

# Convention collective

**FABRICATION DU VERRE A LA MAIN, SEMI - AUTOMATIQUE ET MIXTE**



**N° de brochure : 3281**

**N° IDCC : 1821**

**Date de dernière mise à jour : 2020-06-14**



## **Sommaire**



<b>Champ d'application</b> .....	1
<b>Durée-Révision-Dénonciation</b> .....	1
<b>Avantages acquis</b> .....	1
<b>Libre exercice du droit syndical et liberté d'opinion</b> .....	2
<b>Droit syndical-Section syndicale</b> .....	2
<b>Délégués syndicaux</b> .....	2
<b>Réunion des membres du syndicat ou de la section syndicale et assemblées du personnel</b> .....	2
<b>Congé de formation économique, sociale ou syndicale Réunions statutaires syndicales</b> .....	2
<b>Autorisations d'absence</b> .....	3
<b>Panneaux d'affichage</b> .....	3
<b>Conflits relatifs au droit syndical.</b> .....	3
<b>Délégués du personnel</b> .....	4
<b>Comité d'entreprise</b> .....	4
<b>Embauche</b> .....	4
<b>Période d'essai</b> .....	4
<b>Visite médicale</b> .....	4
<b>Engagement définitif</b> .....	4
<b>Priorité de réengagement</b> .....	4
<b>Résiliation du contrat de travail</b> .....	5
<b>Préavis et absence pendant le préavis</b> .....	5
<b>Licenciement pour raisons économiques</b> .....	5
<b>Modification des conditions de travail</b> .....	5
<b>Protection de la maternité-Congé parental d'éducation-Activité à temps partiel</b> .....	5
<b>Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes</b> .....	6
<b>Apprentissage</b> .....	6
<b>Bulletin de paie</b> .....	7
<b>Certificat de travail</b> .....	7
<b>Ancienneté</b> .....	7
<b>Classifications et salaires</b> .....	7
<b>Travail du dimanche</b> .....	7
<b>Travail de nuit</b> .....	7
<b>Jours fériés</b> .....	7
<b>Congés pour événements personnels</b> .....	8
<b>Congés payés</b> .....	8
<b>Absences n'entraînant pas la rupture du contrat</b> .....	8
<b>Accident ou maladie grave d'un membre de la famille</b> .....	9
<b>Périodes militaires</b> .....	9
<b>Hygiène et sécurité</b> .....	9
<b>Inventions</b> .....	9
<b>Commission permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)</b> .....	9
<b>Commission nationale de conciliation</b> .....	10
<b>Textes Attachés</b> .....	11
Annexe I - Ouvriers et employés .....	11
Champ d'application .....	11
Période d'essai .....	11
Promotion en cas de vacance ou création de poste .....	11
Prime d'ancienneté .....	11
Remplacement provisoire ou définitif .....	11
Travaux multiples .....	11
Absences pour maladie ou accident .....	12
Travail préparatoire .....	12
Travail en équipes successives .....	12
Travaux pénibles, dangereux ou insalubres .....	12
Arrêts momentanés du travail .....	12
Déplacements .....	13
Congés payés .....	13
Indemnisation en cas de maladie ou accident .....	13
Préavis .....	13
Indemnité de congédiement .....	13
Indemnité de départ en retraite .....	13
Annexe II - Maîtres ouvriers, techniciens, agents de maîtrise et cadres .....	14
Champ d'application .....	14
Engagement .....	14
Rémunération .....	14
Période d'essai .....	14
Promotion en cas de vacance ou de création de poste .....	14
Prime d'ancienneté pour les maîtres ouvriers et les TAM .....	14
Remplacement provisoire .....	14
Absences pour maladies ou accidents .....	15
Déplacements .....	15
Congés payés .....	15
Indemnisation en cas de maladie ou d'accident .....	15
Clause de non-concurrence .....	16
Préavis .....	16
Indemnités de congédiement .....	16
Indemnité de départ en retraite .....	16
Accord du 2 novembre 1999 relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail .....	17
Champ d'application .....	17

Conditions à remplir par le salarié .....	17
Période d'adhésion aux mesures de cessation d'activité .....	18
Réduction du temps de travail sous forme de jours de repos .....	18
Revalorisation .....	19
Modalités de versement .....	19
Remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos compensateur .....	20
Contingent annuel d'heures supplémentaires .....	20
Temps partiel convenu .....	21
Définition et initiative du travail à temps partiel .....	21
Période expérimentale .....	21
Droits conventionnels et légaux .....	21
Priorité d'emploi .....	21
Salariés affectés à des fonctions de vente au public .....	21
Contrepartie à l'emploi .....	22
Rémunération .....	22
Dispositions administratives et juridiques .....	22
Suivi de l'accord .....	22
Dépôt .....	22
Accord du 26 février 2007 relatif à la formation professionnelle .....	24
Préambule .....	24
Chapitre préliminaire : Objectifs et publics visés .....	24
Objectifs. ....	24
Publics. ....	25
Chapitre Ier : Création d'une commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE) .....	25
Composition .....	25
Fonctionnement .....	25
Missions .....	25
Chapitre II : Observatoire prospectif des métiers et des qualifications .....	25
Principe. ....	25
Missions. ....	26
Fonctionnement. ....	26
Financement. ....	26
Chapitre III : Contrats de professionnalisation .....	26
Principe et publics visés. ....	26
Modalités de mise en oeuvre. ....	26
Financement. ....	27
Chapitre IV : Périodes de professionnalisation .....	27
Principes et publics visés .....	27
Modalités de mise en oeuvre .....	27
Financement .....	27
Chapitre V : Droit individuel à la formation .....	27
Constitution d'un crédit d'heures de formation .....	27
Salariés concernés .....	28
Modalités de mise en oeuvre .....	28
Rémunération et frais .....	28
Nature des actions de formation éligibles au titre du DIF .....	28
Rupture du contrat de travail .....	29
Chapitre VI : Dispositions particulières .....	29
Dispositions relatives au plan de formation. ....	29
Le financement de la formation. ....	29
Le rôle de l'encadrement dans le développement de la formation professionnelle. ....	29
Le tutorat. ....	29
L'entretien professionnel. ....	30
La VAE. ....	30
Le bilan de compétences. ....	30
Le passeport formation. ....	30
Egalité entre hommes et femmes dans l'accès à la formation. ....	30
Chapitre VII : Modalités d'application .....	31
Dépôt et publicité. ....	31
Durée. ....	31
Dénonciation, suivi et révision. ....	31
Valeur normative du présent accord. ....	31
Entrée en vigueur. ....	31
Adhésion par lettre du 4 juin 2007 de la FNTVC-CGT à la convention collective .....	31
Accord du 6 juillet 2012 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes .....	31
Accord du 2 juin 2014 relatif à la prévoyance .....	34
Préambule .....	34
Adhésion par lettre du 16 décembre 2014 de l'UNSA industrie à la convention .....	39
Accord du 25 novembre 2016 relatif aux certificats de qualification professionnelle (CQP) .....	39
Préambule .....	39
Accord du 30 juin 2017 relatif à la fusion des branches professionnelles de la fabrication du verre à la main semi-automatique et mixte, de l'union des chambres syndicales des métiers du verre, de la verrerie travaillée mécaniquement au chalumeau et de l'industrie du vitrail .....	42
Préambule .....	42
Chapitre Ier Socle et structuration de la convention collective nationale révisée et élargissement de son champ .....	43
Chapitre II Processus de regroupement des branches, de leurs garanties conventionnelles et de leurs accords, démarche de négociation collective .....	45
Chapitre III Dispositions de la convention collective révisée, dispositions conventionnelles particulières et accords thématiques .....	46
Chapitre IV Durée, dépôt, extension et date d'effet, révision et dénonciation .....	48
Accord du 30 novembre 2017 relatif à la mise en place, au rôle et au fonctionnement de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) .....	48
Préambule .....	48
Accord du 30 novembre 2017 relatif à la modification des articles 9 b et 40 de la convention .....	52

Préambule .....	52
Accord du 30 novembre 2017 relatif à la désignation d'un OPCA .....	53
Préambule .....	53
Accord de méthode du 30 novembre 2017 relatif à la conduite des négociations de branche pour le premier semestre 2018 .....	54
Préambule .....	54
Accord du 5 février 2018 relatif à la section paritaire professionnelle .....	56
Préambule .....	56
Accord du 16 mars 2018 relatif à la modification de l'article 9 de l'annexe I de la convention .....	57
Préambule .....	57
Accord du 11 juillet 2018 relatif à l'observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences .....	58
Préambule .....	58
Accord du 30 juin 2018 relatif à la conduite des négociations de branche pour le second semestre 2018 dans le champ conventionnel .....	60
Préambule .....	60
Accord du 11 juillet 2018 relatif à l'observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences .....	61
Préambule .....	61
Accord du 20 novembre 2018 relatif à la concordance des coefficients .....	63
Préambule .....	63
Accord du 5 décembre 2018 relatif aux matières conventionnelles du bloc 2 (art. 16 de l'ordonnance n°2017-1385) .....	65
Préambule .....	65
Accord du 24 janvier 2019 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO 2I) .....	66
Préambule .....	66
Accord du 22 février 2019 relatif à la conduite des négociations de branche pour le premier semestre 2019 dans le champ conventionnel .....	66
Préambule .....	66
Accord du 17 septembre 2019 relatif au régime de prévoyance .....	68
Préambule .....	68
<b>Textes Salaires</b> .....	72
Accord du 26 février 2007 relatif aux salaires .....	73
Salaires à compter du 1er mars 2007 .....	73
Accord du 14 septembre 2009 relatif aux salaires au 1er octobre 2009 .....	74
Accord du 21 février 2011 relatif aux salaires minima pour l'année 2011 .....	75
Accord du 7 décembre 2012 relatif aux salaires minima au 1er décembre 2012 .....	77
Accord du 30 janvier 2013 relatif aux salaires minima pour l'année 2013 .....	78
Accord du 30 janvier 2014 relatif aux salaires minima pour l'année 2014 .....	80
Accord du 30 juin 2015 relatif aux salaires minima garantis pour l'année 2015 .....	81
Accord du 30 novembre 2015 relatif aux salaires minima au 1er décembre 2015 .....	82
Accord du 17 mars 2016 relatif aux salaires minima 2016 .....	83
Accord du 30 juin 2017 relatif aux salaires minima au 1er septembre 2017 .....	85
I. - Salaires minima garantis (SMG) .....	85
II. - Salaire minimum professionnel .....	85
III. - Égalité salariale .....	86
IV. - Caractère normatif du présent accord et extension de celui-ci .....	86
V. - Dépôt et publicité .....	86
Accord du 16 mars 2018 relatif aux salaires minima au 1er avril 2018 .....	86
Préambule .....	86
Accord du 15 novembre 2018 relatif aux salaires minima au 1er juin 2018 .....	87
Préambule .....	87
Accord du 30 novembre 2018 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2019 .....	88
Préambule .....	88
Accord du 22 février 2019 relatif aux salaires minima au 1er mars 2019 .....	89
Préambule .....	89
<b>Textes parus au JORF</b> .....	JO-1
<b>Nouveautés</b> .....	NV-1
<b>Certificats de Qualification Professionnelle (CQP)</b> .....	NV-1
<b>Accord du 29 octobre 2019</b> .....	NV-1
<b>Liste des sigles</b> .....	SIG-1
<b>Liste thématique</b> .....	THEM-1
<b>Liste chronologique</b> .....	CHRO-1
<b>Index alphabétique</b> .....	ALPHA-1





# Convention collective nationale de la fabrication du verre à la main, semi-automatique et mixte du 3 novembre 1994. Etendue par arrêté du 27 janvier 1998 JORF 6 février 1998.

Signataires	
Organisations patronales	Fédération des cristalleries-verreries à la main et mixtes.
Organisations de salariés	FVC-CFDT ; Fédération des cadres des industries chimiques CFE-CGC ; FNIC-CFTC ; Fédéchimie CGT-FO.
Organisations adhérentes	La fédération nationale des travailleurs du verre et de la céramique (FNTVC) CGT, 263, rue de Paris, case 417, 93514 Montreuil Cedex, par lettre du 4 juin 2007 (BO n°2007-37) L'union fédérale de l'industrie et la construction UNSA, par lettre du 16 décembre 2014 (BO n°2015-3)

## Champ d'application

### Article 1er

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 4-10-1996 étendu par arrêté du 27-1-1998 JORF 6-2-1998.

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 directs 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 n° 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 verrerie 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 mixte 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.

## Durée-Révision-Dénonciation

### Article 2

En vigueur étendu

#### 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 à la 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.

## Avantages acquis

### Article 3

En vigueur étendu

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.

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

#### Article 4

En vigueur étendu

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 (1).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des articles L. 412-2 et L. 122-45 du code du travail (arrêté du 27 janvier 1998, art. 1er).

### **Droit syndical-Section syndicale**

#### Article 5

En vigueur étendu

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 (1) ;
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 des 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.

(1) Point étendu sous réserve de l'application des articles L. 412-1 et suivants du code du travail (arrêté du 27 janvier 1998, art. 1er).

### **Délégués syndicaux**

#### Article 6

En vigueur étendu

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 1 999 salariés = 2 délégués ;
- de 2 000 à 3 999 salariés = 3 délégués ;
- de 4 000 à 9 999 salariés = 4 délégués ;
- au-delà de 9 999 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 ;
- plus 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.

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

#### Article 7

En vigueur étendu

Dans les entreprises ou établissements employant habituellement au moins cinquante 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 quarante-huit heures à l'avance pour prendre toutes dispositions utiles.

### **Congé de formation économique, sociale ou syndicale Réunions statutaires syndicales**

#### Article 8

En vigueur étendu

Dans les entreprises ou établissements employant habituellement au moins cinquante salariés, chaque organisation syndicale bénéficie d'un crédit de douze jours ouvrables par an, qui peut être utilisé soit pour 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 prévoindra 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.

Article étendu sous réserve de l'application des articles L. 451-1 à L. 451-3 du code du travail (arrêté du 27 janvier 1998, art. 1er).

## **Autorisations d'absence**

### **Article 9**

En vigueur étendu

#### **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 aux commissions paritaires de la branche, ainsi qu'à leurs réunions préparatoires, constituées d'un commun accord entre la ou les organisations patronales et les organisations de salariés représentatives au niveau de la branche.

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

Le temps consacré à la participation à ces réunions est considéré et payé comme temps de travail effectif. Il ne saurait en aucun cas conduire à une perte de rémunération et d'un quelconque avantage dont le salarié aurait dû bénéficier s'il ne s'était pas absenté pour la participation à celle-ci. Il n'impute pas non plus les heures de délégations dont éventuellement l'intéressé peut bénéficier dans le cadre d'un autre de ses mandats.

De plus, les frais de séjour indispensables seront remboursés soit par les employeurs, soit par les organisations patronales dans les conditions prévues à l'article 39 de la convention collective.

#### **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 annuel.

#### **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 trois 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. A sa réintégration, ce salarié reprendra l'ancienneté acquise au départ de l'entreprise pour remplir le mandat syndical auquel il avait été appelé.

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

A 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.

## **Panneaux d'affichage**

### **Article 10**

En vigueur étendu

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.

## **Conflits relatifs au droit syndical.**

### **Article 11**

En vigueur étendu

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 (1).*

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.

(1) Alinéa exclu de l'extension (arrêté du 27 janvier 1998, art. 1er).

### **Délégués du personnel**

#### Article 12

En vigueur étendu

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 du 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 les employeurs, les délégués du personnel pourront se rendre auprès des organismes extérieurs où leur fonction peut les appeler (1).

(1) Phrase étendue sous réserve de l'application de l'article L. 424-3 du code du travail (arrêté du 27 janvier 1998, art. 1er).

### **Comité d'entreprise**

#### Article 13

En vigueur étendu

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.

### **Embauche**

#### Article 14

En vigueur étendu

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

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.

### **Période d'essai**

#### Article 15

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### **Visite médicale**

#### Article 16

En vigueur étendu

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 des conditions particulières de travail.

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

### **Engagement définitif**

#### Article 17

En vigueur étendu

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, s'il y 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.

### **Priorité de réengagement**

#### Article 18

En vigueur étendu

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 I ou II les dispositions.

### **Résiliation du contrat de travail**

#### Article 19

En vigueur étendu

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.

### **Préavis et absence pendant le préavis**

#### Article 20

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### **Licenciement pour raisons économiques**

#### Article 21

En vigueur étendu

#### 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 en effectuer le remboursement anticipé au moment de la résiliation de leur contrat de travail.

#### 4. Sécurité d'emploi

Les entreprises devront se référer à l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 et à son avenant du 21 novembre 1974 ainsi qu'à l'accord national interprofessionnel du 20 octobre 1986, et à la loi du 2 août 1989 relative à la prévention du licenciement économique et au droit à la conversion.

### **Modification des conditions de travail**

#### Article 22

En vigueur étendu

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 (1).

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. Lorsque à la suite d'une maladie, d'un accident de trajet ou d'une inaptitude physique médicalement reconnus un salarié comptant au moins cinquante-cinq ans d'âge et vingt 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.

(1) Point étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 321-1-2 du code du travail (arrêté du 27 janvier 1998, art. 1er).

### **Protection de la maternité-Congé parental d'éducation-Activité à temps partiel**

#### Article 23

En vigueur étendu

#### 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 liée à l'état de grossesse, à l'accouchement ou à l'adoption, ou maintenir ledit contrat (1).

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'intéressée 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.

A 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 salariés 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 (2)*, 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.

(1) Phrase étendue sous réserve des dispositions de l'article L. 122-25-2 du code du travail (arrêté du 27 janvier 1998, art. 1er). (2) Termes exclus de l'extension (arrêté du 27 janvier 1998, art. 1er).

## **Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

### Article 23-Bis

En vigueur étendu

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, 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 capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

## **Apprentissage**

### Article 24

En vigueur étendu

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* (1).

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 les CAP.

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

Ils devront être titulaires d'un diplôme ou d'un titre du domaine professionnel 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 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.

(1) Membre de phrase exclu de l'extension (arrêté du 27 janvier 1998, art. 1er).

### **Bulletin de paie**

#### Article 25

En vigueur étendu

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

### **Certificat de travail**

#### Article 26

En vigueur étendu

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

### **Ancienneté**

#### Article 27

En vigueur étendu

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, de même que le temps passé dans une filiale dont l'employeur a le contrôle.

### **Classifications et salaires**

#### Article 28

En vigueur étendu

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

Voir arrêté du 16 avril 1986.

### **Travail du dimanche**

#### Article 29

En vigueur étendu

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 étendu sous réserve de l'application des articles L. 221-5 et suivants du code du travail (arrêté du 27 janvier 1998, art. 1er).

### **Travail de nuit**

#### Article 30

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### **Jours fériés**

#### Article 31

En vigueur étendu

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 rénumérées :

- 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).

## Congés pour événements personnels

### Article 32

En vigueur étendu

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 : une semaine ; mariage d'un enfant : un 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'article L. 226-1.

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

### Congés payés

#### Article 33

En vigueur étendu

#### 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 considérées comme périodes de travail effectif, outre les périodes considérées comme telles par la loi, les absences de courte durée autorisées en cours d'année, les absences résultant d'accident du travail ou de maladie 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 cinquième semaine de congés, les entreprises qui souhaiteraient maintenir les congés supplémentaires d'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, par 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 audit 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 (1).

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 (2).*

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 a lieu dans les délais convenus.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 223-8 du code du travail (arrêté du 27 janvier 1998, art. 1er). (2) Alinéa exclu de l'extension (arrêté du 27 janvier 1998, art. 1er).

### Absences n'entraînant pas la rupture du contrat

#### Article 34

En vigueur étendu

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, tels qu'incendie du domicile, accidents, maladie grave constatée ou décès du conjoint, d'un ascendant ou descendant,



n'entraînent pas la rupture du contrat de travail, sous réserve que ces cas aient été notifiés aussi rapidement que possible.

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

#### **Article 35**

En vigueur étendu

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 (1).

Le salarié pourra bénéficier de la même disposition pour soigner son conjoint gravement malade.

L'employeur peut exiger un certificat médical.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-28-8 du code du travail (arrêté du 27 janvier 1998, art. 1er).

### **Périodes militaires**

#### **Article 36**

En vigueur étendu

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.

### **Hygiène et sécurité**

#### **Article 37**

En vigueur étendu

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.

### **Inventions**

#### **Article 38**

En vigueur étendu

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

### **Commission permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)**

#### **Article 39**

En vigueur étendu

##### **1. Missions**

La CPPNI exerce les missions d'intérêt général suivantes définies par la loi :

- elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail et dans les conditions définies par voie réglementaire ;
- elle assure la mission de l'observatoire paritaire de la négociation collective au sein de la branche ;
- elle rend un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

En outre, elle définit par la négociation entre les parties qui la composent :

- toutes les garanties conventionnelles applicables aux salariés employés par les entreprises relevant du champ conventionnel IDCC 1821 ;
- les engagements réciproques entre les parties dans le champ conventionnel des négociations de la branche IDCC 1821 : garantir les dispositions relatives aux avantages individuels et collectifs et sécuriser les dispositions conventionnelles et les accords de branches conclus antérieurement au présent accord ;
- le contenu et l'agenda social de chaque année et les conditions de tenue des négociations obligatoires de branche.

Elle assure le suivi de l'application des dispositions de la convention collective, ses annexes et avenants ainsi que des accords conclus au niveau de la branche.

Enfin, saisie dans les conditions définies ci-dessous, elle rend un avis sur les difficultés d'interprétation de la présente convention, de ses annexes et/ ou des accords de branche.

##### **2. Composition et fonctionnement de la CPPNI en format de négociation**

La composition et le fonctionnement de la CPPNI sont identiques quel que soit le thème de la réunion de négociation.

###### **a) Composition en format de négociation**

La CPPNI est composée d'un maximum de cinq représentants de chacune des organisations syndicales représentatives des salariés au niveau de la branche dont un représentant fédéral.

Ces représentants sont mandatés par chacune des organisations intéressées pour siéger et prendre position, dans le respect des règles statutaires de chacune de celle-ci et des mandats reçus.

Afin d'assurer la représentation d'une diversité d'entreprises et de métiers, et sauf exception justifiée au regard de l'expertise de l'un de ses membres, une délégation syndicale ne peut comprendre plus de deux membres issus de la même entreprise ou du même groupe pour une activité similaire. La délégation patronale doit également refléter la diversité des entreprises de la branche.

Des groupes de travail paritaires peuvent se réunir sur des sujets spécifiques d'un commun accord entre les parties. Ils sont alors composés d'un maximum de deux représentants de chacune des organisations syndicales représentatives des salariés au niveau de la branche accompagnés d'un représentant fédéral pouvant être extérieur à la branche.

La composition de la CPPNI est identique dans l'hypothèse où elle se réunit en commission mixte paritaire.

###### **b) Fonctionnement en format de négociation**

La CCPNI se réunit au moins une fois par trimestre et autant de fois que nécessaire afin de remplir ses missions de négociations.

Chaque réunion de la CPPNI est précédée d'une réunion préparatoire, laquelle se tient en principe la veille de la plénière dans la même configuration que celle décrite ci-dessus.

D'un commun accord entre les parties et en fonction du thème de la négociation, il peut être décidé de la nécessité d'organiser une ou plusieurs réunions préparatoires supplémentaires.

Il est convenu que la CPPNI consacre au moins une réunion par an à l'exercice de chacune de ses missions d'intérêt général à savoir :

- la veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- l'établissement du rapport annuel d'activité ;
- la mission de l'observatoire paritaire de la négociation collective au sein de la branche.

### 3. Composition et fonctionnement de la CPPNI en format d'interprétation

#### a) Composition en format d'interprétation

Lorsqu'elle est dans son rôle d'interprétation, la CPPNI est composée de deux représentants de chacune des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche de salariés et d'un nombre égal total de représentants de la ou des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau de la branche.

Les commissaires seront choisis de préférence parmi les personnalités ayant participé à l'élaboration de l'accord ayant donné lieu à la création du champ des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail.

Des commissaires suppléants en nombre identique devront être prévus afin de remplacer, en cas d'absence, l'un ou l'autre ou les deux commissaires titulaires à la réunion d'interprétation ainsi qu'à la réunion préparatoire.

#### b) Fonctionnement en format d'interprétation.

Une réunion d'interprétation peut être précédée d'une réunion préparatoire.

Une organisation syndicale représentative mais catégorielle ne peut donner une interprétation que sur les textes qui concernent la ou les catégories qu'elle représente effectivement. Elle doit cependant être conviée à assister aux débats.

L'organisation professionnelle d'employeurs représentative signataire de la convention collective, saisie d'un différend sur l'interprétation à donner au texte de celle-ci par une organisation syndicale patronale ou de salariés représentative au niveau de la branche ou d'une entreprise ou établissement de la branche, doit réunir la CPPNI dans un délai maximal de 30 jours. Il en est de même lorsque cette saisine émane d'une juridiction.

La saisine est effectuée par courrier avec accusé réception au moins 8 jours avant la date de la réunion. Ce courrier présente nécessairement les éléments portant sur la demande d'interprétation.

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

*Lorsque la CPPNI donne un avis à l'unanimité des organisations représentées, le texte de cet avis, signé par les commissaires, a la même valeur contractuelle que les clauses de la présente convention.*(1)

### 4. Composition et fonctionnement de la CPPNI lorsqu'elle se réunit dans le format de représentation de la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics

La CPPNI est composée dans ce cadre d'un représentant de chacune des organisations syndicales représentatives et d'un nombre identique de représentants de la ou des organisations professionnelles représentatives. Les organisations pouvant le cas échéant, selon les sujets abordés, se faire accompagner d'un expert de leur choix. Une réunion préparatoire peut être préalablement décidée d'un commun accord.

### 5. Transmission des conventions et accords d'entreprise à la CPPNI et établissement du rapport annuel activité

D'une manière générale et conformément aux dispositions légales, pour l'exercice de sa mission d'observatoire paritaire de la négociation collective au sein de la branche, l'organisation professionnelle transmet à la CPPNI les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement relevant du champ conventionnel IDCC 1821 recueillis dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail.

Par ailleurs, pour alimenter l'établissement du rapport annuel d'activité, et suivant les dispositions figurant à l'article L. 2232-9 du code du travail, les entreprises de la branche doivent transmettre à la CPPNI leurs accords collectifs renfermant des stipulations en rapport avec :

- la durée du travail, répartition et aménagement des horaires ;
- le repos quotidien ;
- les jours fériés ;
- les congés payés et autres congés ;
- le compte épargne-temps.

Le secrétariat de la CPPNI accuse réception des conventions et accords qui lui sont transmis et les transmet à son tour aux membres de la CPPNI dans les meilleurs délais.

Cet accusé de réception ne préjuge en rien de la conformité et de la validité de ces accords collectifs d'entreprise au regard des dispositions du code du travail, et en particulier au regard des conditions de conclusion, de leurs contenus ainsi que des formalités de dépôt et de publicité applicables.

Chaque année, sur la base de cette collecte, la CPPNI établit un rapport annuel d'activité de la branche qu'elle transmet à la banque nationale de données prévue à cet effet par la législation.

Les parties conviennent d'y adjoindre l'enquête sociale réalisée par la partie patronale. La commission déterminera les outils à mettre en place pour améliorer et conforter les données obtenues et servant à l'établissement de ce rapport. Chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche devra transmettre une contribution écrite concernant l'activité de la branche, le bilan qu'elle en tire et les propositions qu'elle formule afin d'améliorer les garanties collectives, les conditions de travail et l'emploi dans la branche.

Conformément au décret n° 2016-1556 du 18 novembre 2016, ces conventions et accords sont transmis à l'adresse numérique ou postale indiquée dans l'accord mettant en place la CPPNI.

Pour la branche IDCC 1821, l'adresse de la CPPNI est la suivante : cppni @ fedecristal. fr.

L'adresse postale de la CPPNI est : commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail, 114, rue La Boétie, 75008 Paris.

En cas de changement d'adresse, communication devra être faite par tous moyens à l'ensemble des entreprises de la branche.

(1) L'alinéa 6 du b du 3 de l'article 39 dans sa rédaction issue de l'article 2 de l'accord du 30 novembre 2017 est étendu sous réserve du respect de la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass., soc., 1er décembre 1998, n° 98-40104).  
(Arrêté du 13 avril 2018 - art. 1)

## Commission nationale de conciliation

### Article 40

En vigueur étendu

#### 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, de ses annexes, avenants et accords de branche.

#### Composition

La commission est composée de deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche et d'un nombre égal total d'employeurs présents ou représentés (dans la limite d'un pouvoir par personne).

Si le différend ne concerne qu'une seule catégorie de salariés, les commissaires représentant les salariés devront appartenir aux organisations syndicales représentatives de ladite catégorie.

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

Quand un différend surgit, l'employeur et le salarié ou les salariés s'efforcent de régler celui-ci à l'amiable.

La commission nationale de conciliation n'est saisie qu'en cas d'échec du règlement à l'amiable. L'organisation patronale est alors saisie du différend par l'une des parties par courrier recommandé. Ce courrier doit exposer le plus précisément possible la nature du différend et mentionner les dates et lieux du ou des entretiens effectués en vue de le régler à l'amiable.

Ainsi saisie, l'organisation patronale, en informe immédiatement les éventuelles autres organisations patronales représentatives ainsi que les organisations syndicales de salariés représentatives.

D'un commun accord, la ou les organisations patronales et les organisations syndicales de salariés peuvent considérer que la situation exposée par la partie introduisant la requête n'est pas recevable au titre de la conciliation. Dans ce cas, l'organisation patronale l'informe par courrier dont une copie est adressée à chacune des organisations syndicales.

Si la requête est jugée recevable, la commission nationale de conciliation doit se réunir dans un délai maximum de 15 jours francs après réception du courrier de saisine.

La commission nationale de conciliation se réunit à Paris.

La commission entend les parties, le cas échéant séparément, cherche avec elles les moyens de résoudre le différend et peut proposer des solutions. La non-comparution de la partie qui a introduit la requête aux fins de conciliation vaut renonciation à cette demande de conciliation auprès de la commission, sauf cas de force majeure.

La commission peut exprimer son avis à huis clos, hors de la présence des parties.

La commission établit un procès-verbal constatant soit la conciliation, soit la non-conciliation. Ce procès-verbal est établi sur-le-champ, c'est-à-dire immédiatement après la réunion de conciliation. Il est signé des membres de la commission ainsi que des parties.

Les frais de déplacements et de séjours engagés par tout salarié venant exposer un différend devant la commission nationale de conciliation sont à la charge de l'entreprise où est né le différend. Les bases de remboursement des frais ne peuvent être inférieures à celles appliquées dans l'entreprise en question pour des déplacements syndicaux ou professionnels lorsqu'il n'y a pas de barème syndical. Il revient également à celle-ci d'assurer à ce salarié le maintien de la rémunération qu'il aurait perçue pendant le temps consacré à cette réunion de conciliation. Les présentes dispositions ne s'opposent pas, ou ne font pas obstacle, à tout autre moyen légitime d'action des intéressés, notamment judiciaires, pour obtenir un règlement du différend opposant les parties.

---

## Annexe I - Ouvriers et employés

### Champ d'application

#### Article 1er

En vigueur étendu

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.

### Période d'essai

#### Article 2

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### Promotion en cas de vacance ou création de poste

#### Article 3

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### Prime d'ancienneté

#### Article 4

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### Remplacement provisoire ou définitif

#### Article 5

En vigueur étendu

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.

### Travaux multiples

#### Article 6

En vigueur étendu

Le salarié affecté à des travaux relevant des 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.

### **Absences pour maladie ou accident**

#### Article 7

En vigueur étendu

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.

### **Travail préparatoire**

#### Article 8

En vigueur étendu

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.

### **Travail en équipes successives**

#### Article 9

En vigueur étendu

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

Le temps de repos sera payé au SMP de la catégorie uniquement en cas de travail en équipes successives (par exemple : 3 x 8 ou 2 x 8).

#### Article 9

En vigueur non étendu

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

Le temps de repos est payé au taux horaire uniquement en cas de travail en équipes successives (par exemple : 3 x 8 ou 2 x 8, etc.).

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

#### Article 10

En vigueur étendu

Les employeurs, en liaison avec le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), prendront toutes mesures nécessaires pour faire disparaître ou, dans le cas d'impossibilité, pour réduire au minimum 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 (CHSCT), 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.).

### **Arrêts momentanés du travail**

#### Article 11

En vigueur étendu

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 paie 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 (1) ;*
- 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 paie 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 (1) ;*
- 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 journée une indemnité correspondant à 25 % du salaire minimum garanti (SMG) de leur catégorie ou bénéficieront de la réglementation en cas de chômage partiel.(1)*

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

(1) Point exclu de l'extension (arrêté du 27 janvier 1998, art. 1er).

## Déplacements

### Article 12

En vigueur étendu

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

## Congés payés

### Article 13

En vigueur étendu

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.

## Indemnisation en cas de maladie ou accident

### Article 14

En vigueur étendu

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 (1).

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

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 s'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) A 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 trente 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.

(1) Alinéa étendu sous réserve des dispositions de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 annexé à la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (arrêté du 27 janvier 1998, art. 1er).

## Préavis

### Article 15

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

## Indemnité de congédiement

### Article 16

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

## Indemnité de départ en retraite

### Article 17

En vigueur étendu

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 n° 78-49 du 18 janvier 1978, si celle-ci est plus favorable.

---

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

### **Champ d'application**

#### Article 1er

En vigueur étendu

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 II 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 II 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.

### **Engagement**

#### Article 2

En vigueur étendu

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 1 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.

### **Rémunération**

#### Article 3

En vigueur étendu

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

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.

(1) Point étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-5 du code du travail de l'avenant portant réécriture du champ d'application du 4 octobre 1996 à la convention collective susvisée (arrêté du 27 janvier 1998, art. 1er).

### **Période d'essai**

#### Article 4

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

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

#### Article 5

En vigueur étendu

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.

### **Prime d'ancienneté pour les maîtres ouvriers et les TAM**

#### Article 6

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### **Remplacement provisoire**

#### Article 7

En vigueur étendu

1. Le maître ouvrier ou 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 1 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.

### Absences pour maladies ou accidents

#### Article 8

En vigueur étendu

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.

### Déplacements

#### Article 9

En vigueur étendu

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

### Congés payés

#### Article 10

En vigueur étendu

1. Les jours de congés, au titre de l'ancienneté, figurant à l'article 33 des clauses générales, sont déterminés 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.

Cadres :

- 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 2 de la présente annexe.

### Indemnisation en cas de maladie ou d'accident

#### Article 11

En vigueur étendu

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 s'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 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. 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 MO		
Ancienneté	1ère période (jours)	2° période (jours)
Après 1 an	45	45
Après 5 ans	60	60
Après 10 ans	90	90

Après 15 ans	120	120
Après 20 ans	150	150

<b>Cadres</b>		
<b>Ancienneté</b>	<b>1ère période (jours)</b>	<b>2° période (jours)</b>
Après 1 an	90	90
Après 5 ans	120	120
Après 10 ans	150	150

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 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, s'il était absent pour maladie.

### **Clause de non-concurrence**

#### **Article 12**

En vigueur étendu

1. Les maîtres ouvriers, les TAM et les 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 une 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.

### **Préavis**

#### **Article 13**

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### **Indemnités de congédiement**

#### **Article 14**

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### **Indemnité de départ en retraite**

#### **Article 15**

En vigueur étendu

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 soixante-cinq 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 :

Maîtres ouvriers et TAM :

- un mois de traitement après dix ans d'ancienneté ;
- deux mois de traitement après vingt ans d'ancienneté ;
- trois mois de traitement après vingt-cinq ans d'ancienneté ;
- quatre mois de traitement après trente ans d'ancienneté ;
- cinq mois de traitement après trente-cinq ans d'ancienneté.

Cadres :

- un mois de traitement après cinq ans d'ancienneté ;
- deux mois de traitement après dix ans d'ancienneté ;
- trois mois de traitement après vingt ans d'ancienneté ;
- quatre mois de traitement après trente ans d'ancienneté ;
- cinq mois de traitement après trente-cinq 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 soixante et soixante-cinq ans.

## Accord du 2 novembre 1999 relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail

Signataires	
Organisations patronales	Fédération des cristalleries, verreries à la main et mixtes.
Organisations de salariés	FCE-CFDT ; FNIC-CFTC.

### Préambule

En vigueur étendu

Ayant pris acte des dispositions relatives à la réduction de la durée légale du travail contenues dans la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail, les partenaires sociaux 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 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.

NOTA : Arrêté du 28 avril 2000 art. 1 : La définition du temps de travail effectif figurant dans le préambule de l'accord est étendue sous réserve de l'application de l'article L. 212-4 du code du travail.

### Cessation anticipée d'activité

En vigueur non étendu

Les parties signataires considèrent que les accords d'entreprise qui découleront de cet accord de branche devront être l'aboutissement de négociations loyales et sérieuses, tenant compte de la pyramide des âges, en évaluant les compétences et en s'appuyant sur la formation, qu'elle soit interne ou externe. Un consensus mutuel sur ces objectifs devrait permettre de développer des programmes d'action sur le long terme, dans le souci d'assurer à l'entreprise et à ses salariés un développement harmonieux.

Cet accord est conclu dans le cadre des dispositions du décret 2000-105 du 9 février 2000 et de l'arrêté pris pour son application daté du même jour.

Il est applicable aux entreprises ou établissements relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la fabrication du verre à la main, semi-automatique et mixte et à l'ensemble de leurs salariés.

### Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

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 1er des clauses générales de ladite convention.

Le calcul de l'effectif à prendre en compte sera établi selon l'article L. 421-2, 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.

### Cessation anticipée d'activité

Article 1er

En vigueur non étendu

Cet accord s'applique aux entreprises qui, suite à l'accord professionnel de réduction du temps de travail du 2 novembre 1999 fixant la durée du temps de travail à 35 heures par semaine ou à 1 600 heures annuellement, et conformément au décret du 9 février 2000, ont conclu un accord de réduction du temps de travail, notamment en application de l'accord professionnel du 2 novembre 1999, et qui remplissent les conditions suivantes :

- avoir négocié et conclu un accord d'entreprise sur la cessation anticipée d'activité de certains travailleurs salariés, se conformant aux dispositions légales concernant l'évolution de l'emploi ;
- avoir conclu une convention de cessation anticipée d'activité de certains travailleurs salariés avec l'Etat et l'organisme gestionnaire chargé de verser les allocations aux salariés (l'UNEDIC).

### Conditions à remplir par le salarié

Article 2

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés des entreprises définies à l'article 1er.

### **Cessation anticipée d'activité**

#### **Article 2**

En vigueur non étendu

##### **2.1. Conditions d'âge**

Le salarié bénéficiaire doit être âgé d'au moins 57 ans et de moins de 65 ans et avoir les annuités nécessaires pour pouvoir justifier de ses droits à une retraite à taux plein dans les trois années maximum à compter de la date de son entrée dans le dispositif, et ceci dans le cadre de l'article 4, paragraphe 6 du décret 2000-105 du 9 février 2000.

##### **2.2. Conditions d'ancienneté**

Le bénéficiaire du dispositif devra justifier d'au moins 10 ans d'ancienneté dans la branche de la fabrication du verre à la main, semi-automatique et mixte ou d'au moins un an d'ancienneté dans son entreprise.

##### **2.3. Autres conditions**

Le bénéficiaire ne devra pas réunir les conditions nécessaires à la validation d'une retraite au taux plein au sens de l'article R. 351-27 du code de la sécurité sociale ou de l'article R. 351-45 du même code ou du décret du 9 février 2000, chapitre IV, alinéas 6, 7 et 8.

Il est dispensé d'activité professionnelle pendant la durée d'adhésion au dispositif. Toutefois, conformément au décret, l'employeur pourra lui demander de reprendre son activité dans l'entreprise à titre tout à fait exceptionnel, mais ceci uniquement pendant les six premiers mois.

En cas de reprise d'une activité chez un autre employeur, il doit le déclarer et le versement de l'allocation est suspendue.

Le bénéficiaire du dispositif devra en outre :

- adhérer personnellement au dispositif de cessation d'activité ;
- répondre au moins à une des conditions suivantes :
  - soit avoir accompli 15 ans de travail à la chaîne (au sens du ' c ' de l'article 70-3 du décret du 29 décembre 1945 dans sa rédaction issue du décret n° 76-404 du 10 mai 1976) ou de travail en équipes successives ;
  - soit avoir travaillé habituellement 200 nuits ou plus par an pendant 15 ans ;
  - soit avoir accompli 15 ans de travail posté (les allocations versées aux salariés, n'ayant pas accompli 15 ans de travail en équipes successives ou à la chaîne ou n'ayant pas pendant 15 ans travaillé habituellement 200 nuits ou plus par an, et répondant à cette condition ne bénéficieront pas de la participation de l'Etat) ;
  - soit, s'il est travailleur handicapé, au sens de l'article L. 323-3 du code du travail, à la date d'entrée en vigueur du présent accord, justifier d'au moins 40 trimestres valables pour la retraite au sens des articles R. 351-3, R. 351-4, R. 351-12 et R. 351-15 du code de la sécurité sociale, dans un ou plusieurs régimes de sécurité sociale de salariés ;
  - soit rencontrer des difficultés d'adaptation à leur emploi liées, notamment, aux particularités de l'industrie verrière (les allocations versées aux salariés répondant à cette condition ne bénéficieront pas de la participation de l'Etat). Dans ce cas, la prise en charge se fera selon les modalités définies dans l'accord d'entreprise.

### **Période d'adhésion aux mesures de cessation d'activité**

#### **Article 3**

En vigueur étendu

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.

Le 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 1er 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.

### **Cessation anticipée d'activité**

#### **Article 3**

En vigueur non étendu

Pour le salarié remplissant les conditions fixées à l'article 2 ci-dessus, le contrat de travail est suspendu pendant la période d'adhésion au dispositif. Celle-ci est fixée à 3 ans maximum.

### **Réduction du temps de travail sous forme de jours de repos**

## Article 4

En vigueur étendu

La réduction du temps de travail pourra être organisée, en tout ou partie, sous forme de jours de repos.

Les modalités de prise de jours 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 et demi 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 est étendu sous réserve de l'application de l'article 4 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998, conformément à l'article 9-II de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000. (Arrêté du 28 avril 2000, art. 1er)

## Cessation anticipée d'activité

### Article 4

En vigueur non étendu

Le salarié bénéficiaire de la cessation d'activité, tel que défini à l'article 7, 2e paragraphe du décret susvisé, perçoit une allocation correspondant à un minimum de 65 % du salaire de référence pour la part n'excédant pas le plafond prévu à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale, auxquels s'ajoutent 50 % du salaire de référence pour la part de ce salaire compris entre une et deux fois ce même plafond.

Cette allocation comprendra nécessairement la contribution de l'Etat fixée par la loi et l'arrêté du 9 février 2000 pour les bénéficiaires correspondants aux critères du décret.

Le salaire de référence est déterminé d'après les rémunérations sur lesquelles ont été assises les contributions au régime d'assurance chômage au titre des douze derniers mois civils précédant l'adhésion au dispositif de cessation d'activité. Il est calculé selon les règles définies dans le cadre du régime d'assurance chômage visé à la section 1 du chapitre 1er du titre V du livre III du code du travail.

## Revalorisation

### Article 5

En vigueur étendu

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.

## Cessation anticipée d'activité

### Article 5

En vigueur non étendu

Le salaire de référence est revalorisé selon les règles définies aux 2e et 3e alinéas de l'article R. 351-29-2 du code de la sécurité sociale.

## Modalités de versement

### Article 6

En vigueur étendu

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 donneront 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 cette 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 afférentes 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.

### **Cessation anticipée d'activité**

#### Article 6

En vigueur non étendu

L'organisme gestionnaire choisi est l'UNEDIC.

L'allocation est versée mensuellement. Cette allocation cesse d'être versée dès la sortie du dispositif.

Un certificat d'allocation précisant le montant versé sera remis mensuellement au bénéficiaire.

L'allocation versée au salarié est un revenu qui n'a pas le caractère de salaire. Elle est soumise aux cotisations sociales applicables aux revenus de remplacement CSG et CRDS.

Les cotisations obligatoires des bénéficiaires (correspondants aux critères de l'article 2 et aux conditions du décret 2000/105) aux régimes de retraite complémentaire soit intégralement prises en charge par l'Etat.

Selon l'accord d'entreprise, les bénéficiaires pourront percevoir un acompte, à valoir, de tout ou partie de l'indemnité de départ à la retraite.

### **Remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos compensateur**

#### Article 7

En vigueur étendu

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 afférentes 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.

Le dernier alinéa de l'article VII est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-5-III du code du travail.  
(Arrêté du 28 avril 2000, art. 1er).

### **Cessation anticipée d'activité**

#### Article 7

En vigueur non étendu

Le salarié, s'étant assuré de ses droits selon l'article 2 du présent accord, pourra manifester son intention d'adhérer au dispositif durant les 12 mois précédant son entrée dans le système, par lettre recommandée ou remise en main propre à l'employeur qui s'engage à donner sa réponse au bout d'un mois de travail effectif dans l'entreprise. Passé ce délai, à défaut de réponse, la demande est considérée comme acceptée.

La procédure, les modalités et les conditions d'adhésion des bénéficiaires au dispositif doivent être définies par l'accord d'entreprise.

L'adhésion se fait sur la base du volontariat mutuellement agréé.

Pour préserver l'équilibre de son fonctionnement, l'entreprise se réserve la possibilité, sur justification motivée, de refuser à un salarié l'accès au dispositif, ou d'en différer la date d'adhésion. En aucun cas, l'entreprise ne pourra en différer la date de plus de 18 mois.

L'adhésion au dispositif donne lieu à l'établissement d'un avenant au contrat de travail signé par l'employeur et le salarié.

Le salarié ayant adhéré au dispositif CAA conserve la qualité de salarié de l'entreprise.

### **Contingent annuel d'heures supplémentaires**

#### Article 8

En vigueur étendu

Une fois la durée légale du travail abaissée à 35 heures, le paiement des heures supplémentaires s'effectuera au-delà de la 35e heure, hors modulation annuelle.

Les temps de pause et d'inactivité seront évalués selon les dispositions du 3e 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 étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-6 du code du travail (tel que complété par l'article 5 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000) et de l'article 1er du décret n° 2000-82 du 31 janvier 2000. ( Arrêté du 28 avril 2000, art. 1er).

### **Cessation anticipée d'activité**

## Article 8

En vigueur non étendu

L'organisme gestionnaire, l'UNEDIC, versera à l'AGIRC et l'ARRCO les cotisations obligatoires au régime de retraite complémentaire sur la base des salaires de référence, définis à l'article 4.2 du présent accord, dans la limite de 2 fois le plafond prévu à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale.

Les salariés qui bénéficient de retraites complémentaires faisant l'objet de cotisations au-delà des taux obligatoires ainsi que de mutuelle, de régime de prévoyance et de CET ou CET fin de carrière, pourront continuer à en bénéficier selon les modalités fixées par l'accord d'entreprise.

### Temps partiel convenu

#### Article 9

En vigueur étendu

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.

### Cessation anticipée d'activité

#### Article 9

En vigueur non étendu

Lorsque le salarié justifiera du nombre de trimestres nécessaires, validés par l'assurance vieillesse, pour bénéficier d'une retraite à taux plein, l'employeur procédera à son départ en retraite et lui versera, sous réserve de conditions plus favorables négociées dans l'entreprise, l'indemnité correspondante prévue par la convention collective nationale et basée sur les derniers salaires d'activité avant l'entrée dans le dispositif, revalorisés des augmentations générales appliquées dans l'entreprise ou l'établissement et avec les annuités correspondantes. Cette indemnité sera minorée des montants versés aux conditions du dernier alinéa de l'article 6.

La liquidation d'un avantage vieillesse pendant la durée de la suspension du contrat de travail entraîne l'arrêt immédiat et définitif du versement de l'allocation.

### Définition et initiative du travail à temps partiel

#### Article 9-1

En vigueur étendu

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 2 mois après réception de la demande, faire l'objet d'une réponse écrite et motivée de l'employeur qui aura examiné les possibilités d'emploi.

En tout état de cause, l'acceptation de cette demande est subordonnée à l'accord des deux parties.

Le comité d'établissement ou d'entreprise sera informé de l'évolution du travail à temps partiel convenu et des difficultés éventuelles d'application.

A défaut de dispositions plus favorables dans le cadre d'un accord d'entreprise ou d'établissement, les salariés employés à temps partiel bénéficient des dispositions suivantes :

### Période expérimentale

#### Article 9-2

En vigueur étendu

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.

### Droits conventionnels et légaux

#### Article 9-3

En vigueur étendu

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.

### Priorité d'emploi

#### Article 9-4

En vigueur étendu

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 les 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.

### Salariés affectés à des fonctions de vente au public

#### Article 9-5

En vigueur étendu

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 demandés 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. (1)

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. (2)

(1) Alinéas exclus de l'extension par arrêté du 28 avril 2000.

(Arrêté du 28 avril 2000, art. 1er).

(2) Le dernier alinéa de l'article IX-5 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-4-3 du code du travail (dans sa rédaction issue de l'article 12 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000).

(Arrêté du 28 avril 2000, art. 1er).

### **Contrepartie à l'emploi**

Article 10

En vigueur étendu

Voir en annexe II.

### **Cessation anticipée d'activité**

Article 10

En vigueur non étendu

Les parties signataires considèrent qu'il est important de participer à l'effort en faveur de l'emploi des jeunes. Le dispositif CAA permet à des entreprises confrontées à des problèmes de déséquilibre démographique ou économique d'avoir un dispositif temporaire permettant d'agir sur leur pyramide des âges.

De même, elles poursuivront les efforts déjà engagés concernant l'insertion des jeunes dans l'entreprise, notamment par la voie de l'alternance, de l'apprentissage et des stages afin d'assurer la transmission du savoir-faire.

Les parties signataires s'accordent à reconnaître que les accords d'entreprise prendront en compte cet aspect, en veillant au maintien des conditions de travail.

### **Rémunération**

Article 11

En vigueur étendu

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 étendu sous réserve de l'application de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000, l'indemnité différentielle revêtant un caractère obligatoire et non facultatif pour les salariés payés au SMIC (ou légèrement au-dessus). (

Arrêté du 28 avril 2000, art. 1er).

### **Cessation anticipée d'activité**

Article 11

En vigueur non étendu

Le présent accord entrera en vigueur à la date de sa signature.

Il est conclu pour une durée déterminée de 5 années à partir de la date de son entrée en vigueur.

Il cesse de plein droit à l'échéance des 5 ans, ou en cas de suspension de la participation financière de l'Etat dans les conditions initiales prévues.

Toutefois, le salarié ayant adhéré avant cette échéance au dispositif de cessation d'activité continuera d'en bénéficier jusqu'à sa retraite.

### **Dispositions administratives et juridiques**

Article 12

En vigueur étendu

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.

### **Cessation anticipée d'activité**

Article 12

En vigueur non étendu

Dans le cas où la participation de l'Etat serait suspendue ou interrompue du fait du non-respect par l'entreprise des conditions de l'article R. 322-7-2 du code du travail relatives aux salariés, des dispositions des accords (professionnels et d'entreprise) ou des dispositions de la convention ou de la dénonciation de ces accords, l'entreprise reste responsable des engagements pris à l'égard des salariés déjà entrés dans le dispositif de CAA et notamment du versement de l'allocation ainsi que des cotisations de retraites complémentaires.

Dans le cas où le nombre de trimestres de cotisation aux régimes de retraite nécessaires pour obtenir la retraite à taux plein serait augmenté, l'entreprise reste également responsable des engagements pris à l'égard des salariés déjà entrés dans le dispositif de CAA.

Toutefois, en cas de modification législative, administrative, conventionnelle ou juridictionnelle pouvant concerner le dispositif de CAA, pour les salariés susceptibles d'y adhérer, les parties à l'accord conviennent de suspendre et de se rencontrer dans les plus brefs délais pour examiner la situation et les dispositions à prendre.

### **Suivi de l'accord**

Article 13

En vigueur étendu

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

### **Cessation anticipée d'activité**

Article 13

En vigueur non étendu

Tous les ans au cours de la réunion de la CNPE (Commission nationale paritaire pour l'emploi), un bilan d'application du présent accord aura lieu.

Les accords d'entreprise de cessation anticipée d'activité de certains travailleurs salariés prévoiront leurs modalités et conditions de suivi.

### **Dépôt**

### **Réduction et aménagement du temps de travail**

## Article 14

En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé en 5 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.

### **Cessation anticipée d'activité**

## Article 14

En vigueur non étendu

Le présent accord sera déposé en 5 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.

Fait à Paris, le 5 juin 2002.

En vigueur étendu

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.

### **Réduction et aménagement du temps de travail, ANNEXE II**

En vigueur étendu

ANNEXE II à l'accord sur la réduction du temps de travail

## Article 1er

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 1er.

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.

Les articles 1er et 2 de l'annexe II visant les catégories de salariés avec lesquels peuvent être conclues des conventions de forfait en jours sont étendus sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 212-15-3 du code du travail faisant obstacle, en l'absence de responsabilités ou d'une autonomie réelle du salarié cadre dans l'organisation de son emploi du temps, à la conclusion d'une convention de forfait en jours. (Arrêté du 28 avril 2000, art. 1er.)

En outre, seuls les salariés itinérants non cadres dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées peuvent bénéficier d'une convention de forfait en heures sur l'année.

L'article 2 de l'annexe II de l'accord est donc étendu sous réserve que les 'techniciens' concernés par les forfaits correspondent à la définition légale des salariés itinérants résultant de l'article L. 212-15-3 du code du travail.

Les articles 1er et 2 de l'annexe II relatifs aux salariés visés par les forfaits en heures et en jours et au régime juridique de ces forfaits sont étendus sous réserve que les modalités de leur mise en place prévues à l'article L. 212-15-3 du code du travail soient, en ce qui concerne les modalités de prise des journées ou demi-journées de repos, fixées au niveau de l'entreprise, après consultation des institutions représentatives du personnel conformément aux articles L. 422-3 et L. 432-3 du code du travail, et en ce qui concerne les clauses relatives au repos quotidien définies au niveau de l'entreprise soit par application des dispositions de l'article D. 220-8 nouveau du code du travail relatif au respect du repos quotidien, soit par application de modalités définies par accord collectif.

## Accord du 26 février 2007 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	Fédération des cristalleries, verreries à la main et mixtes.
Organisations de salariés	FNTVC-CGT ; FCE-CFDT ; Fédération CMTE-CFTC ; Fédération chimie CFE-CGC.

### Préambule

En vigueur étendu

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

Dans ce contexte, le présent accord a pour finalité de poursuivre ou de décliner au sein des branches représentées par la fédération des cristalleries et verreries l'ensemble de ces dispositifs en vue de les mettre en oeuvre, de les adapter ou de les compléter, le cas échéant, aux spécificités, besoins et contraintes de nos métiers, de nos secteurs d'activité et de nos salariés.

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

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

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

Ils doivent dès lors se traduire par :

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

Enfin par la mise en oeuvre d'un observatoire des métiers et des qualifications au sein de la fédération des cristalleries et verreries, les parties signataires souhaitent réaffirmer leur volonté de valoriser et faire reconnaître nos métiers spécifiques qui concentrent, par la compétence, le savoir et le savoir-faire mis en oeuvre dans nos activités, une part importante de la valeur ajoutée du produit final.

### Chapitre préliminaire : Objectifs et publics visés

#### Objectifs.

##### Article 1er

En vigueur étendu



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

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

#### **Publics.**

##### **Article 2**

En vigueur étendu

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

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

#### **Chapitre Ier : Création d'une commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE)**

En vigueur étendu

Il sera mis en place, au cour de l'année 2007, une commission nationale paritaire pour l'emploi.

#### **Composition**

##### **Article 1er**

En vigueur étendu

Cette commission est composée de la façon suivante :

- un collège salarié comprenant un représentant de chacune des organisations syndicales représentatives accompagné éventuellement d'un représentant fédéral ;
- un collège employeur comprenant au maximum un même nombre total de participants représentant la fédération.

#### **Fonctionnement**

##### **Article 2**

En vigueur étendu

La commission paritaire nationale pour l'emploi devra se réunir au moins 1 fois par semestre. Cependant, à la demande de l'une ou l'autre des parties (pour les organisations syndicales représentatives de salariés signataires, à la majorité d'entre elles) et du fait de circonstances particulières concernant l'emploi au sein de la branche, une réunion exceptionnelle pourra se tenir.

La délégation des employeurs assumera le secrétariat de la CPNE.

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

#### **Missions**

##### **Article 3**

En vigueur étendu

La commission paritaire nationale pour l'emploi a pour mission :

- de se tenir informée de l'évolution de l'activité au sein de la branche et de ses incidences éventuelles en termes d'emploi et de formation ;
- d'étudier la situation de l'emploi, de nos professions, de leur évolution au cours des mois précédents et de leur évolution prévisible ;
- de procéder ou de faire procéder à toute étude permettant une meilleure connaissance des réalités de l'emploi ;
- de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels existant pour les différents niveaux de qualification ;
- de rechercher, avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés, les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens ;
- de formuler à cet effet toute observation ou toute proposition utile et notamment de préciser, en liaison avec les organismes dispensateurs de formation, les critères de qualité et d'efficacité des actions de formation ;
- de fixer les orientations de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ) sur les thèmes des objectifs et moyens de formation, sur les priorités dans les actions de formation et sur les études à conduire pour avoir une meilleure compréhension des problématiques de la branche ;
- de préciser les conditions dans lesquelles l'OPCIB-IPCO assure la prise en charge des actions réalisées dans le cadre du DIF.

#### **Chapitre II : Observatoire prospectif des métiers et des qualifications**

#### **Principe.**

##### **Article 4**

En vigueur étendu

Les parties signataires rappellent que, dans son article 7-6, l'accord national interprofessionnel (ANI) demande aux branches professionnelles de confier à leur commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE) le soin d'examiner périodiquement l'évolution qualitative des emplois et des qualifications de leur champ professionnel en tenant compte notamment des travaux réalisés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ). Les résultats

de cet examen et les conclusions qu'en tire la CPNE en matière de priorités de formation professionnelle sont mis à la disposition des chefs d'entreprise, des institutions représentatives du personnel et des organismes compétents en matière de formation professionnelle du secteur concerné.

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

### **Missions.**

#### Article 5

En vigueur étendu

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

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

Pour ce faire, l'observatoire a pour missions de :

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

### **Fonctionnement.**

#### Article 6

En vigueur étendu

La CPNE fixe les orientations de l'observatoire, un programme, un calendrier de réalisations, élabore un cahier des charges des attentes annuelles de la profession, valide les travaux dans le cadre des cahiers des charges définis par la CPNE, et décide de la diffusion des études et des travaux réalisés par l'observatoire. Les travaux demandés par l'observatoire seront réalisés par l'organisme collecteur retenu par la CPNE sous le contrôle d'un comité paritaire de pilotage (CPP).

Ce comité se réunit au moins une fois par semestre et est composé de la façon suivante :

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

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

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

### **Financement.**

#### Article 7

En vigueur étendu

Les signataires du présent accord rappellent que le financement et les frais de fonctionnement de l'observatoire seront pris en charge sur les contributions de 0,5 % (taux imputable sur le taux 1,6 % de la masse salariale visé à l'article 21 du présent accord) versées par les entreprises de 10 salariés et plus, et de 0,15 % pour les entreprises de moins de 10 salariés. Ces contributions sont versées à l'organisme paritaire collecteur agréé désigné par la branche.

L'OPCA désigné par les partenaires sociaux pour la collecte de ces sommes est l'OPCIB-IPCO.

Les entreprises relevant du champ du présent accord sont donc tenues de verser leurs contributions formation au titre des contrats et périodes de fonctionnement à l'OPCIB-IPCO.

La première collecte des contributions précisées ci-dessus sera réalisée, selon les dispositions du présent accord, au 28 février 2008, pour les contributions dues au titre de la masse salariale 2007.

## **Chapitre III : Contrats de professionnalisation**

### **Principe et publics visés.**

#### Article 8

En vigueur étendu

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

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

Le contrat de professionnalisation s'adresse ainsi :

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

Il doit leur permettre d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L. 903-3 du code du travail et favorisant son insertion professionnelle.

### **Modalités de mise en oeuvre.**

#### Article 9

En vigueur étendu

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

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

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

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

- lorsque le contrat concerne des jeunes de 16 à 25 ans révolus sortis du système éducatif sans qualification professionnelle ou sans qualification

professionnelle reconnue ;

- lorsque le contrat vise un diplôme dont la formation dure 2 ans ;
- lorsque le contrat a pour objet une action de formation qualifiante ou diplômante, à fort contenu technique ou théorique ou pratique ;
- lorsque le contrat concerne des demandeurs d'emploi de plus de vingt-six ans, rencontrant des difficultés particulières d'accès ou de retour à l'emploi pour des formations sur des métiers reconnus par la branche ;
- lorsque le contrat concerne des personnes handicapées.

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

Etabli par écrit, ce contrat devra être déposé auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

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

#### **Financement.**

##### Article 10

En vigueur étendu

L'organisme OPCIB IPCO, désigné comme OPCA de branche, prend en charge les dépenses d'évaluation, d'accompagnement, de formation, les dépenses de tutorat et les dépenses de formation des tuteurs dans la limite des montants fixés par les dispositions légales et réglementaires et définies par la CPNE.

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

Le présent article s'applique conformément aux dispositions de l'article D. 981-7 du code du travail.

#### **Chapitre IV : Périodes de professionnalisation**

En vigueur étendu

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

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

#### **Principes et publics visés**

##### Article 11

En vigueur étendu

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

Sont ainsi visées les catégories suivantes :

- salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail ;
- salariés souhaitant consolider la seconde partie de leur carrière professionnelle : salariés ayant 20 ans d'activité ou âgés de plus de 45 ans et avec au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise ;
- salariés envisageant la création ou la reprise d'une entreprise ;
- femmes reprenant leur activité professionnelle après un congé maternité ou après un congé parental, de même s'agissant des hommes ;
- travailleurs handicapés et assimilés ;
- salariés reprenant une activité professionnelle après une absence de longue durée pour cause de maladie ou d'accident ;
- les salariés de tous niveaux accédant à des fonctions nouvelles.

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

Par ailleurs, dans les entreprises ou les établissements de moins de 50 salariés, le bénéfice de la période de professionnalisation peut être différé lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée d'au moins 2 salariés.

#### **Modalités de mise en oeuvre**

##### Article 12

En vigueur étendu

La formation peut se dérouler pendant le temps de travail, auquel cas la rémunération est maintenue. Conformément à l'article L. 933-3 du code du travail, elle peut aussi être réalisée en tout ou partie hors du temps de travail à l'initiative du salarié en application du DIF, soit de l'employeur après accord formalisé du salarié. Par accord écrit entre le salarié et l'employeur, les heures de formation effectuées hors du temps de travail peuvent excéder le montant des droits ouverts au titre du DIF dans la limite de 80 heures sur une même année civile.

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

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

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

#### **Financement**

##### Article 13

En vigueur étendu

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

#### **Chapitre V : Droit individuel à la formation**

En vigueur étendu

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

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

#### **Constitution d'un crédit d'heures de formation**

##### Article 14

En vigueur étendu

Le droit individuel à la formation permet au salarié de se constituer un capital de temps de formation de 20 heures minimum par an, cumulable sur 6 ans. Les parties signataires conviennent de laisser la possibilité aux entreprises relevant du présent accord d'accorder plus de 20 heures par an dans le cadre d'un accord d'entreprise. Au terme de cette durée et à défaut de son utilisation en tout ou partie, le DIF reste plafonné à 120 heures. Le crédit d'heures est proratisé pour les salariés à temps partiel et pour les salariés embauchés en contrat à durée déterminée.

### **Salariés concernés**

#### **Article 15**

En vigueur étendu

Le droit individuel à la formation est ouvert à tous les salariés, qu'ils soient en contrat à durée indéterminée ou en contrat à durée déterminée.

Pour les salariés en contrat à durée indéterminée, l'ancienneté requise est de 1 an. L'ancienneté se calcule à partir de la date d'entrée dans l'entreprise. Pour les salariés à durée déterminée, l'ancienneté dans l'entreprise requise est de 4 mois, consécutifs ou non, au cours des 12 derniers mois.

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

### **Modalités de mise en oeuvre**

#### **Article 16**

En vigueur étendu

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

*Chaque salarié est informé par son employeur par écrit annuellement du total des droits acquis au dispositif du DIF. (1) Dans la mesure où la capitalisation dans le cadre du DIF s'effectue 'à terme échu', les salariés entrés dans l'entreprise avant la date d'entrée en vigueur de la loi sur la formation tout au long de la vie professionnelle devraient bénéficier de ce nouveau droit pour la première fois à compter du 7 mai 2005. Néanmoins, afin de simplifier par la suite la gestion du DIF, les parties signataires conviennent que le décompte des droits ouverts ainsi que l'appréciation de l'ancienneté requise au titre de ce nouveau droit se font sur la base de l'année civile. L'employeur a jusqu'à la fin du mois de juin pour informer le salarié en contrat à durée indéterminée de son droit acquis au titre du DIF. Le salarié en contrat à durée déterminée sera informé de ses droits au titre du DIF au terme de son contrat. (2)*

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

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

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

Par ailleurs, pour pouvoir utiliser son crédit d'heures de DIF, le salarié fera une demande à son employeur par lettre recommandée ou remise en main propre qui devra comporter les mentions suivantes :

nature de l'action de formation, intitulé de l'action, modalités du déroulement de l'action, durée de l'action, dates de début et de fin de l'action, le coût ainsi que la dénomination du prestataire de formation présentée. L'employeur disposera de 1 mois pour notifier sa réponse. L'absence de réponse vaudra acceptation du choix de la formation.

Lorsque, durant 2 exercices civils consécutifs, le salarié et l'entreprise sont en désaccord sur le choix de l'action de formation au titre du droit individuel à la formation, l'organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation dont relève l'entreprise assure par priorité la prise en charge financière de l'action dans le cadre d'un congé individuel de formation sous réserve que cette action corresponde aux priorités et aux critères définis par ledit organisme.

Les actions de formation liées au DIF se déroulent en dehors du temps de travail selon les dispositions légales. Cependant, et conformément aux termes de l'article L. 933-3 du code du travail, les parties signataires du présent accord conviennent que les heures de formation liées au DIF peuvent aussi se réaliser en tout ou partie pendant le temps de travail, dans le cadre d'un accord entre le salarié et l'employeur.

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

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

(1) Phrase étendue sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 931-20-2 du code du travail (arrêté du 16 juillet 2007, art. 1er).

(2) Phrase exclue de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 931-20-2 du code du travail, aux termes desquelles le droit individuel à la formation des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée s'exerce à l'issue d'un délai de quatre mois et pendant l'exécution du contrat (arrêté du 16 juillet 2007, art. 1er)

### **Rémunération et frais**

#### **Article 17**

En vigueur étendu

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

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

Selon la taille de l'entreprise, le paiement de l'allocation de formation ou salaires et charges pourra être imputé sur le 0,9 % ou le 0,5 %. D'autre part, le salarié bénéficie pendant la durée de la formation de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

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

### **Nature des actions de formation éligibles au titre du DIF**

#### **Article 18**

En vigueur étendu

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

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

- d'actions de formation technique ou professionnelle en lien avec les métiers ;
- d'actions de formation permettant au salarié de découvrir ou maîtriser les nouvelles technologies, ou d'approfondir les techniques connexes du métier ou des métiers exercés ;
- d'actions de formation correspondant à une reconnaissance professionnelle ou à un diplôme et permettant l'accès à un nouveau métier ;

- d'actions de bilan de compétences et les actions de validation des acquis de l'expérience (VAE) répondant aux critères ci-dessus.

### **Rupture du contrat de travail**

Article 19

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### **Chapitre VI : Dispositions particulières**

#### **Dispositions relatives au plan de formation.**

Article 20

En vigueur étendu

Le plan de formation regroupe l'ensemble des formations réalisées à l'initiative de l'employeur. Il doit distinguer 3 catégories d'actions de formation :

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

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

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

Les actions de développement des compétences sont celles qui visent à faire acquérir au salarié des compétences qui vont au-delà de sa qualification professionnelle et qui nécessitent, pour être utilisées, un changement de qualification. Ce sont donc des formations qui ont pour objet une évolution de la qualification professionnelle. Ces actions de formation peuvent se dérouler pendant le temps de travail ou, avec l'accord du salarié, en dehors du temps de travail dans la limite de 80 heures par an et par salarié ou, pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, dans la limite de 5 % de leur forfait. Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié. Enfin, l'entreprise doit définir avec le salarié, avant son départ en formation hors temps de travail, la nature des engagements auxquels elle souscrit si l'intéressé suit la formation avec assiduité et satisfait aux évaluations. Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai de 1 an à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Ces engagements portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

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

#### **Le financement de la formation.**

Article 21

En vigueur étendu

Toute entreprise, quel que soit son effectif, doit concourir au développement de la formation professionnelle tout au long de la vie en participant chaque année au financement d'actions de formation, en application du principe général posé à l'article L. 950-1 du code du travail.

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

Pour les entreprises de 20 salariés et plus, la contribution financière minimale au titre de la formation continue est portée à 1,6 % de la masse salariale brute, s'agissant des salaires versés à compter du 1er janvier 2004.

Pour les entreprises de 10 à 20 salariés, la contribution financière minimale au titre de la formation continue est portée à 1,05 % de la masse salariale brute, s'agissant des salaires versés à compter du 1er janvier 2004.

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

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

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

Article 22

En vigueur étendu

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

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

#### **Le tutorat.**

Article 23

En vigueur étendu

Les parties du présent accord considèrent que l'exercice du tutorat tel que défini à l'article D. 981-8 du code du travail doit être renforcé pour contribuer à la réussite des contrats et périodes de professionnalisation et, de manière plus générale, au développement de la transmission des compétences au sein de l'entreprise.

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

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

La fonction tutorale a pour objet :

- d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en oeuvre de son projet professionnel et de l'action de formation dont il est bénéficiaire ;

- de former sur le poste de travail les salariés de l'entreprise qui participent à des actions de formation, dans le cadre des contrats ou des périodes de professionnalisation ;

- de contribuer à la transmission des savoir-faire du métier pour le salarié concerné, au travers d'actions de formation en situation professionnelle.

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

### **L'entretien professionnel.**

#### Article 24

En vigueur étendu

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

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

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

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

### **La VAE.**

#### Article 25

En vigueur étendu

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

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

La procédure de VAE est ouverte à tout salarié sous réserve qu'il ait préalablement exercé une activité, professionnelle ou non, en rapport avec le titre ou le diplôme recherché pendant une durée d'au moins 3 ans, continue ou non.

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

Cette autorisation d'absence est ouverte à tout salarié, sans condition d'ancienneté, une fois par an. Elle est limitée à 24 heures de temps de travail, consécutives ou non.

Le salarié qui a bénéficié d'un congé VAE doit attendre au moins 1 an avant de pouvoir faire une nouvelle demande dans la même entreprise.

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

### **Le bilan de compétences.**

#### Article 26

En vigueur étendu

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

Tout salarié ayant au moins 5 ans d'ancienneté dont 12 mois dans son entreprise peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences financé par le dispositif du CIF. Cette possibilité est renouvelable tous les 5 ans.

Après 15 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45e anniversaire, tout salarié peut bénéficier, à son initiative et sous réserve d'une ancienneté de 1 an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en oeuvre en dehors ou pendant le temps de travail après acceptation de l'entreprise. Dans ce cas la prise en charge financière du bilan de compétences est assurée soit par le CIF, soit par le DIF, soit par le plan de formation.

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

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

### **Le passeport formation.**

#### Article 27

En vigueur étendu

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

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

Le passeport formation recense notamment :

- les diplômes et les titres obtenus au cours du cursus de formation initiale ;
- les connaissances acquises lors des périodes de formation continue ;
- les expériences professionnelles acquises à l'occasion des périodes de stage ou de formation en entreprise ;
- les certifications à finalité professionnelle délivrées sous forme de diplôme, de titre ou de certificat de qualification, obtenus dans le cadre de la formation continue ou de la VAE ;
- la nature et la durée des actions de formation suivies au titre de la formation professionnelle, y compris celles suivies en période de suspension du contrat de travail.

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

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

### **Egalité entre hommes et femmes dans l'accès à la formation.**

## Article 28

En vigueur étendu

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

### Chapitre VII : Modalités d'application

#### Dépôt et publicité.

## Article 29

En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé en 2 exemplaires à la direction générale du travail au service des relations et conditions de travail, 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 de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord au ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale dans les conditions fixées par les articles L. 133-8 et suivants du code du travail.

#### Durée.

## Article 30

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

#### Dénonciation, suivi et révision.

## Article 31

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 934-2 du code du travail, les signataires du présent accord conviennent de se revoir à l'issue d'un délai de 3 ans, afin de faire le point sur la mise en oeuvre du présent accord.

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Le présent accord pourra être dénoncé en respectant un préavis de 3 mois et, à défaut de la conclusion d'un nouvel accord, il cessera de produire ses effets après le délai de 1 an à compter de la fin du préavis.

#### Valeur normative du présent accord.

## Article 32

En vigueur étendu

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

#### Entrée en vigueur.

## Article 33

En vigueur étendu

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

Fait à Paris, le 26 février 2007.

## Adhésion par lettre du 4 juin 2007 de la FNTVC-CGT à la convention collective

En vigueur

Montreuil, le 4 juin 2007.

La fédération nationale des travailleurs du verre et de la céramique (FNTVC) CGT, 263, rue de Paris, case 417, 93514 Montreuil Cedex, à la direction générale du travail, ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Monsieur le directeur,

Par la présente, nous avons l'honneur de vous signifier l'adhésion ce jour de notre fédération à la convention collective nationale de la fabrication du verre à la main, semi-automatique et mixte du 3 novembre 1994, à ses annexes et avenants en vigueur.

Cette décision est le fruit, entre autres, d'une réflexion et d'une consultation de nos syndicats et sections syndicales présents dans les entreprises relevant du champ d'application de cette convention collective.

Elle prend en compte les progrès enregistrés dans les négociations salariales sur la formation des salariés tout au long de la vie.

Elle se veut le témoignage de notre volonté de poursuivre des relations sociales constructives pour faire vivre et améliorer les garanties conventionnelles de la branche, en faveur des salariés, de la vitalité économique et sociale de la profession, de ses emplois.

Vous souhaitant bonne réception de la présente, nous vous prions d'agréer, Monsieur le directeur, l'expression de nos salutations distinguées.

## Accord du 6 juillet 2012 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Signataires	
Organisations patronales	FCVMM.
Organisations de salariés	FNTVC CGT ; FCE CFDT ; CMTE CFTC ; FC CFE-CGC ; FNPEC CGC.

#### Préambule

En vigueur étendu

#### Préambule

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la négociation collective de branche. Il concerne la mise en oeuvre des dispositions de la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, venue renforcer la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 qui prévoient une pénalité financière pour les entreprises d'au moins 50 salariés non couvertes par un accord ou plan d'action concernant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Il s'inscrit encore dans le prolongement de l'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004.

Il définit des orientations pour améliorer et garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche professionnelle du verre à la main, semi-automatique et mixte qui compte 60 % d'hommes et 40 % de femmes.

Il a pour champ d'application celui de la convention collective nationale de la verrerie à la main, semi-automatique et mixte.

Il définit des orientations pour garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche professionnelle de la verrerie à la main, semi-automatique et mixte.

Cet accord témoigne de l'engagement des signataires pour adopter une politique volontariste en matière d'égalité professionnelle au sein des entreprises de la branche professionnelle.

Les partenaires sociaux de la branche reconnaissent dans la mixité professionnelle un facteur de complémentarité, de cohésion et de progrès social, ainsi que d'efficacité économique.

Les signataires sont conscients que cet accord de branche n'aura d'efficacité que si tous les acteurs sont prêts à s'impliquer dans ce domaine.

La persistance d'éventuelles inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes résulte en grande partie encore de phénomènes culturels et sociaux (représentations socioculturelles, répartition dans les formations initiales, comportements et organisation des rythmes de vie qui dépassent le cadre du travail).

Les signataires considèrent qu'il est possible et nécessaire d'intervenir sur ces schémas culturels, économiques et sociaux qui ne sauraient constituer une fatalité. Les évolutions souhaitées doivent donc être portées à tous les niveaux.

Elles nécessiteront des mesures correctives de court terme et des actions sur la durée qui devront faire l'objet de négociations avec les partenaires sociaux dans chaque entreprise et dans la profession.

A cet égard, l'anticipation des départs en retraite et de l'évolution de la pyramide des âges, dans les années qui viennent, constitue une des opportunités d'améliorer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Dans cet esprit, les signataires ont démarré des travaux en cherchant à s'appuyer sur un rapport de branche sur l'égalité professionnelle hommes-femmes comme défini dans le I de cet accord. Ce rapport pourra être enrichi avec les nouvelles données et dispositions.

Cet état de la situation actuelle comprend des indicateurs qui ont permis de définir les premiers axes de progrès du présent accord.

Le présent accord précise en premier lieu les grands principes retenus au niveau de la branche pour favoriser une réelle dynamique en matière d'égalité professionnelle.

Il définit ensuite quatre orientations à prendre en compte pour les négociations d'entreprise :

- la rémunération effective : supprimer les inégalités, s'il y en a, de l'égalité entre les femmes et les hommes en matière de rémunération à métier, contrainte, expérience et compétences identiques ;
- s'assurer de la mixité de l'emploi et du recrutement ;
- prendre en compte les conditions et le temps de travail pour réduire les facteurs d'inégalité d'évolution de carrière et mieux articuler activité professionnelle et exercice de la responsabilité familiale ;
- continuer de promouvoir la mixité et l'égalité d'accès à la formation professionnelle.

Chacune des entreprises de la branche s'engage à respecter les principes et les orientations retenues dans le présent accord.

Les entreprises de 50 salariés et plus, établissent un rapport annuel d'entreprise sur l'égalité professionnelle hommes-femmes, elles participent à l'élaboration du rapport de branche sur le sujet.

Elles s'engagent également à décliner les quatre orientations en actions concrètes dans leur négociation d'entreprise afin de corriger les éventuelles inégalités constatées à l'occasion de l'examen du rapport d'entreprise.

Le rapport annuel d'entreprise ou le bilan social sera transmis s'il y a lieu aux institutions représentatives du personnel pour information et consultation, afin de recueillir leurs avis sur les propositions de mesures complémentaires ou correctives à prendre pour garantir l'égalité professionnelle.

L'entrée en vigueur du présent accord de branche donnera lieu à une présentation dans les comités d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel et représentants syndicaux.

## I. - Principes pour garantir l'égalité professionnelle

Lorsque dans la convention collective, ses annexes et avenants ou accords de branche, un terme générique désigne comme ayant droit d'une garantie une personne de l'un ou l'autre des sexes, la disposition s'applique également indifféremment pour les deux sexes.

Seules exceptions à ce principe les garanties liées à la maternité et à l'éducation de jeunes enfants. En outre les mesures particulières de prévention et protections fixent des limites concernant des conditions et des charges de travail pour les femmes.

Les principes qui suivent doivent être considérés comme des points d'appui pour veiller au renforcement de la dynamique en matière d'égalité professionnelle. Ils seront intégrés dans les négociations à mener par les entreprises de la branche professionnelle et dans les actions qu'elles retiendront.

### I. 1. Etablissement du rapport de branche

Un rapport de branche sur la situation comparée des femmes et des hommes sera établi par la FCVMM et remis à la commission nationale pour l'emploi. Il sera mis à jour annuellement.

Il retient les indicateurs suivants :

Par catégorie professionnelle, on entend :

- ouvriers/ employés non qualifiés niveau 2 ;
- ouvriers/ employés qualifiés/ agents techniques d'exploitation niveau 3 et niveau 4 ;
- maîtres ouvriers/ techniciens AM niveau 5 et niveau 6 ;
- cadres et ingénieurs niveau 7 à 9.

#### 1. Effectifs

Répartition des effectifs par sexe, catégorie professionnelle et par type de contrat (CDI/ CDD).

Répartition des effectifs par sexe et catégorie professionnelle et ancienneté.

Pyramide des âges par sexe et catégorie professionnelle.

#### 2. Rémunération

Salaires mensuels de base moyen, et salaires mensuels de base moyen + prime par sexe et coefficient hiérarchique professionnel.

#### 3. Parcours professionnel

Répartition des promotions par sexe et par catégorie professionnelle.

Répartition des embauches par catégorie professionnelle, sexe et type de contrat.

Répartition des départs par catégorie professionnelle, sexe.

#### 4. Formation

Répartition des effectifs par sexe selon le nombre de formations, leurs natures et niveaux.

Répartition des heures de formation par sexe et catégorie professionnelle.

#### 5. Temps de travail et conditions de travail

Répartition des effectifs par sexe et durée du travail (temps complet/ temps partiel).



Répartition des effectifs par sexe, en travail de jour, de nuit et en travail posté (précisant la nature de celui-ci, exemples : posté continu 5 x 8, posté semi-continu 3 x 8,2 x 8 en horaire de jour ...).

## 6. Congés

Répartition par sexe et par catégorie professionnelle selon le nombre et le type de congés supérieurs à 6 mois (congé parental, congé sabbatique, congé formation).

Pour établir ce rapport de branche, chaque entreprise relevant du champ de la convention collective précitée devra, dès lors où le présent accord aura été étendu, communiquer, dans les délais indiqués dans l'article I. 4 « Suivi de l'accord », l'ensemble des informations prévues.

Ce rapport et son actualisation serviront de base à la fixation d'orientations au sein de la branche. Ce rapport pourra être enrichi avec de nouvelles données de la CPNE.

Il sera l'instrument de mesure des progrès réalisés au sein de la branche.

### I. 2. Mixité des délégations

Au niveau de la branche, la mixité sera recherchée dans la CNPE, les groupes de travail paritaires et dans les commissions paritaires, tant du côté des groupements d'employeurs que des fédérations syndicales.

### I. 3. Actions de sensibilisation

Compte tenu de la dimension du dossier égalité professionnelle, une communication adaptée sera engagée, pour diffuser notamment les bonnes pratiques et les évolutions constatées en la matière au sein des entreprises de la branche.

### I. 4. Suivi de l'accord

Les entreprises devront avoir retourné à la chambre patronale les documents sur l'égalité professionnelle avant la fin du premier semestre de chaque année.

La CPNE se réunira ensuite chaque année au début du second semestre afin de faire le point sur le suivi de l'accord.

## II. - Orientations

Les présentes dispositions concernent tous les salariés, quels que soient leurs statuts et la nature des contrats.

Les signataires ont retenu quatre orientations qui devront guider les négociations d'entreprise.

II. 1. Garantir l'égalité en matière de rémunération et donner accès aux mêmes possibilités en matière de parcours professionnel dans le but de supprimer les écarts entre les femmes et les hommes, à situation égale ou comparable

### En matière de rémunération

Supprimer les inégalités en matière de rémunération, s'il y en a, et donner accès aux mêmes possibilités en matière de parcours professionnels.

La négociation annuelle obligatoire en entreprise et les négociations de branche sur les salaires auront pour objectif de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes à situation égale.

Les entreprises s'attacheront à proposer des actions correctives, afin de réduire les écarts constatés à partir de leur propre rapport annuel (bilan social) et rapport de branche sur les salaires communiqués lors des CPNE ainsi que dans le cadre des NAO.

A un ensemble comparable ou équivalent de compétences, de qualification, d'expériences, les salariés hommes ou femmes ont droit à une égalité de traitement en matière de salaire garanti.

### En matière de parcours professionnels

La mixité, élément de diversité, est un facteur d'enrichissement collectif et de cohésion, de progrès social et économique ; elle devra être favorisée dans les parcours professionnels, à tous les niveaux.

Une attention particulière sera portée par les entreprises :

- à l'identification des types d'emploi ou des filières fortement masculinisés ou fortement féminisés, afin de trouver les causes et de proposer des actions correctives pour permettre l'accès à tous les métiers tant pour les femmes que pour les hommes ;
- pour faire reculer les préjugés à connotations sexistes, sur la tenue d'emplois, sur l'exercice de responsabilités à tous niveaux ;
- à l'accès des femmes aux équipes dirigeantes et aux postes à responsabilités.

### II. 2. Renforcer la mixité de l'emploi par l'embauche

Le recrutement constitue un des leviers importants pour améliorer structurellement la mixité d'accès à tous les métiers et emplois et corriger les écarts. Il fera l'objet d'une attention particulière, en tenant compte des répartitions hommes-femmes constatées dans les cursus de formation initiale.

Les entreprises inciteront les acteurs internes et externes à intégrer des objectifs d'égalité professionnelle dans le processus du recrutement en vue de favoriser la mixité.

### II. 3. Prendre en compte les conditions et le temps de travail

Chaque année, les IRP sont consultées conformément au code du travail.

#### Congés de maternité ou d'adoption

Ils ne doivent en aucun cas constituer un handicap dans le déroulement de carrière. Il en est de même pour les congés parentaux, qu'ils soient à temps plein ou partiel, tant pour les hommes que pour les femmes.

La durée de ces congés de maternité, paternité ou adoption est prise en compte en totalité pour la détermination des droits liés à l'ancienneté.

A l'issue des congés de maternité et d'adoption, les salariés retrouveront leur précédent emploi, ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente, sur le même site.

Les périodes d'absence pour congés de maternité ou d'adoption sont sans incidence sur les droits à évolution de la rémunération des salariés et à leur déroulement de carrière.

Il sera proposé à chaque femme enceinte un entretien avant son départ en congé de maternité afin d'anticiper et de préparer les meilleures conditions de retour à l'emploi (notamment en matière de formation). Les accords d'entreprise en préciseront les modalités.

#### Congés de paternité (1)

Après la naissance de son enfant et dans un délai déterminé par décret, le père salarié bénéficie d'un congé de paternité de 11 jours consécutifs ou de 18 jours consécutifs en cas de naissances multiples.

#### Congés parentaux de longue durée

Dans le cadre de ces congés, le maintien d'un lien avec l'entreprise sera privilégié afin de faciliter le retour à l'emploi tant pour les hommes que pour les femmes, par exemple : information sur les évolutions d'organisation, remise à niveau si nécessaire à l'issue du congé, accueil spécifique lors du retour. Les accords d'entreprise en préciseront les modalités.

#### Temps partiel

Le temps partiel choisi ne doit pas constituer un frein au déroulement de carrière.

Les entreprises s'engagent à examiner l'organisation du travail en tenant compte dès le départ de la diversité des temps travaillés, afin qu'ils ne soient pas source de discrimination.

#### Conditions de travail

Les entreprises s'engagent, en partenariat avec les CHSCT, à examiner les conditions de travail propres à certains métiers et emplois (conditions matérielles liées à l'environnement, à la charge de travail physique, au lieu de travail, aux locaux non adaptés à la mixité).

Elles chercheront, dans le sens de l'amélioration des conditions de travail, à créer des situations propres à éviter toute discrimination de recrutement, d'affectation, d'exercice professionnel.

#### II. 4. Développer la mixité et égalité d'accès à la formation professionnelle

La formation professionnelle constitue un des leviers importants pour limiter les inégalités et les signataires estiment que la formation initiale joue un rôle central dans la dynamique de mixité des métiers.

Aussi, les entreprises sont incitées, lors de l'élaboration de leur politique de formation, à se fixer des objectifs et des moyens pour réduire les éventuels écarts constatés.

Pour une intervention plus efficace, les commissions mixtes obligatoires emploi formation et égalité professionnelle ont pour but d'aider le comité d'entreprise ou d'établissement à exercer ses fonctions économiques et sociales. La commission mixte formation et égalité professionnelle est mise en place au niveau des comités d'entreprise à partir de 50 salariés. Les membres du CE désignent les membres de la commission formation et un des membre du CE préside la commission.

Par ailleurs, l'accord de branche sur la formation professionnelle définit comme public prioritaire les salariés de retour de congé parental ou de congé de maternité.

#### Formations classiques de courte durée

L'évolution des pratiques de formation, plus courtes et modulaires, doit contribuer à favoriser une participation plus importante et une meilleure mixité des stagiaires aux actions de formation.

#### Formations professionnelles

Dans le cadre des négociations de branche et d'entreprise sur la formation professionnelle, les entreprises sont particulièrement incitées à :

- la création de certificats de qualification professionnelle et à la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- la recherche de la mixité dans les jurys de formation qualifiante, pour les entreprises qui utilisent ces dispositifs ;
- faire prévaloir la diversité des représentations dans le choix des candidats dans le plan et les actions de formations de l'entreprise ;
- privilégier si possible les actions de formation se déroulant pendant le temps de travail ;
- la mise en place de mesures d'accompagnement pour faciliter l'accès, la prise de fonctions d'encadrement, de responsabilité des hommes et des femmes, cela à tous les niveaux ;
- ce que l'évolution se fasse dans de bonnes conditions lorsqu'il s'agit de l'affectation d'une femme, dans un emploi habituellement tenu par des hommes, et réciproquement.

#### Droit individuel à la formation (DIF) (2)

Pour le calcul des droits ouverts au titre du droit individuel à la formation (DIF), la période d'absence du salarié pour un congé de maternité, paternité, d'adoption, ou de présence parentale est intégralement prise en compte.

#### III. - Dispositions finales

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Au bout de 3 ans, les signataires établiront un bilan spécifique d'ensemble des progrès réalisés.

Le suivi de l'application de l'accord sera réalisé annuellement en CPNE.

Le présent accord sera annexé à la convention collective nationale de la fabrication du verre à la main, semi-automatique et mixte.

Il ne peut être dérogé dans un sens défavorable aux salariés à l'une quelconque des dispositions de la convention collective précitée, ses annexes, ses avenants, donc aux dispositions du présent accord.

Il entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt légal.

L'accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité selon les dispositions législatives en vigueur.

Les parties conviennent de demander l'extension du présent accord aux ministres chargés de l'énergie et du travail, dans les conditions prévues à l'article R. 713-1 du code du travail.

(1) L'alinéa relatif aux congés de paternité de l'article II-3 « Prendre en compte les conditions et le temps de travail » de l'accord est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1225-35 du code du travail.

(Arrêté du 7 juin 2013-art. 1)

(2) Le dernier alinéa de l'article II-4 « Développer la mixité et égalité d'accès à la formation professionnelle » relatif au droit individuel à la formation est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6323-2 du code du travail.

(Arrêté du 7 juin 2013 - art. 1)

## Accord du 2 juin 2014 relatif à la prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	FCVMM.
Organisations de salariés	FNTVC CGT ; FCE CFDT ; Fédération chimie CGT-FO ; CMTE CFTC ; Fédération chimie CFE-CGC ; UNSA.

#### Préambule

En vigueur étendu

Dans le cadre de l'amélioration de la couverture sociale collective et solidaire, le présent accord a pour but de mettre en place des garanties collectives conventionnelles de prévoyance afin de permettre l'accès à une protection sociale renforcée à l'ensemble des salariés, quelle que soit leur catégorie professionnelle.

Ce dispositif négocié avec les partenaires sociaux est assorti d'une recommandation auprès d'un organisme assureur qui sera habilité à recueillir les adhésions des entreprises de la branche.

Ces garanties « décès et annexes » s'inscrivent dans la durée et visent des risques majeurs pour les salariés et leurs familles. Elles seront cofinancées entre les employeurs et les salariés et constituent le socle minimal dont bénéficie obligatoirement l'ensemble des salariés de la branche.

#### Champ d'application de l'accord de branche

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la fabrication du verre à la main semi-automatique et mixte (idcc : 1821).

## **Bénéficiaires de la couverture prévoyance**

### **Article 2**

En vigueur étendu

Les bénéficiaires de la couverture prévoyance conventionnelle est l'ensemble des salariés des entreprises qui relèvent de la présente convention collective nationale de la fabrication du verre à la main semi-automatique et mixte, et ce quelle que soit la nature du contrat de travail et quelle que soit leur ancienneté.

Les garanties définies dans le présent accord constitueront le socle minimal de prévoyance de la branche, que les bénéficiaires relèvent ou non de l'article 7 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

## **Suspensions du contrat de travail à l'initiative de l'employeur**

### **Article 2.1**

En vigueur étendu

Le bénéfice du régime de prévoyance conventionnel est maintenu pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle ils bénéficient d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur. Sont visées toutes les périodes de suspension du contrat de travail et notamment celles liées à une maladie, une maternité, une paternité ou à un accident, dès lors qu'elles sont indemnisées.

Dans ce cas, les cotisations resteront dues pendant cette période dans les mêmes conditions que celles prévues pour les salariés dont le contrat n'est pas suspendu : salariés et employeurs devront obligatoirement continuer à acquitter leur part de cotisation.

## **Suspensions du contrat de travail à l'initiative du salarié**

### **Article 2.2**

En vigueur étendu

L'assurance est maintenue aux membres du personnel bénéficiant d'un congé sans solde, congé parental d'éducation, congé sabbatique, congé pour création d'entreprise, congé individuel de formation, sous réserve qu'ils continuent à relever de la sécurité sociale et qu'ils en fassent la demande dans le mois précédant leur départ en congé.

Le salaire servant à l'assiette des cotisations et des prestations sera établi sur la base des 12 derniers mois de rémunération (éventuellement reconstitué) avant le début du congé ou de la suspension prolongée du contrat de travail en tenant compte des revalorisations salariales générales intervenues dans l'entreprise et pour le secteur professionnel et la catégorie de l'intéressé(e).

La cotisation sera alors en totalité à la charge des intéressés pendant toute la période dudit congé. L'employeur se chargera simplement du paiement de la cotisation auprès de l'organisme assureur.

## **Garanties du régime conventionnel de prévoyance**

### **Article 3**

En vigueur étendu

Les garanties conventionnelles de prévoyance mises en place sont les suivantes :

Décès : capital décès (garantie décès toutes causes, garantie invalidité absolue et définitive, garantie capital décès double effet, allocations obsèques).

Les parties ont toutefois convenu de poursuivre un dialogue social et des négociations ultérieures visant à renforcer et à améliorer les garanties du présent régime conventionnel de prévoyance (revalorisation des prestations minimales prévues dans le présent accord, négociations relatives à la rente éducation, à la prise en compte de l'invalidité partielle...).

## **Salaire de référence**

### **Article 3.1**

En vigueur étendu

#### **Assiette des cotisations**

L'assiette des cotisations est le traitement brut annuel du salarié tel qu'il est déclaré à l'administration fiscale dans la limite des tranches 1, 2 et 3 définies au paragraphe qui suit.

#### **Assiette des prestations**

Le salaire de référence servant au calcul des prestations est égal au salaire brut perçu au cours des 12 mois civils précédant l'événement ouvrant droit à prestations, déclaré par l'entreprise adhérente à l'administration fiscale.

Il est limité aux tranches de salaire 1, 2 et 3 définies comme suit :

- T1 : fraction au plus égale au salaire limité à un plafond annuel sécurité sociale ;
- T2 : fraction de salaire supérieure à un plafond annuel sécurité sociale et limitée à 4 plafonds annuels sécurité sociale ;
- T3 : fraction de salaire supérieure à 4 plafonds annuels sécurité sociale et limitée à 8 plafonds annuels sécurité sociale.

Toutefois, la base des prestations est reconstituée, sur la base d'un temps complet, à partir des salaires correspondant aux mois civils de présence au sein de l'entreprise adhérente lorsque :

- la période d'assurance est inférieure à 12 mois ;
- le traitement a été réduit ou supprimé au cours de la période de référence, en cas de congés ou d'arrêt de travail pour maladie, accident, périodes de réadaptation, rééducations et formations suite à un accident du travail ou de trajet, maladie professionnelle ou inaptitude, maternité, adoption, paternité.

## **Garantie décès toutes causes**

### **Article 3.2**

En vigueur étendu

En cas de décès du salarié, il est versé aux bénéficiaires un capital dont le montant est le suivant, en fonction de la date de survenance du décès :

- survenance à compter de la date d'effet de l'accord jusqu'au 31 décembre 2015 : 75 % du salaire de référence plus 25 % par personne à charge ;
- survenance à compter du 1er janvier 2016 : 100 % du salaire de référence plus 25 % par personne à charge.

Un montant minimal a été prévu. Il s'élève à :

- 15 000 € jusqu'au 31 décembre 2015 ;
- 20 000 € à compter du 1er janvier 2016.

Le niveau du montant minimal du capital prévu ci-dessus pourra être revalorisé à l'occasion des négociations paritaires salariales qui s'y tiendront annuellement.

Pour les participants travaillant à temps partiel, le montant minimal du capital est proratisé.

Les travailleurs ayant été occupés à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise voient leurs droits calculés proportionnellement aux périodes d'emploi accomplies selon l'une ou l'autre de ces modalités depuis leur entrée dans l'entreprise.

## Garantie capital décès double effet

### Article 3.3

En vigueur étendu

Cette garantie s'applique en complément de la garantie capital décès décrite ci-dessus en cas de décès du conjoint, que le décès du conjoint soit simultané ou postérieur au décès du salarié, et alors qu'il reste des enfants à charge.

Les bénéficiaires sont les enfants encore à charge du conjoint, dans la mesure où ils étaient déjà à la charge du salarié lors de son décès.

Cette garantie prévoit le versement d'un capital supplémentaire égal à 100 % du capital de celui versé au moment du décès du salarié. Ce capital est réparti par parts égales entre les enfants bénéficiaires.

La base de calcul de cette garantie est revalorisée entre les deux décès.

Cette garantie cesse pour l'ensemble des enfants en cas de résiliation du régime de prévoyance entre le décès du salarié et celui du conjoint survivant. En cas de changement d'organisme assureur, des dispositions seront prises pour la continuité de la garantie.

Par décès simultané, il faut entendre le décès des deux conjoints au cours d'un même événement sans qu'il soit possible de déterminer l'ordre des décès.

Si un même événement occasionne à la fois le décès du salarié et celui d'une ou plusieurs personnes prises en compte dans le calcul du capital, sans qu'il soit possible de déterminer l'ordre des décès :

- pour le calcul du montant du capital en cas de décès, on considère que le salarié est décédé le premier ;
- pour le versement du capital en cas de décès, on considère que le salarié est décédé le dernier.

## Garantie invalidité absolue et définitive

### Article 3.4

En vigueur étendu

L'invalidité absolue et définitive est assimilée au décès si l'état du salarié le conduit à remplir les conditions suivantes. L'invalidité absolue et définitive doit :

- se produire au cours de la période d'assurance ;
- donner lieu à reconnaissance par la sécurité sociale d'une invalidité de 3e catégorie en cours de période d'assurance ou d'une pension d'incapacité permanente de 100 % au titre de la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles ;
- l'obliger à recourir sa vie durant à l'aide d'une tierce personne pour accomplir les actes ordinaires de la vie ;
- en outre, il doit être dans l'incapacité d'exercer toute activité professionnelle lui procurant gain ou profit.

Afin que le salarié bénéficie du versement anticipé du capital décès toutes causes, son état d'invalidité absolue et définitive doit être reconnu par l'organisme assureur.

Pour déterminer le montant du capital à verser, l'organisme assureur prend en compte la situation de famille à la date à laquelle il reconnaît l'état d'invalidité absolue et définitive.

Le capital est versé au salarié lui-même ou à son représentant légal.

Le versement du capital met fin à la garantie décès du salarié.

## Définition des bénéficiaires

### Article 3.5

En vigueur étendu

#### Désignation type

En cas de décès d'un salarié, et dans la mesure où il n'a fait aucune désignation particulière, le capital est versé par priorité :

- à son conjoint non divorcé ou non séparé judiciairement ;
- à défaut, à son partenaire avec lequel il était lié par un pacte civil de solidarité ;
- à défaut, par parts égales, à ses enfants vivants ou représentés et à ceux de son conjoint s'il en avait la charge au moment du décès ;
- à défaut, à ses parents par parts égales et, en cas de décès de l'un d'eux, au survivant pour la totalité ;
- à défaut, à ses héritiers, selon la dévolution successorale.

Cependant, lorsque le bénéficiaire du capital n'est pas le représentant légal des enfants du salarié, les majorations pour enfants seront versées à chacun des enfants ouvrant droit auxdites majorations et adressées à leurs représentants légaux.

Pour être bénéficiaire du capital décès, le concubin doit avoir fait l'objet d'une désignation particulière.

#### Désignation particulière

Le salarié peut désigner un ou plusieurs bénéficiaires de son choix à condition qu'une désignation particulière antérieure n'ait pas été acceptée par le(s) bénéficiaire(s) concerné(s).

Le salarié doit informer l'organisme de prévoyance de sa désignation particulière par écrit. Elle peut prendre la forme d'un acte sous seing privé ou d'un acte authentique.

Toutefois, en cas d'acceptation par le bénéficiaire de sa désignation, celle-ci devient irrévocable, sauf acceptation par ce même bénéficiaire de la substitution.

Lorsque l'organisme de prévoyance est informé du décès, elle avise le bénéficiaire si ses coordonnées ont été portées à sa connaissance lors de la désignation.

## Allocations d'obsèques

### Article 3.6

En vigueur étendu

En cas de décès du salarié, du conjoint ou d'un enfant à charge, une allocation obsèques d'un montant égal à 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS), en vigueur au moment du décès, est versée.

Pour ouvrir droit à la garantie, le décès de la personne garantie, s'il s'agit d'un bénéficiaire autre que le salarié, *doit intervenir avant son 65e anniversaire* (1).

Les prestations sont réglées :

- à la personne qui a assumé la charge des frais d'obsèques de la personne décédée ;
- à défaut, aux bénéficiaires du capital décès.

Si l'enfant à charge est âgé de moins de 12 ans, la prestation indiquée aux dispositions particulières du contrat d'adhésion est limitée aux frais d'obsèques réellement engagés.

Si l'enfant est mort-né, les frais d'obsèques sont pris en charge dans les conditions qui précèdent.

(1) A l'article 3.6, les mots : « doit intervenir avant son 65e anniversaire » sont exclus de l'extension en tant qu'ils sont contraires au principe d'égalité tel qu'interprété par le Conseil d'Etat dans sa décision n° 341821 du 30 septembre 2011.  
(ARRÊTÉ du 10 octobre 2014 - art. 1)

## Article 4

En vigueur étendu

### Conjoint

Il est l'époux ou l'épouse du salarié non divorcé ni séparé judiciairement.

Le partenaire lié par un Pacs est assimilé au conjoint.

Le concubin (au sens de l'article 515-8 du code civil) est assimilé au conjoint, à condition que l'organisme de prévoyance en ait connaissance dans les 3 mois suivant le décès. Le concubin doit prouver sa domiciliation à la même adresse que le salarié par la production notamment, d'une copie du dernier avis d'imposition. La situation de famille retenue est toujours celle constatée au jour du décès.

Dans un couple vivant en concubinage, le concubin ou la concubine doit être au regard de l'état civil, ainsi que le salarié décédé, libre de tout lien de mariage ou de contrat de Pacs.

### Enfants à charge

Sont considérés comme à charge les enfants du salarié et ceux de son conjoint, qu'ils soient légitimes, naturels, reconnus, adoptifs ou recueillis (les enfants recueillis sont définis ci-dessous).

Ils doivent, en outre, répondre aux conditions ci-dessous :

- être âgés de moins de 18 ans ;
- être âgés de plus de 18 ans et de moins de 26 ans s'ils remplissent l'une des conditions suivantes :
- être affiliés au régime de sécurité sociale des étudiants ;
- être sous contrat d'apprentissage ;
- suivre des études secondaires ou supérieures, ou une formation en alternance ;
- quel que soit leur âge, s'ils perçoivent une des allocations pour adultes handicapés (loi du 30 juin 1975), sous réserve que cette allocation leur ait été attribuée avant leur 21<sup>e</sup> anniversaire.

D'autre part :

- être fiscalement à la charge du salarié, c'est-à-dire être pris en compte pour l'application du quotient familial ou percevoir une pension alimentaire que le salarié déduit fiscalement de son revenu global.

Sont également considérés comme enfants à charge :

- les enfants qui naissent dans les 300 jours suivant le sinistre, s'ils naissent viables ;
- les enfants légitimes, naturels, reconnus, adoptés ou recueillis par le salarié même s'ils sont fiscalement à la charge de son partenaire lié avec lui par un pacte civil de solidarité ou de son concubin ;
- les enfants recueillis - dont ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint ou du concubin ou du partenaire lié par un Pacs - du salarié décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès du salarié et dont leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

### Autres personnes à charge

Sont considérés comme à charge les parents ou grands-parents vivant sous le toit d'un salarié et ne bénéficiant pas de ressources suffisantes pour entraîner le paiement d'impôts sur leur propre revenu et bénéficiaires de l'allocation supplémentaire du fonds national de solidarité, à condition :

- que le salarié ait été autorisé par l'administration fiscale à déduire de son revenu global le montant de la pension versée à ses ascendants ;
- ou que ses ascendants donnent droit à une part supplémentaire dans le calcul du quotient familial.

## Taux de cotisation

### Article 5

En vigueur étendu

En contrepartie des garanties fixées par le présent accord, le taux global de cotisation est fixé et ventilé comme suit :

- cotisation à compter de la date d'effet de l'accord jusqu'au 31 décembre 2015 : 0,26 % du salaire de référence. La cotisation globale est répartie à hauteur de 55 % à la charge de l'employeur (soit un taux de 0,143 %) et à hauteur de 45 % à la charge du salarié (soit un taux de 0,117 %) ;
- cotisation à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016 : 0,30 % du salaire de référence. La cotisation globale est répartie à hauteur de 55 % à la charge de l'employeur (soit un taux de 0,165 %) et à hauteur de 45 % à la charge du salarié (soit un taux de 0,135 %).

Le taux de cotisation est maintenu 3 ans à compter de la date d'effet, à législation et réglementation constante. Les évolutions ultérieures seront décidées entre l'organisme de prévoyance et la commission paritaire de suivi définie à l'article 10, en fonction des résultats constatés sur le régime et feront l'objet d'un avenant au présent accord.

(1) Article 5 étendu sous réserve de l'application de l'article 7 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947. (ARRÊTÉ du 10 octobre 2014 - art. 1)

## Revalorisation des prestations

### Article 6

En vigueur étendu

Outre les mécanismes ou niveau de revalorisations des prestations prévues ci-dessus, les prestations périodiques sont revalorisées en fonction de l'évolution de la valeur du point du régime de retraite de l'AGIRC entre la date du sinistre et la date d'échéance trimestrielle de la prestation correspondante. Toutefois, cette évolution devra au préalable être entérinée par le conseil d'administration de l'organisme assureur, qui pourra être amené à réduire ce taux d'évolution.

En cas de résiliation du régime de prévoyance ou d'une des garanties, pour quelque cause que ce soit, le service des rentes en cours se produit sur la base de la dernière valeur atteinte de la rente et sans revalorisation ultérieure à la date de résiliation.

## Portabilité

### Article 7

En vigueur étendu

Conformément à l'article 14 de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008, modifié par l'avenant n° 3 du 18 mai 2009, les garanties du régime de prévoyance sont maintenues en faveur des anciens salariés ayant vu leur contrat de travail interrompu, et ce dans les conditions définies ci-après.

Les anciens salariés (licenciements à titre individuel ou pour motif économique, rupture conventionnelle, fin de contrat à durée déterminée, démission pour motif légitime, rupture de contrat d'apprentissage ou de professionnalisation), à l'exception de ceux ayant commis une faute lourde, peuvent bénéficier du maintien des garanties du contrat souscrit par leur ancien employeur et appliqué dans l'entreprise, sous réserve que la rupture ou la fin effective de leur contrat de travail (terme du délai de préavis) ouvre droit à indemnisation par le régime chômage et que les droits à prestations du régime de prévoyance aient été ouverts chez leur dernier employeur.

Les anciens salariés conserveront le bénéfice des garanties prévoyance appliquées dans leur ancienne entreprise pendant leur période de chômage indemnisée par l'assurance chômage pour des durées égales à la durée de leur dernier contrat de travail, appréciée en mois entiers, dans la limite de 9 mois de couverture, à compter de la date de cessation du contrat de travail. Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits au régime de prévoyance aient été ouverts chez le dernier employeur.

Le maintien de la portabilité est assuré par un cofinancement.

Le dispositif de portabilité entre en application dès le lendemain de la date de rupture ou de cessation du contrat de travail.

Le salarié a la possibilité de renoncer au maintien de ces garanties. S'il entend y renoncer, cette renonciation qui est définitive concerne l'ensemble des garanties et doit être notifiée expressément par écrit à l'ancien employeur, dans les 10 jours suivant la date de cessation du contrat de travail.

Le dispositif de portabilité entre en application dès le lendemain de la date de rupture ou de cessation du contrat de travail.

L'ancien salarié doit justifier d'une durée minimale de 1 mois d'ancienneté dans l'entreprise car 1 seul mois entier travaillé donne droit à 1 mois de portabilité. Ce dernier est tenu de fournir un justificatif attestant de l'ouverture de ses droits à indemnisation chômage : à défaut, il ne pourra bénéficier du maintien de ses garanties dans les conditions prévues au présent accord.

Il s'engage également à informer son employeur de la reprise d'une activité professionnelle ou de la cessation de toute indemnisation au titre de l'assurance chômage intervenant pendant la période de maintien des garanties. La reprise d'une activité professionnelle et la fin de droits au versement d'allocations au titre de l'assurance chômage entraîne cessation du maintien des garanties.

A partir du 1er juin 2015 et conformément à la réglementation, la portabilité sera assurée par un système de mutualisation.

### **Organisme assureur. - Recommandation**

#### Article 8

En vigueur étendu

L'organisme assureur recommandé est le suivant : Uniprévoyance, 10, rue Massue, 94307 Vincennes Cedex, tél. : 01-58-64-41-00, fax : 01-58-64-42-30, www.uniprevoiance.fr, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale

Un fonds social sera mis en place à la date d'effet des garanties. La commission chargée du suivi de ce fonds social se réunira au moins une fois par an et sera composée d'un représentant par organisation syndicale représentative. Elle sera chargée d'examiner les attributions d'aide exceptionnelles en complément éventuel des garanties prévues.

Le fonds sera alimenté par 5 % des cotisations nettes de taxes éventuelles uniquement sur la première année d'assurance (de la date d'effet de l'accord au 31 décembre 2014) puis, à l'issue de chaque période quinquennale, suivant la date d'effet du régime conventionnel par un prélèvement de 10 % sur le solde global créditeur du régime.

### **Mise en place du régime conventionnel de prévoyance**

#### Article 9

En vigueur étendu

Les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord qui ne disposent pas, à la date d'effet du présent accord, d'un régime de prévoyance couvrant à l'identique, risque par risque, ceux prévus à l'article 3 du présent accord, devront obligatoirement couvrir leur personnel au minimum pour les risques mentionnés dans le présent accord et pour les niveaux de garanties prévus.

#### **Cas des entreprises ne disposant pas d'un régime conforme au présent accord à la date d'entrée en vigueur de l'accord de branche**

##### Article 9.1

En vigueur étendu

Les entreprises entrant dans le champ d'application qui ne disposent pas, à la date d'effet du présent accord, d'une garantie prévoyance pour tout ou partie des salariés visés à l'article 2, devront se mettre en conformité avec le présent accord et souscrire les garanties définies dans le présent accord, pour l'ensemble des salariés auprès d'Uniprévoyance ou d'un organisme assureur de leur choix.

#### **Cas des entreprises disposant déjà d'un régime collectif obligatoire de prévoyance conforme au présent accord à la date d'entrée en vigueur de l'accord de branche**

##### Article 9.2

En vigueur étendu

Les entreprises ayant déjà instauré à la date d'effet du présent accord un (des) régime(s) collectif(s) obligatoire(s) de prévoyance au profit de l'ensemble des salariés pour la couverture de tous les risques prévus à l'article 3 du présent accord pourront :

- soit adhérer au régime de branche auprès d'Uniprévoyance en résiliant le(s) contrat(s) couvrant ce(s) régime(s) et bénéficier de la mutualisation des risques pour la partie correspondant aux garanties fixées par le présent accord ;

- soit maintenir leur(s) régime(s) en cours sous réserve que les garanties souscrites soit au moins strictement supérieures à celles du présent accord.

Ces dispositions n'ont pas pour objet ou finalité de remettre en cause les garanties des contrats précédents qui, sur l'une quelconque des dispositions du présent accord, s'avérerait être plus favorable au salariés que ce que fixe celui-ci.

Elles n'ont pas non plus pour objet de remettre en cause les garanties des contrats précédents visant un autre objet ou d'une autre nature que celles fixées au présent accord, ni de s'opposer à la conclusion des garanties complémentaires à celles-ci.

### **Garanties complémentaires optionnelles**

#### Article 9.3

En vigueur étendu

Les entreprises qui voudraient disposer de garanties complémentaires à celles définies par le présent accord pourront les souscrire auprès d'Uniprévoyance ou de l'organisme de leur choix.

Toutefois, ces régimes complémentaires ne bénéficieront de la mutualisation des risques que pour la partie correspondant aux garanties fixées par le présent accord et souscrite auprès d'Uniprévoyance ; les garanties complémentaires éventuellement souscrites ne rentrant pas dans le périmètre de la mutualisation.

### **Adhésion au régime conventionnel et reprise des encours**

#### Article 9.4

En vigueur étendu

Lorsqu'une entreprise, entrant dans le champ d'application du régime conventionnel, adhèrera auprès d'Uniprévoyance, la reprise de ses encours s'organisera conformément à la législation applicable (loi Evin).

Si l'entreprise en question adhère dans les 3 mois suivant la date d'entrée en vigueur de l'extension du présent accord, elle sera exonérée de la surcotisation de reprise de passif. Dans le cas contraire, une surcotisation pourra être demandée à l'entreprise adhérent après ce délai de 3 mois en fonction de son passif social.

La cotisation supplémentaire calculée au regard du passif social concerne notamment le maintien des prestations en cas de décès des salariés en arrêt de travail et toujours sous contrat de travail au moment de l'adhésion.

Le coût résultant de la mutualisation de la reprise du passif fera l'objet d'un examen à l'issue d'une période d'observation de 3 ans. Ce coût sera alors éventuellement réajusté à l'issue de cette période pour une mise en adéquation avec les besoins de financement.

### **Modalités relatives à la prise en charge des salariés en arrêt de travail à la date de mise en place du régime de prévoyance conventionnel**

#### Article 10

En vigueur étendu

Les salariés en arrêt de travail à la date de mise en place du régime de prévoyance conventionnel bénéficieront des garanties définies par le présent accord selon les conditions fixées à l'article 9.4.

### **Commission paritaire de suivi**

## Article 11

En vigueur étendu

Une commission paritaire de suivi du régime de prévoyance sera mise en place au cours de l'année suivant la signature du présent accord.

Elle sera chargée notamment de suivre la mise en place du régime de prévoyance, de contrôler son application, d'examiner les comptes de résultats et de veiller à son bon fonctionnement.

En plus des comptes détaillés de l'exercice clos, l'organisme assureur recommandé présentera régulièrement un bilan des adhésions au régime conventionnel et des éventuelles difficultés rencontrées dans la mise en place de ce régime de prévoyance.

La commission paritaire de suivi sera composée d'un représentant de chacune des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche professionnelle de la fabrication du verre à la main semi-automatique et mixte et d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs de cette branche. Cette commission de suivi se réunira au moins une fois par an.

Les entreprises relevant de la convention collective nationale de la fabrication du verre à la main semi-automatique et mixte du 3 novembre 1994 (idcc : 1821) s'engagent à communiquer tous les éléments nécessaires à ladite commission pour, qu'en toute connaissance de cause, celle-ci puisse au mieux piloter le dispositif de prévoyance et l'améliorer.

## Révision et dénonciation

### Article 12

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un réexamen en cas d'évolutions des contraintes réglementaires ou législatives qui nécessiteraient l'adaptation d'une ou plusieurs de ses dispositions.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur avec un préavis de 6 mois. La dénonciation sera notifiée par son auteur aux autres parties signataires et donnera lieu à un dépôt conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

## Durée et entrée en vigueur

### Article 13

En vigueur étendu

Le présent accord national est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions relatives au présent accord entreront en vigueur à partir du 1er juillet 2014 pour les entreprises adhérentes à la FCVMM et à partir du premier jour du mois suivant la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension pour les autres entreprises de la branche.

## Dépôt et extension

### Article 14

En vigueur étendu

Le présent accord national sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche et déposé, après expiration du délai d'opposition, à la direction générale du travail et au greffe du conseil des prud'hommes dans les conditions légales en vigueur.

Son extension sera demandée auprès de la direction générale du travail par la partie la plus diligente.

## Adhésion par lettre du 16 décembre 2014 de l'UNSA industrie à la convention

En vigueur

Bagnolet, le 16 décembre 2014.

UNSA

21, rue Jules-Ferry

93177 Bagnolet Cedex

Madame, Monsieur,

L'union fédérale de l'industrie et la construction UNSA, déclarée le 6 décembre 2006, vous fait part de son adhésion à la convention collective de la fabrication du verre à la main, semi-automatique et mixte n° 3281, de ses avenants et annexes. Il s'agit précisément de la convention collective du 3 novembre 1994, étendue par arrêté du 27 janvier 1998 (idcc 1821).

Une notification est également adressée à l'ensemble des autres organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives dans le champ de la convention, et auprès de la direction générale du travail.

Vous remerciant de votre attention, nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de notre parfaite considération.

Le secrétaire général.

## Accord du 25 novembre 2016 relatif aux certificats de qualification professionnelle (CQP)

Signataires	
Organisations patronales	FCVMM
Organisations de salariés	UNSA FNTVC CGT FCE CFDT Fédéchimie CGT-FO CFE-CGC chimie CMTE CFTC

### Préambule

En vigueur étendu

Les parties affirment leur volonté de promouvoir la formation professionnelle comme moyen de développement des compétences et d'évolution professionnelle des salariés. Ils reconnaissent l'importance de la certification et estiment que les CQP comme les CQPI apportent une réponse adaptée aux besoins des entreprises et de leurs salariés.

A ce titre, les parties souhaitent doter la branche de CQP répondant à des besoins identifiés par les entreprises et les salariés.

Dans un premier temps, elle a pris la décision d'adapter à ses besoins deux CQP interbranches :

- conducteur d'équipements industriels ;
- animateur d'équipe domaine industriel (1).

A l'avenir, des CQP ou d'autres CQPI pourront être mis en place pour répondre aux besoins des entreprises et des salariés de la branche.

Pour chacun, les partenaires sociaux valident : les référentiels d'activité et compétences, les critères d'évaluation ainsi que les outils de positionnement et

d'évaluation.

Le processus de certification fait intervenir :

#### Les organismes évaluateurs

Ces organismes de formation sont habilités par la branche. Ils agissent en binômes avec les référents internes pour évaluer les candidats lors des phases de positionnement et d'évaluation finale.

Leurs missions principales sont de :

- former le référent interne (voir définition ci-dessous) au processus de certification ;
- préparer et accompagner le salarié dans les phases de positionnement et d'évaluation, analyser les résultats du salarié en lien avec le référent interne ;
- le cas échéant, proposer un parcours de formation et assurer son suivi en lien avec le référent ;
- préparer et présenter les dossiers des candidats au jury certificateur.

#### Le référent interne

Chaque candidat est accompagné dans sa démarche par un référent interne. Il s'agit d'un salarié issu de la même entreprise que celle du candidat et doté d'une expérience dans le domaine d'activité ciblé par le CQP. Sauf exception, le référent interne est titulaire du CQP correspondant. Dans la mesure du possible, il n'a pas de lien hiérarchique avec le candidat. Si nécessaire une formation complémentaire peut être proposée au référent.

Ses missions principales sont :

- d'apporter à l'organisme évaluateur sa connaissance de l'entreprise (culture, contexte, organisation, métiers, procédures, techniques, etc.) ;
- assurer la liaison avec l'organisme évaluateur et, le cas échéant, le formateur éventuel (si une formation complémentaire du salarié est préconisée).

Enfin, les parties conviennent de désigner dans le présent sous l'acronyme « CQP » aussi bien les certificats de qualification professionnelle que les certificats de qualification professionnelle interbranches.

(1) Le titre d'emploi du salarié titulaire d'un CQPI « Animateur d'équipe » peut être « chef d'équipe », « contremaître », etc. Le salarié détenteur du titre d'emploi « Animateur d'équipe » ne possède pas automatiquement a contrario les compétences référencées dans le CQPI « Animateur d'équipe ».

### Intérêt de la création de CQP

#### Article 1er

En vigueur étendu

Les signataires soulignent l'intérêt des certificats de qualification professionnelle (CQP) au sein de la branche pour :

- maintenir les compétences clés dans les entreprises de la branche ;
- répondre aux besoins en qualification des entreprises et des salariés, besoins qui sont parfois non satisfaits par les diplômes, titres ou certificats existants ;
- développer les compétences et l'évolution socioprofessionnelle des salariés (déroulement de carrière) ;
- sécuriser les parcours professionnels des salariés ;
- reconnaître et valoriser les acquis de l'expérience et de la formation professionnelle.

### Création, renouvellement et suppression des CQP

#### Article 2

En vigueur étendu

#### Création des CQP et enregistrement au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)

#### Article 2.1

En vigueur étendu

Les CQP sont créés dans la branche sur l'initiative de la CPNE et visent à reconnaître l'acquisition et la maîtrise des compétences nécessaires à l'exercice du métier visé. A ce titre, les CQP établis par la CPNE doivent s'appuyer conformément à l'article L. 6314-2 du code du travail :

- sur un référentiel d'activités qui permet d'analyser les situations de travail et d'en déduire les connaissances et les compétences nécessaires ;
- sur un référentiel de certification qui définit les modalités et les critères d'évaluation des acquis.

Afin de favoriser la reconnaissance du CQP au-delà de la branche, et ainsi d'élargir la communication et l'attractivité des certificats de branche professionnelle auprès d'un large public, tout CQP créé par la branche devra être enregistré au RNCP, selon les conditions et procédures posées par la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP).

Les CQP reconnus par la branche seront inscrits sur la liste CPF de branche.

### Révision et suppression des CQP

#### Article 2.2

En vigueur étendu

Les CQP sont créés pour une durée indéterminée. Les parties réaffirment leur volonté de disposer d'un outil adapté et évolutif garant de son efficacité. A ce titre, la CPNE est saisie des demandes de révision ou de suppression des CQP existants notamment en cas d'inadéquation des CQP face aux évolutions des emplois, des diplômes ou des titres.

Il est entendu entre les parties qu'en cas de suppression d'un CQP, tous les dossiers entamés seront menés à leur terme (soit jusqu'au jury d'attribution). Le positionnement et la reconnaissance des CQP supprimés resteront acquis dans la grille des classifications.

### Accès à la certification CQP

#### Article 3

En vigueur étendu

#### Egal accès des hommes et des femmes aux CQP

#### Article 3.1

En vigueur étendu

Les entreprises veillent à l'égal accès des femmes et des hommes aux CQP conformément aux principes mentionnés à l'accord de branche sur l'égalité professionnelle du 6 juillet 2012.

Chaque année, l'OPCA présente un bilan des certifications comprenant un indicateur relatif à la mixité entre les hommes et les femmes.

### Modalités d'accès à la certification CQP

#### Article 3.2

En vigueur étendu

Les CQP sont ouverts aux salariés des entreprises du verre à la main semi-automatique et mixte, aux salariés des entreprises relevant d'autres branches professionnelles, ainsi qu'aux demandeurs d'emploi.

Afin d'encourager le recours aux CQP, les parties ont défini deux modalités d'accès aux CQP :



## Accès par la voie définie par la branche

L'accès au CQP est possible pour tout salarié de la branche, selon les modalités d'évaluation des acquis déterminés par la CPNE de la branche. Il se fait suite à un positionnement puis une évaluation. Il peut donner lieu avant l'évaluation au suivi d'un parcours de formation.

## Accès par VAE

L'accès au CQP via la VAE est conditionné à une expérience de 3 ans dans un ou plusieurs emplois en rapport avec le CQP visé. Cet accès pourra être envisagé pour répondre à des enjeux de la branche et suite à une période probatoire de 1 an.

N.B. : le processus de mise en œuvre d'accès par la VAE est long et complexe. Il conviendrait d'abord de recenser les demandes VAE des salariés ou autres publics, puis de se prononcer en fonction des flux constatés.

Le candidat devra déposer auprès de l'entreprise :

- un dossier de recevabilité ;
- un dossier de description des compétences.

## Dispositifs mobilisables

### Article 3.3

En vigueur étendu

Que ce soit à l'initiative du salarié ou de l'entreprise, l'accès au CQP peut se faire par toutes les voies prévues par la formation professionnelle continue (contrat de professionnalisation, période de professionnalisation, plan de formation, congé individuel de formation, etc.). Le salarié peut également décider de mobiliser son compte personnel de formation.

## Modalités d'attribution

### Article 4

En vigueur étendu

## Composition du jury paritaire de branche

### Article 4.1

En vigueur étendu

Les membres de la CPNE constituent le jury.

Par principe, le jury se réunit le même jour que la CPNE, soit avant, soit après. En cas de besoin, une réunion du jury peut être organisée en dehors d'une CPNE.

Dans ce cas, le temps nécessaire pour participer au jury est de plein droit payé et considéré comme temps de travail, et ce à échéance normale de paie, conformément aux dispositions de l'article 9 b de la convention collective nationale de la fabrication du verre à la main, semi-automatique et mixte. Les frais de transport et de séjour seront également pris en charge conformément aux accords conventionnels.

Participe(nt) également au jury le(s) représentant(s) de l'organisme habilité ayant suivi la totalité de l'opération en entreprise. L'organisme habilité présente au jury l'opération, le profil du candidat, le déroulement des évaluations telles que définies par la CPNE lors de la création du CQP, le dossier du candidat et l'analyse qualitative des résultats.

Le président du jury est de plein droit le président en exercice de la CPNE. En son absence, le vice-président de la CPNE préside le jury.

Il est convenu que si le référent évaluateur du candidat est également membre du jury, il ne prend pas part aux délibérations du jury pour ce candidat.

## Délivrance des CQP

### Article 4.2

En vigueur étendu

Le CQP est délivré par la CPNE, suite aux délibérations du jury. Pour ce faire le jury s'appuie sur le dossier du candidat composé des éléments d'évaluation des compétences acquises et mises en œuvre.

Au vu des documents fournis et des informations complémentaires apportées par l'organisme habilité, le jury examine les dossiers de chaque candidat et délibère sur l'attribution du CQP.

Le CQP est réputé acquis dès délibération favorable du jury.

La décision du jury est communiquée à l'intéressé par courrier recommandé avec avis de réception par l'administrateur des CQP désigné par la branche ou à défaut par l'entreprise. Le certificat lui est remis soit par courrier soit en main propre.

## Reconnaissance des CQP

### Article 5

En vigueur étendu

## Reconnaissance dans l'entreprise

### Article 5.1

En vigueur étendu

Les certificats de qualification professionnelle ont pour objectif de certifier qu'une personne, notamment un salarié ou un demandeur d'emploi, détient un ensemble de savoir-faire et de compétences. Selon les dispositions de l'accord national interprofessionnel sur la formation professionnelle du 14 décembre 2013, il s'agit « d'un repère majeur participant à une amélioration du signalement des compétences et constituant des indicateurs de qualification et de capacités à occuper un emploi (...) qui concourent ainsi à la sécurisation des parcours et de l'évolution professionnels ».

Comme toute démarche visant les mêmes objectifs, les entreprises sont ainsi encouragées à les promouvoir et à les valoriser auprès de leurs salariés.

Tout certificat de qualification professionnelle, associé à l'expérience et aux compétences requises par le métier exercé par son titulaire, permet de déterminer l'appartenance de l'emploi à un niveau :

- CQPI « Conducteur d'équipements industriels » : niveau IV ;
- CQPI « Animateur d'équipe domaine industriel » : niveau V.

Dans ce cadre, ainsi qu'à la double condition que le salarié ait obtenu le CQP et exerce effectivement l'emploi visé par le CQP au moment de l'obtention de celui-ci, le salarié a vocation à être positionné :

- CQPI « Conducteur d'équipements industriels » : coefficient 190 ;
- CQPI « Animateur d'équipe domaine industriel » : coefficient 245.

Compte tenu de l'engagement personnel fourni par le salarié, le positionnement fait l'objet d'une appréciation individuelle lors d'un entretien avec l'employeur dans les meilleurs délais suivant l'obtention du CQP et au plus tard lors de l'entretien professionnel.

Une prime exceptionnelle d'un montant de 500 euros bruts est versée au salarié par l'entreprise lors de l'obtention du CQP. Son pourcentage d'augmentation est négocié lors des négociations annuelles obligatoires.

Le positionnement des autres CQP qui seraient ultérieurement mis en œuvre au sein de la branche ferait l'objet d'un avenant au présent accord.

## Reconnaissance interbranches (CQPI)

## Article 5.2

En vigueur étendu

Tout salarié titulaire d'un CQPI peut faire valoir ses compétences au-delà de la seule branche qui lui a délivré. La liste complète des branches adhérentes est disponible auprès de l'OPCA.

A ce titre, le CQPI facilite les évolutions professionnelles des salariés.

Les salariés venant d'autres branches professionnelles et détenteurs de ces CQPI devront dès lors où ils travaillent dans une entreprise de la branche de la fabrication du verre à la main, semi-automatique et mixte, avoir la reconnaissance de ceux-ci, dans les conditions définies pour les salariés de la branche précitée.

### Gestion administrative et statistiques CQP

#### Article 6

En vigueur étendu

Les parties signataires confient la gestion administrative des CQP à l'OPCA de branche. A ce titre, l'OPCA est notamment en charge de :

- répondre aux demandes d'information des entreprises et des salariés sur les CQP ;
- répondre et envoyer les dossiers pour tous les candidats ;
- animer le réseau des organismes habilités évaluateurs ;
- organiser sur le plan administratif et logistique le jury paritaire visé à l'article 4 ;
- veiller, actualiser et mettre à jour les outils, guides et modes d'emploi des CQP ;
- attirer l'attention des entreprises sur le respect de la mixité et de l'égal accès des hommes et des femmes aux certifications CQP.

L'OPCA suit les statistiques liées aux CQP et les présente une fois par an en CPNE.

Lorsque les CQP sont mis en œuvre à l'initiative de l'employeur ou dans le cadre du compte personnel de formation, les frais des phases de positionnement, de formation éventuelle et d'évaluation peuvent être pris en charge par l'OPCA de branche dans les conditions fixées par son conseil d'administration, dans le respect de la mixité.

#### Révision

##### Article 7

En vigueur étendu

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Cet accord ne peut être révisé en tout ou partie qu'après un délai de prévenance de 3 mois.

*La ou les parties envisageant la révision du présent accord devront notifier aux autres parties à la négociation collective dans la branche, par lettre recommandée avec avis de réception, leur demande de révision. Cette demande devra être accompagnée éventuellement et si possible d'un nouveau projet (1).*

(1) L'alinéa 3 de l'article 7 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels publiée au Journal officiel du 9 août 2016 et sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation. (Arrêté du 21 mars 2017 - art. 1)

#### Dénonciation

##### Article 8

En vigueur étendu

Le présent accord pourra être dénoncé conformément aux dispositions légales. Un préavis de trois mois devra être respecté. La dénonciation sera notifiée par son auteur aux organisations syndicales de salariés et patronales, représentatives au plan national dans la branche et donnera lieu à dépôt conformément aux dispositions légales. Des négociations devront alors s'engager dans les meilleurs délais.

#### Durée de l'accord. - Dépôt. - Extension

##### Article 9

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il ne peut être dérogé à une quelconque des dispositions du présent accord, dans un sens défavorable au salarié.

Il sera déposé en deux exemplaires auprès de la direction générale du travail conformément aux dispositions légales et réglementaires. Un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires demanderont l'extension de présent accord, conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 suivants du code du travail.

#### Date d'application

##### Article 10

En vigueur étendu

Cet accord s'applique à sa date de signature.

## Accord du 30 juin 2017 relatif à la fusion des branches professionnelles de la fabrication du verre à la main semi-automatique et mixte, de l'union des chambres syndicales des métiers du verre, de la verrerie travaillée mécaniquement au chalumeau et de l'industrie du vitrail

Signataires	
Organisations patronales	CSNV FCVMM CSTITV UMV
Organisations de salariés	FNTVC CGT FCE CFDT Fédéchimie CGT-FO CFE-CGC chimie CMTE CFTC UNSA construction

#### Préambule

En vigueur étendu

Le présent accord a pour objectif de définir les rapports entre les employeurs et les salariés à la suite de la fusion-absorption des branches de la fabrication

du verre à la main semi-automatique et mixte (IDCC 1821), de l'union des chambres syndicales des métiers du verre (IDCC 2306), de la verrerie travaillée mécaniquement au chalumeau (IDCC 161) et de l'industrie du vitrail (IDCC 1945).

Le regroupement de ces quatre branches professionnelles est rendu possible par l'annexion des dispositions des conventions collectives IDCC 2306, 161 et 1945 (y compris leurs annexes, avenants et accords) à la convention collective IDCC 1821 pour une période de transition partant de la date d'entrée en vigueur de l'accord de fusion de branches et s'achevant le 1er janvier 2022.

Les parties signataires conviennent de la dénonciation des conventions collectives IDCC 2306, 161 et 1945 qui se verront donc à cette date du 1er janvier 2022 remplacées par les dispositions de la convention collective IDCC 1821. À partir du 1er janvier 2022, la convention collective IDCC 1821 ainsi que ses annexes et avenants s'appliqueront à l'ensemble des salariés relevant des champs IDCC 1821, 2306, IDCC 161 et IDCC 1945.

Durant la période de transition, les parties conviennent que les dispositions des accords concernant des mesures communes conclues sur le périmètre de la convention collective IDCC 1821 révisée seront opposables à l'ensemble des entreprises compris dans le champ d'application de celle-ci, ceci à la date d'application prévue par les dits accords.

La disposition qui précède n'exclut pas la possibilité de définir par accords des dispositions restant spécifiques à des champs professionnels déterminés dès lors qu'elles concernent des situations qui ne sont pas équivalentes, ou s'inscrivant dans une démarche progressive de mise en place d'une garantie commune s'agissant de situations équivalentes, ceci au plus tard au 1er janvier 2022.

Conscientes des conséquences inhérentes à une telle fusion, désireuses d'en planifier ses effets et eu égard à l'intérêt général attaché à la restructuration des branches professionnelles, les signataires conviennent de définir une méthode permettant de faire aboutir ce processus dans les meilleures conditions et de manière maîtrisée.

Dans ce contexte et en vue de favoriser le bon déroulement des négociations pendant la période de transition mentionnée ci-dessus, les parties signataires du présent accord de fusion de branches fixent dans celui-ci un calendrier de négociation, indiquant les thèmes à aborder ainsi que les dates butoirs de négociation.

## **Chapitre Ier Socle et structuration de la convention collective nationale révisée et élargissement de son champ**

### **Objet**

#### **Article 1.1**

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de quatre branches ont décidé de regrouper celles-ci en un seul champ professionnel et conventionnel.

Ainsi la convention collective nationale de la fabrication du verre à la main semi-automatique et mixte (annexes, avenants et accords conclus sur ce même champ inclus) est révisée pour élargir son champ d'application à celui des trois autres branches et constituer ainsi les nouvelles dispositions socle de la « convention collective nationale des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail », nouvelle dénomination donnée à cette convention révisée.

Ces dispositions socle sont opposables à l'ensemble des branches entrant dans le nouveau champ d'application de la « convention collective nationale des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail. »

La présente convention collective regroupe ainsi le champ de plusieurs conventions collectives existantes à la date de sa prise d'effet.

Sont concernées les conventions collectives suivantes :

<b>IDCC</b>	<b>Intitulé de la convention collective</b>
1821	Convention collective nationale de la fabrication du verre à la main semi-automatique et mixte
2306	Convention collective nationale de l'union des chambres syndicales des métiers du verre
1945	Convention collective nationale de l'industrie du vitrail
161	Convention collective de la verrerie travaillée mécaniquement au chalumeau

Ces dispositions socle sont également complétées par celles de deux annexes intégrées à la « convention collective nationale des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail ».

1° Une annexe A dans laquelle se retrouvent toutes les dispositions de la convention collective nationale de l'union des chambres syndicales des métiers du verre, ses annexes et avenants, ainsi que des accords de branche conclus dans ce champ conventionnel tels qu'applicables juste avant à la signature du présent accord.

Étant entendu que ces dispositions de l'annexe A sont et seront applicables à tous les salariés dès lors que l'activité de leur entreprise ou établissement se trouve comprise dans l'un ou l'autre des deux champs d'application conventionnels tels qu'ils étaient définis initialement, d'une part, par la convention collective de l'union des chambres syndicales des métiers du verre et, d'autre part, par celle de la verrerie travaillée mécaniquement au chalumeau.

2° Une annexe B dans laquelle se retrouvent toutes les dispositions de la convention collective nationale du vitrail, ses annexes et avenants, ainsi que des accords de branche conclus dans ce champ conventionnel, précédemment à la signature du présent accord.

Étant entendu que ces dispositions de l'annexe B sont et seront applicables à tous les salariés dès lors que l'activité de leur entreprise ou établissement se trouve comprise dans le champ d'application conventionnel tel qu'il était défini initialement par la convention collective nationale du vitrail.

Il est entendu, du fait de ce qui précède, que toute disposition de même nature et de même objet plus favorable aux salariés qui viendrait à être conclue après l'entrée en vigueur du présent accord dans les dispositions socles, au regard d'une quelconque des dispositions que renferme l'annexe A et/ou l'annexe B se substituerait de fait à cette dernière. Elle serait alors supprimée de l'annexe concernée si les signataires en disposent ainsi.

Les dispositions des annexes sont applicables dans toutes leurs stipulations jusqu'au 31 décembre 2021 sauf stipulation conventionnelle qui viendrait à être conclue avant cette date et qui en disposerait autrement. À compter du 1er janvier 2022, les dispositions des annexes ainsi créées seront remplacées par les dispositions de la convention collective IDCC 1821.

Cela ne s'oppose pas à ce que des dispositions spécifiques, notamment celles visées à l'article 3.5 du chapitre III du présent accord, puissent être maintenues en vigueur au-delà de cette date.

Pendant la période de transition allant de la date de signature du présent accord au 1er janvier 2022, les parties se fixent cependant comme objectif d'être parvenues à l'unification de toutes les dispositions conventionnelles résultant de la fusion des champs d'application des conventions collectives ceci dès lors que celles-ci régissent effectivement des situations équivalentes.

En ce sens un agenda social est fixé par la branche, au regard des nombreux sujets qu'il y a nécessité de traiter dans cette démarche. L'agenda est fixé en prenant en compte les points d'urgences et d'exigences notamment manifestés d'un commun accord par les représentants des organisations syndicales représentatives des salariés concernés, mais aussi par les sujets sur lesquels les dispositions légales et réglementaires leur commandent de travailler pour parvenir à un accord au sein de la branche et notamment en ce qui concerne les dispositions énumérées à l'article L. 2261-22 du code du travail.

### **Champs d'application**

#### **Article 1.2**

En vigueur étendu

A. - La présente convention règle en premier lieu les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises du verre déterminées ci-dessous.

Le champ d'application territorial de la présente convention s'étend à la France métropolitaine.

D'une manière générale, les entreprises comprises dans le champ d'application de la présente convention exercent une activité comportant notamment la fabrication et/ou le façonnage du verre nécessitant la maîtrise de techniques manuelles, semi-automatiques ou mixtes qui exigent la mise en œuvre de savoirs et un savoir-faire complexes et/ou des opérations concourant à assurer la qualité et valorisation des produits verriers divers.

A.1. - 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-ventes 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 manuels, semi-automatiques et automatiques, 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) énumérées ci-dessous :

2313Z. - Fabrication de verre creux :

Cette classe comprend :

- 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.

2319Z. - Fabrication et façonnage d'articles techniques en verre :

Cette classe comprend :

- fabrication mixte 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.

A.2. - Elle s'applique aux industries de parachèvement, valorisation, transformation et commercialisation d'articles en verre quartz et cristal déterminées ci-après.

Elle concerne les entreprises et leurs dépendances (usines, sièges sociaux, services commerciaux et autres, dépôts-ventes...) qui effectuent l'une ou plusieurs des activités ci-dessous répertoriées, lesquelles visent à ennobler, sélectionner, transformer, façonner, stocker, distribuer et vendre les articles en verre creux ou tube de verre. Ces entreprises n'élaborent pas la matière première.

Les activités visées se rapportent à la nomenclature de la NAF (nomenclature d'activités françaises) et sont énumérées ci-dessous :

2319Z et/ou 2313Z. - Activités de rechoix, de tri, de calibrage, de reconditionnement, d'embellissement, et, en respectant les contraintes et les caractéristiques du verre, de traitement de surface des produits verriers :

- physique : rodage, sablage, taille, polissage tronçonnage, lavage, satinage, flettage, gravure, sabrage ;
- chimique : dépolissage, décapage, silicongage, collage, gravure, satinage ;
- physico-chimique : plastification, pulvérisation, enrobage, enduction, traitement thermique ;
- physico-thermique : décalcomanie, marquage, marquage laser, sérigraphie, thermographie, tampographie, transfert à chaud, dorure.

2319Z. - Fabrication et façonnage d'articles techniques en verre :

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

Verrerie scientifique pour l'industrie et les laboratoires, viscosimétrie, densimétrie, aréométrie, thermométrie, soudure verre métal...

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

4676Z. - Commerce de gros de verrerie :

Ne relèvent du champ d'application que les entreprises du code 4676Z dont l'activité principale est le commerce de gros de verrerie : commerce de gros de flaconnage et accessoires et en particulier préparation valorisation et distribution pour la pharmacie, la parfumerie, l'industrie, l'alimentaire.

A.2 bis. - Elle s'applique également aux industries de fabrication, de transformation et de façonnage du verre mentionnées ci-après.

Il s'agit des industries :

- de transformation du verre par soufflage au chalumeau ;
- de fabrication mécanique d'ampoules et emballages tubulaires de verrerie de chimie et pharmacie ;
- de fabrication de verre creux à partir du tube de verre - flacons ou flaconnettes pour les industries pharmaceutique, vétérinaire, cosmétique et parfumerie et les applications techniques ;
- de fabrication et façonnage d'articles techniques en verre, produits à partir du tube de verre - ampoules deux pointes, flacons, capsules, tubes, pipettes, pour les industries pharmaceutique, vétérinaire, cosmétique et parfumerie et les applications techniques.

A.3. - Elle s'applique aux entreprises, organismes, associations et divers, dès lors qu'ils se réfèrent à la création, la conservation, la restauration, l'exécution, la pose, et/ou le commerce de vitraux (ateliers, sièges sociaux, services commerciaux, et tous établissements dépendant directement de ces entreprises, organismes, associations et divers).

Les activités visées se rapportent à la nomenclature de la NAF (nomenclature d'activités françaises) et sont énumérées ci-dessous :

2319Z. - Production, montage et restauration de vitraux :

La présente convention s'applique de même à la verrerie d'art, la mosaïque et la dalle de verre.

#### B. - Dispositions spécifiques

Le champ d'application exclut les VRP remplissant les conditions du statut légal des VRP aménagées par les articles L. 7311-1 et suivants 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 de la présente convention collective s'étend pour la partie de ce champ correspondant au champ des conventions collectives d'origine de l'union des chambres syndicales des métiers du verre (IDCC n° 2306), de l'industrie du vitrail (IDCC n° 1945) et de la verrerie travaillée mécaniquement au chalumeau (IDCC n° 161) aux départements d'outre-mer visés au dernier alinéa de l'article L. 2222-1 du code du travail.

Ces prescriptions peuvent être adaptées par accord collectif applicable à ces départements. Le champ d'application de la présente convention collective sera applicable dans sa totalité à ces départements au plus tard 5 ans après son entrée en vigueur à défaut de stipulations conventionnelles spécifiques.

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

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

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

Les entreprises qui à la date d'entrée en vigueur de la présente convention relèvent, d'une part, de la convention collective de la fabrication mécanique du verre (IDCC n° 669) et, d'autre part, de la convention collective de la miroiterie (IDCC n° 1499) continuent d'en relever.

De la même manière, les entreprises qui relevaient de l'une des quatre conventions collectives regroupées relèvent toutes de la présente convention collective à la date d'entrée en vigueur de celle-ci.

## **Chapitre II Processus de regroupement des branches, de leurs garanties conventionnelles et de leurs accords, démarche de négociation collective**

### **Dénonciation des conventions collectives rattachées**

#### **Article 2.1**

En vigueur étendu

À la date d'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la verrerie à la main, semi-automatique et mixte (IDCC 1821) révisée à la fois dans son intitulé, devenu « convention collective nationale des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail » et dans son contenu selon les dispositions du chapitre Ier les partenaires sociaux soulignent les points suivants :

La convention collective nationale de l'union des chambres syndicales des métiers du verre (IDCC 2306), la convention collective de travail nationale de l'industrie du vitrail (IDCC 1945), la convention collective de la verrerie à la main travaillée au chalumeau (IDCC 161) et les accords collectifs professionnels conclus dans leurs champs d'applications respectifs, sont dénoncées et se voient de facto substituées les dispositions de la convention collective nationale révisée mentionnée au premier alinéa du présent article.

La convention collective ainsi révisée constitue donc un accord de substitution, au sens des dispositions de l'article L. 2261-10 du code du travail.

Ses dispositions sont applicables dans les conditions prévues à l'article 4.1 du présent accord.

### **Regroupement des branches et négociation**

#### **Article 2.2**

En vigueur étendu

Les parties s'engagent à rentrer dans un processus de négociations et de conclusion d'accords visant à remplacer par des stipulations communes, au plus tard le 1er janvier 2022, les stipulations différentes résultant de la fusion des champs d'application des conventions, dès lors que celles-ci régissent effectivement des situations équivalentes.

Ces stipulations communes ont vocation à être intégrées dans les dispositions socle de la convention collective nationale. Les signataires manifestent leur volonté que ces stipulations ne puissent être moins favorables que celles composant déjà les dispositions de la convention collective de la fabrication du verre à la main, semi-automatique et mixte en vigueur.

En ce sens, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-33 du code du travail, les différences de traitement qui régissent effectivement des situations équivalentes entre salariés situés dans le champ de la présente convention collective et dues au maintien de stipulations conventionnelles différentes en fonction des champs d'application d'origine des conventions collectives regroupées ne peuvent être utilement invoquées pendant la période de transition allant de la date d'entrée en vigueur du présent accord au 1er janvier 2022.

Il résulte également des mesures qui précèdent, que certaines des dispositions spécifiques et différentes pourront toutefois être maintenues dans la convention collective au-delà du 1er janvier 2022, lorsqu'elles ne résultent pas ou ne visent pas explicitement des situations équivalentes et ne constituent pas un facteur de discrimination selon les dispositions légales et jurisprudentielles.

En tout état de cause, à partir du 1er janvier 2022, la convention collective IDCC 1821 ainsi que ses annexes et avenants s'appliqueront à l'ensemble des salariés relevant des champs IDCC 1821, 2306, IDCC 161 et IDCC 1945.

### **Classifications et règles attachées à celles-ci**

#### **Article 2.3**

En vigueur étendu

Compte tenu de ce qui précède, la question relative aux classifications professionnelles, implique que soient définies les dispositions permettant à tous les salariés de pouvoir se positionner dans la grille unique et continue de classification des niveaux de qualifications.

Il est important que chaque secteur d'activité qui avait défini ses propres classifications professionnelles, puisse trouver dans les classifications telles que révisées dans le cadre des regroupements de branches opérés, la prise en compte des spécificités marquantes de leur activité et des repères de classement au regard des niveaux de qualification.

Les parties conviennent que la branche de la fabrication du verre à la main semi-automatique et mixte reprenne rapidement les négociations sur les classifications, faisant que dans celles-ci les autres secteurs regroupés puissent aussi y être pleinement associés.

Elles feront en sorte que la grille des classifications ainsi révisée devienne celle commune à tous les secteurs regroupés et à tous les travailleurs de ceux-ci.

Elles s'engagent à ce que, dans ce cadre, dans aucun desdits secteurs on puisse y constater la perte de ce qui fait son identité et la richesse des savoirs et savoir-faire qui lui sont associés, la reconnaissance et valorisation des qualifications que les travailleurs mettent en œuvre en leur sein.

La question relative aux classifications professionnelles, implique que soient définies les dispositions permettant à tous les salariés de pouvoir se positionner dans la grille unique et continue de classification des niveaux de qualifications.

Cela ne pourra conduire à ce que des salariés voient leurs garanties salariales se réduire ou se déprécier.

Des dispositions catégorielles, au sein des dispositions conventionnelles actuelles, font apparaître des différences de traitements concernant l'octroi de certaines garanties et le niveau de celles-ci. Or, si elles ne peuvent trouver, dans la seule différence de catégorie professionnelle, la justification d'un traitement différent, il conviendra d'y apporter la correction qui s'impose, ceci afin qu'elles ne soient pas de nature à constituer une discrimination et/ou des inégalités de traitement que la loi ou la jurisprudence interdisent et proscrivent.

En même temps que la révision des classifications, il conviendra de régler la question des catégories objectives auxquelles sont ou ne sont pas liés l'octroi de certains avantages ou garanties, compte tenu des situations résultant des diverses dispositions antérieures et de celles à déterminer par la négociation.

La question de la sécurisation de la situation actuelle de salariés notamment sur les garanties prévoyance et retraites sera aussi traitée.

Ce point devra être nécessairement soulevé et traité s'agissant des négociations à engager, dans le même mouvement que celui de certaines garanties en rapport aux classifications (remplacements provisoires, travaux multiples...).

### **Démarche de négociations**

#### **Article 2.4**

En vigueur étendu

Qu'il s'agisse des dispositions socle ou celles constituant les annexes conventionnelles définies selon les dispositions prévues à la section 1 du chapitre Ier, nombre de dispositions doivent être réécrites compte tenu notamment des évolutions intervenues au plan législatif ou réglementaire, mais également pour prendre en considération l'évolution du monde du travail et des besoins des salariés.

Dans un processus de dialogue social et de négociations soutenues, les parties conviennent que les dispositions conventionnelles comprenant des clauses restrictives et obsolètes au regard des dispositions légales ou réglementaires ou autres devront prioritairement faire l'objet d'une réécriture.

Cela ne peut conduire non plus à remettre en cause les avantages individuels ou collectifs acquis, conformément à ce que les conventions collectives concernées par ce regroupement stipulent toutes (art. 3 de la convention collective nationale de la fabrication du verre à la main semi-automatique et mixte ; art. 2 de la convention collective nationale de l'union des chambres syndicales des métiers du verre ; art. 4 de la convention collective nationale du vitrail).

La démarche concerne non seulement les droits des travailleurs mais également les droits syndicaux.

*S'agissant des élus des institutions représentatives du personnel des entreprises relevant des conventions collectives dénoncées (IDCC 161, 1945 et 2306), leurs droits au sein des entreprises et établissements seront opposables jusqu'au terme des mandats en cours au 1er janvier 2022. À défaut de la signature d'un accord de branche signé dans le cadre de la convention collective révisée en disposant autrement, ils se verront appliquer à l'issue de ces mandats les dispositions prévues par la convention collective révisée IDCC 1821. (1)*

Les présentes dispositions ne font pas obstacle à l'application de dispositions plus favorables aux salariés opposables dans l'entreprise ou l'établissement :

- soit en vertu de dispositions légales, réglementaires ou entrant dans un champ d'application plus large que celui de la branche ou l'incluant ;
- soit résultant d'accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe.

(1) L'alinéa 5 de l'article 2-4 est exclu de l'extension en ce qu'il contrevient aux dispositions de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales.  
(Arrêté du 15 février 2018 - art. 1)

### **Thèmes et agenda des négociations**

#### **Article 2.5**

En vigueur étendu

Les parties conviennent que dans les négociations qui s'échelonneront jusqu'au 1er janvier 2022, les thèmes prioritaires sont les suivants :

1. Création de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) (art. L. 2232-9 du code du travail), 1er semestre 2017 ;
2. Définition de l'ordre public conventionnel (art. L. 2232-9 du code du travail), 1er semestre 2017 ;
3. Accord sur la formation professionnelle continue et l'apprentissage, désignation de l'OPCA de branche (pour une désignation effective au 1er janvier 2018) et négociations sur la création d'une section paritaire professionnelle (SPP), 2e semestre 2017 ;
4. Classifications professionnelles (tables de correspondance) définition des catégories encadrement et cadres, 2e semestre 2017 ;
5. Droits syndicaux et des IRP, 2e semestre 2017 ;
6. Accord sur l'égalité professionnelle, qualité de vie au travail, 1er semestre 2018 ;
7. Dispositions concernant les contrats de travail, 1er semestre 2018 :
  - embauche, périodes d'essai et préavis, modifications du contrat de travail... ;
  - suspension du contrat de travail, absences et indemnisation maladies accidents, maternité, ancienneté, durées régimes horaires du travail, déplacement, repos et congés... ;
  - rupture de contrat, préavis.
8. Conditions de travail, hygiène sécurité, accord pénibilité, 2e semestre 2018 ;
9. Prévoyance collective, couverture santé, 2e semestre 2018.

Cette liste constitue des priorités, elle n'est pas exhaustive, d'autres points seront adjoints à celle-ci dans l'avancée du processus de négociation décidé dans le présent accord. Le calendrier présenté est avant tout indicatif.

En plus de ces négociations, les négociations obligatoires sur les salaires minima et éléments de rémunération seront conduites chaque année dans le cadre de la CCN IDCC 1821 et de ses annexes A et B créées par le présent accord.

### **Fonctionnement du paritarisme, instances paritaires**

#### **Article 2.6**

En vigueur étendu

Les parties ont décidé de négocier dans les meilleurs délais un accord relatif au fonctionnement et financement du paritarisme au sein de la branche, qui a vocation à définir le rôle et les prérogatives, la composition, les règles et moyens de fonctionnement des instances paritaires au sein de la branche et selon les diverses missions qui leur sont dévolues.

L'accord déterminera ce qui précède s'agissant notamment de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) que la branche doit mettre en place obligatoirement, ceci en lieu et place des commissions nationale paritaire de négociation et des commissions nationale paritaire d'interprétation.

Il définira également si la convention conserve la commission nationale de conciliation comme étant une commission paritaire distincte ou si son rôle est défini comme une mission particulière s'ajoutant à celles dévolues à la CPPNI et pour laquelle seront précisées, comme pour chacune des autres missions, les règles applicables en la matière.

Il fixera les dispositions relatives à la commission paritaire nationale de l'emploi et la formation professionnelle (CPNE FP) à l'observatoire prospectif des métiers et qualifications (OPMQ) et son comité paritaire de pilotage (CPPO).

La branche se devra également de définir, dans le cadre d'un accord relatif à la formation continue tout au long de la vie et l'apprentissage, outre les dispositions applicables aux diverses mesures et dispositifs de formations, celles désignant l'OPCA interprofessionnel ou multiprofessionnel qui, sur son périmètre professionnel et géographique, sera en charge de la collecte et gestion des fonds dédiés à la formation continue et à l'apprentissage.

## **Chapitre III Dispositions de la convention collective révisée, dispositions conventionnelles particulières et accords thématiques**

### **Application des dispositions particulières**

#### **Article 3.1**

En vigueur étendu

Les dispositions conventionnelles particulières qui suivent renvoient in extenso au contenu d'origine de chaque convention collective regroupée et de chaque accord collectif professionnel conclu au sein de leur champ d'application.

Tous les salariés, quelle que soit leur date d'embauche (antérieure ou postérieure à l'entrée en vigueur de la présente convention collective), bénéficient des dispositions conventionnelles dont ils relèvent.

Ainsi, ces salariés ne pourront prétendre bénéficier d'un avantage issu d'une disposition conventionnelle dont ils sont exclus au regard de son champ d'application spécifique.

Sont également listés, par champ conventionnel d'origine, et à titre informatif les accords thématiques dont le contenu est applicable et auxquels les parties à la présente convention collective se réfèrent.

### **Dispositions particulières aux salariés des entreprises comprises dans le champ d'origine de la convention collective nationale de la fabrication du verre à la main semi-automatique et mixte**

#### **Article 3.2**

En vigueur étendu

Les dispositions conventionnelles suivantes sont applicables aux seuls salariés :

- des entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective de la fabrication du verre à la main semi-automatique et mixte avant l'entrée en vigueur de la présente convention collective ;
  - ou qui viendrait à être situées dans le champ d'application de la présente convention collective sans avoir été comprises dans le champ d'application de l'une des trois autres conventions collectives regroupées avant l'entrée en vigueur de la présente convention collective.
1. Convention collective nationale de la fabrication du verre à la main, semi-automatique et mixte du 3 novembre 1994 et ses avenants de révision, à l'exception de ses articles 39 et 40.
  2. Annexe I. - Ouvriers et employés de la convention collective nationale de la fabrication du verre à la main, semi-automatique et mixte.

3. Annexe II. - Maîtres ouvriers, techniciens, agents de maîtrise et cadres de la convention collective nationale de la fabrication du verre à la main, semi-automatique et mixte.
4. Accord du 3 décembre 1985 relatif à la classification des emplois.
5. Accord du 2 novembre 1999 relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail.
6. Accord du 5 juin 2002 relatif à la cessation anticipée d'activité des salariés en fin de carrière.
7. Accord du 20 juin 2006 relatif aux salaires.
8. Accord du 26 février 2007 relatif à la formation professionnelle.
9. Accord du 26 février 2007 relatif aux salaires.
10. Accord du 14 septembre 2009 relatif aux salaires.
11. Accord du 21 février 2011 relatif aux salaires minima pour l'année 2011.
12. Accord du 6 juillet 2012 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
13. Accord du 7 décembre 2012 relatif aux salaires minima au 1er décembre 2012.
14. Accord du 30 janvier 2013 relatif aux salaires minima pour l'année 2013.
15. Accord du 30 janvier 2014 relatif aux salaires minima pour l'année 2014.
16. Accord du 2 juin 2014 relatif à la prévoyance.
17. Accord du 30 avril 2015 relatif à la désignation d'un OPCA.
18. Accord du 30 juin 2015 relatif aux salaires minima garantis pour l'année 2015.
19. Accord du 30 novembre 2015 relatif aux salaires minima au 1er décembre 2015.
20. Accord du 17 mars 2016 relatif aux salaires minima.
21. Accord du 25 novembre 2016 relatif aux certificats de qualification professionnelle.

Au plus tard au 1er janvier 2022, ces dispositions et les révisions ou ajouts qui leur seront apportées dans le cadre du regroupement des branches défini dans le présent accord, sont destinées à constituer les dispositions de la convention collective nationale (IDCC 1821) révisée et de rattachement au sens des dispositions du dernier alinéa de l'article L. 2261-33 du code du travail, ayant pris pour dénomination « convention collective nationale des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail », sauf stipulation spécifique contraire.

#### **Dispositions particulières aux salariés des entreprises comprises dans le champ d'origine de la convention collective nationale de l'union des chambres syndicales des métiers du verre**

##### Article 3.3

En vigueur étendu

Les dispositions conventionnelles suivantes sont applicables aux seuls salariés des entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'union des chambres syndicales des métiers du verre avant l'entrée en vigueur de la présente convention collective.

1. Convention collective nationale de l'union des chambres syndicales des métiers du verre du 18 décembre 2002 et ses avenants de révision et notamment ceux relatifs à la prévoyance, à l'épargne salariale, ceux du 25 novembre 2004 et du 8 février 2005.
2. Annexe I relative au système de classification des niveaux de qualification de la convention collective nationale de l'union des chambres syndicales des métiers du verre.
3. Annexe II relative aux salaires garantis et rémunération minimale annuelle garantie de la convention collective nationale de l'union des chambres syndicales des métiers du verre.
4. Annexe III relative au remboursement de frais de déplacements et de séjour des délégués syndicaux de la convention collective nationale de l'union des chambres syndicales des métiers du verre.
5. Annexe IV relative à la durée et l'aménagement du temps de travail de la convention collective nationale de l'union des chambres syndicales des métiers du verre.
6. Accord du 22 mars 2006 relatif à la formation professionnelle.
7. Accord du 19 avril 2013 relatif à l'adhésion de la branche de la verrerie à la main travaillée au chalumeau à la convention collective de l'union des métiers du verre.
8. Accord du 30 octobre 2014 relatif aux salaires minima.

Ces dispositions se trouveront portées, à la date d'entrée en vigueur du présent accord, dans l'annexe A de la convention collective nationale (IDCC 1821) révisée, ayant pris pour dénomination « convention collective nationale des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail ».

S'agissant des dispositions relatives à l'indemnité complémentaire maladie et accident, les usages en vigueur dans les entreprises à la date de signature du présent accord, dans le respect des dispositions légales ou conventionnelles, sont maintenus.

#### **Dispositions particulières aux salariés des entreprises comprises dans le champ d'origine de la convention collective de la verrerie travaillée mécaniquement au chalumeau**

##### Article 3.4

En vigueur étendu

Les dispositions conventionnelles suivantes sont applicables aux seuls salariés des entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective de la verrerie à la main travaillée au chalumeau avant l'entrée en vigueur de la présente convention collective.

1. Convention collective nationale de l'union des chambres syndicales des métiers du verre du 18 décembre 2002 et ses avenants de révision et notamment ceux relatifs à la prévoyance, à l'épargne salariale, ceux du 25 novembre 2004 et du 8 février 2005.
2. Annexe I relative au système de classification des niveaux de qualification de la convention collective nationale de l'union des chambres syndicales des métiers du verre.
3. Annexe II relative aux salaires garantis et rémunération minimale annuelle garantie de la convention collective nationale de l'union des chambres syndicales des métiers du verre.
4. Annexe III relative au remboursement de frais de déplacements et de séjour des délégués syndicaux de la convention collective nationale de l'union des chambres syndicales des métiers du verre.
5. Annexe IV relative à la durée et l'aménagement du temps de travail de la convention collective nationale de l'union des chambres syndicales des métiers du verre.
6. Accord du 22 mars 2006 relatif à la formation professionnelle.
7. Accord du 12 janvier 2012 relatif aux salaires minima.
8. Accord du 19 avril 2013 relatif à l'adhésion de la branche de la verrerie à la main travaillée au chalumeau à la convention collective de l'union des métiers du verre.
9. Accord du 30 octobre 2014 relatif aux salaires minima.

Ces dispositions se trouveront portées, à la date d'entrée en vigueur du présent accord, dans l'annexe A de la convention collective nationale (IDCC 1821) révisée, ayant pris pour dénomination « convention collective nationale des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail ».

### **Dispositions particulières aux salariés des entreprises comprises dans le champ d'origine de la convention collective nationale de l'industrie du vitrail**

#### **Article 3.5**

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### **Dispositions communes à toutes les entreprises des branches comprises dans le champ de la convention collective nationale (idcc 1821) révisée**

#### **Article 3.6**

En vigueur étendu

Dès lors qu'elles visent à être intégrées dans les dispositions socle, tel que décrit au chapitre Ier du présent accord, les dispositions de la convention collective et des accords de branche conclus dans le cadre de la démarche engagée de regroupement des branches ont vocation à s'appliquer à l'ensemble des travailleurs situés dans le cadre du nouveau champ d'application de la convention collective nationale de la fabrication du verre à la main semi-automatique et mixte révisée, et prenant alors la dénomination de « convention collective nationale des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail ».

En revanche des dispositions conclues, qui pourraient ne viser qu'une et/ou l'autre des annexes de cette convention collective nationale précitée, ne seront opposables qu'aux seuls salariés des entreprises ou établissements se situant dans le ou les champs d'application desdites annexes concernées.

### **Chapitre IV Durée, dépôt, extension et date d'effet, révision et dénonciation**

#### **Durée et entrée en vigueur**

##### **Article 4.1**

En vigueur étendu

Le présent accord entre en vigueur et produit ses effets le premier jour du mois suivant la date de son dépôt.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties en demanderont l'extension au moment du dépôt.

#### **Révision**

##### **Article 4.2**

En vigueur étendu

Le présent accord pourra être révisé à tout moment à la demande.

1. Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel la convention ou l'accord est conclu :

- a) Une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord et signataires ou adhérentes de la convention ou de l'accord ;
- b) Une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes. Si la convention ou l'accord est étendu, ces organisations doivent être en outre représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.

2. À l'issue de ce cycle :

- a) Une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord ;
- b) Une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs de la branche. Si la convention ou l'accord est étendu, ces organisations doivent être représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.

La demande est adressée, par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des autres parties (syndicales et patronales) à la négociation.

Dans les 3 mois suivant la réception de la demande de révision répondant aux exigences formelles précisées ci-dessus, la partie patronale convoque chaque organisation représentative en vue d'une négociation.

L'éventuel avenant de révision est négocié et conclu dans les formes prévues par le code du travail.

#### **Dénonciation**

##### **Article 4.3**

En vigueur étendu

Chaque organisation représentative signataire ou ayant adhéré au présent accord peut la dénoncer totalement.

L'acte de dénonciation doit être adressé, par lettre recommandée avec avis de réception, à chaque organisation représentative signataire ou ayant adhéré au présent accord, ainsi qu'aux autres organisations représentatives au niveau national au sein des branches concernées par l'accord.

La dénonciation doit donner lieu aux formalités de dépôts prévues par la loi.

L'acte de dénonciation produit ses effets après un préavis de 3 mois.

Le délai de survie mentionné ci-dessous commence à compter de la date de réception du dernier dépôt.

Le présent accord, dès lors qu'il aura fait l'objet d'une dénonciation conforme à la loi et lorsque la dénonciation émane soit de la totalité des organisations patronales représentatives au niveau de la branche signataires ou adhérentes, soit de la totalité des organisations syndicales représentatives des salariés signataires ou adhérentes, restera en vigueur jusqu'à la prise d'effet d'un accord de substitution ou, à défaut d'une telle substitution, pendant une durée maximale de 12 mois à compter de l'expiration du délai de préavis.

Si la dénonciation n'émane que d'une partie seulement des organisations représentatives syndicales des salariés signataires ou adhérentes et/ou d'une partie seulement des organisations représentatives d'employeurs, il reviendra alors aux parties de se réunir dans les meilleurs délais pour en tirer les conséquences légales et prendre les dispositions qui s'imposeront alors.

## **Accord du 30 novembre 2017 relatif à la mise en place, au rôle et au fonctionnement de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)**

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	FCVMM
Organisations de salariés	FNTVC CGT FCE CFDT FÉDÉCHIMIE CGT-FO CMTE CFTC CFE-CGC chimie

#### **Préambule**



La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels comporte différentes mesures qui confortent le rôle central des branches et visent à renforcer la négociation collective en leur sein.

En particulier, l'article 24 de ladite loi prévoit que chaque branche doit mettre en place par le biais d'un accord une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation ou CPPNI.

Dans ce cadre, les parties signataires du présent accord souhaitent souligner leur attachement à la construction d'une convention collective nationale de progrès couvrant l'ensemble des entreprises relevant du champ IDCC 1821.

Elles considèrent que le dialogue social et la négociation au niveau de la branche professionnelle se doivent d'être constructifs pour, notamment, répondre aux intérêts et besoins de la communauté de travail des entreprises des divers secteurs d'activité composant celle-ci, assurer la pérennité et le développement des entreprises de ces secteurs et de l'emploi.

Le dialogue social a pour objectif essentiel de favoriser la recherche de solutions optimales pour les intérêts de tous au sein du monde du travail. Au niveau de la branche, il permet essentiellement :

- d'adapter, transcrire, améliorer ou décliner des règles issues du code du travail ou des accords nationaux interprofessionnels au regard des spécificités et besoins des activités professionnelles et des salariés relevant de la branche ;
- compléter et/ou conforter les droits, libertés et garanties collectives des salariés au sein de la branche ;
- de mettre en place des actions et outils permettant la valorisation et la transmission des métiers, des savoirs et des savoir-faire de la branche, promouvoir en ce sens l'emploi, la formation initiale et continue, l'apprentissage ;
- de définir les engagements réciproques entre les parties dans le champ conventionnel des négociations de la branche IDCC 1821 : garantir les dispositions relatives aux avantages individuels et collectifs et sécuriser les dispositions conventionnelles et les accords de branches conclus antérieurement au présent accord.

Les parties signataires rappellent l'importance d'une participation effective et active des délégations d'employeurs et de salariés à la commission permanente de négociation et d'interprétation dont les missions et les règles de fonctionnement sont définies dans le présent accord.

Elles s'engagent à assurer une telle participation par des délégués représentant les différents métiers et les différentes entreprises. À cet égard, le présent accord prévoit de favoriser la diversité dans la composition des délégations patronales et syndicales. Il est également convenu que les délégations, quel que soit le format de réunion, devront tendre vers la parité entre les femmes et les hommes.

Il est rappelé que la convention collective IDCC 1821 prévoit dans son article 39, le rôle, la composition et la procédure de la commission d'interprétation de branche. En revanche, les missions et le fonctionnement de la commission de négociation procédaient jusqu'à présent dans la branche d'un usage et non d'un accord.

Par ailleurs, les missions et le fonctionnement de la commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE) sont définis dans un accord distinct de celui-ci. Les règles relatives au rôle, à la composition et à la procédure de la commission nationale de conciliation relèvent, elles, de l'article 40 de la convention collective. Les règles relatives au fonctionnement de l'observatoire paritaire de la négociation collective mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail seront définies dans un accord distinct.

L'objet du présent accord est donc de créer la commission permanente de négociation et d'interprétation définie à l'article L. 2232-9 du code du travail en révisant l'article 39 de la convention collective.

## Mise en place de la CPPNI

### Article 1er

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail, les signataires du présent accord entendent mettre en place une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans la branche IDCC 1821.

La CPPNI de branche ainsi créée vient se substituer dans ses missions et ses modalités de fonctionnement à la commission nationale paritaire d'interprétation telle que prévue par l'article 39 de la convention collective. Ainsi, le présent accord abroge et remplace ledit article 39.

L'ensemble des autres instances paritaires de la branche demeure.

## Nouvelle rédaction de l'article 39 de la convention collective

### Article 2

En vigueur étendu

L'article 39 de la convention collective relatif à la commission nationale paritaire d'interprétation est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

#### « Article 39

#### Commission permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

##### 1. Missions

La CPPNI exerce les missions d'intérêt général suivantes définies par la loi :

- elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail et dans les conditions définies par voie réglementaire ;
- elle assure la mission de l'observatoire paritaire de la négociation collective au sein de la branche ;
- elle rend un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

En outre, elle définit par la négociation entre les parties qui la composent :

- toutes les garanties conventionnelles applicables aux salariés employés par les entreprises relevant du champ conventionnel IDCC 1821 ;
- les engagements réciproques entre les parties dans le champ conventionnel des négociations de la branche IDCC 1821 : garantir les dispositions relatives aux avantages individuels et collectifs et sécuriser les dispositions conventionnelles et les accords de branches conclus antérieurement au présent accord ;
- le contenu et l'agenda social de chaque année et les conditions de tenue des négociations obligatoires de branche.

Elle assure le suivi de l'application des dispositions de la convention collective, ses annexes et avenants ainsi que des accords conclus au niveau de la branche.

Enfin, saisie dans les conditions définies ci-dessous, elle rend un avis sur les difficultés d'interprétation de la présente convention, de ses annexes et/ ou des accords de branche.

##### 2. Composition et fonctionnement de la CPPNI en format de négociation

La composition et le fonctionnement de la CPPNI sont identiques quel que soit le thème de la réunion de négociation.

###### a) Composition en format de négociation

La CPPNI est composée d'un maximum de cinq représentants de chacune des organisations syndicales représentatives des salariés au niveau de la branche dont un représentant fédéral.

Ces représentants sont mandatés par chacune des organisations intéressées pour siéger et prendre position, dans le respect des règles statutaires de chacune de celle-ci et des mandats reçus.

Afin d'assurer la représentation d'une diversité d'entreprises et de métiers, et sauf exception justifiée au regard de l'expertise de l'un de ses membres, une délégation syndicale ne peut comprendre plus de deux membres issus de la même entreprise ou du même groupe pour une activité similaire. La délégation patronale doit également refléter la diversité des entreprises de la branche.

Des groupes de travail paritaires peuvent se réunir sur des sujets spécifiques d'un commun accord entre les parties. Ils sont alors composés d'un maximum de deux représentants de chacune des organisations syndicales représentatives des salariés au niveau de la branche accompagnés d'un représentant fédéral pouvant être extérieur à la branche.

La composition de la CPPNI est identique dans l'hypothèse où elle se réunit en commission mixte paritaire.

#### b) Fonctionnement en format de négociation

La CPPNI se réunit au moins une fois par trimestre et autant de fois que nécessaire afin de remplir ses missions de négociations.

Chaque réunion de la CPPNI est précédée d'une réunion préparatoire, laquelle se tient en principe la veille de la plénière dans la même configuration que celle décrite ci-dessus.

D'un commun accord entre les parties et en fonction du thème de la négociation, il peut être décidé de la nécessité d'organiser une ou plusieurs réunions préparatoires supplémentaires.

Il est convenu que la CPPNI consacre au moins une réunion par an à l'exercice de chacune de ses missions d'intérêt général à savoir :

- la veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- l'établissement du rapport annuel d'activité ;
- la mission de l'observatoire paritaire de la négociation collective au sein de la branche.

### 3. Composition et fonctionnement de la CPPNI en format d'interprétation

#### a) Composition en format d'interprétation

Lorsqu'elle est dans son rôle d'interprétation, la CPPNI est composée de deux représentants de chacune des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche de salariés et d'un nombre égal total de représentants de la ou des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau de la branche.

Les commissaires seront choisis de préférence parmi les personnalités ayant participé à l'élaboration de l'accord ayant donné lieu à la création du champ des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail.

Des commissaires suppléants en nombre identique devront être prévus afin de remplacer, en cas d'absence, l'un ou l'autre ou les deux commissaires titulaires à la réunion d'interprétation ainsi qu'à la réunion préparatoire.

#### b) Fonctionnement en format d'interprétation.

Une réunion d'interprétation peut être précédée d'une réunion préparatoire.

Une organisation syndicale représentative mais catégorielle ne peut donner une interprétation que sur les textes qui concernent la ou les catégories qu'elle représente effectivement. Elle doit cependant être conviée à assister aux débats.

L'organisation professionnelle d'employeurs représentative signataire de la convention collective, saisie d'un différend sur l'interprétation à donner au texte de celle-ci par une organisation syndicale patronale ou de salariés représentative au niveau de la branche ou d'une entreprise ou établissement de la branche, doit réunir la CPPNI dans un délai maximal de 30 jours. Il en est de même lorsque cette saisine émane d'une juridiction.

La saisine est effectuée par courrier avec accusé réception au moins 8 jours avant la date de la réunion. Ce courrier présente nécessairement les éléments portant sur la demande d'interprétation.

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

*Lorsque la CPPNI donne un avis à l'unanimité des organisations représentées, le texte de cet avis, signé par les commissaires, a la même valeur contractuelle que les clauses de la présente convention. (1)*

### 4. Composition et fonctionnement de la CPPNI lorsqu'elle se réunit dans le format de représentation de la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics

La CPPNI est composée dans ce cadre d'un représentant de chacune des organisations syndicales représentatives et d'un nombre identique de représentants de la ou des organisations professionnelles représentatives. Les organisations pouvant le cas échéant, selon les sujets abordés, se faire accompagner d'un expert de leur choix. Une réunion préparatoire peut être préalablement décidée d'un commun accord.

### 5. Transmission des conventions et accords d'entreprise à la CPPNI et établissement du rapport annuel activité

D'une manière générale et conformément aux dispositions légales, pour l'exercice de sa mission d'observatoire paritaire de la négociation collective au sein de la branche, l'organisation professionnelle transmet à la CPPNI les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement relevant du champ conventionnel IDCC 1821 recueillis dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail.

Par ailleurs, pour alimenter l'établissement du rapport annuel d'activité, et suivant les dispositions figurant à l'article L. 2232-9 du code du travail, les entreprises de la branche doivent transmettre à la CPPNI leurs accords collectifs renfermant des stipulations en rapport avec :

- la durée du travail, répartition et aménagement des horaires ;
- le repos quotidien ;
- les jours fériés ;
- les congés payés et autres congés ;
- le compte épargne-temps.

Le secrétariat de la CPPNI accuse réception des conventions et accords qui lui sont transmis et les transmet à son tour aux membres de la CPPNI dans les meilleurs délais.

Cet accusé de réception ne préjuge en rien de la conformité et de la validité de ces accords collectifs d'entreprise au regard des dispositions du code du travail, et en particulier au regard des conditions de conclusion, de leurs contenus ainsi que des formalités de dépôt et de publicité applicables.

Chaque année, sur la base de cette collecte, la CPPNI établit un rapport annuel d'activité de la branche qu'elle transmet à la banque nationale de données prévue à cet effet par la législation.

Les parties conviennent d'y adjoindre l'enquête sociale réalisée par la partie patronale. La commission déterminera les outils à mettre en place pour améliorer et conforter les données obtenues et servant à l'établissement de ce rapport. Chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche devra transmettre une contribution écrite concernant l'activité de la branche, le bilan qu'elle en tire et les propositions qu'elle formule afin d'améliorer les garanties collectives, les conditions de travail et l'emploi dans la branche.

Conformément au décret n° 2016-1556 du 18 novembre 2016, ces conventions et accords sont transmis à l'adresse numérique ou postale indiquée dans l'accord mettant en place la CPPNI.

Pour la branche IDCC 1821, l'adresse de la CPPNI est la suivante : cppni @ fedecristal. fr.

L'adresse postale de la CPPNI est : commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail, 114, rue La Boétie, 75008 Paris.

En cas de changement d'adresse, communication devra être faite par tous moyens à l'ensemble des entreprises de la branche.

## Autorisations d'absence et conditions d'indemnisation des organisations syndicales participant à la CPPNI

### Article 3

En vigueur étendu

Des autorisations d'absence sont accordées aux participants aux réunions de la CPPNI dans les conditions définies à l'article 9 b de la convention collective.

La prise en charge des frais des participants représentant les salariés aux réunions de la CPPNI est effectuée dans les conditions suivantes :

#### a) Remboursement des frais liés aux réunions paritaires de branche

Les mêmes règles de remboursement sont également applicables à toutes les réunions paritaires de la branche prévues aux articles 39 et 40 de la convention collective.

Les frais engagés par les salariés d'entreprises adhérentes à l'organisation patronale et relevant de la convention collective pour participer aux réunions de la CPPNI donnent lieu à remboursement dans la limite, par organisation syndicale représentative dans la branche, de quatre salariés, issus des différentes entreprises de la branche, étant entendu qu'une délégation syndicale ne peut comprendre plus de deux membres issus de la même entreprise ou du même groupe.

Lorsque l'entreprise (ou l'établissement) n'adhère pas à une organisation professionnelle d'employeurs représentative signataire ou adhérente à la convention collective IDCC 1821, elle prend en charge pour son compte le remboursement des frais de déplacements et de séjour des salariés qui assistent à une réunion paritaire de branche et à sa réunion préparatoire. Dans ce cas, les bases de remboursement des frais ne peuvent être inférieures à celles appliquées dans l'entreprise en question pour des déplacements syndicaux ou professionnels lorsqu'il n'y a pas de barème syndical.

Lorsque le représentant fédéral qui participe aux réunions de la branche est salarié d'une entreprise adhérente à une organisation professionnelle d'employeurs représentative dans la branche, ses frais sont pris en charge par celle-ci. Si son entreprise n'est pas adhérente à une organisation professionnelle représentative dans la branche, il reviendra à cette entreprise de procéder au remboursement des frais. Dans ce cas, les bases de remboursement des frais ne peuvent être inférieures à celles appliquées dans l'entreprise en question pour des déplacements syndicaux ou professionnels lorsqu'il n'y a pas de barème syndical.

#### b) Nature des frais pris en charge et limites des remboursements

Ces remboursements concernent les frais de transport, de logement et de repas engagés à l'occasion des réunions paritaires ainsi que des réunions préparatoires décidées d'un commun accord entre les parties. Ils sont pris en charge sur la base des frais réels, plafonnés pour ce qui est du logement et des repas, sur production des justificatifs correspondants.

Les modalités de remboursement des frais de déplacement et de séjour des représentants salariés participant à une instance paritaire visée aux articles 39 et 40 de la convention collective sont précisées dans le tableau suivant :

Frais de transport			
	Base de remboursement	Plafond	Justificatifs à fournir
Train	Frais réels engagés	Prix du billet SNCF aller/ retour en seconde classe.	Seuls sont remboursés les montants figurant sur les billets compostés ou les justificatifs de voyage délivrés par la SNCF (les e-billets ne sont pas considérés comme des justificatifs).
Avion	Frais réels engagés	Autorisé uniquement si la durée du trajet en train entre le lieu de résidence et le lieu de réunion est supérieure à plus de 5 heures de train.	Carte d'embarquement et facture de la compagnie aérienne ou de l'agence de voyages.
Transports en commun	Frais réel sur la base des tarifs en vigueur au moment du déplacement. Maximum de 6 tickets de métro par journée.	Lorsque les représentants sont domiciliés dans la région du lieu de déplacement, ou pour leurs trajets depuis la gare d'arrivée jusqu'au lieu de réunion, ils utilisent les transports en commun (métro, RER, bus ...)	Titres de transport compostés et facture
Voiture	Indemnités kilométriques correspondant au trajet aller-retour effectué, calculées pour la catégorie dont relève le véhicule, en application du barème fiscal.	L'usage des voitures de société n'est pas pris en charge. Le remboursement est limité aux déplacements ne dépassant pas 150 km (aller simple). Les trajets d'une distance supérieure, néanmoins effectués en voiture, donnent lieu à remboursement sur la base du tarif SNCF 2e classe de la gare la plus proche du lieu de résidence au lieu de réunion.	Copie de la carte grise.
Péage/parking	Frais réels engagés	La durée de parking est fonction de la durée du déplacement lié à la réunion paritaire et/ ou préparatoire	Originaux des tickets de péage.

Frais de repas et d'hébergement			
Repas	Forfait de 25 € par repas (déjeuners et dîners)	Repas du soir dès lors qu'il est accolé à une nuit d'hôtel ou en cas de retour sur le lieu de résidence après 21 heures.	Original du ticket de caisse.
Hôtel/ petit-déjeuner	Forfait de 110 €	Réunion programmée le matin uniquement : prise en charge de la nuit d'hôtel la veille si l'heure de la réunion et le temps de déplacement conduit le représentant à quitter son lieu de résidence avant 7 heures. Réunion programmée uniquement l'après-midi : si l'heure de fin de réunion et le temps de déplacement conduisent le salarié à rejoindre son domicile après 22 heures.	Original de la facture acquittée d'hôtel avec détails.

Les montants mentionnés pourront faire l'objet de réactualisations compte tenu notamment de l'augmentation des tarifs et prix pratiqués sur les postes de frais considérés.

Cas de force majeure : les situations exceptionnelles (grève, incident grave, annulation de dernière minute à l'initiative de l'organisation patronale etc.) font l'objet d'un traitement approprié et ne contreviennent pas au remboursement des frais sur présentation de justificatifs.

### Situation des entreprises de moins de 50 salariés

#### Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord porte sur la révision d'un article d'application générale de la convention collective qui s'impose aux parties quelle que soit la taille des entreprises. Les dispositions relatives à la CPPNI n'appellent pas l'adoption de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés. Il est toutefois noté que les dispositions visées à l'article 3 a, et mentionnant l'absence de barème syndical dans certaines entreprises, concernent plus particulièrement les TPE-PME.

### Entrée en vigueur et durée du présent accord

## Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord entre en vigueur à compter de la date de sa signature.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

### Force obligatoire des dispositions du présent accord

## Article 6

En vigueur étendu

Il ne peut être dérogé, dans un sens défavorable au salarié, à une quelconque des dispositions du présent accord.

### Champ d'application. - Publication. - Extension

## Article 7

En vigueur étendu

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale IDCC 1821.

Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les dispositions réglementaires visées à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension.

### Dénonciation/révision

## Article 8

En vigueur étendu

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-10 et suivants du code du travail.

Il peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 dudit code.

## Accord du 30 novembre 2017 relatif à la modification des articles 9 b et 40 de la convention

Signataires	
Organisations patronales	FCVMM
Organisations de salariés	FNTVC CGT FCE CFDT FÉDÉCHIMIE CGT-FO CMTE CFTC CFE-CGC chimie

### Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche IDCC 1821 ont signé un accord portant sur la mise en place, le rôle et le fonctionnement de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

Au cours des négociations qui ont abouti à la signature de cet accord, il a été convenu de conclure simultanément un accord de branche distinct relatif d'une part aux autorisations d'absence des salariés membres des commissions paritaires de la profession et d'autre part à la commission de conciliation.

Ces deux sujets font l'objet respectivement de l'article 9 b et de l'article 40 de la convention collective nationale IDCC 1821.

En conséquence, le présent accord vise à modifier ces deux articles.

### Champ d'application

## Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord s'appliquent au texte de la convention collective nationale des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail (IDCC 1821), et plus spécifiquement aux articles 9 b et 40.

### Nouvelle rédaction de l'article 9 b de la convention collective

## Article 2

En vigueur étendu

L'article 9 b de la convention collective relatif aux autorisations d'absence dans le cadre des commissions paritaires de la profession et intitulé « b) Commissions paritaires de la profession » est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« b) Commissions paritaires de la profession

Des autorisations d'absence seront accordées aux salariés qui participeront aux commissions paritaires de la branche, ainsi qu'à leurs réunions préparatoires, constituées d'un commun accord entre la ou les organisations patronales et les organisations de salariés représentatives au niveau de la branche.

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

Le temps consacré à la participation à ces réunions est considéré et payé comme temps de travail effectif. Il ne saurait en aucun cas conduire à une perte de rémunération et d'un quelconque avantage dont le salarié aurait dû bénéficier s'il ne s'était pas absenté pour la participation à celle-ci. Il n'impute pas non plus les heures de délégations dont éventuellement l'intéressé peut bénéficier dans le cadre d'un autre de ses mandats.

De plus, les frais de séjour indispensables seront remboursés soit par les employeurs, soit par les organisations patronales dans les conditions prévues à l'article 39 de la convention collective. »

### Nouvelle rédaction de l'article 40 de la convention collective

## Article 3

En vigueur étendu

L'article 40 de la convention collective relatif à la commission nationale de conciliation est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« 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, de ses annexes, avenants et accords de branche.

Composition

La commission est composée de deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche et d'un nombre égal total d'employeurs présents ou représentés (dans la limite d'un pouvoir par personne).

Si le différend ne concerne qu'une seule catégorie de salariés, les commissaires représentant les salariés devront appartenir aux organisations syndicales représentatives de ladite catégorie.

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

#### Procédure

Quand un différend surgit, l'employeur et le salarié ou les salariés s'efforcent de régler celui-ci à l'amiable.

La commission nationale de conciliation n'est saisie qu'en cas d'échec du règlement à l'amiable. L'organisation patronale est alors saisie du différend par l'une des parties par courrier recommandé. Ce courrier doit exposer le plus précisément possible la nature du différend et mentionner les dates et lieux du ou des entretiens effectués en vue de le régler à l'amiable.

Ainsi saisie, l'organisation patronale, en informe immédiatement les éventuelles autres organisations patronales représentatives ainsi que les organisations syndicales de salariés représentatives.

D'un commun accord, la ou les organisations patronales et les organisations syndicales de salariés peuvent considérer que la situation exposée par la partie introduisant la requête n'est pas recevable au titre de la conciliation. Dans ce cas, l'organisation patronale l'informe par courrier dont une copie est adressée à chacune des organisations syndicales.

Si la requête est jugée recevable, la commission nationale de conciliation doit se réunir dans un délai maximum de 15 jours francs après réception du courrier de saisine.

La commission nationale de conciliation se réunit à Paris.

La commission entend les parties, le cas échéant séparément, cherche avec elles les moyens de résoudre le différend et peut proposer des solutions. La non-comparution de la partie qui a introduit la requête aux fins de conciliation vaut renonciation à cette demande de conciliation auprès de la commission, sauf cas de force majeure.

La commission peut exprimer son avis à huis clos, hors de la présence des parties.

La commission établit un procès-verbal constatant soit la conciliation, soit la non-conciliation. Ce procès-verbal est établi sur-le-champ, c'est-à-dire immédiatement après la réunion de conciliation. Il est signé des membres de la commission ainsi que des parties.

Les frais de déplacements et de séjours engagés par tout salarié venant exposer un différend devant la commission nationale de conciliation sont à la charge de l'entreprise où est né le différend. Les bases de remboursement des frais ne peuvent être inférieures à celles appliquées dans l'entreprise en question pour des déplacements syndicaux ou professionnels lorsqu'il n'y a pas de barème syndical. Il revient également à celle-ci d'assurer à ce salarié le maintien de la rémunération qu'il aurait perçue pendant le temps consacré à cette réunion de conciliation. Les présentes dispositions ne s'opposent pas, ou ne font pas obstacle, à tout autre moyen légitime d'action des intéressés, notamment judiciaires, pour obtenir un règlement du différend opposant les parties. »

### Situation des entreprises de moins de 50 salariés

#### Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord porte sur la révision de deux articles d'application générale de la convention collective qui s'imposent aux parties quelle que soit la taille des entreprises. Les dispositions relatives aux autorisations d'absence et à la commission de conciliation n'appellent pas l'adoption de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

### Entrée en vigueur et durée du présent accord

#### Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord entre en vigueur à compter de la date de sa signature.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

### Force obligatoire des dispositions du présent accord

#### Article 6

En vigueur étendu

Il ne peut être dérogé, dans un sens défavorable au salarié, à une quelconque des dispositions du présent accord.

### Publication/Extension

#### Article 7

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les dispositions réglementaires visées à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension.

### Dénonciation/révision

#### Article 8

En vigueur étendu

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-10 et suivants du code du travail.

Il peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 dudit code.

## Accord du 30 novembre 2017 relatif à la désignation d'un OPCA

Signataires	
Organisations patronales	FCVMM
Organisations de salariés	FCE CFDT Fédéchimie CGT-FO CFE-CGC chimie CMTE CFTC

### Préambule

En vigueur étendu

La branche des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail a été créée par l'accord de fusion-absorption du 30 juin 2017. Cet accord prévoit la possibilité, dans son article 2-5, que soit désigné à compter du 1er janvier 2018 un OPCA de branche commun à l'ensemble des entreprises et salariés relevant du champ conventionnel. En effet, il est rappelé que dans la situation antérieure à la fusion les entreprises relevant du champ conventionnel de la fabrication du verre à la main, semi-automatique relevaient d'OPCALIA quand celles des autres champs fusionnés et aujourd'hui dénoncés relevaient des AGEFOS-PME.

L'article 2-5 de l'accord de fusion-absorption prévoit également que soit examinée l'opportunité de mettre en place une section paritaire professionnelle dans le cadre de la convention collective idcc 1821.

Ces deux sujets majeurs au regard de la politique de formation professionnelle de branche ont fait l'objet de négociations débutées dès le lendemain de la

signature de l'accord de fusion absorption. S'agissant du choix de l'OPCA, un appel d'offres - auquel deux OPCA ont répondu (OPCALIA et AGEFOS-PME) - a été effectué. Quatre réunions, dont une consacrée aux auditions des OPCA ont été organisées.

À l'issue de ces négociations, les parties conviennent des dispositions suivantes.

#### Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail (idcc 1821).

#### Article 2

En vigueur étendu

Les organisations signataires du présent accord désignent OPCALIA en tant qu'organisme paritaire collecteur agréé de la branche, sous réserve de son agrément par l'État.

#### Article 3

En vigueur étendu

Les organisations signataires du présent accord demandent à OPCALIA la création d'une section paritaire professionnelle dans les conditions prévues par l'article R. 6332-16 du code du travail.

#### Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, se substitue à l'accord du 30 avril 2015 relatif à la désignation de l'OPCA. Il entre en vigueur au 1er janvier 2018.

#### Article 5

En vigueur étendu

La situation des TPE/PME a été discutée dans le cadre de cette négociation. S'agissant d'un accord désignant l'OPCA dont relève l'ensemble des entreprises de la branche quel que soit leur nombre de salariés, il n'a pas été jugé utile et opportun de définir des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

#### Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord pourra être dénoncé conformément aux dispositions légales. Un préavis de 3 mois devra être respecté. La dénonciation sera notifiée par son auteur aux autres parties signataires et donnera lieu à dépôt conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

#### Article 7

En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires à la direction générale du travail dans les conditions légales en vigueur.

Un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Son extension sera demandée auprès de la DGT par la partie la plus diligente.

## Accord de méthode du 30 novembre 2017 relatif à la conduite des négociations de branche pour le premier semestre 2018

Signataires	
Organisations patronales	FCVMM
Organisations de salariés	FNTVC CGT FCE CFDT Fédéchimie CGT-FO CMTE CFTC CFE-CGC chimie

#### Préambule

En vigueur non étendu

La CPPNI de la branche des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail créée par accord paritaire en date du 30 novembre 2017, soucieuse d'assurer au sein de la branche un dialogue social de qualité et de respecter les engagements de négociations pris dans le cadre de l'accord de fusion-absorption du 30 juin 2017, définit un calendrier des négociations qui se tiendront dans le courant de l'année 2018, sur le fondement notamment de l'article L. 2222-3 du code du travail.

Le calendrier fixe des priorités de négociations pour le 1er semestre 2018 et prévoit des modalités de réunions distinctes selon les thématiques abordées. Un accord identique sera conclu s'agissant de l'agenda du 2e semestre 2018.

Les dates indiquées peuvent être modifiées en cas de force majeure et d'un commun accord entre les parties qui s'engagent en revanche à respecter les délais de négociations proposés pour chacune des thématiques.

#### Champ d'application

##### Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord s'applique au champ conventionnel des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail (IDCC 1821).

#### Formats de la CPPNI en plénière et groupes de travail

##### Article 2

En vigueur non étendu

##### Format « plénière »

###### Article 2.1

En vigueur non étendu

Ce format de négociation est celui visé dans les trois premiers paragraphes de l'article 2 a) de l'accord du 30 novembre 2017 sur la mise en place, le rôle et le fonctionnement de la CPPNI.

##### Format « des groupes de travail »

###### Article 2.2

En vigueur non étendu

Ce format de négociation est celui visé au quatrième paragraphe de l'article 2 a) de l'accord du 30 novembre 2017 sur la mise en place, le rôle et le

### Calendrier des négociations

Article 3

En vigueur non étendu

### Calendrier en format « plénière »

Article 3.1

En vigueur non étendu

Il est défini le calendrier et les délais de négociations suivants :

Date	Thématiques de négociation	Délai prévisionnel de négociation
19 janvier 2018	Examen du projet de convention sur le fonctionnement de la SPP	1 réunion
	Première réunion de négociation sur les salaires de branches (NAO)	1re réunion sur 3
5 février 2018	Deuxième réunion de négociation sur les salaires de branches (NAO)	2e réunion sur 3
	Première réunion de négociation sur règles relatives au fonctionnement de l'observatoire paritaire de la négociation collective mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail	1re réunion sur 2
16 mars 2018	Troisième réunion de négociation sur les salaires de branches (NAO)	3e réunion sur 3
	Deuxième réunion de négociation sur règles relatives au fonctionnement de l'observatoire paritaire de la négociation collective mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail	2e réunion sur 2
	Première réunion sur les droits syndicaux - recueil des propositions syndicales	1re réunion sur 4
18 avril 2018	Réunion des instances de la formation (CPNE et SPP), révision de la liste CPF de branche - Si nécessaire, réunion du jury CQPI	Réunion semestrielle
23 mai 2018	Deuxième réunion sur les droits syndicaux	2e réunion sur 4
14 juin 2018	Troisième réunion sur les droits syndicaux	3e réunion sur 4
12 juillet 2018	Quatrième réunion sur les droits syndicaux Restitution de la proposition du groupe de travail sur l'établissement d'une table de correspondance entre les coefficients	4e réunion sur 4

### Calendrier en format « groupes de travail »

Article 3.2

En vigueur non étendu

Un groupe de travail se réunira à trois reprises durant le 1er semestre 2018 selon le calendrier suivant :

- 23 janvier 2018 ;
- 19 avril 2018 ;
- 26 juin 2018.

Son objectif sera d'établir une table de correspondance permettant de définir les équivalences entre les coefficients des salariés relevant des champs dénoncés IDCC 161 et 2306 et les salariés relevant du champ de destination IDCC 1821.

Cette table sera présentée à la réunion plénière de la CPPNI qui se tiendra en juillet 2018.

### Délais des négociations

Article 4

En vigueur non étendu

Les délais de négociations, fixés d'un commun accord entre les parties signataires, donne lieu un nombre fixé à l'avance de réunions par thématique de négociation.

Ces délais sont impératifs ; toute négociation non aboutie dans les délais impartis peut donner lieu à un procès-verbal de désaccord.

### Entreprises de moins de 50 salariés

Article 5

En vigueur non étendu

Dans la conduite de chacune des négociations visées dans le présent accord, la situation des entreprises de moins de 50 salariés sera étudiée et pourra donner lieu à des stipulations spécifiques les concernant ou justifier des motifs pour lesquels aucune disposition spécifique ne serait adoptée.

### Entrée en vigueur et durée du présent accord

Article 6

En vigueur non étendu

Le présent accord entre en vigueur à compter de la date de sa signature.

Il est conclu pour une durée de 7 mois.

### Force obligatoire des dispositions du présent accord

Article 7

En vigueur non étendu

Il ne peut être dérogé, dans un sens défavorable au salarié, à une quelconque des dispositions du présent accord.

### Publication

Article 8

En vigueur non étendu

Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les dispositions réglementaires visées à l'article L. 2231-6 du code du travail.

### Dénonciation. - Révision

Article 9

En vigueur non étendu

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-10 et suivants du code du travail.

Il peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 dudit code.

## Accord du 5 février 2018 relatif à la section paritaire professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	FCVMM,
Organisations de salariés	FNTVC CGT ; FCE CFDT ; Fédéchimie CGT-FO ; CMTE CFTC ; CFE-CGC chimie,

### Préambule

En vigueur étendu

La branche des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail a été créée par l'accord de fusion-absorption du 30 juin 2017.

Cet accord prévoit dans son article 2.5, l'ouverture de négociations au second semestre 2017 portant sur la désignation d'un OPCA de branche pour une désignation effective au 1er janvier 2018 et la mise en place d'une section paritaire professionnelle (SPP).

Suivant les dispositions précitées, a été signé à la date du 30 novembre 2017 un accord désignant OPCALIA en tant qu'OPCA commun à l'ensemble des entreprises relevant de la branche des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail, étant rappelé que dans la situation antérieure à la fusion des quatre branches, celles-ci avaient désigné des OPCA différents. Dans cet accord de désignation, les parties demandent en outre à OPCALIA la création d'une SPP.

En effet, conscients de l'intérêt et des enjeux de la formation professionnelle et de l'apprentissage, ils considèrent nécessaire de demander au conseil d'administration d'OPCALIA de créer cette instance paritaire afin de mettre en œuvre la politique de formation professionnelle continue élaborée par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE FP) de la branche et de mutualiser les ressources au mieux des intérêts des salariés et des employeurs de la branche des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail.

Enfin, les parties conviennent de conclure, au plus tard à l'occasion des futures négociations de branche relatives à la formation professionnelle et à l'apprentissage, un accord distinct qui précisera la composition, le fonctionnement et les missions de la CPNE FP de branche.

En outre, il convient de rappeler que l'AGFPN gère, selon les normes en vigueur, le fonds paritaire chargé d'une mission de service public consistant à financer les missions paritaires et les missions d'intérêt général à la charge des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs, et dont relèvent les SPP.

Dans ce contexte, les parties conviennent des dispositions suivantes qui rappellent les missions de l'OPCA et détaillent la composition, le fonctionnement et les missions de la SPP.

### Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique au champ conventionnel des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail (IDCC 1821).

### Création de la SPP au sein de l'OPCA

Article 2

En vigueur étendu

Au sein de l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA), OPCALIA, est créée, conformément à l'article R. 6332-16 du code du travail, et suivant les dispositions de l'article 3 de l'accord de désignation d'un OPCA de branche en date du 30 novembre 2017, une section paritaire professionnelle (SPP).

Une convention sera conclue entre, d'une part, les partenaires sociaux représentatifs sur le champ des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail (idcc 1821) et, d'autre part, OPCALIA, afin de formaliser les modalités de fonctionnement de la SPP en complément des dispositions qui suivent.

### Missions de l'OPCA

Article 3

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche sont en contact direct avec un conseiller branche de l'OPCA qui leur est dédié. Celui-ci anime les SPP, assure à la branche une veille, une information et consultation régulière s'agissant notamment de la construction de projets innovants, en particulier via le FPSP. Le conseiller branche est en charge de la coordination et de l'animation du réseau des conseillers formation sur le plan local.

Dans ce contexte, les principales missions de l'OPCA, dans le respect des prérogatives de la CPNE FP, sont :

- collecter, c'est-à-dire recevoir les contributions des entreprises relatives à la formation professionnelle et la taxe d'apprentissage ;
- *mutualiser à l'intérieur de la SPP, dès leur versement, les contributions versées par les entreprises par nature de contributions* (1) ;
- assurer le contact avec toutes les entreprises relevant du champ d'application ;
- gérer et assurer le suivi de façon distincte des contributions collectées ;
- prendre en charge et financer suivant les critères et conditions proposés par la SPP les actions de formation des entreprises entrant dans le champ d'application de l'accord conformément aux orientations et priorités fixées par la CPNE FP ;
- informer et consulter le plus en amont possible la CPNE FP sur les appels à projets du FPSP et tout partenaire institutionnel financeur proposant des dispositifs mobilisables au bénéfice de la branche ainsi que des entreprises et des salariés ;
- établir des statistiques de la branche ;
- promouvoir la formation professionnelle auprès des salariés et entreprises de la branche ;
- assurer le secrétariat de la section paritaire professionnelle ;
- adresser une copie des comptes rendus du conseil d'administration de l'OPCA aux membres de la SPP.

L'OPCA mène l'ensemble de ces missions dans le cadre d'un dialogue paritaire et transparent, fondé sur le partage des informations et la prise en compte des propositions des partenaires sociaux.

(1) Tirez exclu de l'extension en application de l'article L. 6332-3-2 du code du travail.  
(Arrêté du 29 novembre 2018 - art. 1)

### Section paritaire professionnelle

Article 4

En vigueur étendu

#### 4.1. Composition et fonctionnement de la section paritaire professionnelle

La SPP est composée de deux représentants mandatés par chacune des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche, en plus du représentant fédéral, et d'un nombre égal total d'employeurs présents ou représentés (dans la limite d'un pouvoir par personne).

Les décisions de la SPP sont adoptées à la double majorité des collègues dont les membres sont présents ou dûment représentés. Au sein du collège salarié,



chaque organisation a une voix. Au sein du collège patronal, chaque membre (membre adhérent ou membre correspondant) a une voix.

La SPP élit un président et un vice-président tous les 2 ans alternativement parmi les membres de chacun des collèges représentant les employeurs et les salariés. Le vice-président appartient nécessairement au collège auquel n'appartient pas le président.

La SPP se réunit au moins deux fois par an et une réunion extraordinaire peut être organisée d'un commun accord entre les parties. Sauf exception, la SPP et la CPNE FP se tiennent le même jour et sont précédées d'une réunion préparatoire.

Un conseiller représentant de l'OPCA assistera aux réunions de la SPP. Toutefois, la SPP se réserve la possibilité de se réunir en dehors de sa présence pour tout ou partie de la réunion.

Les frais engagés par les membres de la SPP pour se rendre à une réunion de cette instance sont remboursés par l'OPCA, selon le barème défini par le conseil d'administration de l'OPCA.

#### 4.2. Missions de la section paritaire professionnelle

*La SPP devra, dans le respect des dispositions légales et conventionnelles en vigueur, mettre en œuvre la politique de formation professionnelle élaborée par la CPNE FP de la branche. (1)*

Les missions de la SPP sont notamment les suivantes :

- définir et réviser si nécessaire un budget annuel prévisionnel d'engagements ;
- élaborer les règles de prise en charge selon les priorités définies par la CPNE FP dans la limite des ressources mobilisables ;
- procéder à un suivi quantitatif et qualitatif des formations réalisées, notamment en alternance dont l'apprentissage, dans la branche ;
- sur le champ de l'apprentissage, orienter et flécher au titre de la fongibilité les fonds de la professionnalisation et les fonds libres relevant de la taxe d'apprentissage qui n'auraient pas été affectés par les entreprises de la branche ;
- faire élaborer chaque année par l'OPCA des statistiques pertinentes pour procéder à l'examen des conditions de suivi de l'accord sur la base de l'affectation des financements et alimenter en tant que de besoin les travaux de la branche ;
- en fonction du montant de la collecte réalisée et de sa répartition, mettre en œuvre les actions collectives de formation définies par la CPNE FP ;
- définir, dans le respect des dispositions du présent accord, les critères au regard desquels l'OPCA examine les demandes de financement présentées par les entreprises au titre de la période de professionnalisation. Ces informations devront être mises à disposition des entreprises et des salariés par l'OPCA ;
- proposer des actions de communication vers les entreprises, les partenaires et les pouvoirs publics en fonction des besoins exprimés par la CPNE FP ;
- valider et examiner les conditions dans lesquelles sont assurées les actions d'information et de conseil aux entreprises ;
- examiner les actions à développer au niveau des régions si nécessaire et les missions pouvant en conséquence être confiées à l'OPCA ;
- établir la liaison et la coordination avec l'ensemble des intervenants sur le champ de la formation professionnelle et de l'apprentissage ;
- prendre en charge, financer et contrôler les études et recherches sur la formation professionnelle décidées par la CPNE FP, dans la limite des ressources disponibles et de la réglementation en vigueur.

(1) Alinéa exclu de l'extension en application de l'article R. 6332-16 du code du travail.  
(Arrêté du 29 novembre 2018 - art. 1)

#### Situation des entreprises de moins de 50 salariés

##### Article 5

En vigueur étendu

Une attention particulière sera portée par l'OPCA à l'accompagnement des TPE-PME et plus spécifiquement les entreprises de moins de 50 salariés, ainsi qu'à leurs salariés afin, notamment, que ces derniers soient informés de leurs droits et sensibilisés aux dispositifs de formation mis en place par la branche.

#### Entrée en vigueur et durée du présent accord

##### Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord entre en vigueur à compter de la date de sa signature.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

#### Force obligatoire des dispositions du présent accord

##### Article 7

En vigueur étendu

Il ne peut être dérogé, dans un sens défavorable au salarié, à une quelconque des dispositions du présent accord.

#### Publication. - Extension

##### Article 8

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les dispositions réglementaires visées à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension.

#### Dénonciation. - Révision

##### Article 9

En vigueur étendu

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-10 et suivants du code du travail.

Il peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 dudit code.

## Accord du 16 mars 2018 relatif à la modification de l'article 9 de l'annexe I de la convention

Signataires	
Organisations patronales	FCVMM,
Organisations de salariés	FNTVC CGT ; FCE CFDT ; Fédéchimie CGT-FO ; CFE-CGC chimie ; CMTE CFTC,

#### Préambule

En vigueur non étendu

La convention collective des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail prévoit à l'article 9 de l'annexe I « Ouvriers et employés » le paiement des

temps de repos en cas de travail en équipe successive au niveau du salaire minimum professionnel de la catégorie. Les parties conviennent de revaloriser ce paiement en l'indexant non plus au salaire minimum professionnel mais au salaire de base du salarié. Compte tenu des conséquences de cette modification, il est convenu d'en acter le principe dans le présent accord mais d'en différer la date d'application au 1er janvier 2021.

#### **Nouvelle rédaction de l'article 9 de l'annexe I de la convention collective**

##### Article 1er

En vigueur non étendu

Le deuxième alinéa de l'article 9 de l'annexe I de la convention collective est rédigé de la manière suivante :

« Le temps de repos est payé au taux horaire uniquement en cas de travail en équipes successives (par exemple : 3 x 8 ou 2 x 8, etc.).

##### **Entrée en vigueur**

##### Article 2

En vigueur non étendu

La nouvelle rédaction du deuxième alinéa de l'article 9 de l'annexe I de la convention collective prend effet au 1er janvier 2021. Entre la date de signature du présent accord et le 1er janvier 2021, la rédaction suivant s'applique : « Le temps de repos sera payé au SMP de la catégorie uniquement en cas de travail en équipes successives (par exemple : 3 x 8 ou 2 x 8).

#### **Situation des entreprises de moins de 50 salariés**

##### Article 3

En vigueur non étendu

Le présent accord porte sur la révision d'un article d'application générale de la convention collective qui s'impose aux parties quelle que soit la taille des entreprises. Les dispositions relatives au paiement des temps de repos n'appellent pas l'adoption de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

##### **Durée**

##### Article 4

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

#### **Force obligatoire des dispositions**

##### Article 5

En vigueur non étendu

Il ne peut être dérogé, dans un sens défavorable au salarié, à une quelconque des dispositions du présent accord.

#### **Publication. - Extension**

##### Article 6

En vigueur non étendu

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les dispositions réglementaires visées à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension.

#### **Dénonciation. - Révision**

##### Article 7

En vigueur non étendu

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-10 et suivants du code du travail.

Il peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 dudit code.

## **Accord du 11 juillet 2018 relatif à l'observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences**

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	FCVMM,
Organisations de salariés	FNTVC CGT ; FCE CFDT ; Fédéchimie CGT-FO ; CMTE CFTC ; CFE-CGC chimie,

#### **Préambule**

En vigueur non étendu

Le présent accord porte sur l'observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences (OPMQC) intervenant dans le cadre de la branche des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail (IDCC 1821). Les parties ont décidé de reprendre les dispositions des accords existant sur le même objet dans les branches concernées par ce regroupement et d'y apporter amélioration.

Il conviendra que les travaux engagés se poursuivent ou s'engagent de manière à prendre pleinement en compte les spécificités de tous les métiers réunis au sein de la branche précitée.

Des travaux et échanges d'informations pourront être effectués avec d'autres branches professionnelles ainsi qu'avec tous les acteurs institutionnels susceptibles d'apporter à la branche leur concours pour que l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQC) puisse remplir pleinement et efficacement son rôle.

Les cartographies des métiers et qualifications existantes seront reprises, adaptées et complétées pour tenir compte des évolutions intervenues notamment s'agissant du périmètre professionnel de la branche. Les travaux engagés par la CNPE FP devront pouvoir s'appuyer sur ceux qui seront notamment demandés par elle à l'OPMQC.

Les parties signataires soulignent que l'OPMQC se doit de prendre en compte les situations de tous les métiers exercés par les salariés dans les entreprises relevant de la branche, ainsi que des besoins en qualifications nécessaires et visant à valoriser, sécuriser leurs parcours et les évolutions professionnelles et sociales des travailleurs. Dans ce cadre, une attention particulière sera portée en direction des TPE-PME.

#### **Principe**

##### Article 1er

En vigueur non étendu

Les parties rappellent que, dans son article 7.6, l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 demande à la branche professionnelle de confier à sa CPNE FP le soin d'examiner périodiquement l'évolution qualitative des emplois et des qualifications relevant de son champ professionnel, en tenant

compte notamment des travaux réalisés par l'OPMQC. Depuis 2013, cet observatoire est dénommé « observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences » (OPMQC), conformément à l'article 11 de l'ANI du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle lequel indique que celui-ci « constitue un outil technique paritaire d'information, de connaissance et d'analyse permettant aux branches professionnelles de conduire une politique d'emploi, de qualification et de formation professionnelle ».

Les résultats des travaux et conclusions de la CPNE FP en matière de priorités de formation professionnelle sont mis à la disposition des chefs d'entreprise, des institutions représentatives du personnel et des organismes compétents en matière de formation professionnelle du secteur concerné.

Le présent accord définit les missions et les modalités de fonctionnement de l'OPMQC de la branche.

## **Missions**

### **Article 2**

En vigueur non étendu

L'OPMQC a trois missions :

#### **1. Cartographie et analyse prospective des métiers de la branche**

- a) L'observatoire analyse et décrit les familles et filières professionnelles de la branche ainsi que les métiers constitutifs de ces filières.
- b) L'observatoire assure son rôle prospectif en matière de métiers, de qualifications et de compétences : à cette fin, il identifie et analyse périodiquement les facteurs d'évolution, à court et moyen terme, des filières et des métiers de la branche.
- c) L'observatoire cherche à déterminer les filières et les passerelles pouvant permettre à un salarié une évolution professionnelle d'un métier vers un autre métier de la branche ; l'observatoire contribue ainsi à la sécurisation des parcours professionnels.
- d) L'observatoire privilégie l'approche par bassin d'emploi ; il conduit ses travaux selon une déclinaison soit régionale, soit nationale ; il veille à établir des échanges d'informations et, en tant que de besoin, des relations de travail avec les instances régionales de la formation professionnelle et de l'emploi.
- e) L'observatoire conduit des études et recherches en matière de formation professionnelle et d'ingénierie de formation et de certification, notamment pour les certificats de qualification professionnelle (CQP) et les certificats de qualification professionnelle interbranches (CQPI).

#### **2. Collecte d'informations**

- a) L'observatoire recueille des informations relatives à la branche et disponibles auprès des organismes sociaux nationaux et régionaux (ministère du travail, DARES...).
- b) L'observatoire recense les données sur les effectifs, les métiers et les qualifications de la branche, notamment auprès des entreprises adhérentes à la ou les organisations professionnelles ; met à jour périodiquement ces données, en prenant notamment en compte les besoins exprimés en la matière par la CPNE FP et par le comité paritaire de pilotage de l'OPMQC.
- c) L'observatoire engage des études d'identification et d'analyse de ces métiers et qualifications, pour anticiper leurs évolutions. Il identifie en particulier les nouveaux métiers et ceux qui sont menacés par des évolutions techniques, technologiques ou autres.

#### **3. Transmission d'informations**

- a) L'observatoire rend compte de ses travaux à la CPNE FP et assure la communication de ses conclusions et recommandations en matière de priorités de formation professionnelle vers les entreprises, les institutions représentatives du personnel, les salariés et les organismes compétents en matière de formation professionnelle.
- b) Conformément à l'article 11 de l'ANI du 14 décembre 2013, l'OPMQC transmet les résultats de ses travaux au COPANEF (comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation), qui les transmettra aux COPAREF (comités paritaires interprofessionnels régionaux pour l'emploi et la formation).
- c) L'observatoire peut utiliser tout moyen pour toucher les publics extérieurs à la branche (établissements d'enseignement général et de formation professionnelle, étudiants, jeunes en recherche d'orientation professionnelle, publics en recherche d'emploi, de reclassement et/ou de reconversion...) pour leur fournir des informations sur les professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail.
- d) L'observatoire est associé à toute démarche ou campagne d'information relative aux métiers de la branche.

## **Fonctionnement**

### **Article 3**

En vigueur non étendu

Les travaux demandés à l'OPMQC peuvent être réalisés par des prestataires extérieurs.

L'OPMQC est composé d'un comité paritaire de pilotage ; celui-ci se réunit au moins une fois par semestre.

Il sera composé de la façon suivante :

- un collège salarié comprenant deux représentants mandatés par chacune des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche, en plus du représentant fédéral ;
- un collège employeur comprenant au maximum le même nombre de représentants.

Pour des raisons pratiques d'organisation et d'efficacité, et dans la mesure du possible, les réunions du comité paritaire de pilotage pourront être organisées aux mêmes dates que celles de la CPNE FP et ce afin que, les membres assistant au comité paritaire de pilotage soient les mêmes que ceux de la CPNE FP.

Par ailleurs, le comité paritaire de pilotage pourra se rapprocher de la CPNE FP et de la représentation élue du personnel des entreprises relevant de la branche pour compléter ses travaux.

## **Financement de l'OPMQC**

### **Article 4**

En vigueur non étendu

L'OPMQC est obligatoirement financé par un prélèvement effectué sur les fonds collectés au titre de la formation professionnelle dans les conditions définies par voie légale ou réglementaire. Des financements spécifiques, pourront être recherchés, par exemple au niveau régional ou au niveau européen, en fonction des projets à développer.

Pour l'année 2018 et l'année 2019, ce montant ne pourra pas être inférieur à 0,5 % de la collecte de la branche gérée par OPCALIA (plan de formation, CPF et professionnalisation). Ce montant minimum pourra faire l'objet d'une adaptation en fonction des évolutions législatives et réglementaires.

## **Situation des entreprises de moins de 50 salariés**

### **Article 5**

En vigueur non étendu

L'OPMQC s'attachera à examiner la situation des TPE-PME et plus spécifiquement les entreprises de moins de 50 salariés, ainsi qu'à leurs salariés afin, notamment, que ces derniers soient pleinement intégrés à ses travaux. à cet égard, les entreprises relevant des métiers d'art verriers, tels que définis par arrêté ministériel du 24 décembre 2015 fixant la liste des métiers d'art, feront l'objet d'une attention particulière.

## **Entrée en vigueur et durée**

### **Article 6**

En vigueur non étendu

Le présent accord entre en vigueur à compter de la date de sa signature. Il est conclu pour une durée indéterminée.

## Force obligatoire des dispositions

### Article 7

En vigueur non étendu

Il ne peut être dérogé, dans un sens défavorable au salarié, à une quelconque des dispositions du présent accord.

## Champ d'application. - Publication. - Extension

### Article 8

En vigueur non étendu

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale IDCC 1821. Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les dispositions réglementaires visées à l'article L. 2231-6 du code du travail. Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension.

## Dénonciation. - Révision

### Article 9

En vigueur non étendu

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-10 et suivants du code du travail. Il peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 dudit code.

## Accord du 30 juin 2018 relatif à la conduite des négociations de branche pour le second semestre 2018 dans le champ conventionnel

Signataires	
Organisations patronales	FCVMM,
Organisations de salariés	FNTVC CGT ; FCE CFDT ; Fédéchimie CGT-FO ; CFE-CGC chimie ; CMTE CFTC,

### Préambule

En vigueur non étendu

La CPPNI de la branche des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail créée par accord paritaire en date du 30 novembre 2017, soucieuse d'assurer au sein de la branche un dialogue social de qualité et de respecter les engagements de négociations pris dans le cadre de l'accord de fusion-absorption du 30 juin 2017, définit un calendrier des négociations qui se tiendront dans le courant de l'année 2018, sur le fondement notamment de l'article L. 2222-3 du code du travail.

Le calendrier fixe des priorités de négociations pour le second semestre 2018 et prévoit des modalités de réunions distinctes selon les thématiques abordées. Un accord identique en date du 30 novembre 2017 avait été conclu s'agissant de l'agenda du premier semestre 2018.

Les dates indiquées peuvent être modifiées en cas de force majeure et d'un commun accord entre les parties qui s'engagent à respecter les délais de négociations indicatifs proposés pour chacune des thématiques. Les sujets évoqués dans cet agenda sont d'importance équivalente et les parties conviennent de l'impérativité de négocier avec l'objectif commun d'aboutir à un accord.

### Champ d'application

#### Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord s'applique au champ conventionnel des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail (IDCC 1821).

### Formats de la CPPNI en plénière et groupes de travail

#### Article 2

En vigueur non étendu

#### Le format « plénière »

##### Article 2.1

En vigueur non étendu

Ce format de négociation est celui visé dans les 3 premiers paragraphes de l'article 2 a de l'accord du 30 novembre 2017 sur la mise en place, le rôle et le fonctionnement de la CPPNI.

#### Le format « des groupes de travail »

##### Article 2.2

En vigueur non étendu

Ce format de négociation est celui visé au quatrième paragraphe de l'article 2 a de l'accord du 30 novembre 2017 sur la mise en place, le rôle et le fonctionnement de la CPPNI.

### Calendrier des négociations

#### Article 3

En vigueur non étendu

Il est défini le calendrier et les délais de négociations suivants :

Date	Thématiques de négociation	Délai prévisionnel de négociation
11 septembre 2018	CPNE FP	1 réunion
	SPP	1 réunion
12 septembre 2018	Réunion sur les droits syndicaux	4e réunion
2 octobre 2018	Examen des matières évoquées à l'article L. 2253-2 du code du travail : handicap, exposition aux facteurs de risques professionnels, primes pour travaux dangereux ou insalubres	1re réunion sur 2
	Projet d'accord sur l'égalité professionnelle	1re réunion sur 2
23 octobre 2018	Présentation de la réforme de la formation professionnelle	1 réunion d'information
	Les contrats courts	1re réunion de négociation
15 novembre 2018	Projet d'accord sur l'égalité professionnelle	2e réunion sur 2
4 décembre 2018	CPNE-FP	1 réunion

	SPP	1 réunion
5 décembre 2018	Projet d'accord sur la formation professionnelle	1re réunion sur 3
	Examen des matières évoquées à l'article L. 2253-2 du code du travail : handicap, exposition aux facteurs de risques professionnels, primes pour travaux dangereux ou insalubres.	2e réunion sur 2
	Bilan des négociations 2018 et point sur l'agenda 2019	

#### Délais des négociations

##### Article 4

En vigueur non étendu

Les délais de négociations, fixés d'un commun accord entre les parties signataires, donnent lieu un nombre fixé à l'avance de réunions par thématique de négociation.

Ces délais sont indicatifs ; toute négociation non aboutie dans les délais impartis peut cependant donner lieu à un procès-verbal de désaccord.

#### Entreprises de moins de 50 salariés

##### Article 5

En vigueur non étendu

Dans la conduite de chacune des négociations visées dans le présent accord, la situation des entreprises de moins de 50 salariés sera étudiée et pourra donner lieu à des stipulations spécifiques les concernant ou justifier des motifs pour lesquels aucune disposition spécifique ne serait adoptée. À cet égard, les entreprises relevant des métiers d'art verriers, tels que définis par arrêté ministériel du 24 décembre 2015 fixant la liste des métiers d'art, feront l'objet d'une attention particulière.

#### Entrée en vigueur et durée du présent accord

##### Article 6

En vigueur non étendu

Le présent accord entre en vigueur à compter de la date de sa signature. Il est conclu pour une durée de 8 mois.

#### Force obligatoire des dispositions du présent accord

##### Article 7

En vigueur non étendu

Il ne peut être dérogé, dans un sens défavorable au salarié, à une quelconque des dispositions du présent accord.

#### Publication

##### Article 8

En vigueur non étendu

Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les dispositions réglementaires visées à l'article L. 2231-6 du code du travail.

#### Dénonciation. - Révision

##### Article 9

En vigueur non étendu

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-10 et suivants du code du travail. Il peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 dudit code.

## Accord du 11 juillet 2018 relatif à l'observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences

Signataires	
Organisations patronales	FCVMM,
Organisations de salariés	FNTVC CGT ; FCE CFDT ; Fédéchimie FO ; CFE-CGC chimie ; CMTE CFTC,

#### Préambule

En vigueur non étendu

Le présent accord porte sur l'observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences (OPMQC) intervenant dans le cadre de la branche des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail (IDCC 1821). Les parties ont décidé de reprendre les dispositions des accords existant sur le même objet dans les branches concernées par ce regroupement et d'y apporter amélioration.

Il conviendra que les travaux engagés se poursuivent ou s'engagent de manière à prendre pleinement en compte les spécificités de tous les métiers réunis au sein de la branche précitée.

Des travaux et échanges d'informations pourront être effectués avec d'autres branches professionnelles ainsi qu'avec tous les acteurs institutionnels susceptibles d'apporter à la branche leur concours pour que l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, (OPMQC) puisse remplir pleinement et efficacement son rôle.

Les cartographies des métiers et qualifications existantes seront reprises, adaptées et complétées pour tenir compte des évolutions intervenues notamment s'agissant du périmètre professionnel de la branche. Les travaux engagés par la CNPE FP devront pouvoir s'appuyer sur ceux qui seront notamment demandés par elle à l'OPMQC.

Les parties signataires soulignent que l'OPMQC se doit de prendre en compte les situations de tous les métiers exercés par les salariés dans les entreprises relevant de la branche, ainsi que des besoins en qualifications nécessaires et visant à valoriser, sécuriser leurs parcours et les évolutions professionnelles et sociales des travailleurs. Dans ce cadre, une attention particulière sera portée en direction des TPE-PME.

#### Principe

##### Article 1er

En vigueur non étendu

Les parties rappellent que, dans son article 7.6, l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 demande à la branche professionnelle de confier à sa CPNE FP le soin d'examiner périodiquement l'évolution qualitative des emplois et des qualifications relevant de son champ professionnel, en tenant compte notamment des travaux réalisés par l'OPMQC. Depuis 2013, cet observatoire est dénommé « observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences » (OPMQC), conformément à l'article 11 de l'ANI du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle lequel indique que celui-ci « constitue un outil technique paritaire d'information, de connaissance et d'analyse permettant aux branches professionnelles de conduire une politique d'emploi, de qualification et de formation professionnelle. »

Les résultats des travaux et conclusions de la CPNE FP en matière de priorités de formation professionnelle sont mis à la disposition des chefs d'entreprise, des institutions représentatives du personnel et des organismes compétents en matière de formation professionnelle du secteur concerné.

Le présent accord définit les missions et les modalités de fonctionnement de l'OPMQC de la branche.

## **Missions**

### **Article 2**

En vigueur non étendu

L'OPMQC a 3 missions :

#### **1. La cartographie et l'analyse prospective des métiers de la branche**

- a) L'observatoire analyse et décrit les familles et filières professionnelles de la branche ainsi que les métiers constitutifs de ces filières.
- b) L'observatoire assure son rôle prospectif en matière de métiers, de qualifications et de compétences : à cette fin, il identifie et analyse périodiquement les facteurs d'évolution, à court et moyen terme, des filières et des métiers de la branche.
- c) L'observatoire cherche à déterminer les filières et les passerelles pouvant permettre à un salarié une évolution professionnelle d'un métier vers un autre métier de la branche ; l'observatoire contribue ainsi à la sécurisation des parcours professionnels.
- d) L'observatoire privilégie l'approche par bassin d'emploi ; il conduit ses travaux selon une déclinaison soit régionale, soit nationale ; il veille à établir des échanges d'informations et, en tant que de besoin, des relations de travail avec les instances régionales de la formation professionnelle et de l'emploi.
- e) L'observatoire conduit des études et recherches en matière de formation professionnelle et d'ingénierie de formation et de certification, notamment pour les certificats de qualification professionnelle (CQP) et les certificats de qualification professionnelle interbranches (CQPI).

#### **2. La collecte d'informations**

- a) L'observatoire recueille des informations relatives à la branche et disponibles auprès des organismes sociaux nationaux et régionaux (ministère du travail, DARES...);
- b) L'observatoire recense les données sur les effectifs, les métiers et les qualifications de la branche, notamment auprès des entreprises adhérentes à la ou les organisations professionnelles ; met à jour périodiquement ces données, en prenant notamment en compte les besoins exprimés en la matière par la CPNE FP et par le comité paritaire de pilotage de l'OPMQC ;
- c) L'observatoire engage des études d'identification et d'analyse de ces métiers et qualifications, pour anticiper leurs évolutions. Il identifie en particulier les nouveaux métiers et ceux qui sont menacés par des évolutions techniques, technologiques ou autres.

#### **3. La transmission d'informations**

- a) L'observatoire rend compte de ses travaux à la CPNE FP et assure la communication de ses conclusions et recommandations en matière de priorités de formation professionnelle vers les entreprises, les institutions représentatives du personnel, les salariés et les organismes compétents en matière de formation professionnelle.
- b) Conformément à l'article 11 de l'ANI du 14 décembre 2013, l'OPMQC transmet les résultats de ses travaux au COPANEF (comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation), qui les transmettra aux COPAREF (comités paritaires interprofessionnels régionaux pour l'emploi et la formation).
- c) L'observatoire peut utiliser tout moyen pour toucher les publics extérieurs à la branche (établissements d'enseignement général et de formation professionnelle, étudiants, jeunes en recherche d'orientation professionnelle, publics en recherche d'emploi, de reclassement et/ou de reconversion...) pour leur fournir des informations sur les professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail.
- d) L'observatoire est associé à toute démarche ou campagne d'information relative aux métiers de la branche.

## **Fonctionnement**

### **Article 3**

En vigueur non étendu

Les travaux demandés à l'OPMQC peuvent être réalisés par des prestataires extérieurs.

L'OPMQC est composé d'un comité paritaire de pilotage ; celui-ci se réunit au moins une fois par semestre.

Il sera composé de la façon suivante :

- 1 collègue salarié comprenant 2 représentants mandatés par chacune des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche, en plus du représentant fédéral ;
- 1 collègue employeur comprenant au maximum le même nombre de représentants.

Pour des raisons pratiques d'organisation et d'efficacité, et dans la mesure du possible, les réunions du comité paritaire de pilotage pourront être organisées aux mêmes dates que celles de la CPNE FP et ce afin que, les membres assistant au comité paritaire de pilotage soient les mêmes que ceux de la CPNE FP.

Par ailleurs, le comité paritaire de pilotage pourra se rapprocher de la CPNE FP et de la représentation élue du personnel des entreprises relevant de la branche pour compléter ses travaux.

## **Financement de l'OPMQC**

### **Article 4**

En vigueur non étendu

L'OPMQC est obligatoirement financé par un prélèvement effectué sur les fonds collectés au titre de la formation professionnelle dans les conditions définies par voie légale ou réglementaire. Des financements spécifiques, pourront être recherchés, par exemple au niveau régional ou au niveau européen, en fonction des projets à développer.

Pour l'année 2018 et l'année 2019, ce montant ne pourra pas être inférieur à 0,5 % de la collecte de la branche gérée par OPCALIA (plan de formation, CPF et professionnalisation). Ce montant minimum pourra faire l'objet d'une adaptation en fonction des évolutions législatives et réglementaires.

## **Situation des entreprises de moins de 50 salariés**

### **Article 5**

En vigueur non étendu

L'OPMQC s'attachera à examiner la situation des TPE-PME et plus spécifiquement les entreprises de moins de 50 salariés, ainsi qu'à leurs salariés afin, notamment, que ces derniers soient pleinement intégrés à ses travaux. À cet égard, les entreprises relevant des métiers d'art verriers, tels que définis par arrêté ministériel du 24 décembre 2015 fixant la liste des métiers d'art, feront l'objet d'une attention particulière.

## **Entrée en vigueur et durée du présent accord**

### **Article 6**

En vigueur non étendu

Le présent accord entre en vigueur à compter de la date de sa signature. Il est conclu pour une durée indéterminée.

## **Force obligatoire des dispositions du présent accord**

### **Article 7**

En vigueur non étendu

Il ne peut être dérogé, dans un sens défavorable au salarié, à une quelconque des dispositions du présent accord.

### Champ d'application. - Publication. - Extension

#### Article 8

En vigueur non étendu

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale IDCC 1821. Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les dispositions réglementaires visées à l'article L. 2231-6 du code du travail. Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension.

### Dénonciation. - Révision

#### Article 9

En vigueur non étendu

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-10 et suivants du code du travail. Il peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 dudit code.

## Accord du 20 novembre 2018 relatif à la concordance des coefficients

Signataires	
Organisations patronales	FCVMM,
Organisations de salariés	FNTVC CGT ; FCE CFDT ; Fédéchimie FO ; CFE-CGC Chimie ; CMTE CFTC,

### Préambule

En vigueur non étendu

La convention collective des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail (IDCC 1821) a été créée par la fusion-absorption des branches de la fabrication du verre à la main, semi-automatique et mixte (IDCC 1821), de l'union des chambres syndicales des métiers du verre (IDCC 2306), de la verrerie travaillée mécaniquement au chalumeau (IDCC 161) et de l'industrie du vitrail (IDCC 1945).

Les modalités de cette fusion-absorption ont été définies dans un accord de branche du 30 juin 2017, étendu par le ministère du travail par arrêté en date du 15 février 2018.

Cet accord prévoyait la fusion des champs conventionnels des quatre conventions collectives, la dénonciation des conventions collectives IDCC 161, 1945 et 2306 et le renvoi de leurs dispositions respectives sous forme d'annexes à la convention collective IDCC 1821.

L'annexe A de la convention collective des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail comprend les dispositions conventionnelles de l'union des chambres syndicales des métiers du verre (IDCC 2306) ainsi que de la verrerie travaillée mécaniquement au chalumeau (IDCC 161).

L'annexe B comprend les dispositions conventionnelles de l'industrie du vitrail (IDCC 1945).

Les dispositions de ces annexes sont applicables dans toutes leurs stipulations jusqu'au 31 décembre 2021 et seront remplacées au 1er janvier 2022 par les dispositions de la convention collective IDCC 1821.

Dans ce contexte, l'accord de fusion-absorption, en son article 2.3, prévoit que soit traitée la question relative aux classifications professionnelles afin de permettre à tous les salariés de pouvoir se positionner dans une grille unique de classification.

L'article 2.5 précise qu'une table des correspondances entre les coefficients en vigueur dans chacun des textes conventionnels sera établie étant entendu :

- d'une part que les coefficients des conventions collectives IDCC 161 et 2306 préexistants à la fusion étaient d'ores et déjà identiques ;
- et d'autre part que cette correspondance ne concerne pas l'annexe B, c'est-à-dire l'industrie du vitrail, laquelle conservera sa propre classification après le 1er janvier 2022 conformément aux dispositions de l'article 3.5 de l'accord de fusion-absorption.

Établi suite aux travaux d'un groupe de travail paritaire qui s'est réuni à quatre reprises tout au long du premier semestre 2018 et présentés aux partenaires sociaux de la branche réunis en plénière le 12 juillet 2018, le présent accord vise ainsi à établir une concordance entre les coefficients applicables aux salariés relevant des entreprises appliquant les dispositions de l'annexe A et ceux des entreprises du champ d'origine IDCC 1821 antérieur à la fusion au regard donc de la grille des classifications figurant dans l'accord national étendu du 3 décembre 1985.

Au 1er janvier 2022, les salariés relevant des entreprises appliquant les dispositions de l'annexe A seront donc positionnés par leurs employeurs aux coefficients identifiés, dans l'accord qui suit, comme ceux de la convention collective des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail. Ces coefficients sont dénommés dans le tableau figurant à l'article 2 « Coefficients communs applicables au 1er janvier 2022 IDCC 1821. »

Au 1er janvier 2022, les salariés relevant des entreprises du champ d'origine IDCC 1821 antérieur à la fusion appliqueront également les coefficients de la convention collective des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail, dénommés dans le tableau figurant à l'article 2 « Coefficients communs applicables au 1er janvier 2022 IDCC 1821. »

Il est entendu que, sauf stipulations particulières mentionnées à l'article 3 du présent accord, les descriptions des tâches et critères classants des coefficients de la convention collective de la fabrication du verre à la main, semi-automatique et mixte, et ceux de la convention collective des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail sont strictement les mêmes.

Le délai entre la signature de cet accord et sa date d'entrée en vigueur témoigne de la volonté des partenaires sociaux de laisser aux entreprises et aux salariés de la branche le temps nécessaire pour adapter les niveaux de salaires existants entre ceux applicables dans le cadre de l'annexe A et ceux du champ des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail. Il est rappelé que les minima conventionnels négociés dans le cadre général du champ des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail ne sont applicables, jusqu'au 31 décembre 2021, qu'aux seuls salariés des entreprises qui, dans la configuration ante-fusion, appliquaient la convention collective du verre à la main, semi-automatiques et mixte. Les minima conventionnels négociés dans le cadre de l'annexe A de la convention collective des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail ne sont applicables, jusqu'au 31 décembre 2021, qu'aux seuls salariés des entreprises qui, dans la configuration ante-fusion, appliquaient les conventions collectives de l'union des chambres syndicales des métiers du verre et de la verrerie travaillée mécaniquement au chalumeau.

Précisions sur les dénominations utilisées dans le présent accord :

- les salariés couverts, jusqu'au 1er janvier 2022, par les dispositions conventionnelles de l'union des chambres syndicales des métiers du verre (IDCC 2306) et de la verrerie travaillée mécaniquement au chalumeau (IDCC 161) sont désignés dans le présent accord comme « les salariés issus de l'UMV-CSTITV » ;
- les salariés qui relevaient, jusqu'au 1er janvier 2018, d'entreprises appliquant la convention collective de la fabrication du verre à la main, semi-automatique et mixte (IDCC 1821), aujourd'hui renommée, sont désignés dans le présent accord comme « les salariés issus du verre à la main. » ;
- la grille des coefficients communs applicables au 1er janvier 2022 est désignée sous le terme « nouvelle grille » dans le présent accord ;
- la grille des coefficients applicables aux salariés issus du verre à la main est désignée sous le terme « grille du verre à la main » dans le présent accord ;
- la grille des coefficients applicables aux salariés issus de l'UMV-CSTITV est désignée sous le terme « grille de l'UMV-CSTITV » dans le présent accord.

### Objet de l'accord

#### Article 1er

En vigueur non étendu

Cet accord définit la correspondance entre d'une part les coefficients de la grille de l'UMV-CSTITV et d'autre part les coefficients de la grille du verre à la main. Ces derniers coefficients sont considérés comme les coefficients d'accueil, au 1er janvier 2022, des salariés issus de l'UMV-CSTITV.

Pour des raisons pratiques et compte tenu de quelques modifications portant sur la numérotation, le maintien ou la création de nouveaux coefficients, la concordance est matérialisée à l'article 2 sous forme de table présentant en outre la nouvelle grille. Il est cependant précisé que les descriptions des tâches et des critères classants relatifs aux coefficients de la grille du verre à la main sont maintenus dans le cadre de cette nouvelle grille.

### **Table de concordance**

#### Article 2

En vigueur non étendu

Au 1er janvier 2022, les salariés issus de l'UMV-CSTITV seront positionnés aux coefficients de la nouvelle grille.

Au 1er janvier 2022, le positionnement des salariés issus du verre à la main ne sera pas affecté puisque les coefficients de la grille du verre à la main sont, dans leur numérotation et leur contenu, identiques aux coefficients de la nouvelle grille.

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr](http://www.journal-officiel.gouv.fr), rubrique BO Convention collective.)

### **Dispositions particulières**

#### Article 3

En vigueur non étendu

a) Salariés issus de l'UMV-CSTITV placés au coefficient 125 de la grille UMV-CSTITV

Au 1er janvier 2022, les salariés issus de l'UMV-CSTITV positionnés au coefficient 125 et dont le poste répond à la définition du coefficient 135 de la convention collective IDCC 1821 sont placés à ce coefficient 135.

b) Salariés issus de l'UMV-CSTITV placés au coefficient 155 de la grille UMV-CSTITV

Afin d'accueillir dans la nouvelle grille, les salariés issus de l'UMV-CSTITV positionnés au coefficient 155, inexistant dans la grille du verre à la main, les parties décident de la création au sein de la nouvelle grille d'un coefficient 155.

Ce coefficient est destiné à accueillir uniquement les salariés issus de l'UMV-CSTITV. Les salariés issus du verre à la main n'ont pas vocation à y être positionnés.

Ce coefficient est à durée limitée ; il sera tacitement supprimé 5 ans après l'entrée en vigueur de la présente grille soit au 1er janvier 2027. À cette date, les salariés positionnés à ce coefficient se verront affectés au coefficient 160.

c) Salariés issus de l'UMV-CSTITV placés au coefficient 175 de la grille UMV-CSTITV

Au 1er janvier 2022, les salariés issus de l'UMV-CSTITV positionnés au coefficient 175 et dont le poste répond à la définition du coefficient 190 de la convention collective IDCC 1821 sont placés à ce coefficient 190.

d) Salariés issus de l'UMV-CSTITV placés au coefficient 190 de la grille UMV-CSTITV

Au 1er janvier 2022, les salariés issus de l'UMV-CSTITV positionnés au coefficient 190 dont le poste répond à la définition du coefficient 205 de la convention collective IDCC 1821 sont placés à ce coefficient 205.

e) Dénomination du niveau VI dans la nouvelle grille

Le niveau VI de la grille des classifications est rédigé comme suit « Niveau VI (Techniciens, Agents de maîtrise et Agents de haute maîtrise) » à partir du 1er janvier 2022.

f) Salariés issus de l'UMV-CSTITV placés au coefficient 295 de la grille UMV-CSTITV

Les salariés issus de l'UMV-CSTITV positionnés au coefficient 295 de la grille UMV-CSTITV seront répartis, à partir du 1er janvier 2022, entre le coefficient 275 et le coefficient 290 de la nouvelle grille selon les descriptions des emplois et des critères classants relatifs à ces coefficients et mentionnés dans le cadre de celle-ci.

g) Salariés issus de l'UMV-CSTITV placés aux coefficients 315 et 330 de la grille UMV-CSTITV

Les salariés issus de l'UMV-CSTITV placés à ces coefficients de la grille UMV-CSTITV, et assimilés cadres, seront positionnés au coefficient 295 de la nouvelle grille à partir du 1er janvier 2022.

Les salariés issus de l'UMV-CSTITV placés à ces coefficients de la grille UMV-CSTITV, et qui relèvent du statut de cadre, sont placés au niveau VII de la nouvelle grille à partir du 1er janvier 2022.

Les salariés cadres issus de l'UMV-CSTITV relevant des coefficients 315 à 440 seront affectés aux coefficients de la nouvelle grille selon la définition de ces coefficients dans l'annexe II de l'accord du 3 décembre 1985 relatif aux classifications.

h) Création d'un nouveau coefficient 295 dans la nouvelle grille

En conséquence, un nouvel échelon 6 e est créé dans la nouvelle grille et correspond au coefficient 295. Ce coefficient est destiné à accueillir uniquement les salariés issus de l'UMV-CSTITV placés aux coefficients 315 et 330, et assimilés cadres, mentionnés au premier alinéa de l'article 3-g. Ce coefficient est à durée limitée : il sera tacitement supprimé 5 ans après l'entrée en vigueur de la présente grille soit au 1er janvier 2027. À cette date, les salariés positionnés à ce coefficient choisiront d'être affectés soit au coefficient 290 soit au coefficient 315 ; c'est-à-dire de rester agents de maîtrise ou de devenir cadres.

i) Salariés issus de l'UMV-CSTITV placés aux coefficients 550 et 660 de la grille UMV-CSTITV

Les salariés issus de l'UMV-CSTITV placés au coefficient 550 de la grille UMV-CSTITV seront positionnés suivant leur degré de responsabilité, soit au coefficient 550 soit au coefficient 660 de la nouvelle grille à partir du 1er janvier 2022.

Les salariés issus de l'UMV-CSTITV placés au coefficient 660 de la grille UMV-CSTITV seront positionnés suivant leur degré de responsabilité, soit au coefficient 770 soit au coefficient 880 de la nouvelle grille à partir du 1er janvier 2022.

### **Conséquences sur les rémunérations des salariés**

#### Article 4

En vigueur non étendu

Les parties actent que les valeurs attachées à chacun des coefficients de la grille de destination applicable à compter du 1er janvier 2022 concernent les salaires minima garantis de la branche ainsi que les primes d'ancienneté.

### **Situation des entreprises de moins de 50 salariés**

#### Article 5

En vigueur non étendu

Cet accord est de portée générale, il concerne les coefficients affectés à tous les salariés quelle que soit la taille de leurs entreprises.

### **Entrée en vigueur et durée du présent accord**

#### Article 6

En vigueur non étendu

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur à compter du 1er janvier 2022. Cet accord est conclu pour une durée indéterminée.

### **Force obligatoire des dispositions du présent accord**

#### Article 7



En vigueur non étendu

Il ne peut être dérogé, dans un sens défavorable au salarié, à une quelconque des dispositions du présent accord.

### Champ d'application. - Publication. - Extension

#### Article 8

En vigueur non étendu

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail (IDCC 1821). Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les dispositions réglementaires visées à l'article L. 2231-6 du code du travail. Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension.

### Dénonciation. - Révision

#### Article 9

En vigueur non étendu

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-10 et suivants du code du travail. Il peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 dudit code.

## Accord du 5 décembre 2018 relatif aux matières conventionnelles du bloc 2 (art. 16 de l'ordonnance n°2017-1385)

Signataires	
Organisations patronales	FCVMM,
Organisations de salariés	FNTVC CGT ; FCE CFDT ; Fédéchimie FO ; CFE-CGC chimie,

### Préambule

En vigueur non étendu

Attachées au dialogue social de branche, les organisations signataires décident, conformément aux dispositions de l'article 16 de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 et aux conditions du présent accord, que dans les matières listées à l'article L. 2253-2 du code du travail les dispositions de l'article 2 ci-après s'imposent sauf dispositions équivalentes ou plus favorables aux salariés au sein des entreprises de la branche.

Ces dispositions concernent les thèmes suivants :

- 1° La prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L. 4161-1 ;
- 2° L'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- 3° L'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leur parcours syndical ;
- 4° Les primes pour travaux dangereux ou insalubres.

Conformément aux dispositions légales, l'accord d'entreprise conclu postérieurement à cet accord de branche ne pourra comporter des stipulations différentes et moins favorables aux salariés de celles qui lui sont applicables en vertu de cet accord de branche.

D'ici le 31 décembre 2021, et suivant les dispositions de l'accord de fusion-absorption du 30 juin 2017, des négociations seront ouvertes sur ces quatre thèmes.

Une négociation sur la valorisation des parcours syndicaux sera engagée dès le 1er trimestre 2019.

### Champ d'application

#### Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord s'applique au champ conventionnel des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail (IDCC 1821).

### Thèmes concernés

#### Article 2

En vigueur non étendu

Les parties conviennent que les dispositions conventionnelles portant sur les matières listées à l'article L. 2253-2 du code du travail et étendues avant le 24 septembre 2017 s'imposent aux entreprises au-delà du 1er janvier 2019.

Les dispositions conventionnelles en question sont celles contenues dans la convention collective des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail ainsi que ses avenants, accords et annexes à l'exclusion des annexes A et B.

Il s'agit des thèmes et articles suivants de la convention collective précitée :

- article 6 sur les délégués syndicaux ;
- article 30 sur le travail de nuit ;
- article 37 sur l'hygiène et la sécurité ;
- article 9 de l'annexe I sur le travail en équipes successives ;
- les primes mentionnées à l'article 10 de l'annexe I sur les travaux pénibles, dangereux ou insalubres.

Il est rappelé que les annexes A et B contiennent les dispositions des conventions collectives aujourd'hui dénoncées de l'union des chambres syndicales des métiers du verre (ex-IDCC 2306) et de la verrerie travaillée mécaniquement au chalumeau (ex-IDCC 161) d'une part et de la convention collective de travail nationale de l'industrie du vitrail (IDCC 1945) d'autre part.

Il est entendu que conformément à l'accord de fusion-absorption du 30 juin 2017, les dispositions de ces annexes A et B continuent néanmoins de produire leurs effets sur les entreprises qui en dépendent, y compris sur les matières évoquées à l'article L. 2253-2 du code du travail pour une durée déterminée, jusqu'au 31 décembre 2021.

### Durée du présent accord

#### Article 3

En vigueur non étendu

Les présentes dispositions entreront en vigueur à la date de signature du présent accord.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, à l'exception du dernier alinéa de l'article 2 qui a une durée déterminée.

### Force obligatoire des dispositions du présent accord

#### Article 4

En vigueur non étendu

Il ne peut être dérogé, dans un sens défavorable au salarié, à une quelconque des dispositions du présent accord.

#### Publication. - Extension

##### Article 5

En vigueur non étendu

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les dispositions réglementaires visées à l'article L. 2231-6 du code du travail. Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension.

#### Dénonciation, révision

##### Article 6

En vigueur non étendu

Le présent accord peut être dénoncé à l'exception du dernier alinéa de l'article 2 dans les conditions prévues aux articles L. 2261-10 et suivants du code du travail.

Il peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 dudit code.

## Accord du 24 janvier 2019 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO 2I)

Signataires	
Organisations patronales	FCVMM,
Organisations de salariés	FNTVC CGT ; FCE CFDT ; Fédéchimie FO ; CMTE CFTC,

#### Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail prennent acte de la transformation des organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, notamment l'article 39 concernant les opérateurs de compétences (OPCO) au 1er janvier 2019.

#### Champ d'application

##### Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique au champ conventionnel des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail (IDCC 1821) issu de la fusion en 2017 des champs conventionnels relevant des IDCC 161, 1821, 1945 et 2306.

#### Choix de l'OPCO

##### Article 2

En vigueur étendu

Les organisations signataires du présent accord désignent en tant qu'opérateur de compétences (OPCO) agréé à compter du 1er janvier 2019, OPCO 2I constitué par un accord en date du 19 décembre 2018.

Cette désignation est effectuée sous réserve :

- de son agrément définitif au 1er avril 2019 ;
- de la création d'une SPP dédiée exclusivement ou pour partie aux activités verrières permettant de poursuivre les actions menées au profit des salariés et des entreprises de la branche, et garantissant la visibilité des métiers du verre.

#### Durée, date d'application et révision

##### Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il est applicable à compter du 1er janvier 2019.

Il peut être révisé dans les conditions légales.

#### Dépôt et extension

##### Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès de la DGT et du greffe du conseil des prud'hommes dans les conditions légales en vigueur.

## Accord du 22 février 2019 relatif à la conduite des négociations de branche pour le premier semestre 2019 dans le champ conventionnel

Signataires	
Organisations patronales	FCVMM,
Organisations de salariés	FNTVC CGT ; FCE CFDT ; Fédéchimie FO ; CFE-CGC chimie ; CMTE CFTC,

#### Préambule

En vigueur non étendu

La CPPNI de la branche des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail créée par accord paritaire en date du 30 novembre 2017, soucieuse d'assurer au sein de la branche un dialogue social de qualité et de respecter les engagements de négociations pris dans le cadre de l'accord de fusion-absorption du 30 juin 2017, définit un calendrier des négociations qui se tiendront dans le courant de l'année 2019, sur le fondement notamment de l'article L. 2222-3 du code du travail.

Le calendrier fixe des priorités de négociations pour le 1er semestre 2019 et prévoit des modalités de réunions distinctes selon les thématiques abordées. Cet accord fait suite à celui signé le 30 juin 2018 et relatif à l'agenda des négociations pour le second semestre 2018.

Les dates indiquées peuvent être modifiées en cas de force majeure et d'un commun accord entre les parties qui s'engagent à respecter les délais de

négociations indicatifs proposés pour chacune des thématiques. Les sujets évoqués dans cet agenda sont d'importance équivalente et les parties conviennent de l'impérativité de négocier avec l'objectif commun d'aboutir à un accord.

#### **Champ d'application**

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord s'applique au champ conventionnel des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail (IDCC 1821).

#### **Formats de la CPPNI en plénière et groupes de travail**

Article 2

En vigueur non étendu

#### **Le format « plénière »**

Article 2.1

En vigueur non étendu

Ce format de négociation est celui visé dans les trois premiers paragraphes de l'article 2 a) de l'accord du 30 novembre 2017 sur la mise en place, le rôle et le fonctionnement de la CPPNI.

#### **Le format « des groupes de travail »**

Article 2.2

En vigueur non étendu

Ce format de négociation est celui visé au quatrième paragraphe de l'article 2 a) de l'accord du 30 novembre 2017 sur la mise en place, le rôle et le fonctionnement de la CPPNI.

#### **Calendrier des négociations**

Article 3

En vigueur non étendu

Il est défini le calendrier et les délais de négociations suivants :

<b>Date</b>	<b>Thématiques de négociation</b>	<b>Délai prévisionnel de négociation</b>
Jeudi 24 janvier 2019	Validation du cahier des charges du régime de prévoyance	1re réunion/4
	NAO	1re réunion/2
Vendredi 15 février 2019	Accord sur l'égalité professionnelle	1re réunion/2
	NAO	2e réunion/2
Vendredi 22 février 2019	CPNE-SPP	1re réunion/2
	Accord sur l'égalité professionnelle	2e réunion/2
Mardi 26 mars 2019	Parcours syndicaux	1re réunion/3
	Parcours syndicaux	2e réunion/3
Jeudi 18 avril 2019	Réunion de la commission d'appel d'offres (CAO)/régime de prévoyance : sélection des offres	2e réunion/4
	Parcours syndicaux	3e réunion/3
Jeudi 16 mai 2019	Réunion de la commission d'appel d'offres (CAO)/régime de prévoyance : oral des candidats (sous réserve)	3e réunion/4
	Accord sur le handicap	1re réunion/2
Mardi 25 juin 2019	Réunion de la commission d'appel d'offres (CAO)/régime de prévoyance : décision sur le candidat retenu	4e réunion/4

#### **Délais des négociations**

Article 4

En vigueur non étendu

Les délais de négociations, fixés d'un commun accord entre les parties signataires, donnent lieu un nombre fixé à l'avance de réunions par thématique de négociation.

Ces délais sont indicatifs ; toute négociation non aboutie dans les délais impartis peut cependant donner lieu à un procès-verbal de désaccord.

#### **Entreprises de moins de 50 salariés**

Article 5

En vigueur non étendu

Dans la conduite de chacune des négociations visées dans le présent accord, la situation des entreprises de moins de 50 salariés sera étudiée et pourra donner lieu à des stipulations spécifiques les concernant ou justifier des motifs pour lesquels aucune disposition spécifique ne serait adoptée. À cet égard, les entreprises relevant des métiers d'art verriers, tels que définis par arrêté ministériel du 24 décembre 2015 fixant la liste des métiers d'art, feront l'objet d'une attention particulière.

#### **Entrée en vigueur et durée du présent accord**

Article 6

En vigueur non étendu

Le présent accord entre en vigueur à compter de la date de sa signature. Il est conclu pour une durée de 8 mois.

#### **Force obligatoire des dispositions du présent accord**

Article 7

En vigueur non étendu

Il ne peut être dérogé, dans un sens défavorable au salarié, à une quelconque des dispositions du présent accord.

#### **Publication**

Article 8

En vigueur non étendu

Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les dispositions réglementaires visées à l'article L. 2231-6 du code du travail.

#### **Dénonciation. - Révision**

Article 9

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-10 et suivants du code du travail. Il peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 dudit code.

## Accord du 17 septembre 2019 relatif au régime de prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	FCV,
Organisations de salariés	FNTVC CGT ; FCE CFDT ; Fédéchimie FO ; CFE-CGC chimie ; CMTE CFTC,

### Préambule

En vigueur non étendu

Dans le cadre de l'amélioration de la couverture sociale collective et solidaire, le présent accord a pour but de renforcer les garanties collectives conventionnelles de prévoyance afin de permettre l'accès à une protection sociale renforcée à l'ensemble des salariés concernés.

Ce dispositif négocié avec les partenaires sociaux est assorti d'une recommandation auprès d'un organisme assureur qui sera habilité à recueillir les adhésions des entreprises de la branche.

Ces garanties « décès et annexes » s'inscrivent dans la durée et visent des risques majeurs pour les salariés et leurs familles. Elles seront cofinancées entre les employeurs et les salariés et elles constituent le socle minimal dont bénéficie obligatoirement l'ensemble des salariés de la branche.

Ayant vocation à définir les garanties minimales du régime collectif obligatoire de prévoyance, dont doivent bénéficier tous les salariés définis précédemment relevant de la convention collective et ce quelle que soit la taille de leur entreprise, il ne prévoit aucune disposition spécifique en application de l'article L. 2232-10-1 du code du travail concernant les entreprises de moins de 50 salariés.

### Champ d'application de l'accord de branche

#### Article 1er

En vigueur non étendu

La branche des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail est issue de la fusion de 4 champs conventionnels le 1er janvier 2018 en vertu d'un accord signé le 30 juin 2017 (IDCC 161, IDCC 1821, IDCC 1945, IDCC 2306).

À compter du 1er janvier 2020 ce régime s'applique aux entreprises et salariés relevant du champ d'origine ante-fusion (IDCC 1821).

Ce n'est qu'au 1er janvier 2022 que l'application obligatoire du régime conventionnel concernera l'ensemble du champ nouvellement créé.

Néanmoins il est laissé la possibilité aux entreprises issues des autres champs de l'accord de fusion du 30 juin 2017 (IDCC 161, IDCC 1945, IDCC 2306) d'y cotiser avant cette date sur la base du volontariat.

### Bénéficiaires de la couverture prévoyance

#### Article 2

En vigueur non étendu

Les bénéficiaires de la couverture prévoyance conventionnelle sont les salariés ne relevant pas des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale du 14 mars 1947, inscrits aux effectifs des entreprises qui relèvent de la convention collective visée à l'article 1er du présent accord et ce, quelle que soit la nature du contrat de travail et quelle que soit leur ancienneté.

Les garanties définies dans le présent accord constituent le socle minimal de prévoyance de la branche.

### Suspensions de contrat de travail à l'initiative de l'employeur

#### Article 2.1

En vigueur non étendu

Le bénéfice du régime de prévoyance conventionnelle est maintenu pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle ils bénéficient d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur. Sont visées toutes les périodes de suspension du contrat de travail et notamment celles liées à une maladie, une maternité, une paternité ou à un accident, dès lors qu'elles sont indemnisées.

Dans ce cas, les cotisations resteront dues pendant cette période dans les mêmes conditions que celles prévues pour les salariés dont le contrat n'est pas suspendu : salariés et employeurs devront obligatoirement continuer à acquitter leurs parts de cotisation.

#### Article 2.2

#### Suspensions de contrat de travail à l'initiative du salarié

L'assurance est maintenue aux membres du personnel bénéficiant d'un congé sans solde, congé parental d'éducation, congé sabbatique, congé pour création d'entreprise, congé individuel de formation, sous réserve qu'ils continuent à relever de la sécurité sociale et qu'ils en fassent la demande dans le mois précédant leur départ en congé.

Le salaire servant à l'assiette des cotisations et des prestations sera établi sur la base des 12 derniers mois de rémunération (éventuellement reconstitué) avant le début du congé ou de la suspension prolongée du contrat de travail en tenant compte des revalorisations salariales générales intervenues dans l'entreprise et pour le secteur professionnel et la catégorie de l'intéressé(e).

La cotisation sera alors en totalité à la charge des intéressés pendant toute la période dudit congé.

L'employeur se chargera simplement du paiement de la cotisation auprès de l'organisme assureur.

### Garanties du régime conventionnel de prévoyance

#### Article 3

En vigueur non étendu

Les garanties conventionnelles de prévoyance mises en place sont les suivantes :

Décès : capital décès, (garantie décès toute cause, garantie invalidité absolue et définitive garantie capital décès double effet, allocations obsèques).

#### Salaire de référence

#### Article 3.1

En vigueur non étendu

#### Assiette des cotisations

L'assiette des cotisations est le traitement brut annuel du salarié tel qu'il est déclaré à l'administration fiscale dans la limite des tranches 1 et 2 définies au paragraphe qui suit.

## Assiette des prestations

Le salaire de référence servant au calcul des prestations est égal au salaire brut perçu au cours des 12 mois civils précédant l'événement ouvrant droit à prestations, déclaré par l'entreprise adhérente à l'administration fiscale.

Il est limité aux tranches de salaire 1 et 2 définies comme suit :

- T1 : fraction au plus égale au salaire limité à un plafond annuel sécurité sociale ;
- T2 : fraction de salaire supérieure à un plafond annuel sécurité sociale et limitée à 4 plafonds annuels sécurité sociale.

Toutefois, la base des prestations est reconstituée, sur la base d'un temps complet, à partir des salaires correspondant aux mois civils de présence au sein de l'entreprise adhérente lorsque :

- la période d'assurance est inférieure à 12 mois ;
- le traitement a été réduit ou supprimé au cours de la période de référence, en cas de congés ou d'arrêt de travail pour maladie, accident, périodes de réadaptation, rééducations et formations suite à un accident du travail ou de trajet, maladie professionnelle ou inaptitude, maternité, d'adoption, paternité.

### Revalorisation

Le salaire de référence du personnel encore inscrit aux effectifs fera l'objet d'une revalorisation selon la valeur du taux technique non-vie appliqué par Malakoff Médéric Prévoyance au 31 décembre de l'année précédant le décès.

## Garantie décès toutes causes

### Article 3.2

En vigueur non étendu

En cas de décès du salarié, il est versé aux bénéficiaires un capital dont le montant est le suivant : 100 % du salaire de référence plus 25 % par personne à charge.

Un montant minimum a été prévu. Il s'élève à 20 000 €.

Le niveau du montant minimum du capital prévu ci-avant pourra être revalorisé à l'occasion des négociations paritaires salariales qui s'y tiendront annuellement, avec accord exprès de l'organisme assureur recommandé visé à l'article 7.2 du présent accord.

Pour les participants travaillant à temps partiel, le montant minimum du capital est proratisé.

Les travailleurs ayant été occupés à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise voient leurs droits calculés proportionnellement aux périodes d'emploi accomplies selon l'une ou l'autre de ces modalités depuis leur entrée dans l'entreprise.

## Garantie capital décès double effet

### Article 3.3

En vigueur non étendu

Cette garantie s'applique en complément de la garantie capital décès décrite ci-dessus, en cas de décès du conjoint que le décès du conjoint soit simultané ou postérieur au décès du salarié, et alors qu'il reste des enfants à charge.

Les bénéficiaires sont les enfants encore à charge du conjoint, dans la mesure où ils étaient déjà à la charge du salarié lors de son décès.

Cette garantie prévoit le versement d'un capital supplémentaire égal à 100 % du capital de celui versé au moment du décès du salarié. Ce capital est réparti par parts égales entre les enfants bénéficiaires.

La base de calcul de cette garantie est revalorisée entre les deux décès.

Cette garantie cesse pour l'ensemble des enfants en cas de résiliation du régime de prévoyance entre le décès du salarié et celui du conjoint survivant. En cas de changement d'organisme assureur, des dispositions seront prises pour la continuité de la garantie.

Par décès simultané, il faut entendre le décès des deux conjoints au cours d'un même événement sans qu'il soit possible de déterminer l'ordre des décès.

Si un même événement occasionne à la fois le décès du salarié et celui d'une ou plusieurs personnes prises en compte dans le calcul du capital, sans qu'il soit possible de déterminer l'ordre des décès :

- pour le calcul du montant du capital en cas de décès, on considère que le salarié est décédé le premier ;
- pour le versement du capital en cas de décès, on considère que le salarié est décédé le dernier.

## Garantie invalidité absolue et définitive

### Article 3.4

En vigueur non étendu

L'invalidité absolue et définitive est assimilée au décès si l'état du salarié le conduit à remplir les conditions suivantes. L'invalidité absolue et définitive doit :

- se produire au cours de la période d'assurance ;
- donner lieu à reconnaissance par la sécurité sociale d'une invalidité de troisième catégorie en cours de période d'assurance ou d'une pension d'incapacité permanente de 100 % au titre de la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles ;
- l'obliger à recourir sa vie durant à l'aide d'une tierce personne pour accomplir les actes ordinaires de la vie ;
- en outre, il doit être dans l'incapacité d'exercer toute activité professionnelle lui procurant gain ou profit.

Afin que le salarié bénéficie du versement anticipé du capital décès toutes causes, son état d'invalidité absolue et définitive doit être reconnu par l'organisme assureur.

Pour déterminer le montant du capital à verser, l'organisme assureur prend en compte la situation de famille à la date à laquelle elle reconnaît l'état d'invalidité absolue et définitive.

Le capital est versé au salarié lui-même ou à son représentant légal.

Le versement du capital met fin à la garantie décès du salarié.

## Définition des bénéficiaires

### Article 3.5

En vigueur non étendu

Désignation type

En cas de décès d'un salarié, et dans la mesure où il n'a fait aucune désignation particulière, le capital est versé par priorité :

- à son conjoint non divorcé ou non séparé judiciairement ;
- à défaut, à son partenaire avec lequel il était lié par un pacte civil de solidarité ;
- à défaut, par parts égales, à ses enfants vivants ou représentés, et à ceux de son conjoint s'il en avait la charge au moment du décès ;
- à défaut, à ses parents, par parts égales, et en cas de décès de l'un d'eux, au survivant pour la totalité ;
- à défaut à ses héritiers, selon la dévolution successorale.

Cependant, lorsque le bénéficiaire du capital n'est pas le représentant légal des enfants du salarié, les majorations pour enfants seront versées à chacun des enfants ouvrant droit aux dites majorations et adressées à leurs représentants légaux.

Pour être bénéficiaire du capital décès, le concubin doit avoir fait l'objet d'une désignation particulière.

#### Désignation particulière

Le salarié peut désigner un ou plusieurs bénéficiaires de son choix à condition qu'une désignation particulière antérieure n'ait pas été acceptée par le(s) bénéficiaire(s) concerné(s).

Le salarié doit informer l'organisme de prévoyance de sa désignation particulière par écrit. Elle peut prendre la forme d'un acte sous seing privé ou d'un acte authentique.

Toutefois, en cas d'acceptation par le bénéficiaire de sa désignation, celle-ci devient irrévocable, sauf acceptation par ce même bénéficiaire de la substitution.

Lorsque l'organisme de prévoyance est informé du décès, elle avise le bénéficiaire si ses coordonnées ont été portées à sa connaissance lors de la désignation.

#### Situation de famille

##### Article 3.6

En vigueur non étendu

##### Conjoint

Il est l'époux ou l'épouse du salarié non divorcé ni séparé judiciairement.

Le partenaire lié par un Pacs est assimilé au conjoint.

Le concubin (au sens de l'article 515-8 du code civil) est assimilé au conjoint, à condition que l'organisme de prévoyance en ait connaissance dans les 3 mois suivant le décès. Le concubin doit prouver sa domiciliation à la même adresse que le salarié par la production notamment, d'une copie du dernier avis d'imposition. La situation de famille retenue est toujours celle constatée au jour du décès.

Dans un couple vivant en concubinage, le concubin ou la concubine doit être au regard de l'état civil, ainsi que le salarié décédé, libre de tout lien de mariage ou de contrat de Pacs.

##### Enfants à charge

Sont considérés comme à charge, les enfants du salarié et ceux de son conjoint, qu'ils soient légitimes, naturels, reconnus, adoptifs ou recueillis (les enfants recueillis sont définis ci-dessous).

Ils doivent, en outre, répondre aux conditions ci-dessous :

D'une part :

- être âgés de moins de 18 ans ;
- être âgés de plus de 18 ans et de moins de 26 ans s'ils remplissent l'une des conditions suivantes :
- être sous contrat d'apprentissage ;
- suivre des études secondaires ou supérieures, ou une formation en alternance ;
- quel que soit leur âge, s'ils perçoivent une des allocations pour adultes handicapés (loi du 30 juin 1975), sous réserve que cette allocation leur ait été attribuée avant leur 21<sup>e</sup> anniversaire.

D'autre part :

- être fiscalement à la charge du salarié, c'est-à-dire être pris en compte pour l'application du quotient familial ou percevoir une pension alimentaire que le salarié déduit fiscalement de son revenu global.

Sont également considérés comme enfants à charge :

- les enfants qui naissent dans les 300 jours suivant le sinistre, s'ils naissent viables ;
- les enfants légitimes, naturels, reconnus, adoptés ou recueillis par le salarié même s'ils sont fiscalement à la charge de son partenaire lié avec lui par un pacte civil de solidarité ou de son concubin ;
- les enfants recueillis - dont ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint ou du concubin ou du partenaire lié par un Pacs - du salarié décédé sont ceux qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès du salarié et dont leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

##### Autres personnes à charge

Sont considérés comme à charge, les parents ou grands-parents vivant sous le toit d'un salarié et ne bénéficiant pas de ressources suffisantes pour entraîner le paiement d'impôts sur leur propre revenu et bénéficiaires de l'allocation de solidarité aux personnes âgées, à condition :

- que le salarié ait été autorisé par l'administration fiscale à déduire de son revenu global le montant de la pension versée à ses ascendants ;
- ou que ses ascendants donnent droit à une part supplémentaire dans le calcul du quotient familial.

##### Article 3.7

##### Allocations d'obsèques

En cas de décès du salarié, du conjoint ou d'un enfant à charge, une allocation obsèques d'un montant égal à 100 % du plafond mensuel de sécurité sociale (PMSS), en vigueur au moment du décès, est versée.

Pour ouvrir droit à la garantie, le décès de la personne garantie, s'il s'agit d'un bénéficiaire autre que le salarié, doit intervenir avant son 65<sup>e</sup> anniversaire.

Les prestations sont réglées :

- à la personne qui a assumé la charge des frais d'obsèques de la personne décédée ;
- à défaut, aux bénéficiaires du capital décès.

Si l'enfant à charge est âgé de moins de 12 ans, la prestation indiquée aux dispositions particulières du contrat d'adhésion est limitée aux frais d'obsèques réellement engagés.

Si l'enfant est mort-né, les frais d'obsèques sont pris en charge dans les conditions qui précèdent.

#### Taux de cotisation

##### Article 4

En vigueur non étendu

La cotisation globale fixée en contrepartie des garanties fixées par le présent accord est répartie à hauteur de 55 % à la charge de l'employeur et à hauteur de 45 % à la charge du salarié.

Le taux global de cotisation est fixé et ventilé comme suit à compter de la date d'effet de l'accord jusqu'au 31 décembre 2022 :

- cotisation au titre de la garantie décès toutes causes/double effet/IA : 0,23 % du salaire de référence défini à l'article 3.1 du présent accord ;
- cotisation au titre de l'allocation obsèques : 0,05 % du salaire de référence défini à l'article 3.1 du présent accord.

Ces taux de cotisation sont maintenus 3 ans à compter de la date d'effet, à législation et réglementation constante. Les évolutions ultérieures seront décidées entre l'organisme de prévoyance et la commission paritaire de suivi définie à l'article 10, en fonction des résultats constatés sur le régime et feront l'objet d'un avenant au présent accord.

#### Revalorisation des prestations

## Article 5

En vigueur non étendu

Outre les mécanismes ou niveau de revalorisations des prestations prévues ci avant, les prestations périodiques sont revalorisées en fonction de l'évolution de la valeur du point unifié AGIRC-ARRCO entre la date du sinistre et la date d'échéance trimestrielle de la prestation correspondante.

Toutefois cette évolution devra au préalable être entérinée par le conseil d'administration de l'organisme assureur qui pourra être amené à réduire ce taux d'évolution.

En cas de résiliation du régime de prévoyance ou d'une des garanties, pour quelque cause que ce soit, le service des rentes en cours se produit sur la base de la dernière valeur atteinte de la rente et sans revalorisation ultérieure à la date de résiliation.

## Portabilité

### Article 6

En vigueur non étendu

Conformément à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, créé par la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, les salariés garantis collectivement, dans les conditions prévues à l'article L. 911-1, contre le risque décès, les risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité ou les risques d'incapacité de travail ou d'invalidité bénéficient du maintien à titre gratuit de cette couverture en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions suivantes :

- le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;
- le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;
- Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;
- le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations-chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période ;
- l'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article ;
- l'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail mentionnée au 1<sup>er</sup> alinéa.

Le présent article est applicable dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficient effectivement des garanties mentionnées au premier alinéa à la date de la cessation du contrat de travail.

## Organisme assureur. - Recommandation

### Article 7

En vigueur non étendu

## Choix de l'organisme assureur

### Article 7.1

En vigueur non étendu

Les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord, qui ne disposent pas, à la date d'effet du présent accord, d'un régime de prévoyance couvrant à l'identique, risque par risque, ceux prévus à l'article 3 du présent accord, devront obligatoirement couvrir leur personnel au minimum pour les risques mentionnés dans le présent accord et pour les niveaux de garanties prévus.

Les partenaires sociaux souhaitent préserver la liberté de choix de l'employeur tout en permettant aux entreprises et aux salariés de bénéficier d'une couverture de prévoyance complémentaire répondant à leurs besoins et aux conditions tarifaires définies par les partenaires sociaux.

À l'issue d'une procédure transparente de mise en concurrence prévue par les dispositions légales et réglementaires, un organisme assureur est recommandé par les partenaires sociaux dans le but de proposer un contrat de branche aux entreprises.

Ces recommandations n'ont aucune valeur contraignante ou pénalisante pour les entreprises.

Afin de garantir aux salariés et à leurs enfants à charge une couverture optimale et d'assurer la meilleure efficacité possible du régime de branche, les partenaires sociaux s'engagent à procéder à un nouvel appel d'offres tous les 5 ans, sauf si le régime présente un déséquilibre financier marqué et/ou des prestations liées aux garanties non conformes au cahier des charges, nécessitant dès lors un appel d'offres anticipé.

## Recommandation

### Article 7.2

En vigueur non étendu

L'organisme assureur recommandé est le suivant : Malakoff Médéric Humanis, 21, rue Laffitte, 75009 Paris.

Tél. : 01 56 03 34 56

<https://www.malakoffhumanis.com/>

Institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale

Lorsqu'une entreprise entrant dans le champ d'application du régime conventionnel adhèrera auprès de Malakoff Médéric Prévoyance, les salariés en arrêt de travail à la date de mise en place du régime de prévoyance conventionnel bénéficieront des garanties définies par le présent accord conformément à la loi législative applicable (loi Évin).

## Garanties complémentaires optionnelles

### Article 7.3

En vigueur non étendu

Les entreprises qui voudraient disposer de garanties complémentaires à celles définies par le présent accord pourront les souscrire auprès de Malakoff Médéric Prévoyance ou de l'organisme de leur choix.

À ce titre, Malakoff Médéric Prévoyance met à disposition une garantie rente éducation complémentaire optionnelle en cas de décès du salarié.

En effet en cas de décès du salarié, est prévu, à titre facultatif, le versement aux enfants à charge tels que définis à l'article 3.6 du présent accord d'une rente éducation fixe évaluée à 10 % du salaire de référence visé à l'article 3.1.

La souscription à ces garanties complémentaires est soumise à questionnaire médical.

Ces garanties complémentaires éventuellement souscrites ne bénéficieront pas de la mutualisation des risques.

## Degré élevé de solidarité

### Article 8

En vigueur non étendu

## **Garanties présentant un degré élevé de solidarité**

### **Article 8.1**

En vigueur non étendu

Le présent accord a pour objet de renforcer un régime conventionnel de prévoyance au niveau de la branche unifiée du verre, cristal et vitrail.

La négociation a été menée avec la volonté d'instaurer un régime obligatoire, collectif et solidaire.

À ce titre, des garanties présentant un degré élevé de solidarité sont mises en place au bénéfice des salariés des entreprises relevant de la branche unifiée précitée.

Conformément aux dispositions de l'article R. 912-1 du code de la sécurité sociale, il est convenu que 2 % des cotisations annuelles acquittées au titre du régime de prévoyance sont affectés au financement du degré élevé de solidarité.

Cette part de financement est versée par chaque entreprise à l'organisme assureur qui assure sa couverture au titre du régime de prévoyance. En contrepartie, et conformément aux orientations arrêtées par les partenaires sociaux de la branche, le contrat d'assurance de l'entreprise prévoit la mise en œuvre :

- d'actions de prévention concernant les risques professionnels ou d'autres objectifs de la politique de santé ;
- de prestations d'action sociale, soit à titre individuel (attribution d'aides et de secours individuels aux salariés et leurs ayants droit, lorsque la situation matérielle des intéressés le justifie), soit à titre collectif (attribution d'aides aux salariés ou leurs ayants droit leur permettant de faire face à des situations pouvant entraîner une fragilité sociale).

En tout état de cause, les entreprises non adhérentes à l'organisme assureur recommandé visé à l'article 7.2 devront permettre à leurs salariés de bénéficier d'une action sociale, à travers la mise en œuvre de mesures conformes aux garanties présentant un degré élevé de solidarité définies par une liste établie par la commission nationale paritaire de suivi.

## **Gestion du fonds d'action sociale de la branche**

### **Article 8.2**

En vigueur non étendu

Pour les entreprises ayant fait le choix de rejoindre l'organisme assureur recommandé visé à l'article 7.2 du présent accord, il est institué un fonds d'action sociale financé et géré de façon mutualisée par cet organisme recommandé.

Ce fonds d'action sociale est exclusivement dédié aux entreprises et aux salariés de la branche ayant adhéré au régime de branche auprès de l'organisme d'assurance recommandé. Les domaines d'intervention et actions menées dans le cadre de ce fonds d'action sociale, ainsi que les modalités de sa mise en œuvre, font l'objet d'un règlement spécifique.

Une situation du fonds social au 31 décembre de chaque exercice est fournie.

Les aides sont accordées dans la limite des sommes collectées par l'organisme assureur et affectées au degré élevé de solidarité. Dans l'hypothèse d'une insuffisance du fonds social les demandes seront traitées prioritairement selon la date de réception du dossier complet.

Le degré élevé de solidarité peut être résilié par l'une ou l'autre des parties au 31 décembre de chaque année.

La résiliation doit se faire par courrier recommandé avec accusé réception et respecter un délai de préavis de 3 mois. Toutes les demandes déposées dans cet intervalle y compris celles qui n'auraient pas abouties avant ce délai seront prises en compte.

La clôture effective du DES sera considérée comme définitive lorsque toutes les aides en cours avant la période de résiliation auront été traitées.

## **Commission paritaire de suivi**

### **Article 9**

En vigueur non étendu

Une commission paritaire de suivi du régime de prévoyance sera mise en place au cours de l'année suivant la signature du présent accord.

Elle sera chargée notamment de suivre la mise en place du régime de prévoyance, de contrôler son application, d'examiner les comptes de résultat et de veiller à son bon fonctionnement.

En plus des comptes détaillés de l'exercice clos, l'organisme assureur recommandé présentera régulièrement un bilan des adhésions au régime conventionnel et des éventuelles difficultés rencontrées dans la mise en place de ce régime de prévoyance.

La commission paritaire de suivi sera composée d'un représentant de chacune des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche professionnelle du cristal, du verre et du vitrail et d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs de cette branche. Cette commission de suivi se réunira au moins une fois par an.

Les entreprises relevant de la convention collective nationale unifiée du verre, du cristal et du vitrail de la fabrication du verre à la main semi-automatique et mixte résultant de l'accord du 30 juin 2017 (IDCC 161, IDCC 1821, IDCC 1945, IDCC 2306) s'engagent à communiquer tous les éléments nécessaires à ladite commission pour, qu'en toute connaissance de cause, celle-ci puisse au mieux piloter le dispositif de prévoyance et l'améliorer.

## **Révision et dénonciation**

### **Article 10**

En vigueur non étendu

Le présent accord fera l'objet d'un réexamen en cas d'évolutions des contraintes réglementaires ou législatives qui nécessiteraient l'adaptation d'une ou plusieurs de ses dispositions.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur avec un préavis de 6 mois. La dénonciation sera notifiée par son auteur aux autres parties signataires et donnera lieu à un dépôt conformément aux articles L. 2222-6 et L.2261-9 du code du travail.

## **Durée et entrée en vigueur**

### **Article 11**

En vigueur non étendu

Le présent accord national est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions relatives au présent accord entreront en vigueur à partir du 1er janvier 2020 aux entreprises et salariés relevant du champ d'origine antefusion (IDCC 1821).

Ce n'est qu'au 1er janvier 2022 que l'application obligatoire du régime conventionnel concernera l'ensemble du champ créé par l'accord de fusion absorption du 30 juin 2017, c'est-à-dire aux entreprises relevant précédemment des champs IDCC 161, 1945 et 2306 aujourd'hui dénoncés.

## **Dépôt et extension de l'accord**

### **Article 12**

En vigueur non étendu

Le présent accord national sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche et déposé, après expiration du délai d'opposition, à la direction générale de travail et au greffe du conseil des prud'hommes dans les conditions légales en vigueur.

Son extension sera demandée auprès de la direction générale du travail par la partie la plus diligente.



## Accord du 26 février 2007 relatif aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	La fédération des cristalleries, verreries à la main et mixtes ;
Organisations de salariés	La FNTVC-CGT ; La FCE-CFDT ; La fédération CMTE-CFTC ; La fédération chimie CFE-CGC,

### Salaires à compter du 1er mars 2007

#### Salaires

En vigueur étendu

#### Article 1er

##### Salaires minima garantis (SMG)

1.1 Les parties rappellent qu'il n'y a pas de salarié classé au coefficient 100. Il est convenu que le coefficient 115 ne concerne que les salariés débutant dans la vie professionnelle et n'ayant aucune qualification ou expérience professionnelle. Ce coefficient ne peut être affecté au salarié plus de 6 mois après la date de son embauche. Passé ce délai, il devra passer au coefficient 125. Il est décidé que le salarié positionné au coefficient 115 devra percevoir un salaire au moins égal au SMIC en vigueur.

1.2 Les parties conviennent que le passage au coefficient 125 traduit une valorisation de la qualification acquise. La valeur du SMG au coefficient 125 est en conséquence portée à 1 261,00 Euros.

1.3 La valeur du SMG au coefficient 230 est portée à 1 425,02 Euros ce qui porte la valeur du point de raccordement entre le coefficient 125 et le coefficient 230 à 1,56 Euros.

1.4 La valeur du SMG au coefficient 315 est portée à 2 066,01 Euros. La valeur du point de raccordement entre les coefficients 230 et 315 est de 7,54 Euros. De manière transitoire, il est convenu entre les coefficients 315 et 880 de valoriser les SMG précédents de 2 % environ. Il a également été décidé, conformément aux engagements pris lors de la précédente négociation, que la valeur du SMG au coefficient 345 serait au moins à un montant qui ne soit pas inférieur au plafond de la sécurité sociale, soit actuellement 2 589 Euros. Les parties conviennent d'examiner, lors des prochaines négociations salariales, les conditions d'une hiérarchisation salariale en lien avec les coefficients pour les positions supérieures au coefficient 315. Elles conviennent d'étudier plus largement les évolutions à apporter à la grille des classifications et salaires en rapport avec les classifications, afin d'aboutir à l'élaboration d'une grille unique et continue de salaires mensuels garantis entre le coefficient de base et le coefficient 880. L'élaboration de cette grille pourra se réaliser dans le temps, en intervenant sur les revalorisations des valeurs de points, et/ou en déplaçant les points actuels de cassure de la grille afin qu'ils disparaissent à terme. Elle nécessitera également une réflexion sur les besoins de révision des classifications actuelles.

Les montants applicables sont indiqués dans le tableau suivant.

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

$$\text{Valeur Kx} = \text{valeur K 125} + \text{VP 1} (Kx - K 125)$$

$$\text{VP 1} = (\text{valeur K 230} - \text{valeur K 125}) / (230 - 125).$$

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

$$\text{Valeur Kx} = \text{valeur K 230} + \text{VP 2} (Kx - K 230)$$

$$\text{VP 2} = (\text{valeur K 315} - \text{valeur K 230}) / (315 - 230).$$

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

(En euros)

COEFFICIENT	SMG/151,67 heures ou horaire inférieur équivalent
100	aucun salarié
115	1 254,28
125	1 261,00
135	1 276,62
145	1 292,24
160	1 315,67
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

#### Article 2

##### Salaires minimum professionnel (SMP)

2.1 Le coefficient de base de la grille de classification est le coefficient 100 étant entendu qu'il s'agit d'un coefficient de référence à partir duquel se fait le calcul des SMP de chaque catégorie. Aucun salarié n'est classé au coefficient 100.

2.2 Pour trouver le SMP horaire d'une position hiérarchique donnée, il convient de multiplier le SMP horaire du coefficient 100 par le coefficient de la position hiérarchique en question divisé par 100.

2.3 Le SMP mensuel équivaut au SMP horaire multiplié par 151,67 heures.

Sous réserve de dispositions plus favorables, le SMP conventionnel sert au calcul de la prime de panier et des primes d'ancienneté telles que définies dans la convention collective.

2.5 Le SMP horaire est fixé à la date d'application du présent accord à 3,84 Euros. Ce SMP sera revalorisé à l'occasion des négociations salariales annuelles.

(En euros)

COEFFICIENT	SMP/H	SMP/MOIS
100	3,84	
115	4,42	669,77
125	4,80	728,02
135	5,18	786,26
145	5,57	844,50
160	6,14	931,86
175	6,72	1 019,22
190	7,30	1 106,58
205	7,87	1 193,95
220	8,45	1 281,31
230	8,83	1 339,55
245	9,41	1 426,91
260	9,98	1 514,27
275	10,56	1 601,64
290	11,14	1 689,00
315	12,10	1 834,60
330	12,67	1 921,96
345	13,25	2 009,32
385	14,78	2 242,29
440	16,90	2 562,62
490	18,82	2 853,82
550	21,12	3 203,27
660	25,34	3 843,92
770	29,57	4 484,58
880	33,79	5 125,23

### Article 3

Caractère normatif du présent accord et extension de celui-ci

Il ne peut être dérogé, dans un sens défavorable au salarié, à l'une des présentes dispositions.

Les parties demandent l'extension des présentes dispositions.

Le présent accord entrera en vigueur à partir du 1er mars 2007 pour les entreprises adhérentes à la fédération des cristalleries verreries à la main et mixtes et à compter du 1er juin 2007 pour l'entreprise Lalique.

Néanmoins les présentes dispositions seront applicables à compter de la publication au Journal officiel de l'arrêté portant son extension, pour les entreprises non adhérentes à la fédération des cristalleries verreries à la main et mixtes.

### Article 4

Dépôt et publicité

Le présent accord sera déposé en 2 exemplaires à la direction générale du travail au service des relations et conditions de travail, 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 de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 26 février 2007.

## Accord du 14 septembre 2009 relatif aux salaires au 1er octobre 2009

Signataires	
Organisations patronales	La fédération des cristalleries, verreries à la main et mixtes (FCVMM),
Organisations de salariés	La FNTVC CGT ; La FCE CFDT ; La fédération CMTE CFTC ; La fédération chimie CFE-CGC,

En vigueur étendu

### I.-Grille de salaire

Les parties se sont mis d'accord pour l'application des valeurs suivantes :

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM GARANTI (151,67 heures)
100	aucun salarié
115	1 337,70
125	1 344,87
135	1 361,52
145	1 378,18
160	1 403,17
175	1 428,16

190	1 453, 14
205	1 478, 13
220	1 503, 12
230	1 519, 77
245	1 640, 44
260	1 761, 07
275	1 881, 72
290	2 002, 35
315	2 203, 42
330	2 435, 67
345	2 830, 00
385	2 860, 00
440	3 083, 06
490	3 434, 82
550	3 825, 48
660	4 470, 42
770	5 115, 29
880	5 760, 21

II. - Caractère normatif du présent accord et extension de celui-ci

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il ne peut être dérogé, dans un sens défavorable au salarié, à l'une des présentes dispositions.

Le présent accord entrera en vigueur à partir du 1er octobre 2009 pour les entreprises adhérentes à la fédération des cristalleries, verreries à la main et mixtes.

Néanmoins, les présentes dispositions seront applicables à compter de la publication au Journal officiel de l'arrêté portant son extension, pour les entreprises non adhérentes à la fédération des cristalleries, verreries à la main et mixtes.

III.-Dépôt et publicité

Le présent accord sera déposé en 2 exemplaires à la direction générale du travail au service des relations et conditions de travail, conformément aux dispositions des articles L. 2231-5 et D. 2231-2 du nouveau code du travail.

Un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

## Accord du 21 février 2011 relatif aux salaires minima pour l'année 2011

Signataires	
Organisations patronales	La FCVMM,
Organisations de salariés	La FCE CFDT ; La FCMTE CFTC,

### Salaires minimum garanti (SMG)

Article 1er

En vigueur étendu

Il est entendu qu'aucun salarié n'est classé au coefficient 100, et qu'aucun salaire ne soit au-dessous du Smic.

La valeur du SMG au coefficient 115 est fixée à 1370,65 €, 0,4 point de plus que le Smic, et 2 % de plus que la recommandation patronale du 3 mars 2010.

Une hausse de 2 % est appliquée du coefficient 115 au coefficient 230. La valeur du SMG au coefficient 230 est donc fixée à 1 557,20 €.

Puis les valeurs des coefficients 245 à 880 se voient appliquer une hausse de 1,8 %, exception faite du coefficient 385 qui affiche une hausse de 3,5 %, pour atteindre la valeur de 2 946 €. Il est entendu qu'il s'agit-là d'un effort réalisé sur demande syndicale et non d'un alignement sur le plafond de la sécurité sociale.

Les parties se sont mis d'accord pour l'application des valeurs suivantes :

#### Barème des salaires minima garantis

Base 151,67 heures

(En euros.)

Coefficient	Salaires minimum garanti
100	aucun salarié
115	1 370,65
125	1 377,99
135	1 395,05
145	1 412,12
160	1 437,73
175	1 463,33
190	1 488,93
205	1 514,53
220	1 540,14
230	1 557,20
245	1 677,55
260	1 800,90
275	1 924,28
290	2 047,64
315	2 253,26
330	2 490,76
345	2 894,01

Coefficient	Salaire minimum garanti
385	2 946,00
440	3 152,80
490	3 512,51
550	3 912,01
660	4 571,54
770	5 230,99
880	5 890,50

### Salaire minimum professionnel (SMP)

#### Article 2

En vigueur étendu

1. Le coefficient de base de la grille de classification est le coefficient 100, étant entendu qu'il s'agit d'un coefficient de référence à partir duquel se fait le calcul des SMP de chaque catégorie. Aucun salarié n'est classé au coefficient 100.
2. Pour trouver le SMP horaire d'une position hiérarchique donnée, il convient de multiplier le SMP horaire du coefficient 100 par le coefficient de la position hiérarchique en question divisé par 100.
3. Le SMP mensuel équivaut au SMP horaire multiplié par 151,67 heures.
4. Sous réserve de dispositions plus favorables, le SMP conventionnel sert au calcul de la prime de panier et des primes d'ancienneté telles que définies dans la convention collective.
5. Le SMP horaire est fixé à la date d'application du présent accord à 3,92 €. Ce SMP pourra être revalorisé à l'occasion des négociations salariales annuelles de branche.

(En euros.)

Coefficient	SMP horaire	SMP mensuel
100	3,92	
115	4,50	683,17
125	4,90	742,58
135	5,29	801,98
145	5,68	861,39
160	6,27	950,50
175	6,85	1 039,61
190	7,44	1 128,72
205	8,03	1 217,83
220	8,62	1 306,93
230	9,01	1 366,34
245	9,60	1 455,45
260	10,18	1 544,56
275	10,77	1 633,67
290	11,36	1 722,78
315	12,34	1 871,29
330	12,93	1 960,40
345	13,51	2 049,51
385	15,08	2 287,14
440	17,23	2 613,87
490	19,19	2 910,90
550	21,54	3 267,34
660	25,85	3 920,80
770	30,16	4 574,27
880	34,47	5 227,74

### Négociations

#### Article 3

En vigueur étendu

Il est prévu par le présent accord d'organiser une réunion dans le courant de l'année 2011 dont l'ordre du jour sera :

- la prévoyance ;
- la pénibilité.

### Caractère normatif du présent accord et extension de celui-ci

#### Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il ne peut être dérogé, dans un sens défavorable au salarié, à l'une des présentes dispositions.

Les présentes dispositions entreront en vigueur à partir du 1er février 2011 pour les entreprises adhérentes à la fédération des cristalleries verreries à la main et mixtes.

Néanmoins, les présentes dispositions seront applicables à compter de la publication au Journal officiel de l'arrêté portant son extension, pour les entreprises non adhérentes à la fédération des cristalleries verreries à la main et mixtes.

### Dépôt et publicité

#### Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires à la direction générale du travail au service des relations et conditions de travail, conformément aux dispositions des articles L. 2231-5 et D. 2231-2 du nouveau code du travail.

Un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Le présent accord prendra application à partir du 1er février 2011.

## Accord du 7 décembre 2012 relatif aux salaires minima au 1er décembre 2012

Signataires	
Organisations patronales	La FCVMM,
Organisations de salariés	La FCE CFDT ; La FCMTE CFTC,

### Salaire minimum garanti (SMG)

#### Article 1er

En vigueur étendu

Il est entendu qu'aucun salarié n'est classé au coefficient 100, et qu'aucun salaire ne soit au-dessous du Smic.

La valeur du SMG au coefficient 115 est fixée à 1 425,67 € et à 1431,76 € au coefficient 125, soit respectivement 1,88 % et 1,86 % de hausse par rapport à la recommandation patronale du 2 mars 2012.

Une hausse de 1,5 % par rapport à la recommandation patronale du 2 mars 2012 est appliquée à partir du coefficient 135 et sur toute la grille.

Les parties se sont mis d'accord pour l'application des valeurs suivantes :

Base : 151,67 heures.

(En euros.)

Coefficient	Salaire minimum garanti
100	Aucun salarié
115	1 425,67
125	1 431,76
135	1 444,30
145	1 461,97
160	1 488,48
175	1 514,99
190	1 541,49
205	1 568,00
220	1 594,51
230	1 612,17
245	1 733,36
260	1 860,82
275	1 988,30
290	2 115,77
315	2 328,23
330	2 573,63
345	2 990,30
385	3 052,98
440	3 257,69
490	3 629,37
550	4 042,16
660	4 723,63
770	5 405,03
880	6 086,48

### Salaire minimum professionnel (SMP)

#### Article 2

En vigueur étendu

2.1. Le coefficient de base de la grille de classification est le coefficient 100 étant entendu qu'il s'agit d'un coefficient de référence à partir duquel se fait le calcul des SMP de chaque catégorie. Aucun salarié n'est classé au coefficient 100.

2.2. Pour trouver le SMP horaire d'une position hiérarchique donnée, il convient de multiplier le SMP horaire du coefficient 100 par le coefficient de la position hiérarchique en question divisé par 100.

2.3. Le SMP mensuel équivaut au SMP horaire multiplié par 151,67 heures.

2.4. Sous réserve de dispositions plus favorables, le SMP conventionnel sert au calcul de la prime de panier et des primes d'ancienneté telles que définies dans la convention collective.

2.5. Le SMP horaire est fixé à la date d'application du présent accord à 3,95 €. Ce SMP pourra être revalorisé à l'occasion des négociations salariales annuelles de branche.

(En euros.)

Coefficient	SMP horaire	SMP mensuel
100	3,95	
115	4,54	688,96
125	4,94	748,87
135	5,33	808,78
145	5,73	868,69
160	6,32	958,55
175	6,91	1 048,42

190	7,51	1 138,28
205	8,10	1 228,15
220	8,69	1 318,01
230	9,09	1 377,92
245	9,68	1 467,79
260	10,27	1 557,65
275	10,86	1 647,52
290	11,46	1 737,38
315	12,44	1 887,15
330	13,04	1 977,02
345	13,63	2 066,88
385	15,21	2 306,52
440	17,38	2 636,02
490	19,36	2 935,57
550	21,73	3 295,03
660	26,07	3 954,04
770	30,42	4 613,04
880	34,76	5 272,05

### Caractère normatif du présent accord et extension de celui-ci

#### Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il ne peut être dérogé, dans un sens défavorable au salarié, à l'une des présentes dispositions.

Les présentes dispositions entreront en vigueur à partir du 1er décembre 2012 pour les entreprises adhérentes à la fédération des cristalleries verreries à la main et mixtes.

Néanmoins, les présentes dispositions seront applicables à compter de la publication au Journal officiel de l'arrêté portant son extension, pour les entreprises non adhérentes à la fédération des cristalleries verreries à la main et mixtes.

#### Dépôt et publicité

#### Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires à la direction générale du travail au service des relations et conditions de travail, conformément aux dispositions des articles L. 2231-5 et D. 2231-2 du nouveau code du travail.

Un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Le présent accord sera applicable à partir du 1er décembre 2012.

## Accord du 30 janvier 2013 relatif aux salaires minima pour l'année 2013

Signataires	
Organisations patronales	La FCVMM,
Organisations de salariés	La FNTVC CGT ; La FCE CFDT ; La FCMTE CFTC ; La CFE-CGC chimie,

#### Salaires minima garantis (SMG)

#### Article 1er

En vigueur étendu

Il est entendu qu'aucun salarié n'est classé au coefficient 100, et qu'aucun salaire ne soit au-dessous du Smic.

La valeur du SMG au coefficient 115 est fixée à 1 439,93 € et à 1 446,08 € au coefficient 125, soit respectivement 1 % de hausse par rapport à l'accord du 1er décembre 2012.

Les parties se sont mis d'accord pour l'application des valeurs suivantes :

Base : 151,67 heures.

(En euros.)

Coefficient	Salaires minimum garanti
100	aucun salarié
115	1 439,93
125	1 446,08
135	1 458,74
145	1 476,59
160	1 503,36
175	1 530,14
190	1 556,90
205	1 583,68
220	1 610,46
230	1 628,29
245	1 750,69
260	1 879,43
275	2 008,18

Coefficient	Salaire minimum garanti
290	2 136,93
315	2 351,51
330	2 599,37
345	3 020,20
385	3 083,51
440	3 290,27
490	3 665,66
550	4 082,58
660	4 770,87
770	5 459,08
880	6 147,34

### Salaires minima professionnels (SMP)

#### Article 2

En vigueur étendu

2.1. Le coefficient de base de la grille de classification est le coefficient 100, étant entendu qu'il s'agit d'un coefficient de référence à partir duquel se fait le calcul des SMP de chaque catégorie. Aucun salarié n'est classé au coefficient 100.

2.2. Pour trouver le SMP horaire d'une position hiérarchique donnée, il convient de multiplier le SMP horaire du coefficient 100 par le coefficient de la position hiérarchique en question divisé par 100.

2.3. Le SMP mensuel équivaut au SMP horaire multiplié par 151,67 heures.

2.4. Sous réserve de dispositions plus favorables, le SMP conventionnel sert au calcul de la prime de panier et des primes d'ancienneté telles que définies dans la convention collective.

2.5. Le SMP horaire est fixé à la date d'application du présent accord à 3,98 €. Ce SMP pourra être revalorisé à l'occasion des négociations salariales annuelles de branche.

(En euros.)

Coefficient	SMP horaire	SMP mensuel
100	3,98	
115	4,58	694,19
125	4,98	754,56
135	5,37	814,92
145	5,77	875,29
160	6,37	965,83
175	6,97	1 056,38
190	7,56	1 146,93
205	8,16	1 237,48
220	8,76	1 328,02
230	9,15	1 388,39
245	9,75	1 478,93
260	10,35	1 569,48
275	10,95	1 660,03
290	11,54	1 750,58
315	12,54	1 901,49
330	13,13	1 992,03
345	13,73	2 082,58
385	15,32	2 324,04
440	17,51	2 656,05
490	19,50	2 957,87
550	21,89	3 320,06
660	26,27	3 984,07
770	30,65	4 648,08
880	35,02	5 312,09

### Caractère normatif du présent accord et extension de celui-ci

#### Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il ne peut être dérogé, dans un sens défavorable au salarié, à l'une des présentes dispositions.

Les présentes dispositions entreront en vigueur à partir du 1er avril 2013 pour les entreprises adhérentes à la fédération des cristalleries verreries à la main et mixtes.

Néanmoins, les présentes dispositions seront applicables à compter de la publication au Journal officiel de l'arrêté portant son extension, pour les entreprises non adhérentes à la fédération des cristalleries verreries à la main et mixtes.

### Dépôt et publicité

#### Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé en 2 exemplaires à la direction générale du travail, service des relations et conditions de travail, conformément aux dispositions des articles L. 2231-5 et D. 2231-2 du nouveau code du travail.

Un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Le présent accord prendra application à partir du 1er avril 2013.

## Accord du 30 janvier 2014 relatif aux salaires minima pour l'année 2014

Signataires	
Organisations patronales	La FCVMM,
Organisations de salariés	L'UNSA SNAPCC ; La FCE CFDT ; La FCMTE CFTC,

### Salaires minima garantis (SMG)

#### Article 1er

En vigueur étendu

Il est entendu qu'aucun salarié n'est classé au coefficient 100 et qu'aucun salaire ne peut être en dessous du Smic.

La valeur du SMG au coefficient 115 est fixée à 1 454,33 €.

Une hausse de 1 % par rapport à l'accord du 30 janvier 2013, entrée en vigueur le 1er avril 2013, est appliquée sur l'ensemble des coefficients de la grille.

Les parties se sont mises d'accord pour l'application des valeurs suivantes :

Base : 151,67 heures.

(En euros.)

Coefficient	Salaire minimum garanti
100	1 146 (aucun salarié)
115	1 454,33
125	1 460,54
135	1 473,33
145	1 491,36
160	1 518,39
175	1 545,66
190	1 572,47
205	1 599,52
220	1 626,56
230	1 644,57
245	1 768,20
260	1 898,22
275	2 028,26
290	2 158,30
315	2 375,03
330	2 625,36
345	3 050,40
385	3 114,35
440	3 323,17
490	3 702,32
550	4 123,41
660	4 818,58
770	5 513,67
880	6 208,81

### Salaire minimum professionnel (SMP)

#### Article 2

En vigueur étendu

2.1. Le coefficient de base de la grille de classification est le coefficient 100, étant entendu qu'il s'agit d'un coefficient de référence à partir duquel se fait le calcul des SMP de chaque catégorie. Aucun salarié n'est classé au coefficient 100.

2.2. Pour trouver le SMP horaire d'une position hiérarchique donnée, il convient de multiplier le SMP horaire du coefficient 100 par le coefficient de la position hiérarchique en question divisé par 100.

2.3. Le SMP mensuel équivaut au SMP horaire multiplié par 151,67 heures.

2.4. Sous réserve de dispositions plus favorables, le SMP conventionnel sert au calcul de la prime de panier et des primes d'ancienneté telles que définies dans la convention collective.

2.5. Le SMP horaire est fixé à la date d'application du présent accord à 4,01 €. Ce SMP pourra être revalorisé à l'occasion des prochaines négociations salariales annuelles de branche.

(En euros.)

Coefficient	SMP horaire	SMP mensuel
100	4,01	
115	4,61	699,43
125	5,01	760,25
135	5,41	821,07
145	5,81	881,89
160	6,42	973,11
175	7,02	1 064,34
190	7,62	1 155,57
205	8,22	1 246,80
220	8,82	1 338,03



Coefficient	SMP horaire	SMP mensuel
230	9,22	1 398,85
245	9,82	1 490,08
260	10,43	1 581,31
275	11,03	1 672,54
290	11,63	1 763,77
315	12,63	1 915,82
330	13,23	2 007,05
345	13,83	2 098,28
385	15,44	2 341,56
440	17,64	2 676,07
490	19,65	2 980,16
550	22,06	3 345,08
660	26,47	4 014,10
770	30,88	4 683,11
880	35,29	5 352,13

#### Caractère normatif et extension

##### Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il ne peut être dérogé, dans un sens défavorable au salarié, à l'une des présentes dispositions.

Les présentes dispositions entreront en vigueur à partir du 1er février 2014 pour les entreprises adhérentes de la fédération des cristalleries verreries à la main et mixtes.

Néanmoins, les présentes dispositions seront applicables à compter de la publication au Journal officiel de l'arrêté portant son extension, pour les entreprises non adhérentes à la fédération des cristalleries verreries à la main et mixtes.

#### Dépôt et publicité

##### Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires à la direction générale du travail au service des relations et conditions de travail, conformément aux dispositions des articles L. 2231-5 et D. 2231-2 du nouveau code du travail.

Un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

### Accord du 30 juin 2015 relatif aux salaires minima garantis pour l'année 2015

Signataires	
Organisations patronales	La FCVMM,
Organisations de salariés	L'UNSA ; La FNTVC CGT ; La FCE CFDT ; La CFE-CGC chimie ; La CMTE CFTC,

#### Salaires minima garantis (SMG)

##### Article 1er

En vigueur étendu

Il est entendu qu'aucun salarié n'est classé au coefficient 100 et qu'aucun salaire ne peut être au-dessous du Smic.

La valeur du SMG au coefficient 115 est fixée à 1 465,96 €.

Une hausse de 0,8 % par rapport à l'accord du 30 janvier 2014 est appliquée sur l'ensemble des coefficients de la grille.

Les parties se sont mises d'accord pour l'application des valeurs suivantes :

(En euros.)

Coefficient	SMG mensuel
100	1 457,52
115	1 465,96
125	1 472,23
135	1 485,11
145	1 503,29
160	1 530,54
175	1 558,03
190	1 585,05
205	1 612,31
220	1 639,58
230	1 657,73
245	1 782,34
260	1 913,41
275	2 044,49
290	2 175,57
315	2 394,03
330	2 646,37

Coefficient	SMG mensuel
345	3 074,81
385	3 139,26
440	3 349,76
490	3 731,94
550	4 156,39
660	4 857,13
770	5 557,78
880	6 258,48

### Egalité professionnelle

#### Article 2

En vigueur étendu

Il est rappelé que les partenaires sociaux ont conclu, le 6 juillet 2012, un accord de branche sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. En application de cet accord, la branche examine annuellement, lors de la CPNE, les données statistiques relatives à l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'objectif d'assurer l'égalité dans tous les aspects de la vie professionnelle.

Les employeurs doivent notamment assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois dans les entreprises.

### Clause de revoyure

#### Article 3

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux s'entendent pour se réunir d'ici à la fin de l'année 2015 afin de définir l'agenda social 2016 et d'étudier, au-delà de la question du SMG, la politique salariale de la branche.

### Caractère normatif et extension

#### Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il ne peut être dérogé, dans un sens défavorable au salarié, à l'une des présentes dispositions.

Les présentes dispositions entreront en vigueur à partir du 1er juillet 2015 pour les entreprises adhérentes à la fédération des cristalleries, verreries à la main et mixtes.

Néanmoins, les présentes dispositions seront applicables à compter de la publication au Journal officiel de l'arrêté portant son extension, pour les entreprises non adhérentes à la fédération des cristalleries, verreries à la main et mixtes.

### Dépôt et publicité

#### Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires à la direction générale du travail au service des relations et conditions de travail, conformément aux dispositions des articles L. 2231-5 et D. 2231-2 du nouveau code du travail.

Un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

## Accord du 30 novembre 2015 relatif aux salaires minima au 1er décembre 2015

Signataires	
Organisations patronales	La FCVMM,
Organisations de salariés	L'UNSA ; La FNTVC CGT ; La FCE CFDT ; La FCMTE CFTC,

### Salaires minimum professionnel

#### Article 1er

En vigueur étendu

Suivant les dispositions de l'article 3 de l'accord du 30 juin 2015 sur les salaires, les partenaires sociaux se sont réunis le 4 novembre 2015 afin d'étudier, au-delà de la question du SMG, la politique salariale de la branche.

A cette occasion, elles ont fixé le SMP horaire au coefficient 100 à 4,04 €.

Pour trouver le SMP horaire d'une position hiérarchique donnée, il convient de multiplier le SMP horaire du coefficient 100 par le coefficient de la position hiérarchique en question divisé par 100.

Le SMP mensuel équivaut au SMP horaire multiplié par 151,67 heures.

Cela donne les valeurs suivantes :

(En euros.)

Coefficient	SMP horaire	SMP mensuel
100	4,04	
115	4,65	705,02
125	5,05	766,33
135	5,46	827,63
145	5,86	888,94

160	6,47	980,90
175	7,07	1 072,86
190	7,68	1 164,82
205	8,29	1 256,78
220	8,89	1 348,74
230	9,30	1 410,04
245	9,90	1 502,00
260	10,51	1 593,96
275	11,12	1 685,92
290	11,72	1 777,88
315	12,73	1 931,15
330	13,34	2 023,11
345	13,95	2 115,06
385	15,56	2 360,29
440	17,79	2 697,47
490	19,81	3 004,01
550	22,23	3 371,84
660	26,68	4 046,21
770	31,12	4 720,58
880	35,57	5 394,95

Sous réserve de dispositions plus favorables, le SMP conventionnel sert au calcul de la prime de panier et des primes d'ancienneté telles que définies dans la convention collective.

**Caractère normatif**

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il ne peut être dérogé, dans un sens défavorable au salarié, à l'une des présentes dispositions.

Les présentes dispositions entreront en vigueur à partir du 1er décembre 2015.

**Dépôt. - Extension**

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la direction générale du travail et du secrétariat du greffe des prud'hommes de Paris dans les conditions prévues par le code du travail en vue de son extension.

**Accord du 17 mars 2016 relatif aux salaires minima 2016**

Signataires	
Organisations patronales	La FCVMM,
Organisations de salariés	La FNTVC CGT ; La FCMTE-CFTC ; La fédéchimie CGT-FO ; La fédération chimie CFE-CGC ; La FCE CFDT ; L'UNSA,

**Salaires minima garantis (SMG)**

Article 1er

En vigueur étendu

Il est entendu qu'aucun salarié n'est classé au coefficient 100, et qu'aucun salaire ne peut être en dessous du Smic.

La valeur du SMG au coefficient 115 est fixée à 1479,16 €.

Une hausse de 0,9 % par rapport à l'accord du 30 juin 2015 est appliquée sur l'ensemble des coefficients.

Les parties se sont mises d'accord pour l'application des valeurs suivantes :

(En euros.)

Coefficient	SMG mensuel
100	1 466,62
115	1 479,16
125	1 485,48
135	1 498,48
145	1 516,82
160	1 544,32
175	1 572,05
190	1 599,31
205	1 626,82
220	1 654,33
230	1 672,65
245	1 798,38
260	1 930,63
275	2 062,89
290	2 195,15
315	2 415,57

330	2 670,18
345	3 102,48
385	3 167,51
440	3 379,91
490	3 765,52
550	4 193,80
660	4 900,84
770	5 607,80
880	6 314,81

### Egalité professionnelle

#### Article 2

En vigueur étendu

Il est rappelé que les partenaires sociaux ont conclu, le 6 juillet 2012, un accord de branche sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. En application de cet accord, la branche examine annuellement, lors de la CPNE, les données statistiques relatives à l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'objectif d'assurer l'égalité dans tous les aspects de la vie professionnelle.

Les employeurs doivent notamment assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois dans les entreprises.

### Salaire minimum professionnel

#### Article 3

En vigueur étendu

Le SMP horaire au coefficient 100 est fixé à 4,06 €, soit une augmentation de 0,6 % par rapport à l'accord du 30 novembre 2015.

Pour trouver le SMP horaire d'une position hiérarchique donnée, il convient de multiplier le SMP horaire du coefficient 100 par le coefficient de la position hiérarchique en question divisé par 100.

Le SMP mensuel équivaut au SMP horaire multiplié par 151,67 heures.

Cela donne les valeurs suivantes :

(En euros.)

Coefficient	SMP horaire	SMP mensuel
100	4,06	
115	4,67	708,89
125	5,08	770,53
135	5,49	832,17
145	5,89	893,81
160	6,50	986,28
175	7,11	1 078,74
190	7,72	1 171,20
205	8,33	1 263,67
220	8,94	1 356,13
230	9,35	1 417,77
245	9,96	1 510,24
260	10,57	1 602,70
275	11,18	1 695,16
290	11,79	1 787,63
315	12,80	1 941,73
330	13,41	2 034,20
345	14,02	2 126,66
385	15,65	2 373,23
440	17,88	2 712,26
490	19,91	3 020,47
550	22,35	3 390,33
660	26,82	4 068,39
770	31,29	4 746,46
880	35,77	5 424,52

### Caractère normatif du présent accord et extension de celui-ci

#### Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il ne peut être dérogé, dans un sens défavorable au salarié, à l'une des présentes dispositions.

Les présentes dispositions entreront en vigueur le 1er jour du mois civil suivant la parution au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

### Dépôt et publicité

#### Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires à la direction générale du travail au service des relations et conditions de travail, conformément aux dispositions des articles L. 2231-5 et D. 2231-2 du nouveau code du travail.

Un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

## Accord du 30 juin 2017 relatif aux salaires minima au 1er septembre 2017

Signataires	
Organisations patronales	FCVMM
Organisations de salariés	FNTVC CGT FCE CFDT CFE-CGC chimie CFTC CMTE UNSA construction

### I. - Salaires minima garantis (SMG)

En vigueur étendu

Il est entendu qu'aucun salarié n'est classé au coefficient 100, et qu'aucun salaire ne peut être en dessous du Smic.

La valeur du SMG au coefficient 115 est fixée à 1 492,47 €.

Afin de rendre la grille des minima conventionnels plus dynamique, une hausse différenciée est effectuée dans les conditions suivantes :

- une hausse de 0.9 % par rapport à l'accord du 17 mars 2016 est appliquée du coefficient 115 au coefficient 190 ;
- une hausse de 1 % par rapport à l'accord du 17 mars 2016 est appliquée du coefficient 205 au coefficient 880.

Les parties se sont mises d'accord pour l'application des valeurs suivantes :

(En euros.)

Coefficient	SMG mensuel
100	1 480,27
115	1 492,47
125	1 498,84
135	1 511,97
145	1 530,47
160	1 558,21
175	1 586,20
190	1 613,71
205	1 643,09
220	1 670,88
230	1 689,38
245	1 816,37
260	1 949,94
275	2 083,52
290	2 217,10
315	2 439,73
330	2 696,89
345	3 133,50
385	3 199,19
440	3 413,70
490	3 803,18
550	4 235,74
660	4 949,85
770	5 663,88
880	6 377,96

### II. - Salaire minimum professionnel

En vigueur étendu

Le SMP horaire au coefficient 100 est fixé à 4,08 € soit une augmentation de 0,4 % par rapport à l'accord du 17 mars 2016.

Pour trouver le SMP horaire d'une position hiérarchique donnée, il convient de multiplier le SMP horaire du coefficient 100 par le coefficient de la position hiérarchique en question divisé par 100.

Le SMP mensuel équivaut au SMP horaire multiplié par 151,67 heures.

Cela donne les valeurs suivantes :

(En euros.)

Coefficient	SMP/ H	SMP/ Mois
100	4,08	
115	4,69	710,98
125	5,10	772,80
135	5,50	834,63
145	5,91	896,45
160	6,52	989,19
175	7,13	1 081,93
190	7,74	1 174,66
205	8,36	1 267,40
220	8,97	1 360,14
230	9,38	1 421,96

245	9,99	1 514,70
260	10,60	1 607,43
275	11,21	1 700,17
290	11,82	1 792,91
315	12,84	1 947,47
330	13,45	2 040,20
345	14,06	2 132,94
385	15,69	2 380,24
440	17,94	2 720,27
490	19,97	3 029,39
550	22,42	3 400,34
660	26,90	4 080,41
770	31,39	4 760,47
880	35,87	5 440,54

### III. - Égalité salariale

En vigueur étendu

Les parties au présent accord s'engagent à ouvrir courant 2018 des négociations portant sur un accord de branche qui prévoira des actions à mettre en œuvre dans les six thèmes suivants :

- les conditions d'accès à l'emploi et la mixité des emplois ;
- la formation professionnelle ;
- la promotion et la mobilité professionnelle ;
- la rémunération effective ;
- les conditions de travail et d'emploi ;
- l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice des responsabilités familiales.

Elles réaffirment en particulier leur attachement au principe d'égalité des salaires entre les hommes et les femmes qui effectuent un même travail ou un travail de valeur égale au sein d'une même entreprise.

Les seuls critères permettant de justifier un écart de rémunération doivent être objectifs.

Il s'agit notamment :

- de l'organisation du temps de travail (travail posté, travail du dimanche...) ;
- de l'ancienneté ;
- du contenu du poste ;
- des connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle ;
- de capacités découlant de l'expérience acquise ;
- de responsabilités et de charge physique ou nerveuse (1).

Il est cependant recommandé aux entreprises d'établir leurs comparaisons en fonction des salaires en taux horaire.

Dès lors que seraient identifiés d'éventuels écarts injustifiés de rémunération des salariés placés dans une situation équivalente, les entreprises s'engagent à les supprimer dans les plus brefs délais.

Pour ce faire, les entreprises de la branche sont encouragées à prévoir, à partir de l'exercice 2018, la création dans chacune d'entre elles d'un dispositif (ex : un budget financier de repositionnement) dédié à compenser les écarts de rémunérations constatés de manière objective.

Un bilan de ce dispositif sera dressé lors des négociations de branches sur l'égalité professionnelle en 2019.

(1) Ces trois derniers critères sont mentionnés à l'article L. 3221-4 du code du travail

### IV. - Caractère normatif du présent accord et extension de celui-ci

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il ne peut être dérogé, dans un sens défavorable au salarié, à l'une des présentes dispositions.

Les présentes dispositions entreront en vigueur le 1er septembre 2017.

Les parties en demandent l'extension.

### V. - Dépôt et publicité

En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires à la direction générale du travail au service des relations et conditions de travail, conformément aux dispositions des articles L. 2231-5 et D. 2231-2 du nouveau code du travail.

Un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

## Accord du 16 mars 2018 relatif aux salaires minima au 1er avril 2018

Signataires	
Organisations patronales	FCVMM,
Organisations de salariés	FNTVC CGT ; FCE CFDT ; Fédéchimie CGT-FO ; CFE-CGC chimie ; CMTE CFTC,

### Préambule

En vigueur étendu

Le présent accord établi suite aux négociations annuelles obligatoires dans le cadre de la branche IDCC 1821 ne s'applique pas aux entreprises relevant des annexes A et B de la convention collective telles que définies par l'accord du 30 juin 2017 relatif à la fusion des branches professionnelles de la fabrication du

verre à la main semi-automatique et mixte, de l'union des chambres syndicales des métiers du verre, de la verrerie travaillée mécaniquement au chalumeau et de l'industrie du vitrail. Il s'applique uniquement aux entreprises relevant du champ intitulé avant la fusion « Fabrication du verre à la main, semi-automatique et mixte. »

### **Salaire minimum garanti**

Article 1er

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance. (Arrêté du 29 mai 2019 - art. 1)

### **Salaire minimum professionnel**

Article 2

\*\*

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### **Situation des entreprises de moins de 50 salariés**

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord porte sur la valorisation de valeurs d'application générale de la convention collective qui s'impose aux parties quelle que soit la taille des entreprises. Les dispositions relatives au SMG et au SMP n'appellent pas l'adoption de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

### **Durée**

Article 4

En vigueur étendu

Les présentes dispositions entreront en vigueur le 1er avril 2018.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

### **Force obligatoire des dispositions**

Article 5

En vigueur étendu

Il ne peut être dérogé, dans un sens défavorable au salarié, à une quelconque des dispositions du présent accord.

(1) Compte tenu du nouvel ordonnancement des niveaux de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, article exclu de l'extension. En effet, dès lors que les stipulations conventionnelles de branche visent une grille salariale (comportant une assiette qui intègre des compléments de salaire) et par ailleurs un barème de primes, et qu'elles disposent qu'on ne peut y déroger dans un sens moins favorable, ces stipulations ne peuvent avoir pour objet et légalement pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise sur le fondement des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail et dans les domaines tels que définis par ces mêmes dispositions. (Arrêté du 29 mai 2019 - art. 1)

### **Publication. - Extension**

Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les dispositions réglementaires visées à l'article L. 2231-6 du code du travail. Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension.

### **Dénonciation. - Révision**

Article 7

En vigueur étendu

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-10 et suivants du code du travail.

Il peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 dudit code.

## **Accord du 15 novembre 2018 relatif aux salaires minima au 1er juin 2018**

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	FCVMM,
Organisations de salariés	FCE CFTD ; Fédéchimie FO ; CFE-CGC chimie ; CMTE CFTC,

### **Préambule**

En vigueur étendu

Le présent accord, établi suite aux négociations annuelles obligatoires dans le cadre de la branche IDCC 1821, ne s'applique uniquement aux entreprises relevant de l'annexe B de la convention collective telle que définie par l'accord du 30 juin 2017 relatif à la fusion des branches professionnelles de la fabrication du verre à la main semi-automatique et mixte, de l'union des chambres syndicales des métiers du verre, de la verrerie travaillée mécaniquement au chalumeau et de l'industrie du vitrail.

Il porte donc exclusivement sur les salaires applicables dans les entreprises relevant du champ intitulé, avant la fusion, « industrie du vitrail. »

### **Salaire minimum garanti**

Article 1er

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### **Égalité salariale**

Article 2

En vigueur étendu

Il est rappelé que les partenaires sociaux sont convenus, à l'article 2.5 de l'accord de fusion des branches du 30 juin 2017, de mener des négociations sur l'égalité professionnelle. Ces négociations seront engagées courant du second semestre 2018 sur la base d'un panorama social en cours d'élaboration, lequel comporte des indicateurs permettant d'identifier les éventuels écarts de rémunération entre les hommes et les femmes.

Il en résultera un accord qui réaffirmera l'obligation pour les employeurs d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

Par ailleurs, les parties s'y engageront à respecter un ensemble de mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes étant entendu que le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois dans les entreprises.

Cet accord s'appliquera à l'ensemble des entreprises relevant du champ conventionnel IDCC 1821 quelles que soient leurs conventions collectives d'origine ante-fusion.

### Situation des entreprises de moins de 50 salariés

#### Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord porte sur la valorisation de valeurs d'application générale qui s'imposent aux parties quelle que soit la taille des entreprises. Il est néanmoins relevé que l'ensemble des entreprises relevant de l'annexe B de la convention collective IDCC 1821 sont des ateliers et manufactures de moins de 50 salariés.

### Durée du présent accord

#### Article 4

En vigueur étendu

Les présentes dispositions entreront en vigueur le 1er juin 2018.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

### Force obligatoire des dispositions du présent accord

#### Article 5

En vigueur étendu

Il ne peut être dérogé, dans un sens défavorable au salarié, à une quelconque des dispositions du présent accord.

(1) Article exclu de l'extension. En effet, dès lors que les stipulations conventionnelles de branche visent une grille salariale (comportant une assiette qui intègre des compléments de salaire) et par ailleurs un barème de primes, et qu'elles disposent qu'on ne peut y déroger dans un sens moins favorable, ces stipulations ne peuvent avoir pour objet et légalement pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise sur le fondement des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail et dans les domaines tels que définis par ces mêmes dispositions. (Arrêté du 30 juillet 2019 - art. 1)

### Publication. - Extension

#### Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les dispositions réglementaires visées à l'article L. 2231-6 du code du travail. Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension.

### Dénonciation. - Révision

#### Article 7

En vigueur étendu

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-10 et suivants du code du travail.

Il peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 dudit code.

## Accord du 30 novembre 2018 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2019

Signataires	
Organisations patronales	FCVMM,
Organisations de salariés	FNTVC CGT ; FCE CFDT ; Fédéchimie FO ; CFE-CGC chimie ; CMTE CFTC,

### Préambule

En vigueur étendu

Le présent accord, établi concomitamment à l'accord de branche portant sur la concordance des coefficients signé le même jour dans le cadre de la branche IDCC 1821, s'applique uniquement aux entreprises relevant de l'annexe A de la convention collective telle que définie par l'accord du 30 juin 2017 relatif à la fusion des branches professionnelles de la fabrication du verre à la main semi-automatique et mixte, de l'union des chambres syndicales des métiers du verre, de la verrerie travaillée mécaniquement au chalumeau et de l'industrie du vitrail.

Il porte donc exclusivement sur les salaires applicables dans les entreprises relevant du champ intitulé, avant la fusion, « union des chambres syndicales des métiers du verre. »

Précisions sur les dénominations utilisées dans le présent accord :

- les salariés couverts, jusqu'au 1er janvier 2022, par les dispositions conventionnelles de l'union des chambres syndicales des métiers du verre (IDCC 2306) et de la verrerie travaillée mécaniquement au chalumeau (IDCC 161) sont désignés dans le présent accord comme « les salariés issus de l'UMV-CSTITV » ;
- les salariés qui relevaient, jusqu'au 1er janvier 2018, d'entreprises appliquant la convention collective de la fabrication du verre à la main, semi-automatique et mixte (IDCC 1821), aujourd'hui renommée, sont désignés dans le présent accord comme « les salariés issus du verre à la main » ;
- la grille des coefficients communs applicables au 1er janvier 2022 est désignée sous le terme « nouvelle grille » dans le présent accord ;
- la grille des coefficients applicables aux salariés issus du verre à la main est désignée sous le terme « grille du verre à la main » dans le présent accord ;
- la grille des coefficients applicables aux salariés issus de l'UMV-CSTITV est désignée sous le terme « grille de l'UMV-CSTITV » dans le présent accord.

### Salaires minimum garanti

#### Article 1er

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.



Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### Prime d'ancienneté

#### Article 2

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### égalité salariale

#### Article 3

En vigueur étendu

Il est rappelé que les partenaires sociaux sont convenus, à l'article 2.5 de l'accord de fusion des branches du 30 juin 2017, de mener des négociations sur l'égalité professionnelle. Ces négociations seront engagées courant du second semestre 2018 sur la base d'un panorama social en cours d'élaboration, lequel comporte des indicateurs permettant d'identifier les éventuels écarts de rémunération entre les hommes et les femmes.

Il en résultera un accord qui réaffirmera l'obligation pour les employeurs d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

Par ailleurs, les parties s'y engageront à respecter un ensemble de mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes étant entendu que le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois dans les entreprises.

Cet accord s'appliquera à l'ensemble des entreprises relevant du champ conventionnel IDCC 1821 quelles que soient leurs conventions collectives d'origine ante-fusion.

### Situation des entreprises de moins de 50 salariés

#### Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord porte sur la valorisation de valeurs d'application générale qui s'imposent aux parties quelle que soit la taille des entreprises.

#### Durée

#### Article 5

En vigueur étendu

Les présentes dispositions entreront en vigueur le 1er janvier 2019.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

### Force obligatoire des dispositions

#### Article 6

En vigueur étendu

Il ne peut être dérogé, dans un sens défavorable au salarié, à une quelconque des dispositions du présent accord.

(1) Article exclu de l'extension. En effet, dès lors que les stipulations conventionnelles de branche visent une grille salariale (comportant une assiette qui intègre des compléments de salaire) et par ailleurs un barème de primes, et qu'elles disposent qu'on ne peut y déroger dans un sens moins favorable, ces stipulations ne peuvent avoir pour objet et légalement pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise sur le fondement des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail et dans les domaines tels que définis par ces mêmes dispositions. (Arrêté du 30 juillet 2019 - art. 1)

### Publication. - Extension

#### Article 7

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les dispositions réglementaires visées à l'article L. 2231-6 du code du travail. Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension.

### Dénonciation. - Révision

#### Article 8

En vigueur étendu

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-10 et suivants du code du travail.

Il peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 dudit code.

## Accord du 22 février 2019 relatif aux salaires minima au 1er mars 2019

Signataires	
Organisations patronales	FCVMM,
Organisations de salariés	FNTVC CGT ; FCE CFDT ; Fédéchimie FO ; CFE-CGC chimie ; CMTE CFTC,

### Préambule

En vigueur étendu

Le présent accord établi suite aux négociations annuelles obligatoires dans le cadre de la branche IDCC 1821 ne s'applique pas aux entreprises relevant des annexes A et B de la convention collective telles que définies par l'accord du 30 juin 2017 relatif à la fusion des branches professionnelles de la fabrication du verre à la main semi-automatique et mixte, de l'union des chambres syndicales des métiers du verre, de la verrerie travaillée mécaniquement au chalumeau et de l'industrie du vitrail. Il s'applique uniquement aux entreprises relevant du champ intitulé avant la fusion « Fabrication du verre à la main, semi-automatique et mixte ».

Les partenaires sociaux réaffirment dans le cadre de cet accord que l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes est un impératif légal qui s'impose à toutes les entreprises du champ. Un projet d'accord pour l'égalité professionnelle, intégrant des objectifs plus larges en matière de mixité des emplois, de lutte contre les emplois sexués et contre toute forme de discriminations, est à cet égard en cours de négociation et devrait aboutir dans le courant du 1er semestre 2019. Sans attendre la conclusion de cette négociation, les partenaires sociaux créent dans le présent accord une commission paritaire de branche spécialement dédiée au suivi des thèmes relatifs à l'égalité professionnelle et à l'élaboration de plans d'actions de branche destinés à l'atteindre.

### Salaires minimum garanti

#### Article 1er

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### **Salaire minimum professionnel**

#### Article 2

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### **Création d'une commission paritaire sur l'égalité entre les femmes et les hommes**

#### Article 3

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux se dotent d'une commission paritaire spécialement dédiée au suivi des thèmes relatifs à l'égalité professionnelle et à l'élaboration de plans d'actions de branche destinés à l'atteindre. La mission ainsi que la composition et le fonctionnement de cette commission intitulée « Commission paritaire sur l'égalité entre les femmes et les hommes (CPEFH) » sont les suivants :

#### a) Mission de la commission

La CPEFH a pour mission de créer les conditions pour une égalité réelle entre les femmes et les hommes exerçant un emploi au sein de la branche selon les orientations suivantes :

- la lutte contre les emplois sexués ;
- la lutte contre les discriminations, le harcèlement et toutes formes d'agissements à caractère sexuels ou sexistes ;
- le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes en matière de rémunération à poste et à situation comparables ;
- le renforcement de la mixité de l'emploi et du recrutement ainsi que la lutte contre les stéréotypes ;
- la prise en compte des différents congés, du travail à temps partiel et d'une manière générale à la bonne articulation entre vie personnelle et vie professionnelle ;
- le développement de la mixité des métiers, la fluidité des parcours professionnels ainsi que l'égal accès à la formation professionnelle et à la promotion.

#### b) Composition et fonctionnement de la commission

##### Composition

La CPEFH est composée de deux représentants de chacune des organisations syndicales représentatives des salariés au niveau de la branche et d'une délégation patronale. La composition des délégations salariées et patronales tend vers la parité.

Ces représentants sont mandatés par chacune des organisations intéressées pour siéger et prendre position, dans le respect des règles statutaires de chacune de celle-ci et des mandats reçus.

Afin d'assurer la représentation d'une diversité d'entreprises et de métiers, et sauf exception justifiée au regard de l'expertise de l'un de ses membres, une délégation syndicale ne peut comprendre deux membres issus de la même entreprise ou du même groupe pour une activité similaire. La délégation patronale doit également refléter la diversité des entreprises de la branche.

##### Fonctionnement

La CPEFH se réunit au moins une fois par an.

Chaque réunion de la CPEFH peut être précédée d'une réunion préparatoire, laquelle se tient en principe la veille de la plénière dans la même configuration que celle décrite ci-dessus.

Chaque réunion de la CPEFH est organisée en deux temps :

- temps 1 consacré à l'examen d'un rapport annuel établi par la partie la plus diligente et spécialement dédié à l'analyse des accords d'entreprises de la branche comportant des éléments sur l'égalité professionnelle. Ces accords sont soit transmis par les adhérents de la FCVMM soit récupérés sur la base de données nationale des accords d'entreprises ;
- temps 2 consacré à l'élaboration de plans d'actions de branche établis ou non sur la base du diagnostic présenté au temps 1.

Les comptes rendus des réunions de la CPEFH sont transmis aux membres de la CPPNI.

Cette commission ainsi créée se réunira dans le courant du second semestre 2019, elle dressera notamment un bilan du dispositif visé à l'article III de l'accord du 30 juin 2017 sur les salaires de branche, lequel encourageait les entreprises de la branche « à prévoir, à partir de l'exercice 2018, la création dans chacune d'entre elles d'un dispositif (ex : un budget financier de repositionnement) dédié à compenser les écarts de rémunérations constatés de manière objective ».

### **Situation des entreprises de moins de 50 salariés**

#### Article 4

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord qui portent sur la valorisation de valeurs d'application générale de la convention collective s'imposent aux parties quelle que soit la taille des entreprises. Les dispositions relatives au SMG et au SMP n'appellent pas l'adoption de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

### **Durée du présent accord**

#### Article 5

En vigueur étendu

Les présentes dispositions entreront en vigueur le 1er mars 2019.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

### **Force obligatoire des dispositions du présent accord**

#### Article 6

En vigueur étendu

Il ne peut être dérogé, dans un sens défavorable au salarié, à une quelconque des dispositions du présent accord.

(1) Compte tenu du nouvel ordonnancement des niveaux de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective, article exclu de l'extension. En effet, dès lors que les stipulations conventionnelles de branche visent une grille salariale (comportant une assiette qui intègre des compléments de salaire) et par ailleurs un barème de primes, et qu'elles disposent qu'on ne peut y déroger dans un sens moins favorable, ces stipulations ne peuvent avoir pour objet et légalement pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise sur le fondement des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail et dans les domaines tels que définis par ces mêmes dispositions.  
(Arrêté du 25 septembre 2019 - art. 1)

#### Article 7

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les dispositions réglementaires visées à l'article L. 2231-6 du code du travail. Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension.

#### **Dénonciation. - Révision**

#### Article 8

En vigueur étendu

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-10 et suivants du code du travail.

Il peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 dudit code.



**Textes parus au JORF**



**Arrêté du 25 mai 2011 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la fabrication du verre à la main, semi-automatique et mixte (n° 1821)**

Paru au JORF du 2011-06-02

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la fabrication du verre à la main, semi-automatique et mixte du 3 novembre 1994, les dispositions de l'accord du 21 février 2011 relatif aux salaires conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, sous réserve de l'application, d'une part, des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance et, d'autre part, des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail, qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2011/14, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

**Arrêté du 17 avril 2013 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la fabrication du verre à la main, semi-automatique et mixte (n° 1821)**

Paru au JORF du 2013-04-25

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la fabrication du verre à la main, semi-automatique et mixte du 3 novembre 1994, les dispositions de l'accord du 7 décembre 2012 relatif aux salaires, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté, pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2013/02, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

**Arrêté du 7 juin 2013 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la fabrication du verre à la main, semi-automatique et mixte (n° 1821)**

Paru au JORF du 2013-06-19

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la fabrication du verre à la main, semi-automatique et mixte du 3 novembre 1994, les dispositions de l'accord du 6 juillet 2012 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

L'alinéa relatif aux congés de paternité de l'article II-3 « Prendre en compte les conditions et le temps de travail » de l'accord est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1225-35 du code du travail.

Le dernier alinéa de l'article II-4 « Développer la mixité et égalité d'accès à la formation professionnelle » relatif au droit individuel à la formation est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6323-2 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2012/32, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

**Arrêté du 9 juillet 2013 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la fabrication du verre à la main, semi-automatique et mixte (n° 1821)**

Paru au JORF du 2013-07-19

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la fabrication du verre à la main, semi-automatique et mixte du 3 novembre 1994, les dispositions de l'accord du 30 janvier 2013 relatif aux salaires, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

#### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2013/20, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 3 juin 2014 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la fabrication du verre à la main, semi-automatique et mixte (n° 1821)**

Paru au JORF du 2014-06-14

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la fabrication du verre à la main, semi-automatique et mixte du 3 novembre 1994, les dispositions de l'accord du 30 janvier 2014 relatif aux salaires, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

#### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2014/10, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 2 novembre 2015 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la fabrication du verre à la main, semi-automatique et mixte (n° 1821)**

Paru au JORF du 2015-11-11

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la fabrication du verre à la main, semi-automatique et mixte du 3 novembre 1994, les dispositions de l'accord du 30 juin 2015 relatif aux salaires, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

#### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2015/33, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 2 novembre 2015 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la fabrication du verre à la main, semi-automatique et mixte (n° 1821)**

Paru au JORF du 2015-11-18

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la fabrication du verre à la main, semi-automatique et mixte du 3 novembre 1994, les dispositions de l'accord du 30 avril 2015 relatif à la désignation d'un OPCA, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

#### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.



**Arrêté du 29 février 2016 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la fabrication du verre à la main, semi-automatique et mixte (n°1821)**

Paru au JORF du 2016-03-08

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la fabrication du verre à la main, semi-automatique et mixte du 3 novembre 1994, les dispositions de l'accord du 30 novembre 2015 relatif aux salaires, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 29 février 2016.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

*Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2015/53, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).*

**Arrêté du 12 juillet 2016 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la fabrication du verre à la main, semi-automatique et mixte (n° 1821)**

Paru au JORF du 2016-07-19

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la fabrication du verre à la main, semi-automatique et mixte du 3 novembre 1994, les dispositions de l'accord du 17 mars 2016 relatif aux salaires, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 12 juillet 2016.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

*Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2016/19, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).*

**Arrêté du 21 mars 2017 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la fabrication du verre à la main, semi-automatique et mixte (n° 1821)**

Paru au JORF du 2017-03-28

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la fabrication du verre à la main, semi-automatique et mixte du 3 novembre 1994, les dispositions de l'accord du 25 novembre 2016 relatif aux certificats de qualification professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

L'alinéa 3 de l'article 7 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels publiée au Journal officiel du 9 août 2016 et sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 21 mars 2017.

Pour la ministre et par délégation :

Pour la ministre et par délégation,

Y. Struillou

*Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2016/52, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).*

**Arrêté du 6 février 2018 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la fabrication du verre à la main, semi-automatique et mixte (n° 1821)**

Paru au JORF du 2018-02-16

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la fabrication du verre à la main, semi-automatique et mixte du 3 novembre 1994, les dispositions de l'accord du 30 juin 2017 relatif aux salaires, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Le point IV de l'accord est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 6 février 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

*Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2017/36, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).*

**Arrêté du 15 février 2018 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la fabrication du verre à la main, semi-automatique et mixte (n° 1821)**

Paru au JORF du 2018-02-21

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la fabrication du verre à la main, semi-automatique et mixte du 3 novembre 1994, les dispositions de l'accord du 30 juin 2017 relatif à la fusion des branches professionnelles de la fabrication du verre à la main, semi-automatique et mixte (IDCC 1821), de l'union des chambres syndicales des métiers du verre (IDCC 2306), de la verrerie travaillée mécaniquement au chalumeau (IDCC 161) et de l'industrie du vitrail (IDCC 1945), conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

L'alinéa 5 de l'article 2-4 est exclu de l'extension en ce qu'il contrevient aux dispositions de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 15 février 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

*Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2017/32, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).*

**Arrêté du 13 avril 2018 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail (n° 1821)**

Paru au JORF du 2018-04-20

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail du 3 novembre 1994, les dispositions de l'accord du 30 novembre 2017 relatif à la mise en place, au rôle et au fonctionnement de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

L'alinéa 6 du b du 3 de l'article 39 dans sa rédaction issue de l'article 2 est étendu sous réserve du respect de la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass., soc., 1er décembre 1998, n° 98-40104).

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 13 avril 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

*Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/3, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).*

#### **Arrêté du 13 avril 2018 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 8 mars 2018**

Paru au JORF du 2018-04-20

##### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981 (n° 1090), les dispositions de l'accord ouvrant temporairement un droit au capital de fin de carrière au bénéfice de certains salariés prenant avant 60 ans une retraite anticipée pour carrière longue, conclu le 22 mars 2017 (BOCC 2017/20), dans le cadre de ladite convention collective.

##### Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001 (n° 2216), les dispositions de l'avenant n° 61 relatif au partenariat de la branche avec les centres de formation d'apprentis, conclu le 25 avril 2017 (BOCC 2017/47), à ladite convention collective.

##### Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail du 3 novembre 1994 (n° 1821), les dispositions de :

- l'accord de désignation de l'OPCA de branche, conclu le 30 novembre 2017 (BOCC 2018/2), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord portant sur la modification de l'article 9 b) et sur la modification de l'article 40, conclu le 30 novembre 2017 (BOCC 2018/3), dans le cadre de ladite convention collective.

##### Article 4

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

##### Article 5

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

#### **Annexe**

##### ANNEXE

###### Article 1er

Convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981 (n° 1090).

###### Article 2

Convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001 (n° 2216).

###### Article 3

Convention collective nationale des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail du 3 novembre 1994 (n° 1821).

Fait le 13 avril 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

*Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponibles sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).*

#### **Arrêté du 29 novembre 2018 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail (n° 1821)**

Paru au JORF du 2018-12-05

##### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail du 3 novembre 1994, les dispositions de l'accord du 5 février 2018 relatif à la section professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Le deuxième tiret du deuxième alinéa de l'article 3 est exclu en application de l'article L. 6332-3-2 du code du travail.

Le premier alinéa de l'article 4.2 est exclu en application de l'article R. 6332-16 du code du travail.

##### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

## Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 29 novembre 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/15, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 29 mai 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail (n° 1821)**

Paru au JORF du 2019-06-04

## Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail du 3 novembre 1994, les dispositions de l'accord du 16 mars 2018 relatif aux salaires minima, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'accord est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

L'article 1 est étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Compte tenu du nouvel ordonnancement des niveaux de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, l'article 5 est exclu de l'extension. En effet, dès lors que les stipulations conventionnelles de branche visent une grille salariale (comportant une assiette qui intègre des compléments de salaire) et par ailleurs un barème de primes, et qu'elles disposent qu'on ne peut y déroger dans un sens moins favorable, ces stipulations ne peuvent avoir pour objet et légalement pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise sur le fondement des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail et dans les domaines tels que définis par ces mêmes dispositions.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

## Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 29 mai 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/24, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 30 juillet 2019 portant extension d'accords conclus dans le cadre de la convention collective nationale des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail (n° 1821)**

Paru au JORF du 2019-08-08

## Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail du 3 novembre 1994, les dispositions de l'accord du 15 novembre 2018 relatif aux salaires minima et de l'accord du 30 novembre 2018 relatif aux salaires minima, conclus dans le cadre de la convention collective nationale susvisée sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, les accords sont étendus sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

L'article 5 de l'accord du 15 novembre 2018 et de l'accord du 30 novembre 2018 relatifs aux salaires minima sont exclus de l'extension. En effet, dès lors que les stipulations conventionnelles de branche visent une grille salariale (comportant une assiette qui intègre des compléments de salaire) et par ailleurs un barème de primes, et qu'elles disposent qu'on ne peut y déroger dans un sens moins favorable, ces stipulations ne peuvent avoir pour objet et légalement pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise sur le fondement des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail et dans les domaines tels que définis par ces mêmes dispositions.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions des accords susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits accords.

## Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 30 juillet 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte des accords susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives nos 2019/2 et 4, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

**Arrêté du 25 septembre 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail (n° 1821)**

Paru au JORF du 2019-10-02

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail du 3 novembre 1994, les dispositions de l'accord du 22 février 2019 relatif aux salaires minima, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'accord est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

Compte tenu du nouvel ordonnancement des niveaux de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective, l'article 6 est exclu de l'extension. En effet, dès lors que les stipulations conventionnelles de branche visent une grille salariale (comportant une assiette qui intègre des compléments de salaire) et par ailleurs un barème de primes, et qu'elles disposent qu'on ne peut y déroger dans un sens moins favorable, ces stipulations ne peuvent avoir pour objet et légalement pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise sur le fondement des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail et dans les domaines tels que définis par ces mêmes dispositions.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 25 septembre 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/19, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).



## **Nouveautés**





## **Certificats de Qualification Professionnelle (CQP)**

**Date du texte : 2016-11-25**

**Publié au BOCC N° :**

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

---

## **Accord du 29 octobre 2019**

**Date du texte : 2019-10-29**

**Publié au BOCC N° :**

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)



## Liste des sigles



<b>Sigle</b>	<b>Définition</b>
AGFPN	Association de gestion du fonds paritaire national
AGIRC	Association générale des institutions de retraites des cadres
ANI	Accord national interprofessionnel
APEC	Agence pour l'emploi des cadres
ARPE	Allocation de remplacement pour l'emploi
ARRCO	Association des régimes retraite complémentaire
BO	Bulletin officiel
CAA	Cessation anticipée d'activité
CAO	Conception assistée par ordinateur
CAP	Certificat d'aptitude professionnelle
CCPNI	Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CE	Comité d'entreprise
CET	Compte épargne temps
CGT	Confédération générale du travail
CHSCT	Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail
CIF	Congé individuel de formation
CNCP	Commission nationale de la certification professionnelle
CNPE	Comité nationale paritaire de l'emploi
COPANEF	Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation
COPAREF	Comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation
CPEFH	Commission paritaire sur l'égalité entre les femmes et les hommes
CPF	Compte personnel de formation
CPNE	Commission paritaire pour l'emploi
CPP	Comité paritaire de pilotage
CPPNI	Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation
CPPO	Comité paritaire de pilotage de l'observatoire
CQP	Certificat de qualification professionnelle
CQPI	Certificat de qualification professionnelle de l'industrie
CRDS	Contribution au remboursement de la dette sociale
CSG	Contribution sociale généralisée
DGT	Direction générale du travail
DIF	Droit individuel à la formation
FCVMM	Fédération des Cristalleries et Verreries à la Main et Mixtes
FNTVC	Fédération nationale des travailleurs du verre et de la céramique
FPSP	Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels
IDCC	Identifiant de convention collective
INSEE	Institut national de la statistique et des études économiques
IPCO	Instance paritaires de coordination des organismes paritaires
IRP	Institutions représentatives du personnel
JO	Journal officiel
JORF	Journal officiel de la république française
MO	Maître ouvrier
NAF	Nomenclature d'activités françaises
NAO	Négociation annuelle obligatoire
OPCA	Organisme paritaire collecteur agréé
OPCALIA	Organisme paritaire collecteur agréé
OPCIB	Organisme paritaire collecteur agréé interbranches
OPCO	Opérateur de compétence
OPMQ	Observatoire prospectif des métiers et des qualifications
OPMQC	Observatoire prospectif des métiers et des qualifications et des compétences
PME	Petites et moyennes entreprises
PMSS	Plafond mensuel de la sécurité sociale
RER	Réseau express régional
RMAG	Rémunérations minimales annuelles garanties
RNCP	Répertoire national des certifications professionnelles
RTT	Réduction du temps de travail
SMG	Salaire minimum garanti
SMIC	Salaire minimum interprofessionnel de croissance
SMP	Salaire minimum professionnel
SNCF	Société nationale des chemins de fer
SPP	Section professionnelle paritaire
TA	Tranche A
TAM	Techniciens, agents de maîtrise
TB	Tranche B
UNEDIC	Union nationale pour l'emploi des industries et le commerce
UNIPREVOYANCE	Institution de prévoyance
UNSA	Union nationale des syndicats autonomes
VAE	Validation des acquis de l'expérience
VRP	Voyageur, représentant, placier



## Liste thématique





Theme	Titre	Article	Page
Accident du travail	Absences pour maladie ou accident (Annexe I - Ouvriers et employés)	Article 7	12
	Absences pour maladie ou accident (Annexe I - Ouvriers et employés)	Article 7	12
	Absences pour maladies ou accidents (Annexe II - Maîtres ouvriers, techniciens, agents de maîtrise et cadres)	Article 8	15
	Indemnisation en cas de maladie ou accident (Annexe I - Ouvriers et employés)	Article 14	13
	Indemnisation en cas de maladie ou d'accident (Annexe II - Maîtres ouvriers, techniciens, agents de maîtrise et cadres)	Article 11	15
	Prime d'ancienneté (Annexe I - Ouvriers et employés)	Article 4	11
Arrêt de travail, Maladie	Absences n'entraînant pas la rupture du contrat (Convention collective nationale de la fabrication du verre à la main, semi-automatique et mixte du 3 novembre 1994. Etendue par arrêté du 27 janvier 1998 JORF 6 février 1998.)	Article 34	8
	Absences pour maladie ou accident (Annexe I - Ouvriers et employés)	Article 7	12
	Absences pour maladies ou accidents (Annexe II - Maîtres ouvriers, techniciens, agents de maîtrise et cadres)	Article 8	15
	Indemnisation en cas de maladie ou accident (Annexe I - Ouvriers et employés)	Article 14	13
	Indemnisation en cas de maladie ou d'accident (Annexe II - Maîtres ouvriers, techniciens, agents de maîtrise et cadres)	Article 11	15
Champ d'application	Champ d'application (Convention collective nationale de la fabrication du verre à la main, semi-automatique et mixte du 3 novembre 1994. Etendue par arrêté du 27 janvier 1998 JORF 6 février 1998.)	Article 1	1
Chômage partiel	Accord du 2 novembre 1999 relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail (Accord du 2 novembre 1999 relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail)		23
	Arrêts momentanés du travail (Annexe I - Ouvriers et employés)	Article 11	12
	Modalités de versement (Accord du 2 novembre 1999 relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail)	Article 6	19
Clause de non-concurrence	Engagement (Annexe II - Maîtres ouvriers, techniciens, agents de maîtrise et cadres)	Article 2	14
Congés annuels	Congés payés (Convention collective nationale de la fabrication du verre à la main, semi-automatique et mixte du 3 novembre 1994. Etendue par arrêté du 27 janvier 1998 JORF 6 février 1998.)	Article 33	8
	Congés payés (Annexe I - Ouvriers et employés)	Article 13	13
	Congés payés (Annexe II - Maîtres ouvriers, techniciens, agents de maîtrise et cadres)	Article 10	15
Congés exceptionnels	Congés pour événements personnels (Convention collective nationale de la fabrication du verre à la main, semi-automatique et mixte du 3 novembre 1994. Etendue par arrêté du 27 janvier 1998 JORF 6 février 1998.)	Article 32	8
Démission	Préavis (Annexe I - Ouvriers et employés)	Article 15	13
	Préavis (Annexe II - Maîtres ouvriers, techniciens, agents de maîtrise et cadres)	Article 13	16
	Rupture du contrat de travail (Accord du 26 février 2007 relatif à la formation professionnelle)	Article 19	29
Harcèlement	Création d'une commission paritaire sur l'égalité entre les femmes et les hommes (Accord du 22 février 2019 relatif aux salaires minima au 1er mars 2019)	Article 3	90
Indemnités de licenciement	Indemnités de congédiement (Annexe I - Ouvriers et employés)	Article 16	13
	Indemnités de congédiement (Annexe II - Maîtres ouvriers, techniciens, agents de maîtrise et cadres)	Article 14	16
Maternité, Adoption	Congés pour événements personnels (Convention collective nationale de la fabrication du verre à la main, semi-automatique et mixte du 3 novembre 1994. Etendue par arrêté du 27 janvier 1998 JORF 6 février 1998.)	Article 32	8
	Protection de la maternité-Congé parental d'éducation-Activité à temps partiel (Convention collective nationale de la fabrication du verre à la main, semi-automatique et mixte du 3 novembre 1994. Etendue par arrêté du 27 janvier 1998 JORF 6 février 1998.)	Article 23	5
Paternité	Accord du 6 juillet 2012 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (Accord du 6 juillet 2012 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes)		31
Période d'essai	Période d'essai (Convention collective nationale de la fabrication du verre à la main, semi-automatique et mixte du 3 novembre 1994. Etendue par arrêté du 27 janvier 1998 JORF 6 février 1998.)	Article 15	4
	Période d'essai (Annexe I - Ouvriers et employés)	Article 2	11
	Période d'essai (Annexe II - Maîtres ouvriers, techniciens, agents de maîtrise et cadres)	Article 4	14
	Promotion en cas de vacance ou création de poste (Annexe I - Ouvriers et employés)	Article 3	11
Préavis en cas de rupture du contrat de travail	Préavis (Annexe I - Ouvriers et employés)	Article 15	13
	Préavis (Annexe II - Maîtres ouvriers, techniciens, agents de maîtrise et cadres)	Article 13	16
	Préavis et absence pendant le préavis (Convention collective nationale de la fabrication du verre à la main, semi-automatique et mixte du 3 novembre 1994. Etendue par arrêté du 27 janvier 1998 JORF 6 février 1998.)	Article 20	5
Prime, Gratification, Treizieme mois	Dispositions particulières aux salariés des entreprises comprises dans le champ d'origine de la convention collective nationale de l'industrie du vitrail (Accord du 30 juin 2017 relatif à la fusion des branches professionnelles de la fabrication du verre à la main semi-automatique et mixte, de l'union des chambres syndicales des métiers du verre, de la verrerie travaillée mécaniquement au chalumeau et de l'industrie du vitrail)	Article 3.5	48
	Prime d'ancienneté (Annexe I - Ouvriers et employés)	Article 4	11
	Prime d'ancienneté (Accord du 30 novembre 2018 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2019)	Article 2	89
	Prime d'ancienneté pour les maîtres ouvriers et les TAM (Annexe II - Maîtres ouvriers, techniciens, agents de maîtrise et cadres)	Article 6	14
	Travail de nuit (Convention collective nationale de la fabrication du verre à la main, semi-automatique et mixte du 3 novembre 1994. Etendue par arrêté du 27 janvier 1998 JORF 6 février 1998.)	Article 30	7

Theme	Titre	Article	Page	
Salaires	Accord du 14 septembre 2009 relatif aux salaires au 1er octobre 2009 (Accord du 14 septembre 2009 relatif aux salaires au 1er octobre 2009)		74	
	I. - Salaires minima garantis (SMG) (Accord du 30 juin 2017 relatif aux salaires minima au 1er septembre 2017)		85	
	II. - Salaire minimum professionnel (Accord du 30 juin 2017 relatif aux salaires minima au 1er septembre 2017)		85	
	Prime d'ancienneté (Accord du 30 novembre 2018 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2019)	Article 2	89	
	Salaire minimum garanti (Accord du 16 mars 2018 relatif aux salaires minima au 1er avril 2018)	Article 1er	87	
	Salaire minimum garanti (Accord du 15 novembre 2018 relatif aux salaires minima au 1er juin 2018)	Article 1er	87	
	Salaire minimum garanti (Accord du 30 novembre 2018 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2019)	Article 1er	88	
	Salaire minimum garanti (Accord du 22 février 2019 relatif aux salaires minima au 1er mars 2019)	Article 1er	89	
	Salaire minimum garanti (SMG) (Accord du 21 février 2011 relatif aux salaires minima pour l'année 2011)	Article 1er	75	
	Salaire minimum garanti (SMG) (Accord du 7 décembre 2012 relatif aux salaires minima au 1er décembre 2012)	Article 1er	77	
	Salaire minimum professionnel (Accord du 30 novembre 2015 relatif aux salaires minima au 1er décembre 2015)	Article 1er	82	
	Salaire minimum professionnel (Accord du 17 mars 2016 relatif aux salaires minima 2016)	Article 3	84	
	Salaire minimum professionnel (Accord du 16 mars 2018 relatif aux salaires minima au 1er avril 2018)	Article 2	87	
	Salaire minimum professionnel (Accord du 22 février 2019 relatif aux salaires minima au 1er mars 2019)	Article 2	90	
	Salaire minimum professionnel (SMP) (Accord du 21 février 2011 relatif aux salaires minima pour l'année 2011)	Article 2	76	
	Salaire minimum professionnel (SMP) (Accord du 7 décembre 2012 relatif aux salaires minima au 1er décembre 2012)	Article 2	77	
	Salaire minimum professionnel (SMP) (Accord du 30 janvier 2014 relatif aux salaires minima pour l'année 2014)	Article 2	80	
	Salaires (Accord du 26 février 2007 relatif aux salaires)		73	
	Salaires	Salaires minima garantis (SMG) (Accord du 30 janvier 2013 relatif aux salaires minima pour l'année 2013)	Article 1er	78
		Salaires minima garantis (SMG) (Accord du 30 janvier 2014 relatif aux salaires minima pour l'année 2014)	Article 1er	80
Salaires minima garantis (SMG) (Accord du 30 juin 2015 relatif aux salaires minima garantis pour l'année 2015)		Article 1er	81	
Salaires	Salaires minima garantis (SMG) (Accord du 17 mars 2016 relatif aux salaires minima 2016)	Article 1er	83	
	Salaires minima professionnels (SMP) (Accord du 30 janvier 2013 relatif aux salaires minima pour l'année 2013)	Article 2	79	
	Absences n'entraînant pas la rupture du contrat (Convention collective nationale de la fabrication du verre à la main, semi-automatique et mixte du 3 novembre 1994. Etendue par arrêté du 27 janvier 1998 JORF 6 février 1998.)	Article 34	8	
Sanctions	Apprentissage (Convention collective nationale de la fabrication du verre à la main, semi-automatique et mixte du 3 novembre 1994. Etendue par arrêté du 27 janvier 1998 JORF 6 février 1998.)	Article 24	6	
	Visite médicale (Convention collective nationale de la fabrication du verre à la main, semi-automatique et mixte du 3 novembre 1994. Etendue par arrêté du 27 janvier 1998 JORF 6 février 1998.)	Article 16	4	

## Liste chronologique



Date	Texte	Page
1994-11-03	Annexe I - Ouvriers et employés	11
	Annexe II - Maîtres ouvriers, techniciens, agents de maîtrise et cadres	14
	Convention collective nationale de la fabrication du verre à la main, semi-automatique et mixte du 3 novembre 1994. Etendue par arrêté du 27 janvier 1998 JORF 6 février 1998.	1
1999-11-02	Accord du 2 novembre 1999 relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail	17
2007-02-26	Accord du 26 février 2007 relatif à la formation professionnelle	24
	Accord du 26 février 2007 relatif aux salaires	72
2007-06-04	Adhésion par lettre du 4 juin 2007 de la FNTVC-CGT à la convention collective	31
2009-09-14	Accord du 14 septembre 2009 relatif aux salaires au 1er octobre 2009	74
2011-02-21	Accord du 21 février 2011 relatif aux salaires minima pour l'année 2011	75
2011-06-02	Arrêté du 25 mai 2011 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la fabrication du verre à la main, semi-automatique et mixte (n° 1821)	JO-1
2012-07-06	Accord du 6 juillet 2012 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	31
2012-12-07	Accord du 7 décembre 2012 relatif aux salaires minima au 1er décembre 2012	77
2013-01-30	Accord du 30 janvier 2013 relatif aux salaires minima pour l'année 2013	78
2013-04-25	Arrêté du 17 avril 2013 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la fabrication du verre à la main, semi-automatique et mixte (n° 1821)	JO-1
2013-06-19	Arrêté du 7 juin 2013 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la fabrication du verre à la main, semi-automatique et mixte (n° 1821)	JO-1
2013-07-19	Arrêté du 9 juillet 2013 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la fabrication du verre à la main, semi-automatique et mixte (n° 1821)	JO-1
2014-01-30	Accord du 30 janvier 2014 relatif aux salaires minima pour l'année 2014	79
2014-06-02	Accord du 2 juin 2014 relatif à la prévoyance	34
2014-06-14	Arrêté du 3 juin 2014 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la fabrication du verre à la main, semi-automatique et mixte (n° 1821)	JO-2
2014-12-16	Adhésion par lettre du 16 décembre 2014 de l'UNSA industrie à la convention	39
2015-06-30	Accord du 30 juin 2015 relatif aux salaires minima garantis pour l'année 2015	81
2015-11-11	Arrêté du 2 novembre 2015 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la fabrication du verre à la main, semi-automatique et mixte (n° 1821)	JO-2
2015-11-18	Arrêté du 2 novembre 2015 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la fabrication du verre à la main, semi-automatique et mixte (n° 1821)	JO-2
2015-11-30	Accord du 30 novembre 2015 relatif aux salaires minima au 1er décembre 2015	82
2016-03-08	Arrêté du 29 février 2016 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la fabrication du verre à la main, semi-automatique et mixte (n°1821)	JO-3
2016-03-17	Accord du 17 mars 2016 relatif aux salaires minima 2016	83
2016-07-19	Arrêté du 12 juillet 2016 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la fabrication du verre à la main, semi-automatique et mixte (n° 1821)	JO-3
2016-11-25	Accord du 25 novembre 2016 relatif aux certificats de qualification professionnelle (CQP)	39
	Certificats de Qualification Professionnelle (CQP)	NV-1
2017-03-28	Arrêté du 21 mars 2017 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la fabrication du verre à la main, semi-automatique et mixte (n° 1821)	JO-3
2017-06-30	Accord du 30 juin 2017 relatif à la fusion des branches professionnelles de la fabrication du verre à la main semi-automatique et mixte, de l'union des chambres syndicales des métiers du verre, de la verrerie travaillée mécaniquement au chalumeau et de l'industrie du vitrail	42
	Accord du 30 juin 2017 relatif aux salaires minima au 1er septembre 2017	84
2017-11-30	Accord de méthode du 30 novembre 2017 relatif à la conduite des négociations de branche pour le premier semestre 2018	54
	Accord du 30 novembre 2017 relatif à la désignation d'un OPCA	53
	Accord du 30 novembre 2017 relatif à la mise en place, au rôle et au fonctionnement de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)	48
	Accord du 30 novembre 2017 relatif à la modification des articles 9 b et 40 de la convention	52
2018-02-05	Accord du 5 février 2018 relatif à la section paritaire professionnelle	55
2018-02-16	Arrêté du 6 février 2018 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la fabrication du verre à la main, semi-automatique et mixte (n° 1821)	JO-4
2018-02-21	Arrêté du 15 février 2018 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la fabrication du verre à la main, semi-automatique et mixte (n° 1821)	JO-4
2018-03-16	Accord du 16 mars 2018 relatif à la modification de l'article 9 de l'annexe I de la convention	57
	Accord du 16 mars 2018 relatif aux salaires minima au 1er avril 2018	86
2018-04-20	Arrêté du 13 avril 2018 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 8 mars 2018	JO-5
	Arrêté du 13 avril 2018 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail (n° 1821)	JO-4
2018-06-30	Accord du 30 juin 2018 relatif à la conduite des négociations de branche pour le second semestre 2018 dans le champ conventionnel	60
2018-07-11	Accord du 11 juillet 2018 relatif à l'observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences	61
	Accord du 11 juillet 2018 relatif à l'observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences	58
2018-11-15	Accord du 15 novembre 2018 relatif aux salaires minima au 1er juin 2018	87
2018-11-20	Accord du 20 novembre 2018 relatif à la concordance des coefficients	63
2018-11-30	Accord du 30 novembre 2018 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2019	88
	Accord du 5 décembre 2018 relatif aux matières conventionnelles du bloc 2 (art. 16 de l'ordonnance n°2017-1385)	65
2018-12-05	Arrêté du 29 novembre 2018 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail (n° 1821)	JO-5
2019-01-24	Accord du 24 janvier 2019 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO 2I)	66
2019-02-22	Accord du 22 février 2019 relatif à la conduite des négociations de branche pour le premier semestre 2019 dans le champ conventionnel	66
	Accord du 22 février 2019 relatif aux salaires minima au 1er mars 2019	89
2019-06-04	Arrêté du 29 mai 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail (n° 1821)	JO-6

Date	Texte	Page
2019-08-08	Arrêté du 30 juillet 2019 portant extension d'accords conclus dans le cadre de la convention collective nationale des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail (n° 1821)	JO-6
2019-09-17	Accord du 17 septembre 2019 relatif au régime de prévoyance	68
2019-10-02	Arrêté du 25 septembre 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail (n° 1821)	JO-7
2019-10-29	Accord du 29 octobre 2019	NV-1

## **Index alphabétique**





## A

Absences n'entraînant pas la rupture du contrat 8  
Absences pour maladie ou accident 12  
Absences pour maladies ou accidents 15  
Accès à la certification CQP 40  
Accident ou maladie grave d'un membre de la famille 9  
Accord de méthode du 30 novembre 2017 relatif à la conduite des négociations de branche pour le premier semestre 2018 54  
Accord du 11 juillet 2018 relatif à l'observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences 58, 61  
Accord du 14 septembre 2009 relatif aux salaires au 1er octobre 2009 74  
Accord du 15 novembre 2018 relatif aux salaires minima au 1er juin 2018 87  
Accord du 16 mars 2018 relatif à la modification de l'article 9 de l'annexe I de la convention 57  
Accord du 16 mars 2018 relatif aux salaires minima au 1er avril 2018 86  
Accord du 17 mars 2016 relatif aux salaires minima 2016 83  
Accord du 17 septembre 2019 relatif au régime de prévoyance 68  
Accord du 2 juin 2014 relatif à la prévoyance 34  
Accord du 2 novembre 1999 relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail 17  
Accord du 20 novembre 2018 relatif à la concordance des coefficients 63  
Accord du 21 février 2011 relatif aux salaires minima pour l'année 2011 75  
Accord du 22 février 2019 relatif à la conduite des négociations de branche pour le premier semestre 2019 dans le champ conventionnel 66  
Accord du 22 février 2019 relatif aux salaires minima au 1er mars 2019 89  
Accord du 24 janvier 2019 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO 2I) 66  
Accord du 25 novembre 2016 relatif aux certificats de qualification professionnelle (CQP) 39  
Accord du 26 février 2007 relatif à la formation professionnelle 24  
Accord du 26 février 2007 relatif aux salaires 73  
Accord du 29 octobre 2019 NV-1  
Accord du 30 janvier 2013 relatif aux salaires minima pour l'année 2013 78  
Accord du 30 janvier 2014 relatif aux salaires minima pour l'année 2014 80  
Accord du 30 juin 2015 relatif aux salaires minima garantis pour l'année 2015 81  
Accord du 30 juin 2017 relatif à la fusion des branches professionnelles de la fabrication du verre à la main semi-automatique et mixte, de l'union des chambres syndicales des métiers du verre, de la verrerie travaillée mécaniquement au chalumeau et de l'industrie du vitrail 42  
Accord du 30 juin 2017 relatif aux salaires minima au 1er septembre 2017 85  
Accord du 30 juin 2018 relatif à la conduite des négociations de branche pour le second semestre 2018 dans le champ conventionnel 60  
Accord du 30 novembre 2015 relatif aux salaires minima au 1er décembre 2015 82  
Accord du 30 novembre 2017 relatif à la désignation d'un OPCA 53  
Accord du 30 novembre 2017 relatif à la mise en place, au rôle et au fonctionnement de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) 48  
Accord du 30 novembre 2017 relatif à la modification des articles 9 b et 40 de la convention 52  
Accord du 30 novembre 2018 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2019 88  
Accord du 5 décembre 2018 relatif aux matières conventionnelles du bloc 2 (art. 16 de l'ordonnance n°2017-1385) 65  
Accord du 5 février 2018 relatif à la section paritaire professionnelle 56  
Accord du 6 juillet 2012 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 31  
Accord du 7 décembre 2012 relatif aux salaires minima au 1er décembre 2012 77  
Activité à temps partiel (Protection de la maternité - Congé parental d'éducation - Activité à temps partiel) 5  
Adhésion au régime conventionnel et reprise des encours 38  
Adhésion de l'UNSA industrie à la convention 39  
Adhésion de la FNTVC-CGT à la convention collective 31  
Adhésion par lettre du 16 décembre 2014 de l'UNSA industrie à la convention 39  
Adhésion par lettre du 4 juin 2007 de la FNTVC-CGT à la convention collective 31  
Allocations d'obseques 36  
Ancienneté 7  
Annexe I - Ouvriers et employés 11  
Annexe II - Maîtres ouvriers, techniciens, agents de maîtrise et cadres 14  
Application des dispositions particulières 46  
Apprentissage 6  
Arrêts momentanés du travail 12  
Autorisations d'absence 3  
Autorisations d'absence et conditions d'indemnisation des organisations syndicales participant à la CPPNI 51  
Avantages acquis 1

## B

Bénéficiaires de la couverture prévoyance 35, 68  
Bulletin de paie 7

## C

Calendrier des négociations 55, 60, 67  
Calendrier en format « groupes de travail » 55  
Calendrier en format « plénière » 55  
Caractère normatif 83  
Caractère normatif du présent accord et extension de celui-ci 76, 78, 79, 84, 86  
Caractère normatif et extension 81, 82  
Cas des entreprises disposant déjà d'un régime collectif obligatoire de prévoyance conforme au présent accord à la date d'entrée en vigueur de l'accord de branche 38  
Cas des entreprises ne disposant pas d'un régime conforme au présent accord à la date d'entrée en vigueur de l'accord de branche 38  
Certificat de travail 7  
Certificats de qualification professionnelle (CQP) 39  
Certificats de Qualification Professionnelle (CQP) NV-1  
Cessation anticipée d'activité 17-23  
Champ d'application 1, 11, 14, 17, 52, 54, 56, 60, 65-67  
Champ d'application de l'accord de branche 34, 68  
Champ d'application. - Publication. - Extension 52, 60, 63, 65

Champs d'application 43  
Chapitre Ier  
- Creation d'une commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE) 25  
Chapitre Ier Socle et structuration de la convention collective nationale revisee et elargissement de son champ 43  
Chapitre II  
- Observatoire prospectif des metiers et des qualifications 25  
Chapitre II Processus de regroupement des branches, de leurs garanties conventionnelles et de leurs accords, demarche de negociation collective 45  
Chapitre III  
- Contrats de professionnalisation 26  
Chapitre III Dispositions de la convention collective revisee, dispositions conventionnelles particulieres et accords thematiques 46  
Chapitre IV  
- Perodes de professionnalisation 27  
Chapitre IV Duree, depot, extension et date d'effet, revision et denonciation 48  
Chapitre preliminaire  
- Objectifs et publics vises 24  
Chapitre V  
- Droit individuel a la formation 27  
Chapitre VI  
- Dispositions particulieres 29  
Chapitre VII  
- Modalites d'application 31  
Choix de l'OPCO 66  
Choix de l'organisme assureur 71  
Classifications et regles attachees a celles-ci 45  
Classifications et salaires 7  
Clause de non-concurrence 16  
Clause de revoyure 82  
Comite d'entreprise 4  
Commission nationale de conciliation 10  
Commission paritaire de suivi 38, 72  
Commission permanente de negociation et d'interpretation (CPPNI) 9  
Composition 25  
Composition du jury paritaire de branche 41  
Concordance des coefficients 63  
Conditions a remplir par le salarie 17  
Conduite des negociations de branche pour le premier semestre 2018 54  
Conduite des negociations de branche pour le premier semestre 2019 66  
Conduite des negociations de branche pour le second semestre 2018 dans le champ conventionnel 60  
Conflits relatifs au droit syndical 3  
Conflits relatifs au droit syndical. 3  
Conge de formation economique, sociale ou syndicale Reunions statutaires syndicales 2  
Conge parental d'education - Activite a temps partiel (Protection de la maternite - Conge parental d'education - Activite a temps partiel) 5  
Conges payes 8, 13, 15  
Conges pour evenements personnels 8  
Consequences sur les remunerations des salaires 64  
Constitution d'un credit d'heures de formation 27  
Contingent annuel d'heures supplementaires 20  
Contrats de professionnalisation 26  
Contrepartie a l'emploi 22  
Convention collective nationale de la fabrication du verre a la main, semi-automatique et mixte du 3 novembre 1994. Etendue par arrete du 27 janvier 1998  
JORF 6 fevrier 1998. 1  
Convention collective nationale du 3 novembre 1994 1  
Creation d'une commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE) 25  
Creation d'une commission paritaire sur l'egalite entre les femmes et les hommes 90  
Creation de la SPP au sein de l'OPCA 56  
Creation des CQP et enregistrement au repertoire national des certifications professionnelles (RNCP) 40  
Creation, renouvellement et suppression des CQP 40

## D

Date d'application 42  
Definition des beneficiaires 36, 69  
Definition et initiative du travail a temps partiel 21  
Degre eleve de solidarite 71  
Delais des negociations 55, 61, 67  
Delegues du personnel 4  
Delegues syndicaux 2  
Delivrance des CQP 41  
Demarche de negociations 45  
Denonciation 42, 48  
Denonciation (Duree - Revision - Denonciation) 1  
Denonciation des conventions collectives rattachees 45  
Denonciation, revision 66  
Denonciation, suivi et revision 31  
Denonciation, suivi et revision. 31  
Denonciation. - Revision 55, 57, 58, 60, 61, 63, 65, 67, 91  
Denonciation/revision 52, 53  
Deplacements 13, 15  
Depot 22  
Depot et extension 39, 66  
Depot et extension de l'accord 72  
Depot et publicite 31, 76, 78, 79, 81, 82, 84, 86  
Depot et publicite. 31

Depot. - Extension 83  
Depot. - Extension (Duree de l'accord. - Depot. - Extension) 39  
Designation d'un OPCA 53  
Dispositifs mobilisables 41  
Dispositions administratives et juridiques 22  
Dispositions communes a toutes les entreprises des branches comprises dans le champ de la convention collective nationale (idcc 1821) revisee 48  
Dispositions de la convention collective revisee, dispositions conventionnelles particulieres et accords thematiques 46  
Dispositions particulieres 29, 64  
Dispositions particulieres aux salaries des entreprises comprises dans le champ d'origine de la convention collective de la verrerie travaillee mecaniquement au chalumeau 47  
Dispositions particulieres aux salaries des entreprises comprises dans le champ d'origine de la convention collective nationale de l'industrie du vitrail 48  
Dispositions particulieres aux salaries des entreprises comprises dans le champ d'origine de la convention collective nationale de l'union des chambres syndicales des metiers du verre 47  
Dispositions particulieres aux salaries des entreprises comprises dans le champ d'origine de la convention collective nationale de la fabrication du verre a la main semi-automatique et mixte 46  
Dispositions relatives au plan de formation 29  
Dispositions relatives au plan de formation. 29  
Droit individuel a la formation 27  
Droit syndical-Section syndicale 2  
Droits conventionnels et legaux 21  
Duree 31, 58, 87, 89  
Duree de l'accord. - Depot. - Extension 42  
Duree du present accord 65, 88, 90  
Duree et entree en vigueur 39, 48, 72  
Duree, date d'application et revision 66  
Duree, depot, extension et date d'effet, revision et denonciation 48  
Duree-Revision-Denonciation 1  
Duree. 31

## E

Egal acces des hommes et des femmes aux CQP 40  
Egalite entre hommes et femmes dans l'acces a la formation 30  
Egalite entre hommes et femmes dans l'acces a la formation. 30  
Egalite professionnelle 82, 84  
Egalite professionnelle entre les femmes et les hommes 6, 31  
egalite salariale 89  
Egalite salariale 86, 87  
Embauche 4  
Engagement 14  
Engagement definitif 4  
Entree en vigueur 31, 58  
Entree en vigueur et duree 59  
Entree en vigueur et duree du present accord 51, 53, 55, 57, 61, 62, 64, 67  
Entree en vigueur. 31  
Entreprises de moins de 50 salaries 55, 61, 67  
Extension (Champ d'application. - Publication. - Extension) 48, 58, 61, 63  
Extension (Depot. - Extension) 82  
Extension (Duree de l'accord. - Depot. - Extension) 39

## F

Financement 26, 27  
Financement de l'OPMOC 59, 62  
Financement. 26, 27  
Fonctionnement 25, 26, 59, 62  
Fonctionnement du paritarisme, instances paritaires 46  
Fonctionnement. 26  
Force obligatoire des dispositions 58, 60, 87, 89  
Force obligatoire des dispositions du present accord 52, 53, 55, 57, 61, 62, 64, 65, 67, 88, 90  
Format « des groupes de travail » 54  
Format « pleniere » 54  
Formation professionnelle 24  
Formats de la CPPNI en pleniere et groupes de travail 54, 60, 67  
Fusion des branches professionnelles de la fabrication du verre a la main semi-automatique et mixte, de l'union des chambres syndicales des metiers du verre, de la verrerie travaillee mecaniquement au chalumeau et de l'industrie du vitrail 42

## G

Garantie capital deces double effet 36, 69  
Garantie deces toutes causes 35, 69  
Garantie invalidite absolue et definitive 36, 69  
Garanties complementaires optionnelles 38, 71  
Garanties du regime conventionnel de prevoyance 35, 68  
Garanties presentant un degre eleve de solidarite 72  
Gestion administrative et statistiques CQP 42  
Gestion du fonds d'action sociale de la branche 72

## H

Hygiene et securite 9

## I

I. - Salaires minima garantis (SMG) 85

II. - Salaire minimum professionnel 85  
III. - Egalite salariale 86  
Indemnisation en cas de maladie ou accident 13  
Indemnisation en cas de maladie ou d'accident 15  
Indemnité de congédiement 13  
Indemnité de départ en retraite 13, 16  
Indemnités de congédiement 16  
Interet de la creation de CQP 40  
Inventions 9  
IV. - Caractere normatif du present accord et extension de celui-ci 86

## J

Jours ferries 7

## L

L'entretien professionnel 30  
L'entretien professionnel. 30  
La VAE 30  
La VAE. 30  
Le bilan de competences 30  
Le bilan de competences. 30  
Le financement de la formation 29  
Le financement de la formation. 29  
Le format « des groupes de travail » 60, 67  
Le format « pleniere » 60, 67  
Le passeport formation 30  
Le passeport formation. 30  
Le role de l'encadrement dans le developpement de la formation professionnelle 29  
Le role de l'encadrement dans le developpement de la formation professionnelle. 29  
Le tutorat 29  
Le tutorat. 29  
Libre exercice du droit syndical et liberte d'opinion 2  
Licenciement pour raisons economiques 5

## M

Maitres ouvriers, techniciens, agents de maitrise et cadres (Annexe II - Maitres ouvriers, techniciens, agents de maitrise et cadres) 14  
Materies conventionnelles 65  
Mise en place de la CPPNI 49  
Mise en place du regime conventionnel de prevoyance 38  
Mise en place, role et fonctionnement de la commission paritaire permanente de negociation et d'interpretation (CPPNI) 48  
Missions 25, 26, 59, 62  
Missions de l'OPCA 56  
Missions. 26  
Modalites d'accès a la certification CQP 40  
Modalites d'application 31  
Modalites d'attribution 41  
Modalites de mise en oeuvre 26-28  
Modalites de mise en oeuvre. 26  
Modalites de versement 19  
Modalites relatives a la prise en charge des salaries en arret de travail a la date de mise en place du regime de prevoyance conventionnel 38  
Modification de l'article 9 de l'annexe I de la convention 57  
Modification des articles 9 b et 40 de la convention 52  
Modification des conditions de travail 5

## N

Nature des actions de formation eligibles au titre du DIF 28  
Negociations 76  
Nouvelle redaction de l'article 39 de la convention collective 49  
Nouvelle redaction de l'article 40 de la convention collective 52  
Nouvelle redaction de l'article 9 b de la convention collective 52  
Nouvelle redaction de l'article 9 de l'annexe I de la convention collective 58

## O

Objectifs 24  
Objectifs et publics vises 24  
Objectifs. 24  
Objet 43  
Objet de l'accord 63  
Observatoire prospectif des metiers et des qualifications 25  
Observatoire prospectif des metiers, des qualifications et des competences 61  
Observatoire prospectif des metiers, des qualifications et des competences (OPMQC) 58  
OPCO 2I 66  
Organisme assureur. - Recommandation 38, 71  
Ouvriers et employes (Annexe I - Ouvriers et employes) 11

## P

Panneaux d'affichage 3  
Periode d'adhesion aux mesures de cessation d'activite 18  
Periode d'essai 4, 11, 14  
Periode experimentale 21

Periodes de professionnalisation 27  
Periodes militaires 9  
Portabilite 37, 71  
Preambule 24, 31, 34, 39, 42, 48, 60, 61, 63, 65, 66, 68, 86-89  
Preavis 13, 16  
Preavis et absence pendant le preavis 5  
Prevoyance 34  
Prime d'anciennete 11, 89  
Prime d'anciennete pour les maitres ouvriers et les TAM 14  
Principe 25, 58, 61  
Principe et publics vises 26  
Principe et publics vises. 26  
Principe. 25  
Principes et publics vises 27  
Priorite d'emploi 21  
Priorite de reengagement 4  
Processus de regroupement des branches, de leurs garanties conventionnelles et de leurs accords, demarche de negociation collective 45  
Promotion en cas de vacance ou creation de poste 11  
Promotion en cas de vacance ou de creation de poste 14  
Protection de la maternite-Conge parental d'education-Activite a temps partiel 5  
Publication 55, 61, 67  
Publication. - Extension 57, 58, 66, 87-90  
Publication. - Extension (Champ d'application. - Publication. - Extension) 48, 58, 61, 63  
Publication/Extension 53  
Publics 25  
Publics. 25

## R

Recommandation 71  
Recommandation (Organisme assureur. - Recommandation) 34, 68  
Reconnaissance dans l'entreprise 41  
Reconnaissance des CQP 41  
Reconnaissance interbranches (CQPI) 41  
Reduction du temps de travail sous forme de jours de repos 18  
Reduction et aménagement du temps de travail 17, 22  
Reduction et aménagement du temps de travail, ANNEXE II 23  
Regime de prevoyance 68  
Regroupement des branches et negociation 45  
Remplacement du paiement des heures supplementaires par un repos compensateur 20  
Remplacement provisoire 14  
Remplacement provisoire ou definitif 11  
Remuneration 14, 22  
Remuneration et frais 28  
Resiliation du contrat de travail 5  
Reunion des membres du syndicat ou de la section syndicale et assemblees du personnel 2  
Revalorisation 19  
Revalorisation des prestations 37, 70  
Revision 42, 48  
Revision (Denonciation. - Revision) 54, 56, 57, 60, 66, 86-89  
Revision - Denonciation (Duree - Revision - Denonciation) 1  
Revision et denonciation 39, 72  
Revision et suppression des CQP 40  
Rupture du contrat de travail 29

## S

Salaire de reference 35, 68  
Salaire minimum garanti 87-89  
Salaire minimum garanti (SMG) 75, 77  
Salaire minimum professionnel 82, 84, 85, 87, 90  
Salaire minimum professionnel (SMP) 76, 77, 80  
Salaires 73-75  
Salaires a compter du 1er mars 2007 73  
Salaires minima 2016 83  
Salaires minima au 1er avril 2018 86  
Salaires minima au 1er decembre 2012 77  
Salaires minima au 1er decembre 2015 82  
Salaires minima au 1er janvier 2019 88  
Salaires minima au 1er juin 2018 87  
Salaires minima au 1er mars 2019 89  
Salaires minima au 1er septembre 2017 85  
Salaires minima garantis (SMG) 78, 80, 81, 83, 85  
Salaires minima garantis pour l'annee 2015 81  
Salaires minima pour l'annee 2013 78  
Salaires minima pour l'annee 2014 80  
Salaires minima professionnels (SMP) 79  
Salaries affectes a des fonctions de vente au public 21  
Salaries concernes 28  
Section paritaire professionnelle 56  
Section syndicale (Droit syndical - Section syndicale) 2  
Situation de famille 36, 70  
Situation des entreprises de moins de 50 salaries 51, 53, 62, 64, 87-90

Socle et structuration de la convention collective nationale revisee et elargissement de son champ 43

Suivi de l'accord 22

Suspensions de contrat de travail a l'initiative de l'employeur 68

Suspensions du contrat de travail a l'initiative de l'employeur 35

Suspensions du contrat de travail a l'initiative du salarie 35

## **T**

Table de concordance 64

Taux de cotisation 37, 70

Temps partiel convenu 21

Texte de base 1

Themes concernes 65

Themes et agenda des negociations 46

Travail de nuit 7

Travail du dimanche 7

Travail en equipes successives 12

Travail preparatoire 12

Travaux multiples 11

Travaux penibles, dangereux ou insalubres 12

## **V**

V. - Depot et publicite 86

Valeur normative du present accord 31

Valeur normative du present accord. 31

Visite medicale 4

