coefficients hiérarchiques précisés aux niveaux 5 et 6 de l'annexe I de la classification des emplois.

2°) Ingénieurs et Cadres dont les emplois sont définis et les coefficients hiérarchiques précisés aux niveaux 7,8, et 9 de l'annexe I de la classification des emplois.

Les dispositions de la présente annexe ne peuvent porter atteinte aux dispositions plus favorables qui pourraient exister dans les établissements.



## **Article 2 Engagement**

**1** - Tout engagement est confirmé par lettre stipulant notamment :

- les conditions d'essai
- la fonction et les lieux où elle s'exercera
- la position repère et le coefficient hiérarchique
- la rémunération et ses modalités
- l'horaire de travail
- éventuellement la clause de non-concurrence.

Les conditions de l'engagement définitif sont notifiées conformément aux dispositions des articles 15 et 17 des clauses générales.

**2** - Tout Cadre, Technicien, Agent de Maîtrise ou Maître Ouvrier engagé à la date d'application du présent avenant recevra, dans un délai de deux mois à partir de cette date, une notification établie comme indiqué au paragraphe premier du présent article.

**3** - Toute modification des conditions de l'engagement définitif est notifiée par écrit, et donne lieu à l'application des dispositions de l'article 22 des clauses générales.

## **Article 3 Rémunération**

*(Voir aussi " Classification et Salaires ")*

**1** - La rémunération réelle est établie à partir de l'horaire légal de 39 heures par semaine et en fonction de l'horaire défini de l'intéressé. À moins que le contrat d'engagement ne prévoit un travail à temps partiel, le temps de travail rémunéré ne peut être inférieur à 39 heures par semaine.

**2** - Pour les Maîtres ouvriers et les TAM la rémunération devra être calculée en se référant aux articles 28 (durée du travail), 29 (travail du dimanche), 30 (travail de nuit) et 31 (jours fériés) des clauses générales et à la législation en vigueur.

**3** - Pour les cadres la rémunération comprend les dépassements individuels d'horaires, résultant normalement des fonctions de cadre, lorsque ces dépassements sont exceptionnels et de courte durée.

Si les fonctions de ces cadres les appellent à des travaux de nuit, de dimanche, de jours fériés, leur rémunération doit en tenir compte.

**4** - Tout Maître ouvrier, TAM ou cadre qui sera tenu à être disponible (à son domicile ou dans un lieu proche et connu) pour intervenir rapidement dans l'établissement sur demande, en cas d'incident, percevra une indemnité forfaitaire ou bénéficiera d'une compensation à déterminer au niveau de l'entreprise.

## **Article 4 Période d'essai**

**1** - La durée de la période d'essai, visée à l'article 15 des clauses générales, est fixée à :

- deux mois pour les Maîtres ouvriers et les TAM
- trois mois pour les Cadres.

Après accord entre les parties elle pourra, en ce qui concerne les cadres, être prolongée jusqu'à six mois maximum.

Les conditions de l'essai seront confirmées par écrit par l'Employeur, conformément aux articles 15 et 17 des clauses générales.

**2** - Pendant la première moitié de la période d'essai, les parties pourront résilier le contrat de travail sans préavis.

Pendant la deuxième moitié de la période d'essai, le délai de préavis sera, sauf faute grave ou en cas de force majeure, de quinze jours avec possibilité d'absence de trente heures payées pour rechercher un emploi, ce préavis pouvant être donné jusqu'au dernier jour de la période d'essai.

Pour les cadres, dont la période d'essai a été prolongée jusqu'à six mois, ce délai de préavis réciproque de quinze jours sera porté à un mois dès le début du quatrième mois.

3 - Si un Maître ouvrier, un TAM ou un cadre n'a pas été engagé définitivement à l'expiration de la période d'essai, et s'il a 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.

#### Article 5

Promotion en cas de vacance ou de création de poste

Si un emploi vacant ou créé est à pourvoir dans l'établissement, la direction fera connaître au personnel cette vacance ou cette création avant de faire appel à des éléments de l'extérieur ;

Les salariés pourront alors, sur leur demande, subir une épreuve donnant la possibilité d'accéder à ce poste s'il est d'une qualification supérieure à la leur.

### **Article 6 Primes d'ancienneté**

*(Voir aussi l'annexe II de l'accord du 3 décembre 1985)*

Pour les Maîtres ouvriers et les TAM :

1 - L'ancienneté définie à l'article 27 des clauses générales donne droit à une prime calculée sur le Salaire Minimum Professionnel de la Catégorie dans laquelle est classé le Maître ouvrier et TAM.

2 - La prime d'ancienneté est calculée proportionnellement au temps de travail de l'intéressé. Les majorations pour heures supplémentaires lui sont applicables.

3 - Son montant s'ajoute à la rémunération et figure séparément sur la feuille de paye de chaque mois.

4 - Les taux de la prime sont les suivants :

- 3% après trois ans d'ancienneté,
- 6% après six ans d'ancienneté,
- 9% après neuf ans d'ancienneté,
- 12% après douze ans d'ancienneté,
- 15% après quinze ans d'ancienneté.

5 - Lorsqu'à la suite d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail entraînant une incapacité médicalement reconnue un Maître ouvrier et un TAM se trouverait affecté à un emploi classé dans une catégorie professionnelle inférieure, le calcul de la prime d'ancienneté sera toujours effectué sur le salaire minimum de son ancienne catégorie, s'il compte au moins quinze ans d'ancienneté dans l'Entreprise.

6 - Tout Maître ouvrier et TAM promu au rang de cadre aura la garantie que sa nouvelle rémunération sera au moins égale à son salaire précédent, comprenant la prime d'ancienneté de Maître ouvrier et TAM.

Si l'intéressé justifie d'au moins neuf années de présence dans l'entreprise, la prime d'ancienneté prise en considération pour le calcul du salaire, à l'occasion de sa promotion, sera l'équivalent de la prime d'ancienneté maximale d'un Maître ouvrier et d'un TAM de même catégorie.

### **Article 7 Remplacement provisoire**

1 - Le Maître ouvrier et le TAM qui effectue un remplacement provisoire conserve sa classification et le coefficient y afférent pendant la durée de ce remplacement.

Sauf accord entre les parties ou cas de maladie, de maternité (congé légal) ou d'accident du titulaire du poste, le remplacement provisoire n'excédera pas six mois.

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

3 - En cas de remplacement provisoire, effectué dans un emploi de catégorie supérieure, le remplaçant conserve ses appointements antérieurs, si la durée continue du remplacement est inférieure ou égale à un mois.

Si la durée de ce remplacement est supérieure à un mois, le remplaçant bénéficiera, dès le premier jour de ce remplacement, d'une indemnité compensatrice lui assurant au moins le salaire minimum garanti (SMG) dans l'emploi provisoire et percevra les compléments de rémunération qui peuvent être prévus dans le même emploi. Sa rémunération totale ne peut être inférieure à ses appointements antérieurs.

4 - Si, après la durée du remplacement provisoire prévue au deuxième alinéa du paragraphe I du présent article, le remplaçant continue à assumer les fonctions qui lui ont été confiées à titre provisoire, il est promu à la classification correspondant aux fonctions exercées. Notification lui en est alors faite conformément à l'article 17 des clauses générales.

## **Article 8 Absences pour maladies ou accidents**

1 - Les absences résultant de maladie ou d'accident justifiées par l'intéressé dans les trois jours, sauf cas de force majeure, ne constituent pas en soi une rupture du contrat de travail.

2 - Si l'absence impose le remplacement effectif de l'intéressé, ce remplacement ne pourra être que provisoire pendant une période d'absence de six mois, portée à huit mois après un an d'ancienneté, à douze mois après cinq ans et à douze mois sans condition d'ancienneté en cas de longue maladie au sens de la réglementation de la Sécurité Sociale.

Dans ce cas, le remplaçant, salarié de l'entreprise, doit être informé par écrit du caractère provisoire de son emploi et des conditions de sa rémunération.

Passé la période fixée ci-dessus, si l'employeur est dans la nécessité de procéder à un remplacement définitif, il engage la procédure de licenciement, avec paiement de l'indemnité de préavis et, le cas échéant, de l'indemnité de congédiement.

3 - Le Maître ouvrier, le TAM ou le cadre dont le contrat se trouvera rompu dans les conditions prévues au paragraphe précédent, bénéficiera d'une priorité de réembauchage conformément aux dispositions de l'article 18 des clauses générales.

4 - Les absences occasionnées par une maladie professionnelle contractée dans l'entreprise ou par un accident du travail ne peuvent entraîner la rupture du contrat de travail pendant les périodes de suspension conformément à l'article L. 122-32-2 .

## **Article 9 Déplacements**

Pour les déplacements qui sont à la charge de l'employeur, les voyages et les frais de séjour sont remboursés sur justifications des frais.

Les voyages effectués par chemin de fer sont remboursés en première classe.

Si, avec l'accord préalable de l'employeur le déplacement est effectué par un autre moyen de transport, le remboursement sera établi selon les règles appliquées normalement dans l'entreprise.

Les déplacements à l'étranger sont réglés au plan des entreprises par un accord de gré à gré portant notamment sur les conditions de l'emploi, les régimes de prévoyance, de retraite y compris décès et les garanties au retour.

## **Article 10 Congés payés**

1 - Les jours de congés, au titre de l'ancienneté figurant à l'article 33 des clauses générales sont déterminées comme suit :

### **- Maîtres ouvriers et TAM**

- Un jour ouvrable après cinq ans d'ancienneté
- Deux jours ouvrables après dix ans d'ancienneté
- Trois jours ouvrables après quinze ans d'ancienneté

### **- cadre**

- Un jour ouvrable après un an de présence
- deux jours ouvrables après cinq ans d'ancienneté
- trois jours ouvrables après dix ans d'ancienneté

Les dates de ces jours de congés supplémentaires sont détachées du congé principal et des jours fériés et sont fixées en accord avec l'employeur et compte tenu des nécessités du service.

2 - Sont considérées comme temps de travail effectif pour le calcul des congés payés, les absences dues à la maladie pour une durée n'excédant pas la période d'indemnisation à plein tarif prévue à l'article 11 de la présente annexe.

## **Article 11 Indemnisation en cas de maladie ou accident**

1 - En cas d'absence justifiée résultant de maladie ou d'accident, y compris maladie professionnelle ou accident du travail, constaté par certificat médical et contre-visite si il y a lieu, le Maître ouvrier, le TAM ou le cadre comptant un an d'ancienneté dans l'entreprise au début de l'absence reçoit, pendant la première période, 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 la deuxième période l'intéressé percevra la différence entre les trois quarts de sa rémunération et les prestations journalières sus indiquées.

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

La durée de chacune des périodes d'indemnisation est fixée de la façon suivante :

TAM et M.O			CADRES		
Ancienneté	1ère Période	2ème Période	Ancienneté	1ère Période	2ème Période
Après un an	45 J	45 J	Après un an	90 J	90 J
Après cinq ans	60 J	60 J	Après cinq ans	120 J	120 J
Après dix ans	90 J	90 J	Après dix ans	150 J	150 J
Après quinze ans	120 J	120 J			
Après vingt ans	150 J	150 J			

2 - Si plusieurs congés de maladie sont accordés à un Maître ouvrier, un TAM ou un cadre au cours d'une même année civile les périodes d'indemnisation ne peuvent excéder au total celles fixées dans le tableau ci-dessus.

Pour une même absence la durée totale d'indemnisation ne peut dépasser celles fixées dans le tableau ci-dessus.

3 - Dans le cas du décès d'un Maître ouvrier, d'un TAM ou d'un cadre, le veuf ou la veuve, s'il/elle vivait au foyer de son épouse/époux ou à défaut de son ou de ses enfants mineurs ont droit à une indemnité égale à la somme qui aurait été perçue par lui en application des dispositions précédents, 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, s'il était absent pour maladie.

## **Article 12 Clause de non - Concurrence**

1 - Les Maîtres ouvriers, les TAM et cadres sont tenus au secret professionnel à l'égard des tiers pour tout ce qui concerne l'exercice de leurs fonctions. Ils ont l'obligation de ne pas faire profiter une entreprise concurrente de renseignements propres à l'entreprise qui les emploie ou qui les a employés et dont ils auraient pu avoir connaissance à l'occasion de leurs fonctions ou du fait de leur présence dans l'entreprise.

2 - Lorsqu'il y a lieu à l'application éventuelle d'une clause de non concurrence, cette clause doit figurer dans la lettre d'engagement.

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

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

3 - L'interdiction que comporte la clause de non-concurrence ne doit pas excéder deux années à partir de la date où l'intéressé a quitté son employeur. Elle a pour contrepartie un indemnité versée mensuellement et au moins égale à 50% de la rémunération moyenne des douze derniers mois.

4 - L'employeur qui dénonce un contrat de travail prévoyant une clause de non-concurrence, peut, avec l'accord de l'intéressé, libérer celui-ci par écrit, au moment de la dénonciation, de la clause d'interdiction. Dans ce cas l'indemnité mensuelle prévue au paragraphe 3 du présent article est payée pendant trois mois à dater de l'expiration de la période de préavis.

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

## **Article 13 Préavis**

1 - La durée du préavis mentionnée à l'article 19 des Clauses Générales est fixée comme suit :

MAITRES-OUVRIERS et TAM :	en cas de démission	Deux mois
	en cas de licenciement	Deux mois, portés à trois mois après 15 ans d'ancienneté
CADRES :	en cas de démission ou de licenciement	Trois mois

2 - Pendant la période de préavis, le Maître ouvrier, le TAM ou le cadre est autorisé à s'absenter pendant cinquante heures chaque mois pour rechercher un emploi. Le choix de ces heures ou leur cumul éventuel en fin de préavis se fait en accord avec la direction.

3 - Ces absences ne donnent pas lieu à réduction de rémunération. Les heures non utilisées ne sont pas payées en sus.

4 - En cas de licenciement, lorsque le Maître ouvrier, le TAM, le cadre a trouvé un nouvel emploi, toutes facilités lui sont accordées sur justification pour lui permettre d'occuper ce nouvel emploi.

## **Article 14 Indemnité de congédiement**

1 - Sauf en cas de faute grave de sa part, le Maître ouvrier, le TAM ou le cadre congédié ayant plus de deux ans de présence continue dans l'entreprise et moins de soixante-cinq ans d'âge a droit à une indemnité de congédiement distincte du préavis et s'établissant comme suit :

Maîtres ouvriers et TAM	
Pour la tranche d'ancienneté comprise entre 2 et 5 ans	2/10 de mois par année de présence, à compter de la date d'entrée dans

	l'entreprise.
Pour la tranche d'ancienneté comprise entre 6 et 15 ans	3/10 de mois par année de présence au-delà de 5 ans ;
Pour la tranche d'ancienneté au-delà de 15 ans	3/10 de mois par année de présence au-delà de 5 ans ;

En cas de congédiement survenant au cours des douze mois suivant le déclassement d'un Maître ouvrier et d'un TAM, l'indemnité de congédiement sera réglée sur la base des appointements correspondant aux fonctions exercées avant le reclassement, à condition toutefois que les fonctions précédentes aient été occupées au moins pendant douze mois et que le déclassement n'ait pas été motivé par une faute de l'intéressé.

Cadres	
Pour la tranche d'ancienneté comprise entre 0 et 5 ans	3/10 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'entreprise.
Pour la tranche d'ancienneté comprise entre 5 et 10 ans	6/10 de mois par année de présence au-delà de 5 ans ;
Pour la tranche d'ancienneté comprise entre 10 et 15 ans	8/10 de mois par année de présence au-delà de 10 ans.
Le montant de l'indemnité de congédiement est porté à douze mois de traitement pour le cadre ayant entre 15 et 20 ans d'ancienneté et à quinze mois au-delà de 20 ans d'ancienneté.	

2 - Les appointements servant de base de calcul pour l'indemnité de congédiement s'entendent de la rémunération perçue par l'intéressé dans le 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 rémunérations des douze mois précédant le licenciement.

En cas de rémunération variable, la partie variable de cette rémunération sera calculée sur la moyenne des douze derniers mois.

L'indemnité de congédiement est réglée à la date à laquelle l'intéressé quitte l'entreprise.

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

3 - Les Maîtres ouvriers, les TAM et cadres âgés de 55 ans et plus ayant une ancienneté d'au moins 20 ans, bénéficieront d'un supplément d'indemnité égale à trois mois.

## **Article 15 Indemnité de départ en retraite**

1 - La retraite de la Sécurité Sociale, celle de la Convention Collective Nationale des Cadres du 14 Mars 1947 ainsi que la retraite complémentaire prévue par la Convention Collective Nationale du Verre à la Main étant assurées à 65 ans. Tout Maître ouvrier, TAM ou cadre peut

prendre sa retraite ou être mis à la retraite à partir de cet âge, après préavis, sans autre indemnité que l'indemnité de mise à la retraite.

L'indemnité de départ en retraite est calculée comme suit :

**MAITRES-OUVRIERS et TAM**

Un mois de traitement après 10 ans d'ancienneté,  
Deux mois de traitement après 20 ans d'ancienneté,  
Trois mois de traitement après 25 ans d'ancienneté,  
Quatre mois de traitement après 30 ans d'ancienneté,  
Cinq mois de traitement après 35 ans d'ancienneté.

**CADRES :**

Un mois de traitement après 5 ans d'ancienneté,  
Deux mois de traitement après 10 ans d'ancienneté,  
Trois mois de traitement après 20 ans d'ancienneté,  
Quatre mois de traitement après 30 ans d'ancienneté,  
Cinq mois de traitement après 35 ans d'ancienneté.

2 - Les appointements servant de base de calcul pour l'indemnité de départ en retraite s'entendent de la rémunération perçue par l'intéressé dans le 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 rémunérations des douze mois précédant le départ en retraite.

En cas de rémunération variable, la partie variable de cette rémunération sera calculée sur la moyenne des douze derniers mois.

3 - Cette indemnité est également versée aux Maîtres ouvriers, aux TAM ou cadres prenant leur retraite entre 60 et 65 ans.

## **Classification des emplois et salaires**

**Accord national du 3 décembre 1985**

**(Étendu par arrêté du 16 avril 1986, JO 25 avril 1986)**

### **Préambule**

Les organisations signataires, conscientes de l'évolution des emplois, ont élaboré un nouveau système de classification.

Celui-ci permet de regrouper sur une grille unique de coefficients l'ensemble des catégories de salariés en un nombre réduit de niveaux et d'échelons.

Le niveau et l'échelon d'un emploi déterminé prend en considération des critères tels que type d'activité, compétence requise, autonomie, responsabilité et formation.

Des correspondances simples et logiques entre les fonctions exercées par les différentes catégories professionnelles sur l'échelle unique de coefficients facilitent le déroulement de carrière.

L'application de la nouvelle classification doit conduire à une remise en ordre des classements actuels et introduire une nouvelle relativité des fonctions les unes par rapport aux autres, sans pour autant entraîner ni une diminution des rémunérations effectives, ni leur revalorisation générale.

Le présent accord détermine la valeur du S.M.P. qui servira au calcul de la prime d'ancienneté.

Il est institué un salaire minimum garanti pour les salariés dont le coefficient hiérarchique est inférieur au coefficient 205.

## **Article 1 Champ d'application**

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs et cadres des entreprises visées par l'article premier des clauses générales de la convention collective nationale de la fabrication du verre à la main.

En sont exclus les voyageurs, représentants et placiers remplissant les conditions du statut légal des V.R.P. aménagées par l'article L. 751-1 du code du travail.

## **Article 2 Objet**

Le présent accord a pour objet de substituer aux annexes « Ouvriers », « Collaborateurs » et « Cadres » un système nouveau de classement permettant de regrouper l'ensemble des salariés sur une grille unique de coefficients.

Celle-ci comprend neuf niveaux et vingt-quatre échelons (voir annexe I).

Le niveau I est le niveau de base : il est affecté du coefficient 100. Il n'y a aucun poste à cet échelon.

## **Article 3 Intégration de la grille de classifications dans les annexes de la convention**

L'annexe I, qui régit le statut « Ouvriers et employés », est couverte par les niveaux 2, 3 et 4 du coefficient 115 au coefficient 190 inclus.

L'annexe II, qui régit le statut « Techniciens, agents de maîtrise et cadres » est ouverte par :

- le niveau V pour les maîtres ouvriers ;
- les niveaux V et VI pour les techniciens et agents de maîtrise du coefficient 205 au coefficient 290 inclus ;
- les niveaux VII, VIII, IX pour les cadres et ingénieurs du coefficient 315 au coefficient 880.

## **Article 4 Diplômes professionnels et seuils d'accueil**

Une garantie de classement s'applique au titulaire d'un des diplômes professionnels visé à l'annexe III, obtenu soit dans le cadre de la formation professionnelle initiale, soit dans le cadre de la formation professionnelle continue.

## **Article 5 Mise en place du nouveau système dans les entreprises**

Le présent accord prendra effet six mois après la date de sa signature.

Les entreprises disposeront de ce délai limite de six mois pour mettre en place le nouveau système de classifications.



Cette mise en place se fera dans les entreprises après un examen conjoint avec les organisations syndicales représentatives ou, à défaut, avec les instances représentatives du personnel.

À cet effet, figurent à l'annexe I des illustrations de classement de certaines filières professionnelles.

## **Article 6 Dispositions transitoires relatives au classement individuel**

À la mise en place de la nouvelle classification dans les entreprises, chaque salarié concerné se verra notifier par écrit le niveau, l'échelon et le coefficient qui lui seront appliqués conformément aux définitions précisées dans l'annexe I.

En aucun cas la mise en place de la nouvelle classification ne pourra avoir pour conséquence une réduction de la rémunération effective du salarié.

Si exceptionnellement l'application des nouveaux critères de classification conduisait à l'attribution d'un coefficient inférieur à celui dont bénéficiait jusqu'alors le salarié, l'intéressé se verrait garantir à titre personnel le coefficient correspondant à son ancienne appellation.

## **Article 7 Pratique des langues étrangères**

Lorsque les emplois prévus à la présente classification exigeront la connaissance d'une ou plusieurs langues suffisantes pour assurer habituellement soit la traduction (version), soit la rédaction (thème) d'un texte, les salariés chargés normalement de ce travail recevront, en plus des minimaux fixés pour leur échelon, un supplément calculé comme suit :

- traducteur (par langue) : 20 points ;
- rédacteur (par langue) : 35 points,

pour une même langue, les suppléments prévus pour traducteur ou rédacteur ne peuvent s'additionner, mais le cumul des majorations est possible lorsqu'il s'agit de rédaction en une ou plusieurs langues et traduction seule en une ou plusieurs langues.

## **Article 8 Salaire minimum professionnel (SMP)**

(Pour les montants, voir Annexe V Salaires)

Pour déterminer les salaires minima des différentes catégories professionnelles, il est fixé un salaire minimum professionnel (S.M.P.) correspondant au coefficient 100 de l'échelle hiérarchique.

Le salaire minimum mensuel de la catégorie s'entend à l'exclusion de :

- toutes primes (non liées à la production) ;
- des gratifications ;
- des indemnités représentatives de frais.

Le salaire minimum mensuel sera déterminé, pour un horaire hebdomadaire de 39 heures, en multipliant par 169 heures la valeur horaire du coefficient 100 et en l'affectant du coefficient de la catégorie professionnelle de l'intéressé, le tout étant divisé par 100.

## **Article 9 Modalités de calcul de la prime d'ancienneté**

La prime d'ancienneté est calculée ainsi : valeur du point multiplié par le coefficient, multiplié par horaire de référence, multiplié par le pourcentage correspondant à la prime prévue à l'article 4 de l'annexe I « Ouvriers et employés » et à l'article 6 de l'annexe II pour les seuls « Techniciens et agents de maîtrise ».

Le barème des primes d'ancienneté est donné à l'annexe II.

## **Article 10 Salaire minimum garanti**

(Pour les montants, voir Annexe V Salaires)

Afin de relever les bas salaires, il est institué un salaire minimum garanti en faveur des salariés dont le coefficient hiérarchique est inférieur à 205.

La définition du S.M.G. est celle du S.M.P. (art. 8 ).

## **Article 11 Bilan de l'application de l'accord**

Les signataires se réuniront un an après la date de mise en place effective de cet accord pour faire le bilan de son application.

## **Article 12 Date d'application**

Le présent accord prend effet au 1er décembre 1985.

# **Annexe I "Classification des emplois"**

Classifications professionnelles (Toutes spécialités réunies)

Les emplois répertoriés dans cette convention sont classés dans les niveaux successifs suivants :

### **Annexe I. - Ouvriers, employés**

Niveau 1 : Niveau de référence - coefficient 100 (indice de base).

Niveau 2 : Emplois simples, ne nécessitant pas de spécialisation particulière (ouvriers et employés).

Niveau 3 : Emplois nécessitant une spécialisation (ouvriers et employés spécialisés).

Niveau 4 : Emplois qualifiés (ouvriers qualifiés, employés techniques, employés d'exploitation).

### **Annexe II. - Maîtres ouvriers, techniciens et agents de maîtrise, cadres et ingénieurs**

Niveau 5 : Maîtres ouvriers, techniciens et agents de maîtrise.

Niveau 6 : Techniciens et agents de maîtrise.

Niveaux 7, 8, 9 : Cadres et ingénieurs.

Les différents niveaux comportent les échelons et les coefficients suivants :

Niveau	Niveau de référence	Coefficient
Niveau 1	Niveau de référence	100
Niveau 2	Échelon 2 a	115
Niveau 2	Échelon 2 b	125
Niveau 3	Échelon 3 a	135
Niveau 3	Échelon 3 b	145
Niveau 4	Échelon 4 a	160
Niveau 4	Échelon 4 b	175
Niveau 4	Échelon 4 c	190
Niveau 5	Échelon 5 a	205
Niveau 5	Échelon 5 b	220
Niveau 5	Échelon 5 c	230

Niveau 6	Échelon 6 a	245
Niveau 6	Échelon 6 b	260
Niveau 6	Échelon 6 c	275
Niveau 6	Échelon 6 d	290
Niveau 7	Échelon 7 a	315
Niveau 7	Échelon 7 b	330
Niveau 7	Échelon 7 c	345
Niveau 7	Échelon 7 d	385
Niveau 8	Échelon 8 a	440
Niveau 8	Échelon 8 b	490
Niveau 8	Échelon 8 c	550
Niveau 8	Échelon 8 d	660
Niveau 9	Échelon 9 a	770
Niveau 9	Échelon 9 b	880

**Indice de base : niveau 1 ; coefficient 100.**

**Ouvriers, employés, agents techniques ou d'exploitation**

**Niveau Échelon Coefficient**

**2 2 a 115**

**2 2 b 125**

**3 3 a 135**

**3 3 b 145**

**4 4 a 160**

**4 4 b 175**

**4 4 c 190**

**Maîtres ouvriers, techniciens et agents de maîtrise**

**Niveau Échelon Coefficient**

**5 5 a 205**

**5 5 b 220**

**5 5 c 230**

**6 6 a 245**

**6 6 b 260**

**6 6 c 275**

**6 6 d 290**

**Cadres et ingénieurs**

**Niveau Échelon Coefficient**

**7 7 a 315**

**7 7 b 330**

**7 7 c 345**

**7 7 d 385**

**8 8 a 440**

**8 8 b 490**

**8 8 c 550**

**8 8 d 660**

**9 9 a 770**

**9 9 b 880**

Pour faciliter la lecture des classifications de l'annexe I, les emplois sont groupés dans chaque échelon sous les rubriques suivantes :

a) Emplois communs ;

- b) Fabrication et annexes ;
- c) Finition et parachèvement ;
- d) Conditionnement et magasin ;
- e) Service généraux, administratifs et techniques.

**Les emplois non répertoriés doivent être classés par référence à la définition de l'échelon.**

**Niveau 2 - Échelon 2 a - Coefficient 115**

**Agent (2) dont l'emploi correspond à des travaux simples, avec une mise au courant sommaire, ne nécessitant ni formation, ni connaissance particulière.**

**a - Emplois communs**

Aide-magasinier ;  
Approvisionneur de postes de travail ;  
Manoeuvre, manutentionnaire ;  
Releveur de postes de travail ;  
Trieur vérificateur 1er degré.

**b - Fabrication et annexes**

Grand gamin : fait les petits cueillages au ferret ;  
Nettoyeur de moules : nettoie les moules au flexible, à la toile émeri, ou par trempage ;  
Porteur metteur à l'arche : assure les transferts entre la fabrication et la cuisson, porte et range dans les arches à cuire les pièces en provenance d'une ou plusieurs places, peut aussi détacher la pièce dans le cas du « portage à la canne » ;  
Releveur (tubes machine) : ramasse les tubes coupés et les évacue ;  
Releveur d'arches : vide les arches, élimine les pièces cassées, compte les pièces, assure un conditionnement ;  
Tendeur de moules : assure l'ouverture du moule, son refroidissement ou sa lubrification, sa fermeture et, éventuellement, bat les cannes ;  
Trieur de groisil : trie, casse et lave les déchets de différentes couleurs ;  
Aide de verrerie.

**c - Finition et parachèvement**

Découpeur, poseur de décalcomanie ;  
Encolleur, poudreux, graniteur ;  
Essuyeur, nettoyeur ;  
Laveur de flacons, carafes et autres articles (avec ou sans conditionnement) ;  
Monteur, assembleur de lampes et autres articles ;  
Monteur de bouteilles ou de récipients isolants ;  
Retoucheur-réparateur 1er degré, de décor, de taille, de gravure, etc. ;  
Tailleur, polisseur, décorateur, boucheur, platineur, lustreur, Brosseur, défumeur débutants ;  
Traceur, compasseur avant taille.

**d - Conditionnement et magasin**

Emballeur 1er degré : met en cartons ou en caisses ;  
Enveloppeur, empaqueteur, monteur de boîtes ;  
Étiquetier : pose les étiquettes.

**e - Services généraux, administratifs ou techniques**

Agent de liaison : agent chargé d'assurer la liaison entre les différents services, de distribuer le courrier et, accessoirement, de faire des courses ;  
Gardien portier : est chargé de la surveillance des entrées et sorties et de vérifier les heures de présence ;  
Tireur de plans ;  
Personnel de nettoyage : personnel affecté à des travaux courants de nettoyage ;  
Veilleur de nuit : travailleur qui, tout en assurant la nuit la garde des locaux, doit effectuer des rondes méthodiques à intervalles fixes suivant un itinéraire prévu, et qui doit faire preuve éventuellement d'une certaine initiative dans le domaine de la sécurité ;  
Garçon de course, de bureau, de magasin ;  
Employé aux archives.

Niveau 2 - Échelon 2 b - Coefficient 125

Agent dont l'emploi correspond à des travaux simples, avec une mise au courant sommaire, ne nécessitant ni formation, ni connaissance particulière.

Ces emplois peuvent nécessiter certaines aptitudes physiques ou une habileté correspondant à la manipulation des objets fragiles ou délicats.

a - Emplois communs

Aide-magasinier ;

Manoeuvre, manutentionnaire ;

Servant de machines : positionne les objets sur machines et les évacue ;

Trieur vérificateur 2e degré.

b - Fabrication et annexes

Attacheur, empontilleur : reprend avec un outil une pièce détachée par un ouvrier pour la réchauffer et permettre son refaçonnage ;

Cueilleur au ferret 1er degré : cueille le verre nécessaire à la réalisation de pieds, jambes, cordons, anses ou similaires, façonnés à la main ou par le moule d'une machine ;

Démouleur, aide-presseur petite et moyenne moulure 1er degré : démoule la pièce pressée et aide le presseur dans les manipulations qui lui incombent (pressé, pressé soufflé, aspiré soufflé) ;

Détacheur : tranche et détache ;

Enfourneur : enfourne la composition ;

Nettoyeur-farteur de moules par tous procédés ;

Apprenti-posteur d'éclairage : cueille à la canne le verre nécessaire à la réalisation des différents types de postes, le marbre, le perce ;

Aide de verrerie.

c - Finitions et parachèvement

Argenteur 1er degré : argente sur machines des bouteilles et des récipients isolants ;

Boucheur 1er degré ;

Décorateur, dépolisseur à l'acide 1er degré ;

Dépolisseur marqueur au jet de sable ;

Ébaucheur, ébarbeur, dépontilleur sur roue, sur platine, sur bande... ;

Laveur à l'acide (ou détergents ou produits assimilés) ;

Perceur, scieur, tronçonneur 1er degré ;

Polisseur de bouchage 1er degré : passe et ponce et en potée les cols ;

Réparateur 1er degré : répare des bouteilles et des récipients isolants ;

Retoucheur-réparateur 2e degré de décor, de taille, de gravure... ;

Signeur à la main ;

Tailleur, polisseur, satineur, dépolisseur au bain d'acide, décorateur, boucheur, platineur 1er degré : a reçu une initiation (formation) aux travaux de sa spécialité, est capable d'effectuer des travaux simples ;

Trieur de tubes à la main : trie les tubes par diamètre et épaisseur et les réunit en paquets.

#### d - Conditionnement et magasin

Emballeur 2e degré : met en carton ou en caisse en vue de l'expédition ;

Monteur de caisse.

#### e - Services généraux, administratifs ou techniques

Personnel de nettoyage : personnel exécutant de gros travaux de nettoyage, tels que lessivage, lavage, frottage, cirage ;

Huissier ;

Dactylographe débutante.

#### Niveau 3 - Échelon 3 a - Coefficient 135

Agent dont l'emploi correspond à des tâches analogues ou répétitives nécessitant des connaissances élémentaires et une adaptation préalable.

Ces tâches mettent en oeuvre des moyens connus et habituels entrant dans le cadre de consignes simples données par voie démonstrative ou orale.

#### a - Emplois communs

Chargeur : exécute manuellement ou à l'aide d'un transpalette à la main ou électrique, après identification et comptage, le chargement en conteneur, camion ou wagon, ou le déchargement ;

Trieur vérificateur 3e degré : décide de la destination des articles selon des critères objectifs nombreux (mesures, calibres...) ;

Choisisseur 1er degré : contrôle la qualité en fonction des critères de choix ;

Conducteur de chariot automoteur 1er degré ;

Conducteur de machines 1er degré : conduit la machine ou les machines, manutentionne les pièces.

#### b - Fabrication et annexes

Briquetier : moule les briques et pièces réfractaires ;

Compositeur : assure certaines pesées et mélanges suivant les directives qui lui sont données, transporte et peut enfourner les matières vitrifiables ;

Conducteur d'arches : surveille et règle la marche des appareils de cuisson ;

Coupeur à chaud ;

Coupeur sur four à bassin ;

Cueilleur au ferret 2e degré : cueille le verre nécessaire à la réalisation de jambes, pieds, cordons, anses ou similaires façonnés à la main ou par le moule d'une machine ;

Démouleur, aide-presseur 2e degré, qualité soignée en moyenne moulure et qualité courante en grosse moulure : démoule la pièce ; aide le presseur dans les manipulations qui lui incombent (pressé, pressé soufflé, aspiré soufflé) ;

Enfourneur-fondeur : enfourne les matières vitrifiables, effectue les manutentions au four ;

Monteur de moules : monte et règle les moules sur les presses ou sur les machines semi-automatiques ;

Nettoyeur-polisseur de moules : nettoie les moules au flexible et à la toile émeri, et les polit ;  
Posteur d'éclairage débutant : cueille à la canne le verre nécessaire à la réalisation des différents types de postes, le marbre, le perce, participe à la production d'une place ;  
Aide-potier 1er degré : seconde le potier et fabrique certaines pièces ;  
Presseur 1er degré (presse ou autre machine) : coupe et presse dans un moule le verre apporté par le cueilleur ;  
Rechauffeur-rebrûleur 1er degré : présente la pièce au feu en vue d'une opération ultérieure ou pour la polir, aide l'ouvreur dans les manipulations qui lui incombent, imprime les pièces en petite et moyenne moulure.

#### c - Finition et parachèvement

Aide-polisseur sur machine à polir (ou à dépolir) à l'acide : lave, conditionne et manutentionne les pièces ;  
Argenteur 2e degré : argente sur machines des bouteilles et des récipients isolants ;  
Boucheur 2e degré : prépare le col et la douille sans ajuster l'un sur l'autre ;  
Chanfreineur de bords de verre ;  
Coupeur à froid ;  
Décorateur, dépolisseur à l'acide 2e degré : exécute des travaux courants et applique des techniques éprouvées ;  
Dépontilleur 1er degré ;  
Fletteur ;  
Graveur au jet de sable (en surface) : décore, en surface, des articles au moyen d'un jet de sable ;  
Perçeur, scieur, tronçonneur, 2e degré ;  
Polisseur de bouchage 2e degré : polit les pièces simples ;  
Préparateur d'émaux ou de bains de dépolissage 1er degré : assure les pesées et mélanges suivant les directives qui lui sont données ;  
Rebrûleur de bords de verre ;  
Réparateur 2e degré : répare des bouteilles et des récipients isolants ;  
Retoucheur-réparateur 3e degré de décor, de taille, de gravure ;  
Tailleur 2e degré : polit et commence à tailler les parties très simples ébauchées, y compris les fonds en pontil ;  
Vérificateur à l'eau chaude de la qualité thermique des bouteilles et des récipients isolants.

#### d - Conditionnement et magasin

Emballleur-conditionneur 1er degré : assure les emballages courants en cadres, caisses, avec conditionnement, en vue de l'expédition.

#### e - Services généraux, administratifs ou techniques

Surveillant de centrale : assure la surveillance de la centrale thermique ou hydraulique ;  
Employé aux écritures ;  
Dactylo 1er degré ;  
Pointeau 1er degré.

#### Niveau 3 - Échelon 3 b - Coefficient 145

Agent dont l'emploi correspond à des tâches analogues ou répétitives nécessitant des connaissances élémentaires et une adaptation préalable.

Ces tâches peuvent consister pour un emploi donné en un ensemble de tâches simples. Elles mettent en oeuvre des moyens connus et habituels dans le cadre de consignes permanentes ou précises, données par voie démonstrative ou orale.

#### a - Emplois communs

Conducteur de chariot automoteur 2e degré ;

Conducteur de machines 2e degré : règle et conduit la ou les machines et manutentionne les pièces ;

Choisisseur 2e degré : contrôle la qualité en fonction de critères de choix variés et nombreux et décide de la destination des pièces ;

Conducteur de pont roulant : conduit un pont roulant, mais n'assure pas l'entretien ni les réparations ;

Régleur d'atelier : est chargé du montage et du réglage de différents dispositifs utilisés dans les ateliers.

#### b - Fabrication et annexes

Compositeur : assure toutes les pesées, effectue les mélanges, suivant les directives qui lui sont données, transporte et peut enfourner les matières vitrifiables ;

Aide-cueilleur de presse : assure le premier cueillage ;

Démouleur aide-presseur 3e degré, qualité soignée grosse moulure et très soignée moyenne moulure (pressé, pressé soufflé, aspiré soufflé) ;

Étireur-calibreur : participe à l'étirage ;

Posteur d'éclairage : confectionne la poste qui sera recouverte par le souffleur, peut la recouvrir lui-même, dans le cas de « doublé », doit savoir maillocher ;

Aide-potier 2e degré : seconde le potier et fabrique certaines pièces ;

Presseur 2e degré (presse ou autre machine) : coupe et presse dans un moule le verre apporté par le cueilleur ;

Releveur d'arches avec choix : assure le vidage de l'arche, vérifie les articles à la sortie de l'arche, détermine les causes de mise en rebut et décompte le travail des chantiers et met dans des caisses, dans des boîtes, dans des cartons ;

Releveur-trieur d'arche qualité soignée et très soignée (semi-automatique) ;

Réchauffeur-rebrûleur 2e degré : est capable de réchauffer ou de rebrûler toutes pièces, aide l'ouvreur dans les manipulations qui lui incombent, imprime les pièces en grosse moulure ;

Quatrième souffleur (cueilleur à la canne) : cueille la quantité nécessaire à la confection de la paraison, de la poste, doit commencer à marbrer et à maillocher.

#### c - Finition et parachèvement

Boucheur 3e degré : fore et rode sur les machines diamant : ébauche, taille, flette et chanfreine les douilles et les cols ;

Décorateur 3e degré : exécute des travaux spéciaux, applique des nouvelles techniques ou est chargé du montage et du réglage des différents dispositifs utilisés dans les ateliers de décor ;

Dépolisseur à l'acide 3e degré : exécute tous travaux de dépolissage et assure le maintien des bains ;

Dépontilleur 2e degré : ébauche, taille et polit les fonds en pontil ;

Graveur au jet de sable (en profondeur) : décore en profondeur les objets de verre au moyen d'un jet de sable ;

Imprimeur-décalqueur : prépare le poste, imprime le calque (papier), conditionne et range les planches ;

Metteur-doseur au bain d'acide : met au bain d'acide les articles guillochés et préparés à la gravure, fait des dosages suivant les formules en sa possession ;

Polisseur à l'acide (pour tenir compte des conditions particulières de son travail, le polisseur à l'acide recevra un supplément de rémunération qui ne sera pas inférieur à la valeur de 10 points hiérarchiques) ;

Polisseur 3e degré : polit les pièces taille simple, côtes plates, olives, côtes creuses ;



Préparateur d'émaux ou de bains de dépolissage 2e degré : assure les pesées et mélanges suivant les directives qui lui sont données, tient à jour les mouvements de matières ;  
Retoucheur-réparateur 4e degré : retouche ou répare les défauts superficiels de toutes pièces ;  
Tailleur d'ouvrage 3e degré : taille les éléments peu rassemblés courts et peu creusés sur taille d'ouvrage ;  
Tailleur d'ordinaire 3e degré : taille les côtes simples ;  
Tailleur de côtes plates 3e degré : taille les côtes plates à l'exception des « têtes » et des jambes ;  
Tourneur de pierre : profile et scelle de meules de grès et platine, et monte les roues de carborundum.

#### d - Conditionnement et magasin

Emballleur-conditionneur 2e degré : assure tous emballages en cadres, caisses, avec conditionnement, en vue de l'expédition.

#### e - Services généraux, administratifs ou techniques

Dactylo 2e degré ;  
Dactylo facturière 1er degré ;  
Sténodactylo 1er degré ;  
Employé de comptabilité ;  
Téléphoniste-standardiste téléxiste ;  
Aide de laboratoire ;  
Calqueur.

#### Niveau 4 - Échelon 4 a - Coefficient 160

Agent dont l'emploi correspond à un travail qualifié, nécessitant des connaissances professionnelles satisfaisant aux exigences de l'emploi concerné et acquises, soit par une expérience pratique du métier, soit par une formation pouvant être sanctionnée par un diplôme ou un certificat équivalent.

Les connaissances mises en oeuvre dans l'exercice de ces emplois sont acquises par l'expérience pratique du métier ou correspondent à celles sanctionnées par un certificat d'aptitude professionnelle (C.A.P.) ou un diplôme équivalent obtenu dans le cadre de la formation permanente ou un brevet d'études professionnelles (B.E.P.).

Ces emplois nécessitent la mise en oeuvre d'équipements connus, habituels et variés.

Ils demandent une certaine initiative dans l'application des consignes données et requièrent des interventions appropriées dans le cadre de leur mode opératoire.

#### a - Emplois communs

Conducteur de chariot automoteur 3e degré ;  
Conducteur de machine 3e degré.

#### b - Fabrication et annexes

Bouchonnier au ferret 1er degré : fabrique par pressage au ferret, dans un moule, des bouchons, sans difficulté de fabrication ;  
Chauffeur de four : assure la chauffe et la conduite du ou des fours, des arches, carcasses, mouffles, peut éventuellement effectuer des enfournements ;  
Cueilleur, presseur petite moulure et qualité courante moyenne moulure (pressé, pressé soufflé et aspiré soufflé) ;

Manchonier-calibreur (tubes à la machine) : assure le débit du verre sur le manchon ainsi que l'étirage, le calibrage et l'épaisseur du tube ; surveille les étireuses et procède au réglage et au changement du bras de coupes ;

Ouvreur 1er degré : ouvre au fer ou à la palette les pièces moulées après réchauffage et sans mise en forme importante ;

Potier 1er degré ;

Posteur d'éclairage : confectionne les postes de toutes formes, cueille le verre, mailloche et peut souffler ;

Troisième souffleur de paraison et de gobelets (carreur) : cueille, marbre, mailloche, souffle et moule la paraison ;

Souffleur d'assortiment (troisième et quatrième souffleur) : cueille les postes, les mailloche et cueille le verre destiné à la fabrication de la pièce, dont le maillochage et le soufflage seront effectués par le premier et le deuxième souffleur.

### c - Finition et parachèvement

Boucheur 4e degré : rode les douilles de bouchons à la main, fore au carbo sur machine, assure la vérification du bouchage ;

Boucheur à l'émeri : ajuste le col du flacon et de la douille du bouchon pour assurer le bouchage convenable à tous flacons à la pince, à l'automatique et semi-automatique, sauf les cols courts.

Contrôleur (tubes machine) : procède au réglage de la coupe et du rebrûlage et contrôle l'exécution des consignes de choix ; établit le compte des produits emballés et de rebuts.

Décorateur 4e degré : réalise tous travaux de décor, exécute la mise en place de nouvelles techniques ;

Graveur à la roue 1er degré : grave et polit les éléments simples, en particulier les gravures d'ornement. Ne fait dans les sujets, que les parties où le relief ne joue pas un rôle prépondérant ;

Chef polisseur 4e degré : est capable de polir toutes les tailles sur petites et moyennes pièces ;

Polisseur sur machine à polir (ou à dépolir) à l'acide : conduit la machine, est responsable de l'ensemble des opérations, assure le dosage et la neutralisation des bains ;

Retoucheur-réparateur 5e degré : doit être capable de retoucher ou de réparer les défauts de toutes pièces ;

Tailleur d'ouvrage 4e degré : taille les éléments creux, simples, comportant de longs biseaux sur taille d'ouvrage, peut tailler directement avec un outil diamanté sans ébauche préalable ;

Tailleur d'ordinaire 4e degré : taille les biseaux en taille ordinaire, ébauche et taille les travaux simples, peut tailler directement avec un outil diamanté sans ébauche préalable.

### d - Conditionnement et magasin

Néant.

### e - Services généraux, administratifs ou techniques

Fournaliste-maçon 1er degré : doit être capable de tracer, scier les briques selon les plans et les assembler, de préparer les outils et matériaux appropriés, de manutentionner les pièces diverses de four en choisissant les moyens et les matériels les mieux adaptés ;

Mécanicien-régleur de machines 1er degré ;

Pointeau 2e degré ;

Employé de service commercial, administratif, de contentieux, de technique, d'exploitation, etc. ;

Sténodactylo 2e degré ;

Dactylo facturière 2e degré ;

Aide-comptable 1er degré ;

Employé technique 1er degré.

Niveau 4 - Échelon 4 b - Coefficient 175

Agent dont l'emploi correspond à un travail qualifié, nécessitant des connaissances professionnelles satisfaisant aux exigences de l'emploi concerné et acquises, soit par une expérience pratique du métier, soit par une formation pouvant être sanctionnée par un diplôme ou un certificat équivalent.

Ces emplois nécessitent une pratique confirmée du métier. Ils demandent la mise en oeuvre de moyens et d'application diversifiés.

Ils exigent des initiatives permettant d'adapter des instructions et des consignes générales permanentes et requièrent des interventions appropriées.

Selon la spécialité, ces emplois peuvent nécessiter la coordination et le contrôle des moyens d'exécution en vue d'une production à atteindre.

a - Emplois communs

Néant.

b - Fabrication et annexes

Bouchonnier à la main : fabrique des bouchons soit par soufflage au banc, soit à la mailloche, soit à la pince ;

Bouchonnier au ferret 2e degré : fabrique tous bouchons par pressage au ferret ;

Cueilleur, presseur qualité courante grosse moulure et qualité soignée moyenne moulure (pressé, pressé soufflé, aspiré soufflé) ;

Flaconnier : souffle les flacons ou bouteilles au fixe et au tourné ;

Ouvreur de flacons à la pince 2e degré : prépare le col des flacons à l'ouverture convenable ;

Ouvreur 2e degré (chef de place) : ouvre les pièces moulées après réchauffage (pièces de difficulté moyenne) ;

Poseur d'anses sur pièces d'assortiment ;

Conducteur de fours : règle la marche de plusieurs gazogènes et fours et s'occupe des opérations de fusion ;

Chef de place moulure : met en forme l'article après démoulage ;

Potier 2e degré ;

Souffleur d'assortiment (2e souffleur) : mailloche, façonne et souffle ;

Premier souffleur, poseur de jambe : pose et façonne les jambes sur les verres à calottes et sur les vases ;

Deuxième souffleur, poseur de pied : pose et façonne les pieds sur les verres à calotte et sur les vases ;

Souffleur d'éclairage : cueille sur poste doublé ou non, mailloche et souffle des pièces de moins de 300 millimètres de diamètre ;

Souffleur de verre de lampes et assimilé : cueille, mailloche, souffle et moule en moules multiples.

c - Finition et parachèvement

Chef boucheur : fait toutes opérations de bouchage main ou machine au clair et à l'émeri ;

Contrôleur de qualité (tubes machine) : contrôle la qualité du produit suivant le cahier des charges, établit des statistiques simples ;

Graveur à la roue 2e degré : exécute tous les travaux de gravure de moyenne difficulté ;

Chef polisseur 5e degré : polit toutes les pièces y compris les grosses pièces d'ouvrage ;

Retoucheur-réparateur 6e degré : retouche et répare toutes pièces, y compris la modification de la pièce ;

Tailleur d'ouvrage 5e degré : taille les éléments les plus fins, très rassemblés, nécessitant régularité et symétrie (diamants, rosaces, etc.), exécute toutes les tailles creuses ;  
Tailleur d'ordinaire 5e degré : compasse, trace, ébauche toutes les tailles ordinaires, exécute toutes les pièces suivant modèles, croquis ou dessins ;  
Tailleur de côtes plates 5e degré : compasse, trace, ébauche toutes les côtes plates, exécute toutes pièces suivant modèles, croquis ou dessins.

d - Conditionnement et magasin

Néant.

e - Services généraux, administratifs ou techniques

Journaliste-maçon 2e degré : effectue des montages d'ensemble d'après les directives du bureau d'études et de son chef ;  
Mécanicien régleur de machine 2e degré ;  
Pointeau-payeur ;  
Employeur qualifié de service commercial, administratif, contentieux, technique, d'exploitation, etc., 1er degré ;  
Aide-comptable 2e degré ;  
Aide-chimiste ;  
Dessinateur détaillant ;  
Employé technique 2e degré.

Niveau 4 - Échelon 4 c - Coefficient 190

Agent dont l'emploi correspond à un travail qualifié, nécessitant des connaissances professionnelles satisfaisant aux exigences de l'emploi concerné et acquises soit par une expérience pratique du métier, soit par une formation pouvant être sanctionnée par un diplôme ou un certificat équivalent.

Les connaissances mises en oeuvre dans l'exercice de ces emplois correspondent normalement à celles sanctionnées par un brevet professionnel (B.P.).

Ces emplois nécessitent des connaissances professionnelles confirmées acquises par une longue pratique du métier.

Ils demandent la mise en oeuvre de moyens et d'applications très diversifiés.

Dans le cadre des consignes générales de travail, ils exigent des initiatives au niveau des modes opératoires, des moyens d'exécution et du contrôle des résultats.

Ils supposent animation et coordination de l'action des membres de l'équipe.

a - Emplois communs

Néant.

b - Fabrication et annexes

Cueilleur, presseur qualité soignée grosse moulure et qualité très soignée moyenne moulure (pressé, pressé soufflé, aspiré soufflé) ;

Flaconnier à la canne et à la palette : souffle tous flacons à la canne et à la palette ;

Ouvreur 3e degré (chef de place) : forme et ouvre toutes les pièces moulées après réchauffage

Chef de place (ou de grand place) : rogne aux ciseaux, ouvre et forme toutes pièces soufflées ou pressées, pose les jambes et les pieds, les anses et les cordons sur l'assortiment ; il a la responsabilité de son équipe, de son pot et du matériel de sa place ;

Chef de place d'assortiment ;

Potier 3e degré : fabrique les creusets ou les pots sous les ordres du responsable de la poterie ;

Souffleur d'éclairage : cueille sur poste doublée ou non, mailloche et souffle les pièces de plus de 300 millimètres ;

Souffleur de grand place (1er souffleur) : mailloche, façonne et souffle la paraison cueillée par les 3e et 4e souffleurs.

c - Finition et parachèvement

Graveur à la roue 3e degré : met en place le dessin, exécute les gravures fines et les parties les plus profondes ;

Tailleur d'ouvrage 3e degré : met en place le dessin, compasse, trace, ébauche toutes les tailles. Exécute toutes les pièces suivant modèles, croquis ou dessins.

d - Conditionnement et magasin

Néant.

e - Services généraux, administratifs et techniques

Fournaliste-maçon 3e degré : connaît les réfractaires utilisés dans la construction des fours ; monte seul un four selon les plans établis par le bureau d'études, met en oeuvre les ciments réfractaires. Doit savoir diriger le travail et la formation des fournalistes sous ses ordres. Il prévoira et signalera les réparations éventuelles et tiendra l'inventaire mensuel de stocks et des réfractaires ;

Employé qualifié de service commercial, administratif, contentieux, technique, d'exploitation, etc., 2e degré ;

Sténo-dactylo secrétaire ;

Comptable 1er degré ;

Agent technique de laboratoire 1er degré ;

Dessinateur d'exécution.

## **Description des emplois et des fonctions correspondantes**

**Maîtres ouvriers**

**Niveaux Échelons**

**5 5 a**

**5 5 b**

**5 5 c**

**T.A.M.**

**Niveaux Échelons**

**5 5 a**

**5 5 b**

**5 5 c**

**6 6 a**

**6 6 b**

**6 6 c**

**6 6 d**

**Cadres et ingénieurs**

**Niveaux Échelons**

**7 7 a**

**7 7 b**

**7 7 c**

**7 7 d**

**8 8 a**

**8 8 b**

**8 8 c**

**8 8 d**

**9 9 a**

### **Maîtres ouvriers, techniciens et agents de maîtrise**

**Le maître ouvrier** se caractérise par sa capacité à réaliser des travaux de haute valeur technique qui exigent des connaissances pratiques et technologiques confirmées.

**Le technicien** se caractérise par sa capacité à mettre en oeuvre des connaissances professionnelles notamment : techniques, administratives, comptables, commerciales, lui permettant d'atteindre des objectifs définis.

Il exerce des fonctions qui nécessitent un apport personnel d'interprétation, de conception et d'organisation.

**L'agent de maîtrise** se caractérise par les capacités professionnelles et qualités humaines nécessaires pour assumer les responsabilités d'encadrement, c'est-à-dire techniques, et de commandement dans les limites de la délégation qu'il a reçue.

Il exerce des fonctions qui nécessitent un apport personnel d'interprétation, de conception et d'organisation.

### **À ces échelons figurent notamment :**

- ouvrier de grand place d'assortiment : rogne aux ciseaux, ouvre et forme toutes pièces soit soufflées, soit pressées, fait des becs, pose les anses et les tubulures, exécute de sa propre initiative toutes les pièces suivant modèles et croquis ;
- graveur à la roue 4e degré : met en place le dessin, exécute toutes gravures modelées et profondes.

Techniciens, niveau 5

Niveaux 5a, 5b, 5c

Agents de maîtrise, niveau 5

Techniciens, niveau 6

Niveaux 6a, 6b, 6c, 6d

Agents de maîtrise, Niveau 6

### **Cadres et ingénieurs**

Cadres et ingénieurs, Niveau 7

Cadres et ingénieurs, Niveaux 8 et 9

### **Illustrations de classement - Filières ouvriers**

- a) emplois communs
- b) fabrication et annexes
- b) fabrication et annexes (suite)
- c) finition et parachèvement
- c) finition et parachèvement (suite)
- d) conditionnement et magasin
- e) services généraux, administratifs et techniques

### **Illustrations de classement - Filières E.T.A.M.**

Coefficients 2 à 4

Coefficients 5 et 6

"

### **Barèmes des primes d'ancienneté"**

**Barèmes au 1er décembre 1991**

**Accord du 9 octobre 1991**

**(Étendu par arrêté du 23 janvier 1992, JO 1er mars 1992 )**

**Valeur du point (SMP K 100) = 18, 40 F.**

Formule de calcul  $SMP K(x) = (SMP K 100) \times (X / 100)$

Le taux horaire de la prime d'ancienneté d'un salarié est obtenu en multipliant le SMP de sa catégorie professionnelle (son coefficient hiérarchique) par le taux de son ancienneté définie selon la règle conventionnelle.

Sa prime d'ancienneté mensuelle est obtenue en multipliant le résultat obtenu par l'une des bases horaire ci-dessous retenue dans l'entreprise.

1 - Base 169 heures

2 - Base 169 H 65/centièmes

**Barèmes au 1er novembre 1992**

**Accord du 29 septembre 1992**

**(Modifié par accord du 27 novembre 1992, non étendu)**

**Valeur du point K 100 = 18,95 F.**

**REMARQUE : pour l'évolution des SMP de la profession voir tableau transcrit ci-après**

### **Annexe III**

#### **Seuils d'accès des diplômes professionnels**

Les diplômes professionnels visés par les dispositions de la présente annexe sont définis par les textes législatifs et réglementaires en vigueur à la date de signature du présent accord et concernent l'enseignement technique et professionnel, compte tenu des programmes de préparation, des critères d'obtention et des modalités de délivrances fixées par ces textes.

### **Annexe IV**

#### **Seuils d'accès à la C.C.N. des cadres du 14 mars 1947**

Compte tenu du glissement des coefficients par rapport aux coefficients Parodi qui s'appliquaient jusque-là, il en résulte une modification des seuils d'accès à la Convention collective nationale des cadres du 14 mars 1947 :

- affiliation à l'article 4 et 4 bis : 315.

### **Annexe V - Salaires**

**(Articles 8 et 10 de l'accord national du 3 décembre 1985)**

## CCN VERRERIE A LA MAIN CRISTALLERIE ET MIXTE (salaires)

Vous avez ci-après un tableau sur l'historique des salaires minima professionnel et

Date de la réunion paritaire	Dates d'application A= accord R=recommandation Augmentation des salaires réels (+%)	SMP/ H <u>K 100</u>	K 100- Manœuvre	K 150 Salarié qualifié	K 196 OHQ M-O T-AM	K 210 MOF Tech sup Haute. Maîtrise	K 315 Ingénieur Cadre débutant	SMIGE puis SMIG puis SMIC	
								heure	mois
21.03.57	A.21.03.57	1,05 F							
12.12.57	A.12.12.57 (+10)	1,15 F							
25.03.58	R.01.04.58 (+ 5)	1,20 F							
01.10.58	A.01.09.58	1,25 F							
30.11.59	A.01.11.59 (+ 4)	1,34 F							
08.07.60	A.01.07.60 (+ 4)	1,40 F							
03.02.61	A.01.01.61 (+ 4)	1,46 F							
10.11.61	A.01.11.61 (+ 3)	1,51 F							
29.06.62	R.01.06.62 (+ 3)	1,57 F							
20.11.62	A.01.11.62 (+ 3)	1,64 F							
20.09.63	A.01.09.63 (+ 4)	1,74 F							
20.09.63	A.01.02.64 (+0,96)								
06.10.63	R.01.10.64 (+ 2)	1,79 F							
02.04.65	A.01.04.65 (+3,92)	1,85 F							
04.02.66	A.01.01.66 (+ 4)	1,93 F							
25.01.67	A.01.01.67 (+ 4)	2,00 F							
23.01.68	A.01.01.68 (+ 4)								
11.04.68	A.01.05.68 (+10)	2,12 F							
11.06.68	A.01.06.68 (+ 7)	2,50 F							
11.06.68	A.01.10.68 (+ 2,8)								
20.06.69	A.01.07.69 (+ 4)	2,65 F							
28.11.69	A.01.11.69 (+ 4)	2,75 F							
24.06.70	A.01.07.70 (+ 4)	2,86 F						3,50	
20.11.70	A.01.12.70 (+ 4)	3,10 F						3,50	
24.06.71	A.01.07.71 (+ 3)	3,36 F						3,85	
21.12.71	A.01.01.72 (+3,88)	3,60 F						3,94	
26.06.72	A.01.07.72 (+ 4)	3,85 F						4,30	
05.12.72	R.01.12.72 (+ 4)	4,00 F						4,55	
14.05.73	R.01.06.73 (+ 4)	4,16 F						4,64	
22.10.73	R.01.12.73 (+4,5)	4,35 F						5,43	
03.04.74	R.01.04.74 (+ 5)	4,58 F						5,60	
18.06.74	R.01.06.74 (+2,86)	4,71 F						5,95	
03.10.74	A.01.10.74 (+4,63)	5,00 F						6,55	
15.01.75	R.01.01.75 (+ 3)	5,15 F						6,75	
08.04.75	R.01.04.75 (+2,91)	5,30 F						6,95	
24.06.75	R.01.07.75 (+2,36)	5,43 F						7,55	
16.10.75	R.01.10.75 (+2,30)	5,55 F						7,71	
06.01.76	R.01.01.76 (+2,26)	5,70 F						7,89	
12.04.76	R.01.04.76 (+2,20)	5,83 F						8,08	
12.06.76	R.01.07.76 (+2,58)	6,00 F						8,58	
	R.01.11.76 (+2,02)	6,12 F						8,76	
	R.01.01.77 (+ 2)	6,25 F						8,94	
21.04.77	R.01.04.77 (+ 2)	6,38 F						9,14	
	R.01.07.77 (+ 2,5)	6,54 F						9,58	
	R.01.10.77 (+2,39)	6,70 F						9,79	
19.01.78	R.01.01.78 (+2,34)	6,90 F						10,06	
	R.01.04.78 (+2,50)	7,04 F						10,06	
06.06.78	A.01.07.78 (+3,24)	7,74 F						10,85	



06.06.78	A.01.09.78 (+ 2)	8,00 F						11,07	
24.10.78	R.01.11.78 (+1,50)	8,12 F						11,07	
01.01.79	R.01.01.79 (+1,50)	8,24 F						11,31	2037,54
03.04.79	R.01.04.79 (+ 2)	8,41 F						11,60	2018,40
03.07.79	R.01.07.79 (+ 3)	8,83 F						12,15	2114,10
09.10.79	R.01.10.79 (+ 3)	9,10 F						12,42	2161,08
15.01.80	R.01.01.80 (+ 3)	9,38 F						12,98	2258,52
09.04.80	R.01.04.80 (+3,75)	9,73 F						13,37	2326,38
26.06.80	R.01.07.80 (+3,20)	10,04 F						14,00	2436,00
	R.01.10.80 (+ 3)	10,34 F						14,29	2486,46
14.01.81 (174 h.)	R.01.01.81 (+3,20)	10,62 F						14,79	2573,46
	R.01.04.81 (+2,80)	10,92 F						15,20	2644,80
16.07.81 (169 h.)	R.01.07.81 (+ 3)	11,25 F						16,62	2891,88
	R.01.10.81 (+3,50)	11,64 F						17,34	2930,46
12.01.82	R.01.01.82 (+ 3)	12,00 F						18,15	3067,35
07.04.82	R.01.04.82 (+2,80)	12,34 F						18,62	3146,78
03.11.82	R.01.11.82 (+2,50)	12,65 F						19,64	3319,16
	R.01.02.83 (+ 2)	12,90 F						20,29	3429,01
	R.01.06.83 (+ 2)	13,16 F						21,65	3658,85
	R.01.10.83 (+ 2)	13,42 F						22,33	3773,77
01.01.84	R.01.01.84	13,69 F						22,78	3849,82
01.01.85	R 01.01.85	14,40 F						24,36	4116,84
	R.01.02.85 (+ 1;5)	14,82 F						24,36	4116,84
	R.01.07.85 (+ 1,5)	14,82 F						26,04	4400,76
<b>R 85/84 (+ 5,20 en masse)</b>									

**A partir de cette date, il n'y aura plus de négociation sur les réels dans la branche**

**NOUVELLES CLASSIFICATIONS**

La formule de calcul de la grille des SMP (servant à déterminer certains éléments de la rémunération du salarié) est

$$\text{SMP K (X)} = \text{SMP K (100)} \times (\text{X} / 100)$$

La formule de calcul de la grille des SMG (Salaire Minima Garantis)

1°) Le SMG du K 115 est fixé en principe à l'occasion de chaque réunion de négociation

2°) A partir du K (205) SMP= SMG

3°) Les SMG des coefficients entre le K 115 et 205 sont fixés selon la formule suivante :

$$\text{SMG K (X)} = \text{SMG K (100)} + \text{VP} \times (\text{X}-100)$$

$$\text{VP} = (\text{Valeur K 205} - \text{Valeur K 115}) / (205-115)$$

Conclu le	Applicable le	SMP / H <b>K 100</b>	K 115	K 160	K 205	K 245	K 345	SMIC (GMR 5)	
								heure	Mois
03.12.85	A.01.12.85	15,60 F	4140,50	4772,56	5404,62	6549,18	9095,58	26,04	4400,76
<b>1986 et 1987 Pas d'accords ni recommandations</b>									
25.04.88	R.01.04.88	16,16 F	4377,10	4987,19	5598,97	6690,71	9421,75	27,84	4704,96
	R.01.11.88	16,40 F	4486,95	5083,52	5681,78	6790,42	9562,02	28,76	4860,44
18.04.89	R. 01.05.89	16,86 F	4622,15	5230,55	5840,64	6981,39	9830,73	29,36	4961,84
08.10.89	A. 01.10.89	17,25 F	4682,99	5330,26	5975,84	7141,94	10057,19	29,91	5054,79

27.03.90	A. 01.04.90	17,60 F	4775,94	5436,73	6097,52	7287,28	10261,68	30,51	5156,19	
	A. 01.09.90	17,86 F	4846,92	5516,16	6187,09	7395,44	10413,78	31,28	5286,32	
28.11.90	A. 01.12.90	17,86 F	5088,59	5637,84	6187,09	7395,44	10413,78	31,94	5397,86	
10.04.91	A. 01.04.91	18,06 F	5316,74	5783,18	6249,62	7469,80	10518,56	31,94	5397,86	
	A. 01.09.91	18,13 F	5343,78	5813,60	6281,71	7506,98	10570,95	32,66	5519,54	
09.10.91	A. 01.10.91	18,40 F	5526,30	5950,49	6374,68	7618,52	10728,12	32,66	5519,54	
29.09.92	A. 01.11.92 (faux)	18,95 F	5762,90	6195,92	6565,65	7846,67	11049,22	34,06	5756,14	
27.11.92	A. 01.11.92	18,95 F	5762,90	6165,12	6565,65	7846,67	11049,22	34,06	5756,14	
28.18.93	R. 01.11.93	19,30 F	Les SMG restent inchangés						34,83	5882,89
03.11.94	R. 01.12.94	19,60 F	5936,97	6363,70	6790,42	8115,38	11427,78	35,56	6009,64	
13.12.95	R. 01.12.95	19,95 F	6053,27	6483,47	6911,68	8260,30	11631,85	36,98	6249,62	
27.06.96	R. 01.07.96	20,15 F	6116,11	6548,54	6980,97	8343,11	11748,46	37,91	6406,79	
1997 pas d'accord et aucune recommandation								39,43	6663,67	
28.02.98	R. 01.02.98	20,55 F	Les SMG restent inchangés						39,43	6663,67
15.10.98	A. 01.10.98	20,55 F	6797,18	6959,42	7119,97	8508,73	11981,68	40,22	6797,18	
1999 pas d'accord et aucune recommandation (accord RTT 2 Novembre 1999)								40,72	6881,68	
2000 pas d'accord et aucune recommandation								42,02	7101,38	
2001 pas d'accord et aucune recommandation								43,72	7050,68	

Conclu-le	Applicable le	SMP / H K 100	K 115	K 160	K 205	K 245	K 345	(GMR5) SMIC	
								Heure	Mois
2002 pas d'accord et aucune recommandation								6,83 € (44,80) GMR 5	1035,91  1154,27
2003 pas d'accord et aucune recommandation								7,19 (47,16) GMR 5	1090,51  1172,74
Conclu-le	Applicable le	SMP / H K 100	K 115	K 160	K 205	K 245	K 345	(GMR5) SMIC	
2004	01/07/2004	3,13 (20,55)	(6797,18 1036,22)	(6959,42 1060,96)	(7119,97 1085,43)	(8508,73 1297,15)	(11981,68 1826,60)	7,61 (49,92) GMR 5	1154,21  1197,37;

Nouvel accord avec modification de la formule de calcul du SMG (voir grilles ci-après)

Conclu-le	Applicable le	SMP / H K 100	K 115	K 160	K 205	K 245	K 345	SMIC	
								Heure	Mois
17/06/2005	01/07/2005	3,75	1197,37	1268,08	1333,07	1458,59	2113,23	7,61	1 154,21
	01/07/2005							8,03	1 217,91
20 06 2006	01/07/2006	3,75	1 218,00	1 287,00	1 356,01	1 509,95	2 491,00		
	01/07/2006							8,27	1 254,28
26 02 2007	01/03/2007	3,84	1 254,28	1 315,67	1 385,97	1 538,14	2 589,00		
	01/07/2007							8,43	1 280,07
31 01 2008	01/03/2008	3,84	1 280,07	1 336,00	1 402,86	1 568,90	2 682,00		
	01/05/2008							8,63	1 308,92
	01/07/2008							8,71	1 321,05
	01/07/2009							8,82	1 337,70
14/09/2009	01/10/2009	3,84	1 337,70	1 403,17	1 478,13	1 640,44	2 830,00		
	01/01/2010							8,86	1 343,78
09/03/2010	01/03/2010	3,84	1 343,77	1 409,54	1 484,84	1 647,88	2 842,84		
	01/01/2011							9,00	1 365,00
/02/2011	01/02/2011	3,92	1 370,65	1 437,73	1 514,53	1 677,55	2 894,01		

	01/12/2011								1393
	01/01/2012							9,22	1 398,37
06/03/2012	01/03/2012	3,92	1 399,43	1 466,48	1 544,82	1 707,74	2 946,10		
	01/07/2012							9,40	1 425,67
07/12/2012	01/12,2012	3,95	1 425,67	1 488,48	1 568,00	1 733,36	2 990,30		
	01/01/2013							9,43	1 430,22
30/01/2013	01/04/2013	3,98	1 439,93	1 503,36	1 583,68	1 750,69	3 020,20		
	01/01/2014							9,53	1 445,38
30/01/2014	01/02/2014	4,01	1 454,33	1 518,39	1 599,52	1 768,20	3 050,40		

## Accord du 15 octobre 1998

(Étendu par arrêté du 5 janvier 1999, JO 14 janvier 1999 )

### Article premier

**Le SMP au coefficient 100 est fixé à 20,55 F/heure soit :**

Pour 169 heures : 3.472,95 F/mois ;

Pour 169 heures 65/100 : 3.486,31 F/mois.

### Article 2

**Le SMG coefficient 115 est fixé à 40,22 F/heure soit :**

Pour 169 heures : 6.797,18 F/mois ;

Pour 169 heures 65/100 : 6.823,32 F/mois.

Pour chacun des coefficients intermédiaires entre 125 et 205, le SMG est calculé de la façon suivante : on détermine la valeur du point complémentaire à l'aide de la formule :

$$\text{Point complémentaire} = (\text{Valeur SMG K 205} - \text{Valeur SMG K 115}) / (205-115)$$

(nota : Valeur SMG K 205 = Valeur SMP K 205)

soit : (F / h) K 115=40,22

K 125 :  $(0,02122 \times 10) + 40,22 = 40,43$

K 135 :  $(0,02122 \times 20) + 40,22 = 40,64$

K 145 :  $(0,02122 \times 30) + 40,22 = 40,86$

K 160 :  $(0,02122 \times 45) + 40,22 = 41,18$

K 175 :  $(0,02122 \times 60) + 40,22 = 41,49$

K 190 :  $(0,02122 \times 75) + 40,22 = 41,81$

K 205 :  $(0,02122 \times 90) + 40,22 = 42,13$

### Article 3

Simultanément aux dispositions ci-dessus, une Rémunération Minimum Annuelle Garantie (RMAG) est mise en place, sur la base de 81.600 F au coefficient 115, pour la durée du temps de travail pratiquée à ce jour dans les entreprises et qui pourra être reconsidérée à l'issue des réunions paritaires consacrées à l'aménagement et à la réduction du temps de travail.

Les parties signataires entameront, au cours du quatrième trimestre 1998, une négociation pour la mise en place de la RMAG.

### Article 4

Les dispositions des articles Premier et 2 seront applicables à partir du 1er octobre 1998, sous réserve d'une signature intervenant dans les dix jours (pour des raisons techniques liées à l'établissement de la paye) ou, dans le cas contraire, du 1er novembre 1998.

#### Article 5

Le présent accord sera déposé en cinq exemplaires à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi à Paris, conformément aux articles L. 132-10 et R. 132-1 du Code du Travail.

Un exemplaire sera remis au Secrétariat - Greffe du Conseil des Prud'hommes à Paris.

## Années 1999 à 2005

**Date d'application : 1 octobre 1998**

Cette grille signée à la date ci-dessus sera la grille conventionnelle existant entre 2000 et l'accord de 2005 puisqu'il n'y a pas eu d'autres accords ou de recommandations durant la période allant **du 1 octobre 1998 au 28 juin 2005**

Coefficients	SMG		SMP		RMAG 81600 F au K 115 (12439,84 €)
	/ Heure	/ MOIS 169 H	/ Heure	/ MOIS 169 H	
<b>100</b>	<b>Personne à ce coefficient</b>				
115	40,22 F (6,13 €)	1036,22 €	23,63 F (3,60 €)	608,86 €	
125	40,43 (6,16)	1041,63	25,69 (3,92)	661,81	
135	40,64 (6,20)	1047,04	27,74 (4,23)	714,75	
145	40,86 (6,23)	1052,71	29,80 (4,54)	767,70	
160	41,18 (6,28)	1060,96	32,88 (5,01)	847,11	
175	41,49 (6,33)	1068,94	35,96 (5,48)	926,53	
190	41,81 (6,37)	1077,19	39,04 (5,95)	1005,95	
<b>205</b>	42,13 (6,42)	1085,43	42,13 (6,42)	1085,43	
220	45,21 (6,89)	1164,79	45,21 (6,89)	1164,79	
230	47,26 (7,21)	1217,80	47,26 (7,21)	1217,80	
245	50,35 (7,68)	1297,15	50,35 (7,68)	1297,15	

260	53,43	(8,15)	1376,56	53,43	(8,15)	1376,56
275	56,51	(8,61)	1455,98	56,51	(8,61)	1455,98
290	59,59	(9,08)	1535,40	59,59	(9,08)	1535,40
315	64,73	(9,86)	1667,76	64,73	(9,86)	1667,76
330	67,81	(10,34)	1747,17	67,81	(10,34)	1747,17
345	70,89	(10,81)	1826,59	70,89	(10,81)	1826,59
385	79,11	(12,06)	2038,37	79,11	(12,06)	2038,37
440	90,42	(13,78)	2329,57	90,42	(13,78)	2329,57
490	100,69	(15,35)	2594,15	100,69	(15,35)	2594,15
550	113,02	(17,23)	2911,96	113,02	(17,23)	2911,96
660	135,63	(20,68)	3494,36	135,63	(20,68)	3494,36
770	158,23	(24,12)	4076,75	158,23	(24,12)	4076,75
880	180,84	(27,57)	4659,14	180,84	(27,57)	4659,14

### Formule de calcul

$$\text{SMP K(x)} = \text{SMP K100}(\text{K(x)} / 100)$$

**K115 SMG= 40,22 Francs (6,13 €)**

**K205 et au-delà : SMG =SMP**

**Entre 115 et 205 il est fait un raccordement**

**Année 2005 Accord du 28 juin 2005 Date d'application 1 juillet 2005**

Coefficients	SMG mensuel 151,67 h ou horaire inférieur équivalent	SMP/H	SMP/MOIS	RMAG
<b>100</b>	<b>Personne à ce coefficient</b>			<b>N'ONT PAS ETE FIXES</b>
115	1197,37	4,31 €	654,08 €	
125	1212,45	4,69	710,95	
135	1231,37	5,06	767,83	
145	1246,39	5,44	824,71	
160	1268,08	6,00	910,02	
175	1289,78	6,56	995,33	
190	1311,43	7,13	1080,65	
205	1333,07	7,89	1165,96	
220	1355,73	8,25	1251,28	
<b>230</b>	1369,70	8,63	1308,15	
245	1458,59	9,19	1393,47	
260	1547,85	9,75	1478,78	
275	1637,01	10,31	1564,10	
290	1726,23	10,88	1649,41	
315	1875,03	11,81	1791,60	
330	1964,28	12,38	1876,92	
345	2113,23	12,94	1962,23	
<b>385</b>	2529,91	14,44	2189,74	
440	2829,56	16,50	2502,56	

490	3086,15	18,38	2786,94	
550	3411,95	20,63	3128,19	
660	4009,25	24,75	3753,83	
770	4606,55	28,88	4379,47	
880	5250,87	33,00	2502,56	

### Formule de calcul

SMP K(x) = SMP K100 (K(x) / 100), Le SMP K100 est fixé à 3,75 €

(L'accord est un accord transitoire pour reconstruire les garanties salariales de la branche)

Pour K supérieurs ou égal à 230 (sauf du K 345 au K660)

Les SMG ont été calculés à partir d'une valeur de point de ( 5,967 )

Une valeur nominale à été fixée au K345 et un raccordement et fait entre le K345 et le K880. (Le K880 étant calculé avec la valeur de point ci avant décidée)

Cette disposition devant amener le coefficient 385 au moins au plafond fixé par la sécurité sociale

Pour K inférieurs à 230

SMG K115 = GMR5

(ne devrait, lors des négociations futures, pas être inférieur au SMIC en vigueur)

« le SMG est fixé au K115 à l'occasion de chaque accord salarial »

SMG K(x) = SMG K115 + (SMG K 230 - SMG K 115)/(230-115)

### **Année 2006 Accord suite à la réunion du 21 février 2006**

1°)- Pour calculer le montant des salaires mensuels garantis entre les coefficients 115 et 230), la formule est :

$$\text{Valeur K x} = \text{Valeur K 115} + \text{VP1} ( \text{K x} - \text{K. 115} )$$

$$\text{VP1} = \frac{\text{Valeur K. 230} - \text{Valeur K. 115}}{(230 - 115)}$$

2°)- Pour calculer le montant des salaires mensuels garantis entre les coefficients 230 et 315), la formule est :

$$\text{Valeur K x} = \text{Valeur K 230} + \text{VP2} ( \text{K x} - \text{K. 230} )$$

$$\text{VP2} = \frac{\text{Valeur K. 315} - \text{Valeur K. 230}}{(315 - 230)}$$

Pour les coefficients au delà du 315 la valeur de point reste à déterminer en septembre compte tenu que le 345 devrait passer au plafond de la sécurité sociale, que le coefficient 115 devrait être au moins aux SMIC juillet 2006 et qu'il y aura relèvement du montant du 330

BASE 1<sup>er</sup> mars 2006

115	1218,00	VP1	1,53
230	1394,34	VP2	7,62
385	2575,45	VP3	5,60
880	5345,39		

Coefficients	SMG
100	PERSONNE
115	1 218,00 €
125	1 233,33 €
135	1 248,67 €
145	1 264,00 €
160	1 287,00 €
175	1 310,00 €
190	1 333,00 €

#### **REMARQUE**

Alors qu'en 1985 lors des négociations de classifications il avait été prévu que les minima s'entendaient « primes de production incluses » Nous avons donné une nouvelle définition des minima garantis par la convention collective

Les éléments de rémunération liés au paiement / à

205	1 356,01 €
220	1 379,01 €
230	1 394,34 €
245	1 509,95 €
260	1 625,57 €
275	1 741,18 €
290	1 856,79 €
315	2 049,48 €
330	2 239,00 €
345	2 491,00 €
385	2 589,00 €
440	2 861,03 €
490	3 187,46 €
550	3 550,00 €
660	4 148,48 €
770	4 746,93 €
880	5 345,39 €

des nuisances ou contraintes de travail ne sont plus prises en compte pour vérifier les minima garantis de la profession (primes et majorations pour travail en postes, travail de nuit, ou des dimanches ou fériés, pour salissures, etc. viennent donc en plus des minima)

Le paiement du temps de pause lorsque celle-ci n'est pas considérée comme temps de travail effectif, n'entre pas non plus dans les minima, et doit donc venir en supplément de ceux-ci.

Seules la partie du planché garanti, des primes individuelles et prévisibles de productivité ou rendement peut être prise en compte pour vérifier les minima. Cela exclu donc la prise en compte de toute prime ou partie de prime aléatoire de la vérification des minima. Prime ou partie de prime venant donc s'ajouter à ces minima.

Les minima incluent la compensation RTT, mais pas celle sur la prime d'ancienneté

## Année 2007 Accord suite à la réunion du 26 février 2007

1°)- Pour calculer les montants des salaires mensuels garantis entre les coefficients 125 et 230, la formule est :

$$\text{Valeur K x} = \text{Valeur K 125} + \text{VP1} (\text{K x} - \text{K. 125})$$

$$\text{VP1} = (\text{Valeur K. 230} - \text{Valeur K. 125}) / (230 - 125)$$

2°)- Pour calculer les montants des salaires mensuels garantis entre les coefficients 230 et 315, la formule est :

$$\text{Valeur K x} = \text{Valeur K 230} + \text{VP2} (\text{K x} - \text{K.230})$$

$$\text{VP2} = (\text{Valeur K. 315} - \text{Valeur K. 230}) / (315 - 230)$$

3°)- Pour les montant des salaires mensuels garantis, au-delà du coefficient 315, il y a lieu de ce référer aux valeurs fixées en attente de détermination d'une nouvelle règle

BASE 1 <sup>er</sup> mars 2007	
115	1254,28 €
125	1261,00 €
230	1425,02 €
315	2066,01€
315 à 880	+ 2 %

LE SMP est revalorisé de 2,4 % et donc porté à 3,84 €

Coefficients	SMG
100	Aucun salarié
115	1 254,28 €
125	1 261,00 €
135	1 276,62 €
145	1 292,24 €
160	1 315,67 €

### REMARQUE

Suite à un échange il a été convenu vu la situation difficile de l'entreprise Lalique, de différer pour cette seule entreprise l'application du présent accord. Elle devra le mettre en application à compter du 1<sup>er</sup> juin 2007,

175	1 339,10 €
190	1 362,54 €
205	1 385,97 €
220	1 409,40 €
230	1 425,02 €
245	1 538,14 €
260	1 651,25 €
275	1 764,37 €
290	1 877,48 €
315	2 066,01 €
330	2 283,78 €
345	2 589,00 €
385	2 616,05€
440	2 890,80€
490	3 220,62€
550	3 586,92 €
660	4 191,64€
770	4 796,30€
880	5 401,00 €

alors que pour toutes les autres entreprises il sera applicable dès le 1<sup>er</sup> mars 2007.

A noter que cette entreprise doit regarder de près la situation de ses salaires garantis, et mais également ses pratiques de primes de productions, qu'elle intègre pour arriver aux minima de la branche.

Dans la mesure où cela aura été réglé, les patrons sont disposés à retirer de la définition des minima, la partie permettant actuellement d'inclure les primes de rendement ou de productivité individuelles, prévisibles et connues de l'intéressé.

En attendant la définition des minima reste celle arrêtée à l'occasion de l'accord de février 2006 applicable en juin 2006.

## Texte complémentaire

### Réduction et aménagement du temps de travail (35 h)

Accord du 2 novembre 1999

(Étendu par arrêté du 28 avril 2000, JO 11 mai 2000 )

#### Signataires :

##### Organisation patronale :

Fédération des cristalleries, verreries à la main et mixtes.

##### Syndicat(s) de salariés :

FCE-CFDT ;

FNIC-CFTC.

#### Préambule

Ayant pris acte des dispositions relatives à la réduction de la durée légale du travail contenues dans la Loi no 98-461 du 13 Juin 1998 d'Orientation et d'Incitation relative à la réduction du temps de travail, les partenaires sociaux signataires de la Convention Collective Nationale de la Fabrication du Verre à la Main, Semi-automatique et Mixte reconnaissent la nécessité de définir par un accord de branche les dispositions conventionnelles adaptées aux spécificités de la Profession, de nature à permettre dans les entreprises la mise en oeuvre d'une réduction du temps de travail effectif au sens de l'article L. 212-4 du Code du Travail et plus précisément défini au paragraphe suivant.

Les entreprises de la branche de la Fabrication du Verre à la Main, Semi-automatique et Mixte sont essentiellement des entreprises de forte main-d'oeuvre. Cette main-d'oeuvre, pour



la plupart hautement qualifiée, représente un poids particulièrement élevé dans les coûts de production, pouvant dépasser plus de 65 % de ces coûts.

Le passage aux 35 heures, sans contrepartie et sans une réorganisation d'ensemble profonde qui leur permettrait de maintenir leur compétitivité internationale, au moyen notamment d'une meilleure utilisation des équipements industriels, tout en améliorant les conditions de travail des salariés, représenterait un coût aujourd'hui insupportable à des entreprises fragilisées par une économie internationale difficile, alors qu'elles réalisent plus de 70 % de leur activité à l'exportation.

Ces entreprises généralement situées dans des régions économiquement affaiblies par les dernières grandes mutations industrielles, représentent un centre d'activités aussi bien traditionnel que fondamental.

Toutefois, hautement conscientes du rôle qu'elles jouent dans l'équilibre économique de leur région, les sociétés adhérentes à la Fédération de la Fabrication du Verre à la Main, Semi-automatique et Mixte considèrent qu'il est souhaitable de maintenir le pouvoir d'achat et, si possible, de développer l'emploi.

Elles s'attachent particulièrement à leur formation, garantie de la pérennité du savoir-faire verrier.

Définition du temps de travail effectif

Les entreprises pourront appliquer les dispositions ci-après à tous les salariés relevant de la Convention Collective de la fabrication du verre à la main, semi-automatique et mixte, pour ramener la durée du travail à 35 heures hebdomadaires.

Le temps de travail effectif s'entend lorsque le travailleur est à la disposition de l'employeur et dans l'exercice de son activité ou de ses fonctions, selon la législation en vigueur.

Le temps de travail effectif et les temps de pause seront précisés dans le cadre de négociations, au niveau de chaque entreprise.

Clause de suivi et de sauvegarde

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

Composée de deux membres par organisation syndicale et d'au moins deux membres de la chambre patronale, cette commission se réunira dans un délai de 6 mois à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord, pour procéder à un premier bilan de l'application de ce dernier. Elle se réunira ensuite autant que de besoin, dès lors qu'une organisation signataire en fait la demande.

En cas de modification des dispositions législatives ou réglementaires, notamment en matière de durée ou d'aménagement du temps de travail qui rendrait inapplicable l'une quelconque des dispositions du présent accord, des négociations s'ouvriraient à l'initiative de la partie la plus diligente afin d'examiner les possibilités d'adapter le présent accord à la situation nouvelle ainsi créée.

## **Article I Champ d'application**

Les dispositions du présent accord concernent les entreprises rentrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale de la Fabrication du Verre à la Main, Semi-automatique et Mixte, tel que défini à l'article 1 des Clauses Générales de ladite convention.

Le calcul de l'effectif à prendre en compte sera établi selon l'article L. 421-3 alinéa 2 du Code du Travail.

A la signature de cet accord, les entreprises concernées sont invitées à entamer les négociations avec les partenaires sociaux en vue de la mise en oeuvre de la réduction du temps de travail.

## **Article II Salariés concernés**

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés des entreprises définies à l'article I.

## **Article III Mise en oeuvre de la réduction de la durée du temps de travail**

A compter du premier jour du mois civil suivant la parution de son arrêté d'extension, le présent accord permet aux entreprises relevant de la Convention Collective Nationale de la Fabrication du Verre à la Main, Semi-automatique et Mixte, d'adopter la durée moyenne légale de travail de 35 heures, selon les dispositions de la loi du 13 Juin 1998.

La mise en oeuvre de la réduction du temps de travail s'effectuera différemment selon que l'entreprise a recours au travail continu ou au travail semi-continu ou discontinu.

Les salariés travaillant en continu dont le travail se caractérise par la succession ininterrompue d'équipes de travail au cours de la journée et de la semaine sur la base d'une organisation du travail 24 heures sur 24,7 jours sur 7.

Depuis 1982, la durée du travail des salariés travaillant de façon permanente en équipes successives selon un cycle continu, ne doit pas être supérieure en moyenne sur une année à 35 heures par semaine travaillée (article 26 de l'ordonnance du 16 janvier 1982).

Il résulte de cette réglementation, non modifiée à ce jour, que l'abaissement de la durée légale du travail est sans effet direct sur les salariés travaillant en continu. Par contre, ils peuvent être inclus dans un accord de réduction de la durée du travail et, si les conditions sont remplies, l'entreprise peut bénéficier pour eux des aides financières accordées par l'Etat.

En ce qui concerne les salariés occupés en équipes successives et en continu, dont l'horaire collectif est déjà réduit du fait de la pénibilité du mode d'organisation du travail selon lequel ils sont occupés, les parties signataires recommandent que les entreprises examinent les conséquences susceptibles d'être tirées de la réduction de la durée du travail sur la situation de ces salariés, c'est-à-dire le bien fondé d'un ajustement de cette situation et, le cas échéant, la pertinence d'une compensation ou d'une réduction du temps de travail supplémentaire.

- travail semi-continu

Le travail en semi-continu suppose un arrêt hebdomadaire minimum de 24 heures consécutives, notamment le dimanche. Les salariés de ce régime pourront bénéficier d'une réduction hebdomadaire, de jours de repos supplémentaires, notamment à l'occasion d'un pont. Ils pourront de même se voir accorder une diminution du temps de dernier poste de travail dans le cycle de nuit ou à la reprise du premier poste du lundi matin.

- travail discontinu

Les réductions d'horaires qui interviendront pour adapter l'horaire de travail effectif aux dispositions du paragraphe 1 du présent article pourront revêtir les formes suivantes :

- réduction de la durée journalière
- réduction de l'horaire hebdomadaire de travail
- réduction du nombre de jours travaillés dans l'année par l'octroi de jours de repos pris de façon individuelle ou collective
- mise en oeuvre d'une modulation des horaires, en tout ou partie, sur l'année pour répondre aux variations de la charge de travail, conformément à l'article L. 212-2-1 du Code du Travail.

Ces différentes formes de réduction du temps de travail pourront être combinées entre elles.

## **Article IV Réduction du temps de travail sous forme de jours de repos**

La réduction du temps de travail pourra être organisée, en tout ou partie, sous forme de jours de repos.

Les modalités de prise de repos correspondant à tout ou partie de la réduction du temps de travail seront déterminées au niveau de chaque entreprise ou établissement après avis, s'il existe, du comité d'entreprise, du CHSCT, ou à défaut des délégués du personnel.

Ces modalités pourront être les suivantes :

- les jours de repos pourront être accordés chaque semaine ou par quinzaine, et par cycle, l'horaire de travail étant réparti, par dérogation conventionnelle en application de l'article L. 212-2 alinéa 3 du Code du Travail, sur 4 jours 1/2 ou 4 jours ou autre répartition sur certaines ou sur toutes les semaines.
- 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 jusqu'à la moitié en nombre, si cela est compatible avec l'organisation de l'atelier ou du service.

Le choix de l'une ou l'autre de ces modalités et leur combinaison pourront être différents selon les services.

Annualisation et durée annuelle du travail

Dans le cadre de l'application de la loi sur les 35 heures, la durée annuelle du temps de travail effectif sera de 1.600 heures, sous réserve de dispositions légales plus favorables.

Les modalités d'application de l'annualisation sont décrites dans l'annexe I du présent accord.

### **Article V Compte épargne temps**

Un compte-épargne temps, ainsi qu'un compte-épargne temps en fin de carrière pourront être mis en place et faire l'objet d'un accord d'entreprise.

### **Article VI Organisation du temps de travail dans le cadre de la modulation (annualisation)**

1) - Eu égard aux fluctuations des charges de travail qu'impliquent les spécificités de la branche, les entreprises relevant de la Convention Collective Nationale de la Fabrication du Verre à la Main, Semi-automatique et Mixte 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.

2) - Toute modification de cette programmation affectant les horaires prévus affichés donnera lieu à consultation du comité d'établissement ou du 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 ; ce délai ne pourra être inférieur à une semaine calendaire.

3) - 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 de travail ne devra pas avoir pour effet d'entraîner des horaires hebdomadaires de travail inférieurs à 22 heures ou supérieurs à 46 heures.
- Les semaines de 46 heures seront limitées à 14 par période de référence.
- Il ne pourra y avoir plus de 2 semaines consécutives de 46 heures.
- Les limites hautes et basses de la modulation feront l'objet de négociations au niveau de l'entreprise en vue d'accords plus favorables, et en fonction de l'organisation du travail.

4) - Les éventuelles dérogations à celle limite maximale supérieure seront appliquées sous condition d'un accord d'entreprise, après consultation des institutions représentatives du personnel, CE et CHSCT ou à défaut des délégués du personnel.

5) - Heures supplémentaires

Les heures effectuées au-delà de la limite hebdomadaire supérieure à 46 heures de la modulation sont considérées comme heures supplémentaires. Elles seront payées avec le salaire du mois ou du mois suivant.

- Elles donnent lieu aux majorations légales

- Elles s'imputent sur le contingent annuel d'heures supplémentaires

- Elles donnent lieu au repos compensateur prévu à l'article L. 212-5-1 du Code du Travail.

Dans 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 à une majoration de salaire, conformément à l'article L. 212-5 du Code du Travail et s'imputent sur le contingent.

Les heures effectuées au-delà ou en deçà de l'horaire moyen 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.

6) - Rémunération et régulation

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 de son départ de l'entreprise en cours de 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.

Le salarié touché par un licenciement (sauf faute grave ou lourde) ou toute autre mesure prise à l'initiative de l'employeur (hors chômage partiel) 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 également en cas de départ en retraite y compris ARPE.

7) - 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. La rémunération de ce personnel sera réglée au cas par cas dans les entreprises.

### **Article VII 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 traité 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 VIII 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 35ème heure, hors modulation annuelle.

Les temps de pause et d'inactivité seront évalués selon les dispositions du 3ème alinéa du paragraphe - Définition du temps de travail effectif - du Préambule.

Le contingent annuel d'heures supplémentaires sera fixé à 130 heures pendant 2 années à compter de la mise en place de la loi Aubry dans les entreprises. Il sera reconsidéré à la fin de cette période dans le cadre d'un accord de branche.

Ce contingent pourra être majoré dans la limite de 50 heures par les entreprises qui décomptent la durée du travail sur la semaine.

Cette majoration du contingent est subordonnée à la conclusion d'un accord d'entreprise ou d'établissement ou à l'avis du comité d'entreprise, s'il existe, ou, à défaut, des délégués du personnel.

### **Article IX 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.

#### **IX - 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'Etablissement 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 partiel bénéficient des dispositions suivantes :

#### **IX - 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.

#### **IX - 3 - Droits conventionnels et légaux**

Les salariés employés à temps partiel bénéficient des droits et avantages accordés aux salariés occupés à temps complet, le cas échéant au prorata de leur temps de travail.

Ils bénéficient notamment de l'égalité d'accès aux possibilités de promotion, d'évolution de carrière, de formation et d'accès au logement dans le cadre de la participation des employeurs à l'effort de construction, tout ceci compte tenu des adaptations éventuelles prévues par les accords d'entreprise ou d'établissement ou l'avenant au contrat de travail.

#### **IX - 4 - Priorité d'emploi**

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet doivent formuler leur demande par écrit.

L'employeur accuse réception de la demande dans un délai maximum de 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 le cas suivants :

- décès du conjoint ou d'un enfant
- invalidité définitive du conjoint ou d'un enfant
- divorce
- perte substantielle de revenus du ménage
- chômage du conjoint d'une durée supérieure à 6 mois.

#### **IX - 5 - Salariés affectés à des fonctions de vente au public**

Les salariés affectés à des fonctions de vente au public, employés à temps partiel peuvent être amenés à effectuer des heures complémentaires.

Le volume des heures complémentaires susceptibles d'être demandées aux salariés à temps partiel figurera dans leur contrat de travail. Il pourra être au maximum égal au tiers de la durée de travail prévue dans leur contrat d'engagement.

Les entreprises s'efforceront de demander l'accomplissement d'heures complémentaires moyennant un délai de prévenance de 7 jours. En cas de circonstances exceptionnelles, ce délai pourra être ramené à 3 jours.

Les employeurs s'efforceront de faire effectuer les heures complémentaires demandées sans générer d'interruption dans l'horaire de travail habituel des intéressés.

Dans le cas où l'horaire de travail serait discontinu, l'amplitude de travail des salariés à temps partiel ne pourra comporter, au cours d'une même journée, plus d'une seule interruption d'activité. Cette interruption de travail ne pourra être d'une durée supérieure à 2 heures.

Dans le cas où des heures complémentaires seraient effectuées sur une période de 12 semaines consécutives, les salariés à temps partiel pourront demander une modification de leur durée contractuelle de travail sur la base de l'horaire moyen réellement pratiqué. Cette disposition sera également applicable chaque année à la date anniversaire du contrat et si le nombre d'heures complémentaires a dépassé 120 heures durant l'année précédente.

#### **Article X Forfait à la mission sans référence horaire**

Voir en annexe II .

#### **Article XI Rémunération**

Les parties signataires considèrent qu'il est souhaitable de maintenir le pouvoir d'achat. Dans le cadre d'un maintien de tout ou partie des salaires, la part maintenue, au-delà des 35 heures, pourra prendre la forme d'une indemnité différentielle.

#### **Article XII Mandatement**

Afin de favoriser la négociation au sein des entreprises dépourvues de délégué syndical ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical, les parties signataires conviennent que le mandatement s'exercera selon les conditions légales et notamment selon les dispositions de l'article 3.3 de la loi d'incitation et de réduction du temps de travail du 13 juin 1998.

#### **Article XIII Extension**

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

## **Article XIV Dépôt**

Le présent accord sera déposé en cinq exemplaires à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Paris, conformément aux dispositions des articles L. 132-10 et R. 132-1 du Code du Travail.

Un exemplaire sera remis au Secrétariat Greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris.

## **Annexe I**

**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 donneront lieu à consultation du comité d'entreprise et d'hygiène et sécurité 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 ; ce délai ne pouvant être inférieur à une semaine calendaire.

### **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 de travail ne devrait pas avoir pour effet d'entraîner des horaires hebdomadaires de travail inférieurs à 22 heures ou supérieurs à 46 heures.

Les semaines de 46 heures seront limitées à 14 par période de référence.

Il ne pourra y avoir plus de 2 semaines consécutives de 46 heures.

### **Rémunération et régulation**

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 de son départ de l'entreprise en cours de 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.

Le salarié touché par un licenciement (sauf faute grave ou lourde) ou toute autre mesure prise à l'initiative de l'employeur (hors chômage partiel) 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'applique également en cas de départ en retraite, y compris ARPE.

### **Délai de prévenance des changements d'horaires**

Afin de tenir compte des variations d'activité non prévisibles, la programmation en cours pourra être modifiée dans la limite de 2 fois si elle est inférieure ou égale à 6 mois, 3 fois si elle est comprise entre 6 et 8 mois, 4 fois si elle est supérieure à 8 mois.

Les salariés concernés devront être prévenus par avance des changements d'horaires. Le délai de prévenance sera d'une semaine calendaire.

### **Limite de la modulation**

La durée minimum du temps de travail journalier pourra être ramenée à 0 selon les circonstances et ne pourra excéder 10 heures, sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives.

La durée hebdomadaire ne pourra excéder 46 heures sur une semaine et 42 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives, sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives.

Les heures de travail effectuées au-delà de la durée légale dans la limite supérieure de la modulation ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires.

Elles ne supportent pas les majorations légales prévues par l'article L. 212-5-1 du Code du Travail et ne donnent pas lieu à repos compensateur.

Elles ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires.

Les heures de travail effectuées au-delà de la limite supérieure de la modulation seront décomptées à partir de cette limite comme des heures supplémentaires et seront traitées comme telles.

Elles bénéficieront donc des majorations de rémunération, ouvriront droit au repos compensateur et s'imputeront sur le contingent annuel.

Toutefois, la demande de dérogation ne pourra excéder 56 heures et toutes les heures effectuées au delà de 46 heures pourront donner lieu soit à une majoration de 50 %, soit à un repos équivalent.

### **Chômage partiel**

Dans les entreprises ayant recours à la modulation, la durée hebdomadaire minimale de travail en-dessous de laquelle la procédure de chômage partiel pourra être mise en oeuvre correspondra à la limite basse de la modulation.

Les heures non travaillées dans le cadre de la modulation n'ouvrent pas droit au chômage partiel.

### **Personnel sous contrat à durée déterminée**

Les salariés sous contrat à durée déterminée et les salariés intérimaires ne sont pas visés par le dispositif de modulation, sauf dans l'éventualité où leur contrat couvre toute la période de modulation, ou accord particulier.

S'ils n'accomplissent pas la totalité de la période de modulation, leur rémunération leur sera calculée en fonction de leur temps de travail effectif.

## **Annexe II à l'accord Réduction du Temps de Travail**

### **Article 1**

Considérant le caractère spécifique des fonctions d'ingénieurs et cadres disposant d'une latitude suffisante, voire d'autonomie dans l'organisation de leur horaire de travail, du fait de l'importance de leurs fonctions et du niveau élevé de responsabilités, ils pourront relever d'un système de forfait dont les modalités seront précisées dans un avenant au contrat de travail, établi conformément aux articles 2 et 3 de l'annexe II de la Convention Collective. (39 heures modifiées 35)

Cet avenant fera état du rôle déterminant joué par les cadres et l'encadrement dans la conduite de l'entreprise, ainsi que le temps qu'ils y consacrent. Les entreprises s'efforceront donc de trouver les compensations nécessaires.

La convention de forfait ne peut être moins favorable soit, d'une part, que la rémunération majorée des heures supplémentaires à laquelle aurait pu prétendre le salarié dans des conditions non forfaitisées, soit d'autre part que les dispositions légales applicables.

En cas de convention de forfait exprimée en jours travaillés, le nombre de jours de travail figurant dans celle-ci devra être conforme aux dispositions légales en vigueur.



C'est ainsi que ces "forfaités" bénéficieront notamment d'une rémunération brute supérieure d'au moins 20 % par rapport au minimum conventionnel.

#### Article 2

De même, le personnel d'encadrement et les techniciens appelés à de fréquents déplacements pourront relever, en cas de besoin, d'un système identique de forfait, avec les mêmes conditions que celles prévues à l'article 1.

Pour les autres salariés, dont le coefficient se situe de 205 à 290, le calcul de la RTT sera déterminé en fonction du temps de travail effectif de chacun ou des secteurs concernés.

#### Article 3

La RTT pourra revêtir différentes formes comme par exemple :

- le compte-épargne temps.
- le compte-épargne temps de fin de carrière, pour les personnes âgées de plus de 50 ans.
- du temps libre.

Il appartiendra par accord dans les entreprises d'en fixer les formes.

#### Article 4

Les signataires du présent accord reconnaissent qu'un équilibre doit être trouvé entre les activités professionnelles dont l'activité syndicale est une composante, ainsi que les activités personnelles, familiales et citoyennes.

Cet équilibre passe par une approche novatrice devant conduire à réduire les charges de travail en améliorant l'efficacité globale des organisations. Pour cela, chaque fois que cela sera nécessaire et compatible avec l'activité, le recours à l'emploi devra être envisagé.