

# Convention collective

**MIROITERIE, TRANSFORMATION ET NEGOCE DU VERRE**



**N° de brochure : 3050**

**N° IDCC : 1499**

**Date de dernière mise à jour : 2020-07-17**



## **Sommaire**



Convention collective nationale de la miroiterie, de la transformation et du négoce du verre du 9 mars 1988 .....	1
<b>Clauses générales</b> .....	1
<b>Champ d'application</b> .....	1
<b>Durée</b> .....	1
<b>Avantages acquis</b> .....	2
<b>Libre exercice du droit syndical et liberté d'opinion</b> .....	2
<b>Délégués du personnel-Comité d'entreprise-CHSCT</b> .....	2
<b>Panneaux d'affichage</b> .....	2
<b>Autorisations d'absence pour motifs autres que personnels</b> .....	2
<b>Permanent syndical</b> .....	2
<b>Conflits relatifs au droit syndical</b> .....	2
<b>Hygiène, sécurité et conditions de travail</b> .....	3
<b>Inventions</b> .....	3
<b>Classifications</b> .....	3
Ouvriers, employés .....	3
Maîtrise .....	4
Techniciens .....	4
Cadres débutants .....	5
<b>Salaires minimum professionnel</b> .....	5
<b>Ancienneté</b> .....	5
<b>Prime d'ancienneté</b> .....	6
<b>Egalité professionnelle</b> .....	6
<b>Maternité et éducation des enfants</b> .....	6
<b>Engagement</b> .....	6
<b>Période d'essai</b> .....	6
<b>Visite médicale d'embauche</b> .....	6
<b>Contrat à durée déterminée</b> .....	6
<b>Contrat à durée indéterminée</b> .....	6
<b>Priorité de réembauchage</b> .....	6
<b>Jeunes salariés</b> .....	7
<b>Formation et apprentissage</b> .....	7
<b>Promotion du personnel</b> .....	7
<b>Bulletins de paie</b> .....	7
<b>Durée du travail</b> .....	8
<b>Travail de nuit</b> .....	10
<b>Travail du dimanche</b> .....	10
<b>Travail des jours fériés</b> .....	10
<b>Congés payés</b> .....	10
<b>Congés supplémentaires pour mères de famille</b> .....	11
<b>Arrêts momentanés du travail</b> .....	11
<b>Réduction d'activité</b> .....	11
<b>Autorisations d'absence pour raison personnelle</b> .....	11
<b>Autres motifs d'absence</b> .....	12
<b>Périodes militaires</b> .....	12
<b>Résiliation du contrat de travail</b> .....	12
<b>Certificat de travail</b> .....	12
<b>Textes Attachés</b> .....	12
Annexe : Collaborateurs - convention collective nationale du 9 mars 1988 .....	12
Champ d'application .....	12
Engagement - Période d'essai .....	12
Mensualisation .....	12
Travail posté .....	13
Déplacements .....	13
Absence pour maladie ou accident .....	13
Remplacements .....	13
Indemnités pour maladie ou accident .....	14
Indemnité au décès .....	14
Préavis de rupture du contrat de travail .....	14
Indemnité de licenciement .....	14
Indemnité de départ à la retraite .....	14
Indemnité de mise à la retraite .....	15
Annexe : Encadrement - Convention collective nationale du 9 mars 1988 .....	15
Champ d'application .....	15
Engagement - Période d'essai .....	15
Clause de non-concurrence .....	15
Inventions .....	15
Responsabilités particulières de l'encadrement .....	15
Secret professionnel .....	15
Formation .....	15
Durée du travail .....	15
Déplacements .....	16
Arrêts momentanés de travail .....	16
Absences pour maladie ou accident .....	16
Remplacement .....	16
Indemnités pour maladie ou accident .....	16
Indemnité au décès .....	16
Préavis de rupture du contrat de travail .....	17
Indemnité de licenciement .....	17
Indemnité de départ à la retraite .....	17
<b>Accord du 21 octobre 1999 relatif à l'ARTT</b> .....	17

Durée du travail .....	18
Dispositions relatives à l'encadrement .....	18
Durée de l'accord .....	18
Mandatement .....	18
Commission paritaire nationale de suivi .....	18
Demande d'extension de l'accord .....	19
Application .....	19
Dépôt .....	19
Accord du 18 mars 2003 relatif au travail de nuit .....	19
Préambule .....	19
Définition du travail de nuit et du travailleur de nuit .....	19
Limitation du recours au travail de nuit des travailleurs de nuit .....	19
Contreparties au profit des travailleurs de nuit .....	20
Organisation du travail dans le cadre du travail de nuit .....	20
Conditions d'affectation du salarié à un poste de nuit .....	20
Dispositions spécifiques pour les femmes enceintes .....	20
Mesures destinées à favoriser l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes .....	21
Jeunes travailleurs .....	21
Formation professionnelle des travailleurs de nuit .....	21
Exercice des mandats .....	21
Entrée en vigueur .....	21
Durée .....	21
Dénonciation .....	21
Suivi de l'accord .....	21
Dépôt .....	21
Accord du 2 avril 2009 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes .....	21
Préambule .....	21
Principes pour garantir l'égalité professionnelle .....	22
Orientations .....	22
Dispositions finales .....	24
Annexe I .....	24
Accord du 15 décembre 2011 relatif à la formation en alternance et aux heures supplémentaires .....	25
Préambule .....	25
Accord du 23 juillet 2014 relatif aux certificats de qualification professionnelle .....	26
Préambule .....	26
Chapitre Ier Champ d'application .....	26
Chapitre II Création et mise en oeuvre du CQP .....	27
Chapitre III Formalités de dépôt et entrée en vigueur .....	31
Annexes .....	31
Accord du 1er mars 2016 relatif au régime de prévoyance .....	32
Préambule .....	32
Annexe .....	36
Accord du 6 juin 2017 révisant l'accord du 15 décembre 2005 relatif à la formation professionnelle .....	37
Préambule .....	37
Chapitre Ier Objectifs et publics visés .....	37
Chapitre II Commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle .....	38
Chapitre III Observatoire prospectif des métiers et des qualifications .....	39
Chapitre IV Contrats de professionnalisation .....	39
Chapitre V Périodes de professionnalisation .....	40
Chapitre VI Contrats d'apprentissage .....	41
Chapitre VII Compte personnel de formation .....	42
Chapitre VIII Dispositions particulières .....	44
Chapitre IX Modalités d'application .....	47
Annexe .....	47
Accord du 13 février 2018 relatif à la mise en place et au fonctionnement de la commission paritaire permanente de négociation d'interprétation et de conciliation .....	48
Préambule .....	48
Accord du 15 mai 2018 portant sur les négociations de la branche pour 2018 .....	54
Préambule .....	54
Accord du 7 décembre 2018 relatif aux négociations de branche pour 2019 .....	54
Préambule .....	54
<b>Textes Salaires</b> .....	55
Accord du 4 juillet 2006 relatif aux salaires minimaux professionnels à compter du 1er décembre 2006 .....	55
Annexe .....	56
Accord du 3 juillet 2007 relatif aux salaires minimaux au 1er octobre 2007 .....	56
Annexe .....	56
Accord du 3 juillet 2008 relatif aux salaires minima au 1er septembre 2008 .....	57
Préambule .....	57
Accord du 4 février 2011 relatif aux salaires minima pour l'année 2011 .....	58
Préambule .....	58
Accord du 7 mars 2012 relatif aux salaires minima au 1er avril 2012 .....	58
Préambule .....	58
Accord du 13 février 2014 relatif aux salaires minimaux au 1er mars 2014 .....	59
Préambule .....	59
Accord du 7 mars 2016 relatif aux salaires minimaux professionnels au 1er juin 2016 .....	59
Préambule .....	59
Accord du 10 mars 2017 relatif aux salaires minimaux au 1er juin 2017 .....	60
Préambule .....	60
Accord du 13 mars 2018 relatif aux salaires minimaux professionnels au 1er avril 2018 .....	60
Préambule .....	60
Accord du 19 mars 2019 relatif aux salaires minimaux professionnels pour 2019 .....	61
Préambule .....	61

Accord du 20 février 2020 relatif aux salaires minimaux professionnels au 1er juin 2020 .....	62
Préambule .....	62
<b>Accord professionnel du 27 février 2019 relatif à l'OPCO des entreprises de proximité .....</b>	<b>62</b>
<b>Annexes .....</b>	<b>67</b>
Annexe I Champ d'application .....	67
Annexe II Statuts de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité .....	68
I. - Règles de constitution .....	68
II. - Administration et fonctionnement .....	69
III. - Organisation financière .....	74
IV. - Dispositions diverses .....	74
<b>Textes parus au JORF .....</b>	<b>JO-1</b>
<b>Nouveautés .....</b>	<b>NV-1</b>
<i>Accord du 27 février 2019 portant création de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité .....</i>	<i>NV-1</i>
<i>Accord mesures d'urgence congés payés COVID (20 avril 2020) .....</i>	<i>NV-1</i>
<b>Liste des sigles .....</b>	<b>SIG-1</b>
<b>Liste thématique .....</b>	<b>THEM-1</b>
<b>Liste chronologique .....</b>	<b>CHRO-1</b>
<b>Index alphabétique .....</b>	<b>ALPHA-1</b>





# Convention collective nationale de la miroiterie, de la transformation et du négoce du verre du 9 mars 1988

Signataires	
Organisations patronales	Union nationale des miroitiers ; Groupement des transformateurs industriels de verre plat.
Organisations de salariés	Fédération nationale des travailleurs des industries chimiques, parachimiques et du verre CGT-FO ; Fédération nationale des syndicats de cadres des industries chimiques, parachimiques et connexes CFE-CGC ; Fédération unifiée des industries chimiques CFDT ; Fédération nationale des industries chimiques CFTC.

## Clauses générales

### Champ d'application

#### Article 1er

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 3 quater du 11-5-1999 en vigueur le 1er du mois suivant l'extension BOCC 99-23 étendu par arrêté du 19-10-1999 JORF 30-10-1999.

1. La présente convention règle, sur l'ensemble du territoire métropolitain, les rapports entre les employeurs et les salariés de toutes catégories des activités déterminées ci-après.

Dans le cadre de la législation, la convention a été conclue en application des articles L. 131-1 et suivants du code du travail. Elle est entrée en vigueur dans les entreprises concernées le 1er juillet 1988. Elle a annulé et remplacé la convention collective précédente du 11 mai 1960, ses annexes et différents avenants et accords de branche antérieurs au 1<sup>er</sup> juillet 1988.

2. Elle s'applique aux entreprises et à la totalité de leurs établissements, qui n'élaborant pas la matière première (glaces, verres à vitres, verres coulés, moulages, produits en résine ou en plastique...), exercent séparément ou conjointement les métiers décrits ci-dessous, dont l'ensemble constitue l'activité principale de notre profession : application des techniques verrières relatives à l'utilisation, la mise en oeuvre et la commercialisation du verre plat destiné aux marchés du bâtiment (verres destinés au vitrage, au parement, à l'ameublement, à la décoration ou à l'industrie, hormis l'industrie automobile et l'industrie aéronautique).

Ces fonctions sont mentionnées dans la nomenclature d'activités française (NAF 93), définies par le décret n° 92-1129 du 2 octobre 1992, et leurs numéros de code sont rappelés au regard des métiers de notre profession décrits ci-après :

A. - La fabrication et la transformation de la miroiterie (codes NAF 93 : 26.1 C et 26.1 J) :

- découpe, façonnage et argenture ;
- dépolissage et gravure ;
- vitrage trempé, émaillé, feuilleté, multiple, isolant, bombé, etc., et accessoires d'équipement.

B. - La pose et l'installation (code NAF 93 : 45.4 H) :

- réalisation des travaux de mise en oeuvre du verre plat, de ses substituts en résine ou en plastique, destinés à la gestion des apports solaires, à la fermeture, à la protection contre les agressions et les incendies, à l'isolation au froid et au bruit.

### CLAUSE D'ATTRIBUTION

a) La présente convention s'applique lorsque le personnel concourant à la pose, y compris le personnel de bureau d'études, les techniciens, le personnel d'encadrement... (le personnel administratif et celui dont l'activité est mal délimitée restant en dehors du calcul), représente moins de 20 % de l'activité de l'entreprise caractérisée par les effectifs respectifs ;

b) Lorsque le personnel concourant à la pose, au sens ci-dessus, représente plus de 80 %, la présente convention n'est pas applicable ;

c) Lorsque le personnel concourant à la pose, au sens ci-dessus, se situe entre 20 et 80 %, les entreprises peuvent opter, par voie d'accord négocié avec leurs délégués syndicaux ou avec les représentants des organisations syndicales ou, à défaut de délégués syndicaux ou de représentants des organisations syndicales, par voie d'accord avec leurs représentants du personnel, entre l'application de la présente convention ou de celle correspondant à leurs autres activités.

Cette option sera portée à la connaissance du personnel dans un délai de 3 mois à compter :

- soit de la publication de l'arrêté portant extension de la présente convention collective nationale ;
- soit de la date de leur création, pour les entreprises créées postérieurement.

Toutefois les entreprises qui, aux termes de la clause d'attribution, ne bénéficient pas de la possibilité d'opter pour cette convention pourront continuer à appliquer la convention qu'elles appliquaient au jour de l'extension du présent accord.

C. - Le négoce (code NAF 93 : 52.4 J) :

- négoce de produits verriers et des éléments nécessaires à leur mise en oeuvre, leur fabrication ou leur transformation.

Rappel pour mémoire de la nomenclature NAF 93 concernée :

- 26.1 C : façonnage et transformation du verre plat ;
- 26.1 J : fabrication et façonnage d'articles techniques en verre ;
- 45.4 H : miroiterie de bâtiment, vitrerie ;
- 52.4 J : commerce de détail de l'équipement du foyer.

Nota : le présent avenant entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> du mois suivant l'arrêté d'extension le concernant. Il annulera et remplacera l'avenant n° 3 ter du 10 décembre 1996, devenu sans objet.

## Durée

### Article 2

En vigueur étendu

1. La présente convention est conclue pour une durée de 1 an, à compter du jour de sa mise en application.

Elle se continuera par tacite reconduction pour une période indéterminée et pourra alors être dénoncée par les parties sous réserve d'un préavis de 3 mois.

Le ou les auteurs de la déclaration de dénonciation aviseront les autres signataires de la convention, par lettre recommandée avec accusé de réception.

Ils déposeront leurs déclarations auprès du service du ministère chargé du travail.

2. D'autre part, des modifications au texte de la convention pourront être examinées sans que celle-ci soit dénoncée dans son ensemble.

La partie demandant une modification devra en aviser chacune des autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception, en y joignant un projet sur les points dont la révision est demandée.

Sauf accord mutuel, aucune demande de révision ne pourra être introduite dans les six mois suivant la mise en vigueur du précédent accord.

3. Ces dispositions (alinéas 1 et 2) ne s'appliquent pas aux questions de salaires, ni à celles relatives aux classifications lorsque celles-ci font l'objet d'une réunion des parties signataires de la présente convention, en vue de l'examen de la nécessité de réviser ces classifications conformément à l'article L. 132-12 du livre I<sup>er</sup> du code du travail.

4. Les pourparlers consécutifs à une dénonciation de l'ensemble de la convention ou à une demande de modification d'une ou plusieurs des clauses de la

convention devront s'engager dans les deux mois suivant la date de la dénonciation ou de la demande de modification.

5. Les textes dénoncés, ou pour lesquels une modification est demandée, resteront en vigueur jusqu'à la date d'application des nouvelles dispositions.

### **Avantages acquis**

#### Article 3

En vigueur étendu

La présente convention ne peut, en aucun cas, être l'occasion d'une atteinte quelconque aux avantages acquis antérieurement à sa signature à titre individuel ou par accord d'entreprise.

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

#### Article 4

En vigueur étendu

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

L'adhésion ou la non-adhésion à un syndicat professionnel ne peut, en aucun cas, être une cause de conflit.

2. L'exercice du droit syndical est reconnu dans les entreprises soumises à la présente convention collective conformément aux dispositions du titre I<sup>er</sup> du livre IV du code du travail.

3. La formation syndicale est régie par la législation en vigueur.

4. Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération l'origine, le sexe, l'appartenance politique ou religieuse, ou le fait d'exercer ou non une activité syndicale, pour arrêter leurs décisions concernant notamment l'embauchage, la détermination de la rémunération, l'avancement ou la promotion, la conduite ou la répartition du travail, les mesures disciplinaires ou de congédiement.

### **Délégués du personnel-Comité d'entreprise-CHSCT**

#### Article 5

En vigueur étendu

1. Les délégués du personnel, des comités d'entreprise, des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont élus et/ou désignés et assurent leurs fonctions au sein des entreprises, conformément à la législation en vigueur.

2. Le financement des activités sociales et culturelles du comité d'entreprise sera fixé annuellement au sein de chaque société intéressée en tenant compte des attributions précédentes.

### **Panneaux d'affichage**

#### Article 6

En vigueur étendu

1. Des panneaux d'affichage, affectés à chaque organisation syndicale représentée dans l'entreprise et destinés à la diffusion de leurs communications, seront placés à l'intérieur de chaque établissement, en particulier aux portes d'entrée et de sortie, de manière à assurer l'information de l'ensemble du personnel.

Une copie de ces communications sera remise au chef d'entreprise simultanément à l'affichage.

D'autres panneaux seront réservés aux communications de délégués du personnel et du comité d'entreprise.

2. Ces différents panneaux seront installés dans des conditions telles que les communications qui y seront apposées soient normalement protégées.

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

### **Autorisations d'absence pour motifs autres que personnels**

#### Article 7

\*REPLACE\*

Modifié par avenant n° 1 du 6-4-1989

1. Dans le cadre de la législation en vigueur, des autorisations d'absence seront accordées aux salariés devant assister aux réunions statutaires des organisations syndicales sur présentation d'un document écrit émanant de celles-ci.

2. Des autorisations d'absence seront accordées aux salariés qui participeront à des commissions paritaires nationales constituées d'un commun accord entre les organisations patronales et les organisations de salariés. Dans ce cas, les frais de transport seront remboursés et le temps de travail perdu sera rémunéré selon les règles du manque à gagner, par les employeurs, comme temps de travail effectif, dans la limite du nombre des participants déterminé par accord préalable entre les organisations d'employeurs et de salariés, en tenant compte des catégories professionnelles représentées.

De plus, les frais de séjour indispensables, fixés d'un commun accord, seront remboursés soit par les employeurs, soit par les organisations syndicales patronales.

3. Des autorisations d'absence seront accordées aux salariés membres des commissions officielles constituées par les pouvoirs publics.

4. Les autorisations prévues dans les différents paragraphes ci-dessus seront accordées après préavis d'au moins une semaine, sauf en cas d'urgence justifiée, pour les convocations à des réunions statutaires des organisations syndicales ; pour tous les autres cas, le salarié convoqué devra prévenir son employeur dès qu'il aura eu connaissance de la convocation.

5. Pour la détermination du droit au congé annuel, le temps de travail perdu pendant ces absences sera considéré comme temps de travail effectif.

### **Permanent syndical**

#### Article 8

En vigueur étendu

1. Dans l'hypothèse où un salarié ayant plus de 1 an de présence dans son entreprise a été appelé à quitter celle-ci pour remplir une fonction de permanent syndical, il jouira pendant 1 an après l'expiration de son mandat d'une priorité d'embauchage s'il en fait la demande, par pli recommandé avec accusé de réception, pendant le mois qui suit cette expiration.

2. Le cas échéant, l'intéressé pourra, si nécessaire, bénéficier d'une formation complémentaire destinée à faciliter sa réinsertion. Le temps consacré à cette formation ne s'imputera pas sur la durée de priorité de réembauchage de 1 an défini à l'alinéa précédent.

3. Cette priorité s'exercera dans l'établissement, s'il y existe un emploi vacant de sa catégorie correspondant à ses aptitudes professionnelles. De plus, pendant la même période de 1 an, il pourra bénéficier d'une priorité de réembauchage dans un emploi d'une autre catégorie existant dans l'établissement et correspondant à ses aptitudes professionnelles. A sa réintégration, ce salarié reprendra l'ancienneté acquise au départ de l'entreprise pour remplir la fonction à laquelle il avait été appelé.

4. A défaut de réembauchage, les organisations patronales et de salariés conjugueraient leurs efforts pour le reclasser dans le cadre local.

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

#### Article 9

En vigueur étendu

Si les organisations syndicales signataires de la présente convention estiment qu'une mesure d'ordre général a été prise en violation du droit syndical, tel qu'il est défini par le livre IV, titre I<sup>er</sup>, du code du travail et la présente convention, elles pourront soumettre le différend à la commission nationale paritaire de

conciliation prévue à l'article 42 de la présente convention.

## Hygiène, sécurité et conditions de travail

### Article 10

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 2 du 24-1-1990 étendu par arrêté du 9-7-1990 JORF 18-7-1990

1. Les parties contractantes affirment leur volonté de tout mettre en oeuvre pour préserver la santé, la sécurité et les conditions de travail des salariés occupés dans les différentes entreprises.
  2. Les comités d'entreprise, les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les délégués du personnel, en liaison avec le médecin du travail, veilleront à l'application des dispositions légales et participeront à l'application des dispositions du présent article.
  3. Les employeurs s'entoureront de tous les avis qualifiés pour l'élaboration et l'application des consignes de sécurité.
  4. Dans toute la mesure du possible, des douches seront mises à la disposition du personnel. Ces installations sont prévues par la législation en vigueur, dans le cas de travaux insalubres ou salissants.
  5. Les dispositifs de protection nécessaires à l'exécution des travaux dangereux seront fournis par l'employeur. Il en sera de même pour les effets de protection, en dehors des vêtements de travail, nécessaires à l'exécution de certains travaux exposant les vêtements des ouvriers à une détérioration prématurée. Dans les deux cas, l'entretien des dispositifs ou des effets de protection est assuré par l'employeur qui en conserve la propriété.
  6. Les postes comportant des risques de maladies professionnelles seront signalés au médecin du travail afin que les titulaires fassent l'objet d'une surveillance médicale spéciale. Il en sera de même pour les femmes enceintes, les jeunes salariés et les apprentis.  
Après une absence pour accident du travail ou maladie professionnelle, après un congé de maternité, ou après une absence de plus de 21 jours due à une maladie, le salarié devra obligatoirement passer, lors de la reprise du travail, la visite médicale prévue par la loi.
- Le médecin du travail de l'entreprise et les représentants du personnel seront obligatoirement consultés pour l'élaboration de toute nouvelle technique de production apportant une modification significative.
7. En cas de danger grave et imminent, le salarié a la faculté, dans le cadre de la législation en vigueur, de se retirer de cette situation. Il en informera d'urgence le chef d'entreprise ou la hiérarchie et le cas échéant, le C.H.S.C.T..
  8. Des réfectoires seront mis si possible à la disposition du personnel qui serait dans l'obligation de prendre ses repas dans l'établissement.  
Ces réfectoires ainsi que les installations d'hygiène seront équipés selon les modalités prévues par la législation en vigueur.
  9. Les organisations syndicales patronales et de salariés signataires se tiendront en étroite relation pour l'étude et la mise en application de toutes dispositions propres à augmenter la sécurité des travailleurs et à améliorer leurs conditions d'hygiène du travail.
  10. Dans les établissements occupant en permanence plus de 50 salariés, les membres élus du CHSCT pourront recevoir une formation d'une durée maximale de 3 jours et telle que définie par la loi à raison d'un membre chaque année. Cette formation sera financée par le fonds consacré dans l'entreprise à la formation professionnelle.

## Inventions

### Article 11

En vigueur étendu

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

## Classifications

### Article 12

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 18-4-2002 BOCC 2002-26 étendu par arrêté du 20-10-2003 JORF 30-10-2003.

Les emplois de la convention collective sont classés dans les catégories et les échelons de la grille figurant sur le tableau ci-après, avec les coefficients hiérarchiques correspondants.

TABLEAU DE COEFFICIENTS

OUVRIERS	EMPLOYÉS	TECHNICIENS	MAITRISE	INGÉNIEURS ET CADRES		COEFFICIENTS
				Débutants	Confirmés	
OM						140
OS	ENQ					150
OQ 1	EQ 1					160
OQ 2	EQ 2					170
OQ 3	EQ 3					180
OHQ 1	EHQ 1		AM 1			200
OHQ 2	EHQ 2		AM 2			225
		T	AM 3			250
		TS 1	HM 1			275
		TS 2	HM 2			300
		TS 3	HM 3	CD		330
					C 1	370
					C 2	410
					C 3	460
					C 4	550
					C 5	660
					C 6	880

(1) Modifié par l'accord du 18 avril 2002, non étendu.

## Ouvriers, employés

### Article 12

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 5 du 10-12-1996 BOCC 97-2, étendu par arrêté du 27-5-1997 JORF 3-6-1997.

### Définitions générales des emplois

NIVEAU	CATEGORIE ET ECHELON		DEFINITIONS GENERALES
	Ouvriers	Employés	Ouvriers-employés
I (140)	OM		Exécute des travaux simples, main ou machine, dans le cadre de consignes précises expliquées par voie, orale ou écrite et comportant vérification de la conformité par ses soins. Nécessite une mise au courant de 1 semaine maximum.
II (148)	OS	ENQ	Exécute une succession de tâches simples, main ou machine, dans le cadre de consignes précises expliquées par voie démonstrative, orale ou écrite et comportant vérification de la conformité par ses soins. Nécessite une mise au courant de plusieurs semaines.
III	OQ 1	EQ 1	Exécute ou participe à la réalisation de tâches qualifiées courantes exigeant des connaissances professionnelles acquises par une pratique suffisante du métier. Applique les consignes précises reçues et contrôle le résultat matériel de son travail. Peut être aidé par d'autres agents. Sera classé à ce niveau, au plus tard après 6 mois de pratique professionnelle, le titulaire d'une formation professionnelle adaptée, sanctionnée par un CAP.
	OQ 2	EQ 2	Exécute ou participe à la réalisation de tâches qualifiées exigeant des connaissances professionnelles acquises par une pratique suffisante du métier. ou une formation professionnelle adaptée de niveau confirmée par l'expérience. Applique à son initiative les consignes précises reçues et contrôle le résultat matériel de son travail. Peut être aidé par d'autres agents.
	OQ 3	EQ 3	Exécute ou participe à la combinaison de tâches qualifiées nécessitant la mise en œuvre de moyens diversifiés, exigeant des connaissances professionnelles acquises par une pratique suffisante du métier ou une formation professionnelle adaptée de niveau CAP confirmée par l'expérience. Applique à son initiative les consignes générales reçues et contrôle le résultat matériel de son travail. Peut être aidé par d'autres agents.
IV	OHQ1	EHQ1	Réalise des tâches nécessitant la mise en œuvre de connaissances professionnelles affirmées, acquises par une pratique suffisante du métier. Définit seul la démarche le conduisant à réaliser ses tâches. Contrôle et assume la responsabilité du résultat matériel du travail. Peut être aidé par d'autres agents. Sera classé à ce niveau au plus tard après 1 an de pratique professionnelle, adaptée, sanctionnée par un BP.
	OHQ2	EHQ2	Réalise des tâches nécessitant la mise en œuvre de connaissances professionnelles affirmées, acquises par une pratique suffisante du métier ou une formation professionnelle adaptée de niveau B.P. confirmée par l'expérience et éventuellement combinées avec des connaissances techniques connexes. Dispose d'autonomie et d'initiative pour réaliser ses tâches. Contrôle et assume la responsabilité du résultat matériel du travail. Est généralement secondé par d'autres agents.

#### Maîtrise

Article 12-2

En vigueur étendu

NIVEAU	CATEGORIE ET ECHELON		DEFINITIONS GENERALES
		Maîtrise	Maîtrise
V		AM1	Assure la conduite d'une équipe d'agents dont certains peuvent être spécialisés. Répartit, dirige, coordonne et surveille les travaux dans le cadre des directives reçues. Participe personnellement à certains d'entre eux. Assure les contacts nécessaires à l'exécution de ses missions. Est responsable de la réalisation des normes de production. Veille au respect des consignes de sécurité. Possède les connaissances ou l'expérience professionnelle adaptée.
		AM2	Assure la conduite d'une équipe d'agents dont certains peuvent être qualifiés. Répartit, dirige, coordonne et surveille les travaux dans le cadre des directives reçues. Participe personnellement à certains d'entre eux. Assure les contacts nécessaires à l'exécution de ses missions. Est responsable de la réalisation des normes de production. Veille au respect des consignes de sécurité. Possède les connaissances ou l'expérience professionnelle adaptée.
		AM3	Agent d'expérience confirmée animant et assurant la conduite d'un groupe pouvant comporter d'autres agents de maîtrise et dont il a la responsabilité. Répartit, dirige, coordonne et surveille les travaux dans le cadre des directives reçues. Peut participer personnellement à certains d'entre eux. Assure les contacts nécessaires à l'exécution de ses missions. Est responsable de la réalisation des normes de production. Veille au respect des consignes de sécurité.

#### Techniciens

Article 12-3

En vigueur étendu

Niveau	Catégorie et échelon	Définitions générales
	Techniciens	Techniciens

Niveau	Catégorie et échelon		Définitions générales	
VI	T		Agent dont la fonction exige des connaissances générales et techniques acquises soit, par une formation spécifique confirmée par l'expérience soit, par perfectionnement et expérience professionnelle adaptée. Doit prendre des décisions pour adapter ses interventions en fonction des conditions propres à chaque cas particulier. Contrôle et assume la responsabilité du résultat matériel du travail. Sera classé à ce niveau, au plus tard après 1 an de pratique professionnelle, le titulaire d'une formation professionnelle adaptée, sanctionnée par un BT.	
			Techniciens supérieurs	Haute maîtrise
	TS1	HM1	Agent dont la fonction exige des connaissances générales et techniques, acquises soit par formation spécifique confirmée par l'expérience d'un niveau équivalent à celui du brevet de technicien supérieur, soit par perfectionnement et expérience professionnelle adaptés. Doit prendre des décisions pour adapter ses interventions en fonction des conditions propres à chaque cas particulier. Contrôle et assure la responsabilité du résultat matériel du travail.	Répartit, dirige, coordonne et surveille les tâches d'exécution fixées de plusieurs équipes dans le cadre des délégations reçues. Peut participer à certains travaux. Assure les contacts nécessaires à l'exécution de ses missions. Est responsable de la réalisation des normes de production à la définition desquelles il a participé. Veille à la sécurité du personnel.
	TS2	HM2	Agent dont la fonction exige des connaissances générales et techniques, acquises soit par formation spécifique confirmée par l'expérience d'un niveau équivalent à celui du brevet de technicien supérieur, soit par perfectionnement et expérience professionnelle adaptés. Doit prendre des décisions pour adapter ses interventions en fonction de l'interprétation des informations dans des circonstances complexes et variées. Contrôle et assume la responsabilité du résultat matériel du travail.	Répartit, dirige, coordonne et surveille les programmes de plusieurs équipes dans le cadre des délégations reçues. Peut participer à certains travaux. Assure les contacts nécessaires à l'exécution de ses missions. Est responsable de la réalisation des normes de production à la définition desquelles il a participé. Veille à la sécurité du personnel.
	TS3	HM3	Agent dont la fonction exige des connaissances générales et techniques, acquises soit par formation spécifique confirmée par l'expérience, d'un niveau équivalent à celui du brevet de technicien supérieur, combinées avec des connaissances connexes, soit par perfectionnement et expérience professionnelle adaptés. Intervient éventuellement dans des cas inhabituels ou difficiles, propose des modifications de méthode ou procédures existantes. Ces interventions nécessitent l'analyse de la situation pour rechercher et interpréter les éléments de résolution. Contrôle et assure la responsabilité du résultat matériel du travail.	Particulièrement qualifié, notamment par son expérience. Répartit, dirige, coordonne et surveille les programmes définis de plusieurs équipes dans le cadre des délégations reçues. Peut participer à certains travaux. Assure les contacts nécessaires à l'exécution de ses missions. Est responsable de la réalisation des normes de production à la définition desquelles il a participé. Veille à la sécurité du personnel.

#### Cadres débutants

Article 12-4

En vigueur étendu

Niveau	Catégorie et échelon		Définitions générales	
	Cadres		Cadres débutants	
VII	CD		Cadre débutant ayant moins de 2 ans de pratique professionnelle et répondant aux situations suivantes : - ingénieur débutant, diplômé dans les termes de la loi du 10 juillet 1934 ou du décret du 10 octobre 1937, engagé pour remplir des fonctions d'ingénieur. - agent débutant engagé pour remplir des fonctions de cadre, exigeant normalement une formation du niveau I ou II de l'éducation nationale (circulaire ministérielle du 11 juillet 1967).	
	C1		Cadre qui, dans sa spécialité, assure la réalisation des objectifs qui lui ont été fixés et à la définition desquels il a participé.	
	C2		Cadre d'expérience confirmée qui, dans sa spécialité, assure la réalisation des objectifs qui lui ont été fixés et à la définition desquels il a participé.	
	C3		Cadre d'expérience confirmée dans plusieurs spécialités, qui assure la réalisation des objectifs qui lui ont été fixés et à la définition desquels il a participé.	
	C4 C5 C6		Compte tenu de l'extrême diversité de nature, de structure, de niveau technique et d'importance des entreprises ou des établissements, le classement des fonctions d'ingénieurs et cadres dans les échelons 4, 5, 6 sera établi notamment selon : - l'importance des compétences requises ; - les difficultés de mise en oeuvre de ces compétences ; - la part prise dans la réalisation des objectifs ; - l'autonomie d'action.	

#### Salaires minimum professionnels

Article 13

En vigueur étendu

Le salaire minimum professionnel (SMP) applicable aux coefficients définis par le tableau ci-dessus est déterminé par la règle :

$SMP = A + B (K - 100) + C (K - 275)$  (l'application du terme C ne pouvant pas entraîner de valeur négative).

La valeur des termes A, B et C est réexaminée au moins une fois par an.

#### Ancienneté

Article 14

En vigueur étendu

Le temps comptant pour le calcul de l'ancienneté est celui durant lequel le salarié a été occupé d'une façon continue dans l'entreprise, quelles que puissent être les modifications survenant dans la nature juridique de celle-ci.

Ce calcul tient compte des dispositions de l'article 23 infra « Priorité de réembauchage » et des dispositions de l'article 6 de l'annexe ' Collaborateurs ' et de l'article 11 de l'annexe ' Personnel d'encadrement ' (absence pour maladie ou accident).

Sont considérés comme temps de présence dans l'entreprise pour le calcul de l'ancienneté :

- le temps passé dans les différents établissements de l'entreprise ;
- le temps passé dans une autre entreprise sur instruction de l'employeur ;
- le temps passé au titre du service national à condition que l'intéressé ait été salarié dans l'entreprise pendant au moins 1 an avant son incorporation et qu'il ait été réembauché dans l'entreprise dès la fin de son service.

#### **Prime d'ancienneté**

Article 15

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

#### **Egalité professionnelle**

Article 16

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 123-1 du code du travail toutes les clauses de la présente convention s'appliquent indistinctement et en toute égalité à tous les salariés.

#### **Maternité et éducation des enfants**

Article 17

En vigueur étendu

1. Les employeurs tiendront compte de l'état des femmes enceintes en ce qui concerne les conditions de travail.

En cas de changement d'emploi, demandé par le médecin du travail, du fait d'un état de grossesse constaté, l'intéressée pourra dans la mesure du possible être employée de façon temporaire dans un nouveau poste sans diminution de sa rémunération.

Le temps passé par les intéressées aux consultations prénatales obligatoires auxquelles elles ne peuvent assister en dehors des heures de travail sera payé à leur salaire réel.

2. Le congé de maternité ou d'adoption est déterminé et pris selon les conditions prévues par la législation en vigueur. Sauf cas particulier, les salariées auront droit à un repos d'une durée de 16 semaines dont, en principe, 6 semaines avant et 10 semaines après l'accouchement.

3. A la suite d'une maternité, un congé parental d'éducation pourra être accordé, dans le cadre de la législation en vigueur, à l'un des parents.

4. L'un des parents peut, s'il en fait la demande, au plus tard 1 mois avant l'expiration du congé de maternité prévu au paragraphe 2 ou 2 mois après la naissance, obtenir un congé postnatal sans solde de 1 an pour élever son enfant. A l'expiration de ce congé, s'il en fait la demande, il sera réembauché dans la mesure du possible et à un poste compatible avec ses aptitudes du moment.

#### **Engagement**

Article 18

En vigueur étendu

1. Conformément aux dispositions légales en vigueur, les employeurs devront notifier aux services départementaux de la main-d'oeuvre, au bureau local de ces services, aux associations ANPE et/ou APEC ou, à défaut, au maire de leur commune, les places vacantes dans leur établissement.

2. En cas d'embauchage collectif intéressant la marche générale de l'entreprise, le volume ou la structure des effectifs, le comité d'entreprise ou, à défaut les délégués du personnel seront obligatoirement informés et consultés.

#### **Période d'essai**

Article 19

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

#### **Visite médicale d'embauche**

Article 20

En vigueur étendu

Dans le cadre de la médecine du travail, tout salarié fera obligatoirement l'objet d'un examen médical avant l'embauchage ou, au plus tard, avant l'expiration de la période d'essai.

#### **Contrat à durée déterminée**

Article 21

En vigueur étendu

Les contrats à durée déterminée sont régis par la législation en vigueur et dans le respect de la présente convention collective.

#### **Contrat à durée indéterminée**

Article 22

En vigueur étendu

Le contrat à durée indéterminée sera confirmé par écrit au plus tard à la fin de la période d'essai fixée aux annexes. Il indiquera en particulier :

- la convention collective applicable ;
- la fonction ;
- la classification professionnelle et le coefficient hiérarchique ;
- le salaire mensuel de base et son équivalence horaire ;
- les autres éléments de rémunération et, s'il y a lieu, les avantages en nature ;
- le lieu de travail habituel.

Il sera contresigné par le salarié.

Tout changement substantiel et permanent intervenant dans l'emploi du salarié fera l'objet d'un avenant au contrat de travail, établi dans les mêmes conditions.

#### **Priorité de réembauchage**

Article 23

En vigueur étendu

1. Si un emploi est à pourvoir dans un établissement ayant licencié précédemment du personnel pour cause économique, ce personnel aura une priorité pour l'engagement, à condition que ses aptitudes professionnelles conviennent à l'emploi à pourvoir, que le licenciement ait eu lieu depuis moins de 18 mois et que ledit personnel ait manifesté l'intention d'être réembauché dans les 2 mois suivant son licenciement.

2. Le personnel ainsi réintégré conserve le bénéfice des avantages acquis au moment de son licenciement ; en particulier, le temps de présence dans l'entreprise comptera pour l'ancienneté.

### **Jeunes salariés**

#### **Article 24**

En vigueur étendu

1. Le salaire des jeunes salariés sous contrat d'apprentissage ou sous contrat d'insertion professionnelle est régi par la législation en vigueur.

2. Si de jeunes salariés de moins de 18 ans exécutent des travaux habituellement confiés à des adultes, leur rémunération est établie en fonction du travail fourni par le jeune salarié par rapport au travail fourni par les adultes.

3. Sous réserve des dispositions ci-dessus et de l'article R. 141-1 du code du travail, les salaires minimaux des jeunes salariés âgés de moins de 18 ans ne peuvent subir, par rapport aux salaires minimaux professionnels des salariés adultes, un abattement supérieur à 10 % pendant les 3 premiers mois de travail dans l'entreprise. Cet abattement est supprimé après la fin du troisième mois.

### **Formation et apprentissage**

#### **Article 25**

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 2 du 24-1-1990 étendu par arrêté du 9-7-1990 JORF 18-7-1990

1. Les parties contractantes soulignent leur volonté commune de faire de la formation et de l'apprentissage un moyen de sauvegarder l'emploi.

Conscientes de l'évolution rapide des technologies mises en oeuvre dans la profession, elles sont d'accord pour privilégier les actions de formation accompagnant une promotion ou permettant une adaptation du personnel à ces nouvelles technologies. Ces actions peuvent concerner tant le personnel de production que des services administratifs.

De plus, la profession n'exclut pas les stages de formation générale destinés à élever le niveau de compétence du personnel et pouvant : soit amener une meilleure compréhension des mécanismes économiques, soit permettre l'accès à des formations préparant à des promotions.

Pour l'ensemble de ces formations, au sujet desquelles les représentants du personnel seront consultés, il sera fait appel chaque fois que possible aux organismes de formation qui, dans le cadre de la profession, proposent des stages adaptés aux besoins des entreprises.

Les stages du plan de formation n'interrompent pas le contrat de travail.

2. Les demandes de congé individuel de formation feront l'objet d'une étude pour examiner la possibilité de les intégrer dans le plan de formation de l'entreprise, lors de l'élaboration de celui-ci.

La contribution obligatoirement affectée au financement du congé individuel de formation sera versée par chaque entreprise de la profession à l'organisme paritaire interprofessionnel régional agréé par l'Etat et choisi sur la liste établie par le comité national de coordination.

Dans la limite maximum d'un an de formation permanente extérieure, ou dans la limite supérieure fixée par accord d'entreprise, le contrat de travail est suspendu. Un engagement de réinsertion, à l'issue de cette formation, sera donné à l'agent concerné.

Cette réinsertion se fera dans un poste de niveau équivalent au poste précédemment tenu, dans la mesure où cette disponibilité existe à cette date dans l'entreprise. Dans tous les cas le salarié conservera le bénéfice de sa qualification antérieure.

Dans le cas où pour motif économique le salarié ne pourrait pas être réinséré à l'issue du stage la rupture du contrat de travail incombera à l'employeur. Le salarié bénéficiera d'une priorité d'embauche dans l'entreprise durant une période d'un an.

3. En fonction des postes à pourvoir, priorité sera donnée lors de l'examen des candidatures, à compétences égales, aux connaissances acquises en formation continue et, plus particulièrement, à celles sanctionnées par un examen ou un diplôme professionnel ou des unités capitalisables.

Les stages de congé formation se dérouleront conformément aux règlements édictés par les organismes paritaires interprofessionnels régionaux.

4. L'actuelle commission sociale paritaire de l'Union nationale des Miroitiers inscrira chaque année, à l'ordre du jour d'une de ses réunions, l'examen des problèmes de formation.

Elle sera informée sur l'orientation générale et les moyens des plans de formation des entreprises ainsi que sur l'évolution des technologies de la profession et leurs conséquences au niveau de la formation.

Elle sera consultée sur les projets de cours, stages et sessions proposés par la profession.

Elle recevra une information annuelle sur le bilan des congés individuels de formation et en particulier sur le nombre, la nature, la durée des demandes présentées et les suites données.

Conformément à l'article L. 932-1 du code du travail, les comités d'entreprise ou d'établissement, les délégués du personnel et les commissions de formation constituées selon les dispositions législatives en vigueur, entretiendront les rapports nécessaires avec les responsables de la formation dans les sociétés ou établissements.

Ils seront régulièrement informés et consultés sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise, sur les organismes et stages de formation accessibles par congé individuel ainsi que les possibilités de prise en charge par les organismes paritaires interprofessionnels agréés.

Dans le cadre de leur mission, les représentants du personnel pourront évoquer les besoins individuels exprimés à ce sujet par des salariés en matière de plan de formation.

5. Les entreprises, dans la mesure de leurs possibilités, accueilleront des jeunes dans le cadre de formations alternées à durée déterminée ou indéterminée, selon les formules prévues par la loi.

Les entreprises entretiendront les relations nécessaires avec les établissements d'enseignement technique, dispensant des formations directement utilisables dans la profession.

Dans la mesure de leurs possibilités d'accueil, elles favoriseront les stages pratiques sur les lieux de travail en passant des conventions de stage avec ces établissements.

Les représentants du personnel seront informés des dispositions prises en ce domaine.

6. Les contrats d'apprentissage seront régis selon les dispositions légales.

### **Promotion du personnel**

#### **Article 26**

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### **Bulletins de paie**

#### **Article 27**

En vigueur étendu

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

## Durée du travail

### Article 28

En vigueur étendu

Modifié par avenant du 21-10-1999 en vigueur à l'extension BOCC 99-41 étendu par arrêté du 23-12-1999 JORF 26-12-1999.

#### 1. Durée du travail.

En application de l'article L. 212-1 bis du code du travail, la durée légale de travail sera portée à 35 heures effectives hebdomadaires à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2000 pour les entreprises ou unités économiques et sociales de plus de 20 salariés et au plus tard à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2002 pour les entreprises ou unités économiques et sociales de 20 salariés ou moins.

Les entreprises ou unités économiques et sociales qui atteignent l'effectif de 20 salariés entre le 1<sup>er</sup> janvier 2000 et le 31 décembre 2001 n'étant quant à elles pas dans l'obligation d'appliquer la nouvelle durée légale du travail avant le 1<sup>er</sup> janvier 2002.

Toutefois, toutes les entreprises qui le souhaiteraient, relevant de la présente convention collective, ont la possibilité d'anticiper cette réduction.

#### 2. Durées maximales du travail

La durée maximale journalière du travail ne pourra pas dépasser 10 heures.

La durée maximale du travail au cours d'une même semaine ne pourra pas dépasser 46 heures.

La durée moyenne hebdomadaire du travail ne pourra pas dépasser 42 heures calculées sur 12 semaines consécutives (1).

Il ne pourra être dérogé à ces durées maximales journalière et hebdomadaire du travail qu'à titre exceptionnel dans les conditions prévues par l'article L. 212-7 du code du travail.

#### 3. Temps de travail effectif

En application de l'article 5 de la loi du 13 juin 1998 venu compléter l'article L. 212-4 du code du travail, le temps de travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles, étant précisé que le temps nécessaire à l'habillage et au casse-croûte ainsi que les périodes d'inaction dans les industries et commerces déterminés par décret son expressément exclus du temps de travail effectif par l'alinéa 2 de l'article L. 212-4 du code du travail modifié, et ce indépendamment de leur éventuelle rémunération.

L'application de la présente définition permettra aux entreprises de déterminer, dans le cadre d'une négociation sur la réduction du temps de travail, les temps devant être considérés comme du temps de travail effectif.

#### 4. Modalités de mise en oeuvre de la réduction du temps de travail

Les modalités pratiques de réduction d'horaire pourront varier au sein d'une même entreprise selon les spécificités de chaque département, service, atelier ou poste de travail.

Ces modalités feront l'objet d'une négociation avec les délégués syndicaux conformément aux dispositions de l'article L. 132-27 du code du travail.

A défaut de délégués syndicaux ou de conclusion d'un accord, la mise en oeuvre de la réduction du temps de travail interviendra après consultation préalable des délégués du personnel ou, à défaut, du comité d'entreprise.

En l'absence d'instances représentatives dans l'entreprise, et à défaut de salarié mandaté, les salariés devront être préalablement informés individuellement (2).

La réduction du temps de travail peut être mise en oeuvre dans le cadre d'une organisation du temps de travail sur l'année telle que définie au paragraphe relatif à la modulation des horaires.

La réduction du temps de travail peut également intervenir sous la forme d'une réduction de l'horaire hebdomadaire de travail ou par l'attribution de jours de repos sur l'année. Une combinaison de ces deux formes de réduction d'horaire pourra être adoptée (3).

En cas d'attribution de jours de repos sur l'année, la quote-part pouvant être prise à l'initiative du salarié devra être définie en accord avec son employeur, en fonction des nécessités de l'entreprise, et dans la limite minimale du quart du nombre de jours total acquis au titre de la réduction du temps de travail ; ces jours de repos ne pouvant être accolés aux congés principaux, sauf accord exprès entre le salarié et son employeur (3).

#### 5. Modulation des horaires

Sur la base d'un horaire hebdomadaire moyen de 35 heures de travail effectif, qui pourra varier sur une période de 12 mois consécutifs, les salariés à temps plein effectueront 1 600 heures de travail effectif, hors heures supplémentaires (4).

##### 5.1. Modalités de mise en oeuvre

Les modalités de mise en oeuvre pourront varier au sein d'une même entreprise selon les spécificités de chaque département, service, atelier ou activité.

Elles feront l'objet d'une négociation avec les délégués syndicaux dans le cadre de l'article L. 132-27 du code du travail et d'une consultation du comité d'entreprise.

Toutefois, en cas de non-conclusion d'un accord ou d'absence de délégués syndicaux et de salarié mandaté dans l'entreprise, le temps de travail pourra être décompté sur l'année après consultation préalable des délégués du personnel ou, à défaut, du comité d'entreprise (5).

Dans les entreprises ou établissements non dotés de représentants du personnel, et en l'absence de salarié mandaté, la mise en oeuvre de la modulation dans les conditions décrites ci-dessous doit faire l'objet d'une information préalable des salariés concernés (5).

Les parties signataires rappellent par ailleurs que, dans les entreprises dépourvues de délégué syndical, de délégués du personnel ou de comité d'entreprise, il y a possibilité d'avoir recours à un salarié mandaté, conformément à la loi du 13 juin 1998, article 3 (5).

##### 5.2. Programmation

Quinze jours avant le début de chaque période de référence, une programmation indicative des périodes de haute et de basse activité et des horaires de travail sera communiquée aux salariés concernés après consultation des représentants du personnel et du CHSCT.

Cette programmation pourra être modifiée au cours de la période de référence sous réserve du respect d'un délai de prévenance de 7 jours, pouvant être réduit par accord d'entreprise et pouvant être ramené à 24 heures en cas de circonstances exceptionnelles.

##### 5.3. Amplitude de la modulation

Les limites hautes et basses de la modulation seront définies au niveau de l'entreprise, toutefois, l'aménagement de la durée du travail ne devra pas avoir pour effet d'entraîner des horaires hebdomadaires supérieurs à 46 heures et inférieurs à 24 heures ; toutefois, par dérogation, cette limite basse pourra être ramenée à 0 heure, dans la limite de 2 semaines maximum par an, après consultation des instances représentatives du personnel. Pour les périodes non travaillées, le délai de prévenance sera porté à 8 jours, sans que cette programmation puisse être remise en cause.

La durée maximale journalière de travail ne pourra dépasser 10 heures, toutefois, à titre très exceptionnel, elle pourra être augmentée de 2 heures en fonction des nécessités, notamment pour les activités de maintenance et de service.

La durée maximale du travail au cours d'une même semaine est limitée à 46 heures et à 42 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives.

Le nombre de jours travaillés sur une semaine donnée sera conforme aux dispositions conventionnelles ; cette durée pourra être réduite ou augmentée par accord d'entreprise.

##### 5.4. Rémunération et régularisation

5.4.1. Compte tenu de la fluctuation des horaires, un compte de compensation sera institué pour chaque salarié afin de lui assurer une rémunération



mensuelle lissée calculée sur la base de l'horaire moyen de 35 heures et indépendante de l'horaire réellement accompli.

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

5.4.3. Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période de référence du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise en cours de période de décompte de l'horaire, sa rémunération devra être régularisée sur la base du temps réellement travaillé au cours de sa période de travail par rapport à l'horaire moyen hebdomadaire de référence.

5.4.4. (6) Les heures effectuées au cours de la période de référence au-delà de la durée hebdomadaire légale ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires. Elles ne donnent lieu ni à majoration, ni à repos compensateur.

5.4.5. Mensuellement, chaque salarié aura communication du crédit d'heures porté, en cumul depuis le début de la période de référence, au débit ou au crédit de son compte de compensation.

5.4.6. Un bilan sera dressé à la fin de la période de référence. Les heures effectuées au-delà de l'horaire de référence annuel de 1 600 heures ont la nature d'heures supplémentaires (7).

## 5.5. Chômage partiel

La pratique de la modulation doit permettre de limiter le recours au chômage partiel. Toutefois, en cas de baisse significative et prolongée de l'activité ne permettant pas d'être compensée par des hausses d'activité avant la fin de la période de 12 mois, l'employeur pourra, après consultation des délégués syndicaux et des délégués du personnel ou, à défaut, du comité d'entreprise, interrompre le décompte annuel du temps de travail et recourir au chômage partiel dans les conditions légales en vigueur, et après récupération des éventuelles heures excédentaires imputées au compte de compensation.

En l'absence de salarié mandaté, cette interruption pourra également être mise en oeuvre après information individuelle des salariés concernés.

De même, lorsque toutes les heures de l'horaire annuel effectif de travail n'auront pas pu être effectuées, l'employeur pourra demander l'application du régime d'allocations spécifiques de chômage partiel pour les heures non travaillées.

## 6. Contingent annuel d'heures supplémentaires

Le contingent annuel d'heures supplémentaires non soumises à l'autorisation de l'inspecteur du travail, par an et par salarié, est fixé à :

- dans le cadre d'un accord de modulation du temps de travail sur l'année : 115 heures, sauf pour les activités de pose, de livraison et de maintenance : 130 heures ;

- pour les salariés dont les horaires ne sont pas annualisés : 130 heures.

Les parties signataires examineront la possibilité d'abaisser le contingent annuel d'heures supplémentaires fixé dans le cadre de la modulation du temps de travail, après une période d'application de 3 ans.

## 7. Remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos compensateur de remplacement

Les parties signataires invitent les entreprises à favoriser le recours aux repos compensateurs en remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et majorations y afférentes conformément aux dispositions de l'article L. 212-5, alinéa 2, du code du travail. Les heures supplémentaires ayant donné lieu à un repos compensateur de remplacement ne s'imputeront pas sur les contingents annuels précédemment définis au paragraphe 6.

Les dispositions ci-dessus ne font pas obstacle à l'application de celles relatives au repos compensateur légal.

## 8. Repos quotidien

Conformément aux dispositions de l'article L. 220-1 du code du travail, tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives.

Exceptionnellement et conformément aux dispositions de l'article D. 220-5 du code du travail, ce temps de repos quotidien pourra être réduit à 10 heures en cas de travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour organiser des mesures de sauvetage, prévenir des accidents imminents, réparer des accidents survenus au matériel, aux installations et aux bâtiments.

Le salarié dont le repos quotidien aura été réduit devra bénéficier, dans la semaine qui suit la fin des situations précédemment évoquées, d'un repos équivalent au temps de repos supprimé.

Les signataires affirment leur volonté de respecter, pour les travailleurs postés, un repos d'une durée de 16 heures entre chaque poste, sauf circonstances exceptionnelles.

## 9. Compte épargne-temps en vue de bénéficier d'un congé de fin de carrière

### Article 4

Dans le cadre de la législation en vigueur, les entreprises relevant de la convention collective nationale de la miroiterie, de la transformation et du négoce du verre pourront mettre en place un compte épargne temps permettant aux salariés qui le désirent d'accumuler des droits en vue de bénéficier d'un congé de fin de carrière.

### Mise en oeuvre

Le compte épargne-temps peut être mis en place par accord d'entreprise ou d'établissement. Toutefois, en cas de non-conclusion d'un accord ou en l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise, et à défaut de salarié mandaté, le compte-épargne temps peut être mis en place après consultation des délégués du personnel ou, à défaut, du comité d'entreprise (8).

Dans les entreprises ou établissements non dotés de représentants du personnel, et à défaut de salarié mandaté, sa mise en oeuvre, dans les conditions décrites ci-dessous, doit faire l'objet d'une information préalable des salariés concernés (8).

### Salariés bénéficiaires

L'ouverture d'un compte épargne-temps s'effectue exclusivement sur la base du volontariat. Les salariés bénéficiaires doivent être titulaires d'un contrat à durée indéterminée et être âgés de 50 ans ou plus à la date de la demande d'ouverture du compte.

L'ancienneté requise doit être déterminée dans l'accord d'entreprise ou d'établissement. A défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, les salariés bénéficiaires devront justifier d'une ancienneté de cinq ans révolus à la date de la demande d'ouverture du compte.

### Alimentation du compte

Le compte épargne-temps peut être alimenté par divers éléments mentionnés ci-après :

- report des congés payés dans la limite de 6 jours ouvrables par an dès lors qu'ils ne sont pas affectés à une fermeture de l'entreprise pour congés payés ;
- les jours de repos éventuellement attribués au titre de la réduction de l'horaire effectif de travail (9).

L'accord d'entreprise ou d'établissement pourra définir d'autres éléments venant alimenter le compte épargne-temps.

En l'absence de salarié mandaté, en cas de consultation des délégués du personnel ou, à défaut, du comité d'entreprise, l'employeur précise les éléments retenus pour l'alimentation du compte épargne-temps (10).

En l'absence de salarié mandaté, de comité d'entreprise ou de délégué du personnel, l'employeur informera chaque salarié concerné des éléments retenus pour l'alimentation du compte épargne-temps (10).

Le compte est ouvert sur demande individuelle écrite. Le salarié précisera le nombre de jours de congés payés qu'il souhaite affecter au compte épargne-temps, de même que le nombre de jours de repos au titre de la réduction du temps de travail, et ce pour chacune des années civiles (11).

L'employeur portera au compte, au jour de l'affectation des éléments retenus, la valeur des charges patronales assises sur les salaires et afférentes à ces éléments.

Les droits acquis dans le cadre du compte épargne-temps sont couverts par l'assurance de garantie des salaires dans les conditions de l'article L. 143-11-1 du code du travail.

Situation du salarié pendant le congé

Pendant son congé, le salarié bénéficie d'une indemnisation calculée sur la base de son salaire réel au moment du départ, dans la limite du nombre d'heures de repos capitalisées.

L'indemnité sera versée aux mêmes échéances que les salaires dans l'entreprise.

Cessation et transmission du compte

Dans le cas d'une rupture du contrat avant l'utilisation du compte, le salarié perçoit une indemnité correspondant aux droits acquis après déduction des charges sociales et patronales acquittées par l'employeur.

L'indemnité correspond aux droits acquis et calculés sur la base du dernier salaire. Elle est soumise au régime social et fiscal des salaires.

En l'absence de rupture du contrat de travail, le salarié peut renoncer à l'utilisation de son compte sous réserve de prévenir l'employeur dans un délai de 6 mois.

Le salarié perçoit une indemnité calculée conformément aux dispositions ci-dessus.

Lorsque le contrat de travail est transféré à un nouvel employeur, la valeur du compte peut être transférée de l'ancien au nouvel employeur par accord écrit des trois parties. Après le transfert, la gestion du compte s'effectuera conformément aux règles prévues par l'accord collectif applicable dans la nouvelle entreprise.

1er).

(11) Phrase étendue sous réserve de l'application de l'article 4 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 (arrêté du 23 décembre 1999, art. 1er).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des articles L. 212-1 (2<sup>e</sup> alinéa) et D. 212-12 à D. 212-16 du code du travail (arrêté du 23 décembre 1999, art. 1er).

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 (arrêté du 23 décembre 1999, art. 1er).

(3) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article 4 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 (arrêté du 23 décembre 1999, art. 1er).

(4) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-8-2 du code du travail (arrêté du 23 décembre 1999, art. 1er).

(5) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 (arrêté du 23 décembre 1999, art. 1er).

(6) Sous-paragraphe étendu sous réserve de l'application des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-8-5 du code du travail (arrêté du 23 décembre 1999, art. 1er).

(7) Sous-paragraphe étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-2-1 du code du travail (arrêté du 23 décembre 1999, art. 1er).

(8) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 (arrêté du 23 décembre 1999, art. 1er).

(9) Tiret étendu sous réserve de l'application de l'article 4 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 (arrêté du 23 décembre 1999, art. 1er).

(10) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 (arrêté du 23 décembre 1999, art. 1er).

## **Travail de nuit**

### **Article 29**

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 5 du 10-12-1996 BOCC 97-2, étendu par arrêté du 27-5-1997 JORF 3-6-1997.

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

## **Travail du dimanche**

### **Article 30**

En vigueur étendu

Les heures de travail exceptionnellement effectuées le dimanche entre 6 heures et 22 heures bénéficieront d'une majoration de 100 %, sous déduction de la majoration à laquelle elles pourront avoir droit au titre des heures supplémentaires.

## **Travail des jours fériés**

### **Article 31**

En vigueur étendu

Les jours fériés sont chômés, payés et non récupérés.

L'indemnité n'est versée que si le salarié a accompli la dernière journée de travail précédant et la première journée de travail suivant le jour férié, sauf en cas d'absence préalablement accordée.

Les heures de travail exceptionnellement effectuées les jours fériés entre 6 heures et 22 heures bénéficieront d'une majoration de 100 % sous déduction de la majoration à laquelle elles pourront avoir droit au titre des heures supplémentaires et le salarié bénéficiera d'un repos compensateur payé d'une durée égale au temps travaillé.

## **Congés payés**

### **Article 32**

En vigueur étendu

1. Les salariés ayant 1 an de présence dans l'entreprise au dernier jour de la période de référence bénéficieront d'un congé annuel payé d'une durée de 5 semaines pour 12 mois de travail effectif au cours de la période de référence, soit 2 jours et demi ouvrables par mois de travail effectif.

La durée des congés payés est indépendante de la modulation éventuelle des horaires de travail.

Cette durée sera appliquée pour la période de référence du 1<sup>er</sup> juin au 31 mai.

2. L'indemnité principale de congé est égale à 1/10 de la rémunération totale perçue par l'intéressé au cours de la période de référence, les périodes assimilées au temps de travail effectif étant considérées comme ayant donné lieu à rémunération en fonction de l'horaire de l'établissement. L'indemnité de congé de l'année précédente est incluse dans la rémunération totale susvisée.

Toutefois, le montant de l'indemnité de congé ne pourra être inférieur au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si l'intéressé avait continué à travailler.

3. Pour les salariés n'ayant pas 1 an de présence au dernier jour de la période de référence, la durée du congé est calculée conformément aux dispositions légales ; cependant, lesdits salariés pourront, sur leur demande, bénéficier d'un complément de congé non payé jusqu'à concurrence de la durée légale correspondant à 1 an de présence.

4. La 5<sup>e</sup> semaine de congés payés sera prise en tout ou partie selon des modalités fixées par accord entre l'employeur et les représentants du personnel ou, à défaut, les salariés.

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

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

6. En cas de fractionnement des congés, l'une des périodes ne pourra être inférieure à dix-huit jours ouvrables et sera alors prise pendant la période dite des congés payés (1<sup>er</sup> mai au 31 octobre).

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

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

8. En cas de congé par roulement, il sera tenu compte, dans la mesure du possible, des désirs particuliers des intéressés, de leur situation de famille et de leur ancienneté. L'employeur s'efforcera de fixer à la même date les congés des membres d'une même famille vivant sous le même toit et accordera aux conjoints travaillant ensemble dans l'entreprise un congé simultané. Au personnel dont les enfants fréquentent l'école, les congés seront donnés dans la mesure du possible au cours des vacances scolaires.

L'ordre des départs, établi d'un commun accord entre la direction et le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, sera porté à la connaissance du personnel par affichage aussitôt que possible et, en tout état de cause, 1 mois avant le départ des intéressés.

Sauf en cas de circonstances exceptionnelles, l'ordre et les dates de départ fixés par l'employeur ne peuvent être modifiés dans le délai de 1 mois avant la date prévue du départ.

9. Les absences résultant d'accident du travail ou de maladie professionnelle, le repos légal pour accouchement, le temps correspondant au rappel ou au maintien sous les drapeaux, à l'exclusion de la durée normale du service national, sont considérés comme temps de travail effectif.

10. Seront également considérées comme périodes de travail effectif, les absences pour maladie, lorsque leur durée globale au cours de la période annuelle de référence ne dépassera pas :

- 2 mois pour les salariés non cadres ;

- 3 mois (et 4 mois après 5 ans d'ancienneté) pour les cadres.

11. Les salariés originaires des territoires situés hors de France métropolitaine à l'exception de la Corse pourront, sur leur demande et sous réserve que l'organisation de l'entreprise et les nécessités de son bon fonctionnement le permettent, bénéficier d'un nombre de jours supplémentaires de congés non payés représentant le temps du voyage aller et retour de leur lieu de travail à leur pays d'origine. Ils devront fournir, pour bénéficier de cette disposition, toutes pièces justificatives de leur déplacement effectif.

Dans les entreprises qui ne ferment pas complètement pour les congés payés, les employeurs s'efforceront, compte tenu des nécessités d'exploitation et après information de l'inspecteur du travail, d'autoriser lesdits salariés à bloquer leur congé de 2 années sur la deuxième année.

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

12. Il est institué, au titre de l'ancienneté, une indemnité supplémentaire s'ajoutant à l'indemnité de congé payé principale.

Cette indemnité correspond à :

- 1 journée de salaire après 20 ans d'ancienneté ;

- 2 journées de salaire après 25 ans d'ancienneté ;

- 3 journées de salaire après 30 ans d'ancienneté, elle est égale, pour une journée de salaire, au quotient de l'indemnité afférente au congé par le nombre de jours de congé auquel a droit l'intéressé.

13. Dans le cas où l'application des règles légales ou des dispositions du contrat individuel de travail ouvre droit à un congé total plus long que celui résultant des dispositions du présent article, l'intéressé bénéficie du régime de congé le plus avantageux.

14. Lorsque la durée du congé calculée conformément aux dispositions du présent article est supérieure à celle des congés légaux, l'employeur a la possibilité, si les nécessités du service l'exigent, d'attribuer en dehors de la période des congés la fraction du congé dépassant la durée du congé légal.

### **Congés supplémentaires pour mères de famille**

#### Article 33

En vigueur étendu

1. Toute femme salariée, âgée de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente, bénéficie de 2 jours de congé supplémentaires par enfant à charge âgé de moins de 15 ans et vivant à son foyer.

2. Le congé supplémentaire est réduit à 1 jour si le congé légal n'excède pas 6 jours.

3. Les jours de congé supplémentaires ainsi définis sont inclus dans la durée du congé fixée à l'article 32, dans la mesure où cette durée excède le congé légal total auquel peut avoir droit l'intéressée.

### **Arrêts momentanés du travail**

#### Article 34

En vigueur étendu

1. Arrêts imputables à l'entreprise

En cas d'arrêt momentané du travail pour une cause d'ordre technique, propre à l'entreprise et indépendante des salariés :

a) Ou bien les intéressés seront employés à divers travaux hors de leur spécialité ; ils seront alors payés sur le taux de leur rémunération habituelle ;

b) Ou bien ils seront renvoyés chez eux ; les heures perdues seront en principe récupérées et elles seront alors payées avec les majorations d'heures supplémentaires.

Dans le cas où l'employeur ne demanderait pas la récupération des heures perdues, celles-ci seront indemnisées sur les bases du régime en vigueur en matière de chômage partiel.

2. Arrêts imputables à une cause extérieure à l'entreprise

En cas d'arrêt momentané du travail imputable à une cause extérieure à l'entreprise, par exemple la suspension de la fourniture du courant électrique, de l'eau, du gaz, etc. :

a) Soit les intéressés seront employés à divers travaux hors de leur spécialité ; ils seront alors payés sur la base du salaire minimum professionnel de leur coefficient ;

b) Soit les heures perdues seront éventuellement récupérées. Dans ce cas, les heures perdues au-dessous de 39 heures ne donneront pas lieu aux majorations pour heures supplémentaires.

### **Réduction d'activité**

#### Article 35

En vigueur étendu

1. Si la direction prévoit une diminution importante de l'activité de l'entreprise, réduction pouvant entraîner la nécessité ultérieure de licencier du personnel, elle devra en informer le comité d'entreprise (ou à défaut les délégués du personnel) et le consulter sur les mesures à prendre : reclassement, réduction de l'horaire de travail, repos par roulement, arrêt provisoire ou licenciements collectifs, fermeture ou toutes autres mesures appropriées.

2. Si des licenciements collectifs sont imposés par les circonstances, l'ordre des licenciements sera établi en tenant compte de l'ancienneté dans l'établissement, des qualités professionnelles, des charges de famille, sans que cet ordre soit préférentiel.

Dans tous les cas, les organisations syndicales patronales et de salariés, signataires de la présente convention, s'efforceront de prendre les mesures nécessaires pour assurer, si possible, le reclassement du personnel licencié sur les plans local et régional.

Le personnel licencié, en application des paragraphes précédents, bénéficiera d'une priorité pour l'engagement dans les conditions prévues à l'article 23 de la présente convention.

### **Autorisations d'absence pour raison personnelle**

## Article 36

En vigueur étendu

1. Des autorisations d'absence, rémunérées comme si l'intéressé avait effectivement travaillé, seront accordées sur justifications pour les cas prévus ci-dessous :

a) Sans minimum d'ancienneté :

- naissance d'un enfant : pour le père, 3 jours ;
- adoption d'un enfant de moins de 3 ans : pour le père adoptif ou la mère adoptive : 3 jours.

Dans ces deux cas, le congé sera pris dans le mois de l'événement qui le justifie.

b) Sans minimum d'ancienneté :

- mariage du salarié : 4 jours ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ;
- décès du conjoint ou d'un enfant : 2 jours ;
- décès d'un parent (père, mère) ou beau-parent : 1 jour.

c) Après 3 mois de présence :

- décès d'un frère ou d'une soeur : 1 jour ;
- présélection militaire : dans la limite de 3 jours, sur justificatif.

Ces autorisations (b et c) doivent s'exercer dans la période de l'événement qui les justifie.

2. Pour la détermination des congés annuels, ces jours de congés exceptionnels seront assimilés à des jours de travail effectif.

### Autres motifs d'absence

#### Article 37

En vigueur étendu

Les absences provoquées par les périodes militaires de réserve obligatoires, ainsi que celles motivées par des fonctions officielles (réunion du conseil municipal, fonctions prud'homales, etc.) n'entraînent pas la rupture du contrat de travail, sous réserve que l'intéressé communique à son employeur sa convocation dès réception de ce document.

Les absences de courte durée liées à un cas fortuit (tel qu'incendie du domicile, accident, maladie grave constatée ou décès du conjoint, d'un ascendant ou descendant) n'entraînent pas la rupture du contrat de travail, sous réserve que ce cas ait été notifié aussi rapidement que possible.

### Périodes militaires

#### Article 38

En vigueur étendu

Pendant les périodes militaires de réserve obligatoires et non provoquées par le salarié, les appointements sont maintenus. L'employeur pourra toutefois en déduire la solde nette touchée par l'intéressé.

### Résiliation du contrat de travail

#### Article 39

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### Certificat de travail

#### Article 40

En vigueur étendu

Tout salarié recevra, lors de son départ de l'entreprise, un certificat de travail établi conformément à l'article L. 122-16 du livre I<sup>er</sup> du code du travail.

Toutefois, à la demande écrite du salarié, ce document lui sera transmis à l'adresse indiquée par ses soins.

---

## Annexe : Collaborateurs - convention collective nationale du 9 mars 1988

### Champ d'application

#### Article 1er

En vigueur étendu

La présente convention annexe fixe, dans les entreprises relevant de la convention collective nationale de la miroiterie, de la transformation et du négoce du verre, les conditions particulières de travail des ouvriers, employés, agents de maîtrise et techniciens de coefficient inférieur ou égal à 250, dont les emplois sont repris à la rubrique ' Définitions générales des emplois '.

Ces catégories de salariés sont désignées dans la présente convention annexe sous le terme général de ' Collaborateurs '.

### Engagement - Période d'essai

#### Article 2

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### Mensualisation

#### Article 3

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 2 du 24-1-1990 étendu par arrêté du 9-7-1990 JORF 18-7-1990

1. Pour les collaborateurs relevant de la convention collective de la miroiterie, de la transformation et du négoce du verre et ayant effectué un mois civil de travail dans la même entreprise, la rémunération sera faite au mois dans les conditions indiquées ci-dessous, et devra être indépendante, pour un horaire de travail déterminé, du nombre de jours ouvrables dans le mois. A la demande des intéressés, un acompte pourra leur être versé chaque mois.

2. Pour un horaire hebdomadaire affiché de 39 heures, chaque collaborateur bénéficiera sauf absence d'une rémunération mensuelle minimale obtenue en multipliant le salaire minimum professionnel de sa catégorie par 169.

La rémunération mensuelle effective de chaque collaborateur, pour un horaire hebdomadaire affiché de 39 heures, sera obtenue en multipliant son salaire

horaire effectif par 169. Cette rémunération ne pourra être inférieure à la rémunération mensuelle minimale.

A la rémunération mensuelle effective s'ajouteront, le cas échéant :

a) La rémunération correspondant aux heures de travail effectuées chaque semaine au-delà de 39 heures avec les majorations pour heures supplémentaires, conformément à la réglementation en vigueur. Lorsqu'un mois civil déterminé se terminera sur une semaine civile incomplète, les heures supplémentaires de ladite semaine seront payées avec le salaire du mois suivant ;

b) Les diverses majorations, primes et indemnités prévues par la convention collective et celles en vigueur dans l'entreprise.

3. En cas de changement temporaire de fonction, il sera fait application des dispositions prévues à l'article 7 de la présente annexe.

4. Les heures de travail non effectuées pourront être déduites de la rémunération mensuelle effective de base au prorata du nombre d'heures ouvrées de l'entreprise durant le mois considéré, à l'exclusion des jours fériés et des autorisations d'absence exceptionnelles prévues par la convention collective.

Les heures de travail non effectuées du fait d'un arrêt de travail pour maladie ou accident, professionnels ou non, et qui auront été déduites, seront indemnisées selon les dispositions incluses à l'article 8 de la présente annexe.

#### **Travail posté**

Article 4

\*MODIFIÉ\*

Le collaborateur qui effectue son service d'une seule traite, pendant une durée supérieure à 6 heures, disposera, dans le cadre d'un horaire hebdomadaire de 39 heures modulé ou non, de 28 minutes de pause payée.

Article 4

En vigueur étendu

Le collaborateur qui effectue son service pendant une durée de 6 heures sans interruption disposera de 28 minutes de pause payée, pendant laquelle il n'est pas à la disposition de l'employeur et peut vaquer à des occupations personnelles dans l'entreprise et/ou à l'extérieur de celle-ci, ne rentrant pas dans le calcul du temps de travail effectif.

Toutefois, lorsqu'il est demandé au salarié de ne pas s'éloigner de son poste de travail afin de pouvoir intervenir à tout moment sur celui-ci en cas de nécessité, le temps de pause est alors décompté comme temps de travail effectif.

#### **Déplacements**

Article 5

En vigueur étendu

Tout déplacement nécessité par des raisons de service et entraînant des frais supplémentaires pour le salarié donnera lieu à indemnisation dans les conditions suivantes.

##### **A. - Petits déplacements**

Sont considérés comme tels les déplacements qui n'empêchent pas le salarié de regagner chaque jour son domicile.

1° Les frais supplémentaires de transport assumés par le salarié lui sont remboursés.

2° Le temps supplémentaire passé aux déplacements est payé comme temps de travail effectif. Toutefois, les heures de déplacement effectuées en dehors de l'horaire normal de travail ne comptent pas pour les majorations d'heures supplémentaires et ne sont pas imputées sur le contingent conventionnel.

3° Si, du fait de son déplacement, le salarié est dans l'impossibilité de prendre le repas de midi dans les conditions où il le fait habituellement, une indemnité forfaitaire et unique égale à 2 fois le minimum garanti (référence sécurité sociale) lui est allouée.

##### **B. - Grands déplacements**

Sont considérés comme tels les déplacements ne permettant pas au salarié de regagner chaque jour son domicile.

1° L'employeur prend à sa charge les frais effectifs de voyage par chemin de fer ou autre moyen de transport en commun, ainsi que les frais de transport des bagages personnels avec maximum de 30 kg.

2° Le temps passé en voyage est payé comme temps de travail effectif. Toutefois, les heures de voyage effectuées en dehors de l'horaire normal de travail ne comptent pas pour le calcul des majorations d'heures supplémentaires et ne sont pas imputées sur le contingent conventionnel.

3° Les frais de séjour (logement et repas) sont remboursés de façon forfaitaire ou non sur présentation de facture.

4° Sauf urgence exceptionnelle, les salariés sont informés au moins 48 heures à l'avance des déplacements de plus d'une journée qu'ils doivent faire.

#### **Absence pour maladie ou accident**

Article 6

En vigueur étendu

Les absences résultant de maladie ou d'accident, justifiées au plus tôt par l'intéressé et confirmées dans un délai d'envoi maximum de 48 heures sauf cas de force majeure, ne constituent pas, pendant 2 ans en principe, une rupture du contrat de travail pour le collaborateur comptant au moins 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise. L'employeur peut exiger un certificat médical.

#### **Remplacements**

Article 7

En vigueur étendu

1. Si l'absence impose le remplacement effectif de l'intéressé, ce remplacement ne pourra être que provisoire pendant une période d'absence, respectivement de :

- 1 mois si l'intéressé compte entre 6 mois et 1 an d'ancienneté ;

- 4 mois si l'intéressé compte entre 1 an et 10 ans d'ancienneté ;

- 6 mois si l'intéressé compte au moins 10 ans d'ancienneté.

Le remplaçant doit être informé du caractère provisoire de son emploi.

Il conserve sa classification et le coefficient y afférent pendant la durée de ce remplacement.

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

3. En cas de remplacement provisoire, effectué dans un emploi de classification supérieure, le remplaçant qui assure la responsabilité totale du poste bénéficie proportionnellement au temps passé d'une indemnité compensatrice lui assurant au moins le salaire minimum professionnel pratiqué dans l'emploi provisoire et perçoit les compléments de rémunération qui peuvent être prévus dans ce même emploi.

Cette disposition ne s'applique pas au salarié appelé momentanément en renfort pour l'exécution d'un travail en équipe, où il n'a pas à tenir le poste d'un salarié véritablement qualifié pour celui-ci.

4. Si, après la durée du remplacement provisoire prévue ci-dessus, le remplaçant continue à assurer les fonctions qui lui ont été confiées à titre provisoire, il est promu à la classification correspondant aux fonctions exercées. Notification lui en est alors faite, conformément à l'article 22 de la présente convention.

5. Passé la période fixée ci-dessus en fonction de l'ancienneté, et sous réserve de la protection due au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles, si l'employeur est dans la nécessité de procéder à un remplacement définitif, la notification de ce remplacement définitif permettra, dans le cadre de la procédure légale, le licenciement du salarié remplacé avec paiement de l'indemnité de préavis et de l'indemnité de licenciement.

Les employeurs s'engagent à ne procéder à un tel licenciement qu'en cas de nécessité et s'il n'a pas été possible de recourir à un remplacement provisoire.

6. Le collaborateur, dont le contrat se trouverait rompu dans les conditions prévues au paragraphe précédent, bénéficiera d'une priorité de réembauchage conformément aux dispositions de l'article 23 des clauses générales.

7. Au cours de l'absence pour maladie ou accident, la rupture du contrat peut cependant intervenir en cas de licenciement collectif ou suppression d'emplois pour raisons d'ordre économique.

### **Indemnités pour maladie ou accident**

#### **Article 8**

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 2 du 24-1-1990 étendu par arrêté du 9-7-1990 JORF 18-7-1990

1. En cas d'absence justifiée résultant de maladie ou d'accident, professionnels ou non, mais à l'exclusion des accidents résultant de la pratique de sports exercés sous licence ou notoirement dangereux (traités au paragraphe 5 ci-après), le collaborateur justifiant, au début de l'arrêt de travail, de plus de 1 année d'ancienneté dans l'entreprise, déterminée selon l'article 14 des clauses générales, bénéficiera d'une indemnité différentielle dans les conditions fixées au paragraphe 2 ci-après. La condition d'ancienneté prévue ci-dessus ne sera pas exigée en cas d'indisponibilité due à un accident du travail ou à une maladie professionnelle.

2. L'indemnité différentielle s'ajoutera aux indemnités journalières de la Sécurité sociale et, éventuellement, mais pour la seule quotité correspondant aux versements de l'employeur, les indemnités complémentaires perçues au titre de tout régime de prévoyance obligatoire ou facultatif :

- jusqu'à concurrence de 100 % du salaire de l'intéressé, pendant les quarante-cinq premiers jours calendaires suivant le délai de carence prévu par la sécurité sociale ; toutefois, le premier arrêt survenant après une période d'arrêt de 12 mois continue sans arrêt de même nature sera indemnisé à compter du premier jour sans application du délai de carence, et jusqu'à concurrence de 45 jours ;

- jusqu'à concurrence de 75 % du salaire de l'intéressé, durant les 45 jours calendaires suivants.

3. Le temps d'indemnisation sur les bases définies ci-dessus est porté à :

- 60 jours à 100 % et 60 jours à 75 % après 5 ans d'ancienneté ;

- 90 jours à 100 % et 90 jours à 75 % après 10 ans d'ancienneté.

4. Le droit à indemnisation au moment de l'arrêt de travail est déterminé par le temps d'indemnisation défini ci-dessus, diminué du nombre de jours d'arrêt de même nature utilisés pendant les 12 mois précédant l'arrêt de travail.

5. En cas d'absence justifiée, suite à un accident résultant de la pratique de sports exercés sous licence ou notoirement dangereux, le collaborateur sera indemnisé selon les bases fixées par la législation (loi de mensualisation du 19 janvier 1978, art. 7)

6. Le salaire de l'intéressé prévu ci-dessus sera égal, pour chaque jour calendaire d'arrêt de travail, à 1/3 de la dernière rémunération brute mensuelle précédant l'arrêt de travail, calculée selon l'horaire normal affiché durant la période considérée en excluant les primes exceptionnelles.

Si, par suite d'absence ladite rémunération s'est trouvée minorée, le calcul devra être effectué sur celle qu'aurait perçue l'intéressé s'il avait travaillé selon l'horaire habituel.

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

7. L'entreprise réglera en fin de mois la part d'indemnisation estimée à sa charge. La régularisation aura lieu après production des bordereaux de la Sécurité sociale et des régimes de prévoyance éventuels.

### **Indemnité au décès**

#### **Article 9**

En vigueur étendu

Dans le cas du décès d'un collaborateur, son conjoint ou, à défaut, son ou ses enfants mineurs ont droit à une indemnité égale à la somme qui aurait été perçue par l'intéressé en application des dispositions prévues ci-dessus pour maladie ou accident s'il n'était pas décédé.

Le montant de cette indemnité est réduit, le cas échéant, des sommes déjà versées par l'employeur, en application des dispositions ci-dessus, si le collaborateur était absent avant son décès.

*Voir accord du 1<sup>er</sup> mars 2016 (BO n° 2016/19), art. 15 'Garantie décès' : 'La mise en place de la garantie décès définie au présent accord vient réviser l'article 9 de l'annexe « Collaborateurs » et l'article 14 de l'annexe « Encadrement » de la convention collective de la miroiterie, qui, du fait du caractère plus favorable du présent accord, n'auront plus à être appliqués.'*

### **Préavis de rupture du contrat de travail**

#### **Article 10**

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### **Indemnité de licenciement**

#### **Article 11**

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 2 du 24-1-1990 étendu par arrêté du 9-7-1990 JORF 18-7-1990

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### **Indemnité de départ à la retraite**

#### **Article 12**

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 2 du 24-1-1990 étendu par arrêté du 9-7-1990 JORF 18-7-1990

1. Tout collaborateur ayant atteint 60 ans pourra prendre sa retraite après un préavis de :

- 1 mois pour une ancienneté de 6 mois à 2 ans ;

- 2 mois pour une ancienneté supérieure à 2 ans, sans autre indemnité que celle définie ci-dessous :

- 1 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;

- 1 mois et demi de salaire après 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;

- 2 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;

- 2 mois et demi de salaire après 25 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;

- 3 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;

- 3 mois et demi de salaire après 35 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

2. Le salaire servant de base au calcul de cette indemnité est défini à l'article ' Indemnité de licenciement ' de la présente annexe.
3. L'indemnité de départ à la retraite ne se cumulera pas avec les avantages ayant le même objet, en provenance notamment de compagnies d'assurances, mais pour la seule quotité versée par l'employeur.

### **Indemnité de mise à la retraite**

#### Article 13

En vigueur étendu

1. Tout collaborateur qui peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein et qui remplit les conditions d'ouverture à la pension de vieillesse peut être mis à la retraite, à l'initiative de l'employeur, après un préavis d'une durée égale au préavis de licenciement, sans autre indemnité que celle définie par la loi et rappelée ci-dessous :

A partir de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise :

- pour la tranche d'ancienneté dans l'entreprise comprise entre 0 et 10 ans : 1/10 de mois par année à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;
- pour la tranche d'ancienneté dans l'entreprise supérieure à 10 ans : 1/10 + 1/15 de mois par année de présence dans l'entreprise.

2. Le salaire servant de base au calcul de cette indemnité est défini à l'article ' Indemnité de licenciement ' de la présente annexe.

3. L'indemnité de mise à la retraite ne se cumulera pas avec les avantages ayant le même objet, en provenance notamment de compagnies d'assurances, mais pour la seule quotité versée par l'employeur.

---

## **Annexe : Encadrement - Convention collective nationale du 9 mars 1988**

### **Champ d'application**

#### Article 1er

En vigueur étendu

La présente convention annexe s'applique, dans les entreprises relevant de la convention collective nationale de la miroiterie, de la transformation et du négoce du verre, aux agents de haute maîtrise, techniciens supérieurs et cadres classés dans les positions repères définies aux clauses générales dont le coefficient hiérarchique est au moins égal à 275, appelés personnel d'encadrement.

Il est rappelé que la présente convention annexe ne concerne pas le personnel bénéficiant du statut spécial des VRP.

### **Engagement - Période d'essai**

#### Article 2

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

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

#### Article 3

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### **Inventions**

#### Article 4

En vigueur étendu

Les inventions des agents d'encadrement sont protégées par la législation en vigueur et l'accord national interprofessionnel du 25 avril 1983.

### **Responsabilités particulières de l'encadrement**

#### Article 5

En vigueur étendu

Les fonctions d'encadrement comportent des responsabilités particulières, objet de l'accord interprofessionnel du 25 avril 1983.

### **Secret professionnel**

#### Article 6

En vigueur étendu

Le personnel d'encadrement est tenu au secret professionnel à l'égard des tiers pour tout ce qui concerne l'exercice de ses fonctions, et a l'obligation de ne pas faire profiter une entreprise concurrente de renseignements propres à l'entreprise qui l'emploie ou qui l'a employé, et dont il aurait pu avoir connaissance à l'occasion de ses fonctions ou du fait de sa présence dans l'entreprise.

### **Formation**

#### Article 7

En vigueur étendu

La profession réaffirme l'importance de la formation reçue (maintien de la compétence, acquisition de connaissances nouvelles) et donnée (formation des salariés).

Compte tenu de la diversité de taille, de structure et de contraintes des entreprises de la profession, ces dernières devront prévoir, en fonction de leur organisation, les modalités particulières permettant à leur personnel d'encadrement de bénéficier des mesures prévues par l'accord relatif du 14 novembre 1984 à la formation professionnelle continue.

Toute liberté doit lui être laissée, dans les conditions prévues par ces dispositions, de participer à des sessions de formation professionnelle et de remplir des fonctions d'enseignement professionnel.

### **Durée du travail**

#### Article 8

En vigueur étendu

1. La rémunération des cadres est établie pour l'horaire légal en vigueur.

Cette rémunération tient compte des dépassements individuels d'horaire résultant normalement de leurs fonctions lorsque ces dépassements sont de courte durée.

Si les fonctions d'un cadre l'appellent couramment à des travaux spéciaux de nuit, du dimanche ou des jours fériés, sa rémunération doit en tenir compte.

2. Les contraintes plus grandes que supporte occasionnellement le personnel d'encadrement doivent donner lieu à des compensations adaptées.

3. En outre, il est rappelé que les aménagements d'horaires apportés à d'autres catégories de salariés, notamment dans le cadre d'horaires variables, ne doivent pas provoquer un surcroît de la charge globale de travail qui est impartie aux membres du personnel d'encadrement.

### **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 de façon forfaitaire ou non, sur présentation de facture.

### **Arrêts momentanés de travail**

#### Article 10

En vigueur étendu

Le personnel d'encadrement se verra appliquer en cas d'arrêts imputables à l'entreprise ou d'arrêts imputables à une cause extérieure à l'entreprise tels que définis à l'article 34 des clauses générales, des dispositions similaires à celles prévues pour l'ensemble des salariés de l'entreprise.

Toutefois, il pourra être maintenu à son poste pour assurer la pérennité de l'outil de travail ou assumer des tâches de maintenance et de sécurité indispensables.

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

#### Article 11

En vigueur étendu

Les absences résultant de maladie ou d'accident justifiées au plus tôt par l'intéressé et confirmées dans un délai d'envoi maximum de 48 heures, sauf cas de force majeure, ne constituent pas pendant 2 ans en principe, une rupture du contrat de travail pour le personnel d'encadrement comptant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise. L'employeur peut exiger un certificat médical.

### **Remplacement**

#### Article 12

En vigueur étendu

1. Si l'absence impose le remplacement effectif de l'intéressé, ce remplacement ne pourra être que provisoire pendant une période d'absence de :

- 3 mois, si l'intéressé compte entre 6 mois et 1 an d'ancienneté ;

- 6 mois, si l'intéressé compte entre 1 an et 10 ans d'ancienneté ;

- 9 mois, si l'intéressé compte au moins 10 ans d'ancienneté.

Le remplaçant doit être informé du caractère provisoire de son emploi.

Il conserve sa classification et le coefficient y afférent pendant la durée de ce remplacement.

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

3. En cas de remplacement provisoire, effectué dans un emploi de classification supérieure, le remplaçant qui assure la responsabilité totale du poste bénéficie proportionnellement au temps passé d'une indemnité compensatrice lui assurant au moins le salaire minimum professionnel pratiqué dans l'emploi provisoire et perçoit les compléments de rémunération qui peuvent être prévus dans ce même emploi.

4. Si, après la durée du remplacement provisoire prévue ci-dessus, le remplaçant continue à assurer les fonctions qui lui ont été confiées à titre provisoire, il est promu à la classification correspondant aux fonctions exercées. Notification lui en est alors faite, conformément à l'article 22 de la présente convention.

5. Passé la période fixée ci-dessus en fonction de l'ancienneté, et sous réserve de la protection due au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles, si l'employeur est dans la nécessité de procéder à un remplacement définitif, la notification de ce remplacement définitif permettra, dans le cadre de la procédure légale, le licenciement du salarié remplacé avec paiement de l'indemnité de préavis et de l'indemnité de licenciement.

Les employeurs s'engagent à ne procéder à un tel licenciement qu'en cas de nécessité et s'il n'a pas été possible de recourir à un remplacement provisoire.

6. Le personnel d'encadrement dont le contrat se trouverait rompu dans les conditions prévues au paragraphe précédent bénéficiera d'une priorité de réembauchage conformément aux dispositions de l'article 23 des clauses générales.

7. Au cours de l'absence pour maladie ou accident, la rupture du contrat peut cependant intervenir en cas de licenciement collectif ou suppression d'emplois pour raisons d'ordre économique.

### **Indemnités pour maladie ou accident**

#### Article 13

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 2 du 24-1-1990 étendu par arrêté du 9-7-1990 JORF 18-7-1990

1. En cas d'absence justifiée, résultant de maladie ou d'accident, professionnels ou non mais à l'exclusion des accidents résultant de la pratique de sports exercés sous licence ou notoirement dangereux, (traités au paragraphe 5 ci-après) le personnel d'encadrement justifiant, au début de l'arrêt de travail, de plus d'une année d'ancienneté dans l'entreprise, déterminée selon l'article 14 des clauses générales, bénéficiera d'une indemnité différentielle dans les conditions fixées au paragraphe 2 ci-après. La condition d'ancienneté prévue ci-dessus ne sera pas exigée en cas d'indisponibilité due à un accident du travail ou à une maladie professionnelle.

2. L'indemnité différentielle s'ajoutera aux indemnités journalières de la sécurité sociale et éventuellement, mais pour la seule quotité correspondant au versement de l'employeur, les indemnités complémentaires perçues au titre de tout régime de prévoyance obligatoire ou facultatif :

- jusqu'à concurrence de 100 % du salaire de l'intéressé pendant les 90 premiers jours calendaires suivant le délai de carence prévu par la sécurité sociale ; toutefois, le premier arrêt survenant après une période d'activité de 12 mois sans arrêt de même nature sera indemnisé à compter du premier jour sans application du délai de carence, et jusqu'à concurrence de 90 jours ;

- jusqu'à concurrence de 75 % du salaire de l'intéressé durant les 90 jours calendaires suivants.

3. Le temps d'indemnisation est porté à 120 jours à 100 % et 120 jours à 75 % après 5 ans d'ancienneté.

4. Le droit à indemnisation au moment de l'arrêt de travail est déterminé par le temps d'indemnisation défini ci-dessus, diminué du nombre de jours d'arrêt de même nature utilisés pendant les 12 mois précédant l'arrêt de travail.

5. En cas d'absence justifiée, suite à un accident résultant de la pratique de sports exercés sous licence ou notoirement dangereux, le personnel d'encadrement sera indemnisé selon les bases fixées par la législation (loi de mensualisation du 19 janvier 1978, art. 7).

6. Le salaire de l'intéressé prévu ci-dessus sera égal, pour chaque jour calendaire d'arrêt de travail, à 1/30 de la dernière rémunération brute mensuelle précédant l'arrêt de travail, calculée selon l'horaire normal affiché durant la période considérée en excluant les primes exceptionnelles.

Si, par suite d'absence, ladite rémunération s'est trouvée minorée, le calcul devra être effectué sur celle qu'aurait perçue l'intéressé s'il avait travaillé selon l'horaire habituel.

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

7. L'entreprise réglera en fin de mois la part d'indemnisation estimée à sa charge. La régularisation aura lieu après production des bordereaux de la Sécurité sociale et des régimes de prévoyance éventuels.

### **Indemnité au décès**



## Article 14

En vigueur étendu

Dans le cas du décès d'un membre du personnel d'encadrement, son conjoint, ou, à défaut, son ou ses enfants mineurs ont droit à une indemnité égale à la somme qui aurait été perçue par l'intéressé en application des dispositions prévues ci-dessus, pour maladie ou accident, s'il n'était pas décédé.

Le montant de cette indemnité est réduit, le cas échéant, des sommes déjà versées par l'employeur, en application des dispositions ci-dessus, si le personnel d'encadrement était absent avant son décès.

*Voir accord du 1<sup>er</sup> mars 2016 (BO n° 2016/19), art. 15 'Garantie décès' : 'La mise en place de la garantie décès définie au présent accord vient réviser l'article 9 de l'annexe « Collaborateurs » et l'article 14 de l'annexe « Encadrement » de la convention collective de la miroiterie, qui, du fait du caractère plus favorable du présent accord, n'auront plus à être appliqués.'*

### Préavis de rupture du contrat de travail

## Article 15

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### Indemnité de licenciement

## Article 16

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 2 du 24-1-1990 étendu par arrêté du 9-7-1990 JORF 18-7-1990

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### Indemnité de départ à la retraite

## Article 17

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 2 du 24-1-1990 étendu par arrêté du 9-7-1990 JORF 18-7-1990

1. Tout personnel d'encadrement ayant atteint 60 ans pourra prendre sa retraite après un préavis de :

- 1 mois pour une ancienneté de 6 mois à 2 ans ;

- 2 mois pour une ancienneté de 2 ans, sans autre indemnité que celle définie ci-dessous.

a) Agents d'encadrement non cadres (coefficients 275 à 330 inclus) :

- 1 mois de traitement après 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;

- 1 mois et demi de traitement après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;

- 2 mois de traitement après 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;

- 2 mois et demi de traitement après 25 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;

- 3 mois de traitement après 30 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;

- 4 mois de traitement après 35 ans d'ancienneté dans l'entreprise, l'ancienneté s'entendant à la date du départ.

b) Cadres (coefficient égal ou supérieur à 370) :

- 1 mois de traitement après 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;

- 2 mois de traitement après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;

- 3 mois de traitement après 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;

- 4 mois de traitement après 30 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;

- 5 mois de traitement après 35 ans d'ancienneté dans l'entreprise, l'ancienneté s'entendant à la date du départ.

2. Le salaire servant de base de calcul à cette indemnité est défini à l'article « Indemnité de licenciement » de la présente annexe.

3. L'indemnité de départ à la retraite ne se cumulera pas avec les avantages ayant le même objet, en provenance notamment de compagnies d'assurances, mais pour la seule quotité versée par l'employeur.

### Indemnité de mise à la retraite

## Article 18

En vigueur étendu

Indemnité de mise à la retraite

1. Tout personnel d'encadrement qui peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein et qui remplit les conditions d'ouverture à la pension de vieillesse peut être mis à la retraite, à l'initiative de l'employeur, après un préavis d'une durée égale au préavis de licenciement, sans autre indemnité que celle définie par la loi et rappelée ci-dessous :

A partir de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise :

- pour la tranche d'ancienneté dans l'entreprise comprise entre 0 et 10 ans : 1/10 de mois par année à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;

- pour la tranche d'ancienneté dans l'entreprise supérieure à 10 ans : 1/10 + 1/15 de mois par année de présence dans l'entreprise.

2. Le salaire servant de base au calcul de cette indemnité est défini à l'article « Indemnité de licenciement » de la présente annexe.

3. L'indemnité de mise à la retraite ne se cumulera pas avec les avantages ayant le même objet, en provenance notamment de compagnies d'assurances, mais pour la seule quotité versée par l'employeur.

## Accord du 21 octobre 1999 relatif à l'ARTT

Signataires	
Organisations patronales	Fédération de la miroiterie, de la transformation et du négoce du verre.
Organisations de salariés	Fédération chimie énergie CFDT ; Fédération nationale des industries chimiques CFTC.

### Préambule

En vigueur étendu

En regard de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail, les partenaires sociaux reconnaissent la nécessité d'organiser la réduction et l'aménagement du temps de travail par la voie d'un accord collectif national de branche pour les entreprises relevant de

la convention collective nationale de la miroiterie, de la transformation et du négoce du verre.

Les entreprises relevant de la présente convention collective nationale souhaitent, avec leurs interlocuteurs sociaux, participer au développement de l'emploi, tout en préservant leur compétitivité dans un contexte de très forte concurrence. La réduction du temps de travail doit avoir des effets bénéfiques sur l'emploi, sans mettre en péril la pérennité de l'entreprise et par là même des emplois existants. Les entreprises ont également le souci de ne pas voir s'externaliser certaines de leurs activités, ce qui se traduirait par des réductions d'effectifs au niveau de la profession.

Les signataires s'accordent à considérer que les heures dégagées par la réduction du temps de travail serviront à maintenir et à développer l'emploi dans la profession.

En corollaire à la réduction du temps de travail, les signataires du présent accord admettent l'utilité d'un aménagement du temps de travail, seul mode d'organisation des petites et moyennes entreprises leur permettant de mieux concilier les impératifs de l'activité avec les contraintes qui leur sont inhérentes, notamment celles liées à la saisonnalité de certaines activités, tout en continuant à améliorer les conditions de travail des salariés.

Modifications et ajouts aux dispositions conventionnelles antérieures

Clauses générales. - Article 28 : Durée du travail

#### **Durée du travail**

Article 1er

En vigueur étendu

Article modificateur de l'article 28 des clauses générales.

#### **Dispositions relatives à l'encadrement**

Article 11

En vigueur étendu

Tel que précisé à l'article 1<sup>er</sup> de l'annexe Encadrement, sont concernés par les présentes dispositions les agents de haute maîtrise, techniciens supérieurs et cadres classés dans les positions repères définies aux clauses générales dont le coefficient hiérarchique est au moins égal à 275.

Réduction du temps de travail des agents d'encadrement

Prise en compte des nouvelles réalités de l'organisation du temps de travail de l'encadrement :

Trois catégories d'agents d'encadrement peuvent être distinguées selon leur fonction et les responsabilités qu'ils assument :

1. Les agents d'encadrement, intégrés à une équipe de travail et qui pratiquent l'horaire collectif de travail ;
2. Les cadres et personnel d'encadrement qui bénéficient d'une autonomie dans la gestion de leur temps ;
3. Les cadres dirigeants.

Des dispositions propres à chacune de ces catégories pourront être mises en oeuvre selon les modalités suivantes :

1. Agents d'encadrement, intégrés à une équipe de travail

Ces agents d'encadrement seront soumis aux règles applicables à l'ensemble des salariés, dans le cadre de l'horaire collectif de travail. Dans le cadre de l'annualisation du temps de travail et sur la base d'un volume annuel de 1 600 heures, la réduction interviendra sous la forme :

- d'une réduction quotidienne ;
- d'une attribution de repos supplémentaires (à la semaine, à la quinzaine, au mois ou à l'année) ;
- d'une combinaison de ces deux modèles.

2. Cadres et personnel d'encadrement qui bénéficient d'une autonomie dans la gestion de leur temps

*Les ingénieurs et cadres confirmés de coefficient égal ou supérieur à 370 pourront se voir proposer un contrat de travail ou un avenant contenant une convention de forfait reposant sur un décompte annuel en journées (1).*

*Toutefois, les entreprises se laissent la possibilité de soumettre audit forfait, avec l'accord des intéressés, des personnels d'encadrement disposant d'une grande autonomie dans la gestion et l'organisation de leur temps de travail pour remplir la mission qui leur est confiée (1).*

*Pour ces catégories de personnel, le forfait reposant sur un décompte annuel en journées fera l'objet d'un avenant au contrat de travail ; celui-ci définira la fonction justifiant l'autonomie dont dispose le salarié pour l'exécution de sa mission ; la mise en oeuvre de ces dispositions requerra obligatoirement l'accord du salarié pour la modification de son contrat de travail (1).*

Afin d'offrir à ces personnels les meilleures conditions possibles de réduction du temps de travail, celle-ci prendra la forme, selon des modalités fixées en entreprise, d'une attribution forfaitaire d'une journée de repos supplémentaire par mois travaillé, en sus des jours de repos déjà accordés en entreprise, soit 11 jours par an, non cumulables.

3. Cadres dirigeants

Les cadres dirigeants, disposant d'une latitude suffisante dans l'organisation de leurs horaires et d'un niveau élevé de responsabilité et d'autorité, notamment attesté par l'importance de leurs fonctions et de leur rémunération, ne sont pas soumis à la législation sur la durée du travail ; dès lors, les dispositions du présent accord ne leur sont pas applicables.

Peuvent notamment être rangés dans cette catégorie les cadres qui :

- participent au comité de direction ;
- exercent des prérogatives de l'employeur, par délégation directe ;
- ne votent pas aux élections professionnelles, car assimilés, de par les pouvoirs qu'ils détiennent, à l'employeur.

(1) Alinéa exclu de l'extension (arrêté du 23 décembre 1999, art. 1er).

#### **Durée de l'accord**

Article 12

En vigueur étendu

Cet accord est conclu dans sa globalité pour une durée indéterminée.

Si de nouvelles dispositions législatives ou réglementaires, postérieures à l'application du présent accord, remettraient en cause l'équilibre dudit accord, les signataires s'engagent à examiner les conséquences que pourraient avoir ces nouvelles dispositions sur le présent accord qui pourrait être dénoncé en cas d'échec des négociations.

Les signataires veilleront à adapter le présent accord à d'éventuelles nouvelles dispositions législatives plus favorables.

#### **Mandatement**

Article 13

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.

#### **Commission paritaire nationale de suivi**

## Article 14

En vigueur étendu

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

Composée de 2 membres par organisation syndicale signataire et de 2 membres pour la chambre patronale, cette commission se réunira dans un délai de 1 an à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord, pour procéder à un premier bilan de l'évolution de l'application de ce dernier.

### Demande d'extension de l'accord

## Article 15

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.

### Application

## Article 16

En vigueur étendu

L'entrée en vigueur du présent accord interviendra après la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel et dans les conditions prévues à l'article L. 212-1 bis du code du travail, au plus tard :

- au 1<sup>er</sup> janvier 2000, pour les entreprises et les unités économiques et sociales de plus de 20 salariés ;
- au 1<sup>er</sup> janvier 2002, pour les entreprises et les unités économiques et sociales de 20 salariés ou moins.

Toutefois, les dispositions du présent accord pourront valablement s'appliquer aux entreprises de la branche qui souhaiteraient conclure des accords avant les dates ci-dessus évoquées, dès l'extension obtenue.

### Dépôt

## Article 17

En vigueur étendu

Le présent accord national sera déposé en application de l'article L. 132-10 du code du travail.

L'application du présent accord est subordonnée à son arrêté d'extension.

## Accord du 18 mars 2003 relatif au travail de nuit

Signataires	
Organisations patronales	La fédération française des professionnels du verre,
Organisations de salariés	La CFE-CGC ; La CMTE-CFTC ; La CGT ; La CGT-FO ; La FCE-CFDT,
Organisations dénonçantes	Le syndicat Force Ouvrière par lettre du 18 avril 2003 (BO CC 2003-42).

### Préambule

En vigueur étendu

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

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

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

### Définition du travail de nuit et du travailleur de nuit

## Article 1er

En vigueur étendu

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

- soit accompli au moins un poste de nuit pendant la période comprise entre 21 heures et 6 heures ou celle qui lui est substituée ;
- soit accompli au moins deux fois chaque semaine selon son horaire habituel de travail, au moins 3 heures de travail quotidien effectif, pendant la période comprise entre 21 heures et 6 heures ou de celle qui lui est substituée ;
- soit qui accomplit sur une période quelconque de 12 mois consécutifs au moins 250 heures de travail effectif selon la définition de l'article L. 212-4 du code du travail (loin n° 82-957 du 13 novembre 1982, art. 28, loi n° 98-461 du 13 juin 1998, art. 5, loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000, art. 2 I, art. 3), pendant la période comprise entre 21 heures et 6 heures (ou celle qui lui est substituée) et selon son horaire habituel de travail.

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

Conformément au 1er alinéa de l'article L. 213-1-1 du code du travail, lorsque les caractéristiques particulières de l'activité le justifient, l'entreprise pourra substituer à la plage horaire de nuit de 21 heures à 6 heures, la plage horaire comprise entre 22 heures et 7 heures. Cette substitution est soumise à accord collectif d'entreprise ou d'établissement, ou, à défaut, à autorisation de l'inspecteur du travail après consultation des délégués syndicaux et avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, et du CHSCT.

### Limitation du recours au travail de nuit des travailleurs de nuit

## Article 2

En vigueur étendu

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

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

- soit impossible techniquement d'interrompre, chaque jour, le fonctionnement des équipements utilisés ;
- soit absolument impossible pour l'entreprise au plan technique et économique de trouver et mettre en oeuvre d'autres moyens ou fonctionnement de l'outil,

process de travail ou service, sans en compromettre l'existence et l'emploi, ses capacités à répondre aux besoins et services d'utilité sociale qu'elle assure et à la continuité de l'activité économique ;

- soit impossible, pour des raisons tenant à la sécurité des personnes ou des biens, d'interrompre l'activité des salariés au cours d'une partie ou de la totalité de la plage horaire considérée, ou bien de faire effectuer les travaux à un autre moment que pendant cette plage horaire.

### **Contreparties au profit des travailleurs de nuit**

#### Article 3

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### **Organisation du travail dans le cadre du travail de nuit**

#### Article 4

En vigueur étendu

##### 4.1. Modalités d'organisation

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

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

L'entreprise respectera un délai de prévenance d'au moins 7 jours. Cependant ce délai de prévenance pourra être éventuellement réduit en cas de circonstances exceptionnelles avec information préalable des représentants du personnel.

##### 4.2. Durée maximale du travail effectif des travailleurs de nuit

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

Elle peut être portée à 10 heures pour les travailleurs exerçant des activités de maintenance, de garde, de surveillance, de transport ou pour assurer la continuité de la production en cas d'absence du salarié venant en relève (par exemple) (1).

Exceptionnellement elle peut être portée à 12 heures dans les seuls cas de force majeure liés à la sécurité des personnes et des biens (1).

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

##### 4.3. Pauses

Le travailleur de nuit qui effectue son service pendant une durée de 6 heures sans interruption, bénéficiera, sous réserve de dispositions plus favorables, de 28 minutes de pause payée comme temps de travail.

En vertu de l'article L. 212-4 du code du travail (loi n° 82-957 du 13 novembre 1982, art. 28 ; loi n° 98-461 du 13 juin 1998, art. 5 ; loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000, art. 2 I, art. 3), ce temps de pause ne sera pas ou sera considéré comme temps de travail effectif.

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

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article R. 213-4 du code du travail (arrêté du 6 octobre 2003, art. 1er).

### **Conditions d'affectation du salarié à un poste de nuit**

#### Article 5

En vigueur étendu

##### 5.1. Surveillance médicale

Tout travailleur de nuit bénéficie avant son affectation sur un poste de nuit et à intervalles réguliers, d'une durée ne pouvant pas excéder 6 mois par la suite, d'une surveillance médicale particulière.

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

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

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

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

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

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

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

##### 5.3. Inaptitude

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

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

- soit de proposer au salarié un poste de jour relevant de la même catégorie d'emplois ou équivalents à celui qu'il occupe ;

- soit après refus par le salarié de tout autre poste proposé.

### **Dispositions spécifiques pour les femmes enceintes**

#### Article 6

En vigueur étendu

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

Lorsque le médecin du travail constate, par écrit, à l'issue du congé postnatal, que le poste de nuit est incompatible avec l'état de la travailleuse de nuit, la période pendant laquelle la salariée bénéficie du droit d'être affectée à un poste de jour peut être prolongée pour une période n'excédant pas 1 mois.

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

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

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

#### Article 7

En vigueur étendu

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

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

#### Jeunes travailleurs

#### Article 8

En vigueur étendu

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

#### Formation professionnelle des travailleurs de nuit

#### Article 9

En vigueur étendu

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

Afin de renforcer les possibilités de formation des travailleurs de nuit, les parties signataires incitent les entreprises à veiller aux conditions d'accès à la formation professionnelle continue de ces salariés compte tenu de la spécificité d'exécution de leur contrat de travail et à en tenir informé le comité d'entreprise au cours de l'une des réunions prévues à l'article L. 933-3 du code du travail.

#### Exercice des mandats

#### Article 10

En vigueur étendu

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

#### Entrée en vigueur

#### Article 11

En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur dès la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension. *Son effet est rétroactif au 1er mai 2002* (1).

(1) Termes exclus de l'extension (arrêté du 6 octobre 2003, art. 1er).

#### Durée

#### Article 12

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

#### Dénonciation

#### Article 13

En vigueur étendu

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

#### Suivi de l'accord

#### Article 14

En vigueur étendu

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

#### Dépôt

#### Article 15

En vigueur étendu

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

Fait à Paris, le 18 mars 2003.

## Accord du 2 avril 2009 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Signataires	
Organisations patronales	Fédération française des professionnels du verre (FFPV).
Organisations de salariés	FNTV CGT ; FCE CFDT ; CMTE CFTC ; CFE-CGC Chimie.

#### Préambule

En vigueur étendu

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.

Il définit des orientations pour améliorer, garantir et promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche professionnelle de la miroiterie, transformation et négoce du verre.

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 sociale, de progrès social et 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 de certaines inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes résulte encore en grande partie de phénomènes culturels, économiques et sociaux (représentations socioculturelles, répartition dans les formations initiales, comportements et organisation des rythmes de vie qui dépassent le cadre du travail).

A titre d'exemple, en matière de rémunération, certains écarts entre les femmes et les hommes peuvent s'expliquer par la différence d'ancienneté et par le régime de travail pratiqué et les indemnités correspondantes.

Les parties signataires considèrent qu'il est possible et nécessaire d'intervenir sur ces différents 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 au sein de la branche et dans chaque entreprise.

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

Le présent accord précise en premier lieu les grands principes retenus au niveau de la branche de la « miroiterie, transformation et négoce du verre » pour favoriser une réelle dynamique en matière d'égalité professionnelle.

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

- faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes en matière de salaire et autres éléments de rémunération, et donner l'accès aux mêmes possibilités d'évolution en matière de parcours professionnel et de reconnaissance des qualifications ;
- renforcer la mixité de l'emploi et du recrutement ;
- prendre en compte les conditions et le temps de travail ;
- développer l'égalité d'accès à la formation professionnelle.

L'ensemble des entreprises de la branche s'engage à respecter les principes et les orientations retenus dans le présent accord.

### **Principes pour garantir l'égalité professionnelle**

#### Article 1er

En vigueur étendu

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.

### **Etablissement d'un rapport de branche**

#### Article 1.1

En vigueur étendu

Toute action visant à améliorer l'égalité professionnelle et corriger les éventuelles disparités entre les femmes et les hommes suppose une connaissance des situations rencontrées.

Les parties signataires conviennent de dresser un état des lieux de l'égalité professionnelle des femmes et des hommes dans les sociétés de la branche qui permettra d'apprécier si des disparités existent, d'en rechercher les causes et de déterminer les mesures permettant d'y remédier.

Un rapport de branche sur la situation comparée des femmes et des hommes sera établi par la fédération française des professionnels du verre (FFPV) et remis à la commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE).

Les indicateurs retenus pour établir cet état des lieux sont listés en annexe du présent accord. Par ailleurs, les parties signataires conviennent que ces indicateurs pourront être modifiés par la suite.

Ce rapport et son actualisation annuelle serviront de base à la fixation d'orientations au sein de la branche. Il sera l'instrument de mesure des progrès réalisés au sein de la branche.

*Les entreprises de 50 salariés et plus établissent un rapport annuel d'entreprise (pouvant être le bilan social) portant notamment sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes, et participent ainsi à l'élaboration de ce rapport de branche. Elles sont invitées à utiliser pour leur rapport a minima les mêmes indicateurs que ceux établis par la branche. (1)*

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

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions des articles R. 2323-8 et suivants, et des articles R. 2323-10 et suivants du code du travail.

(Arrêté du 8 octobre 2009, art. 1er)

### **Mixité des délégations et des instances représentatives du personnel**

#### Article 1.2

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent que la mixité doit être également recherchée tant dans les instances représentatives des employeurs et des salariés de la branche (CPNE, groupes de travail paritaires, commissions paritaires...) que dans les instances représentatives du personnel au sein des entreprises de la branche.

### **Actions de sensibilisation**

#### Article 1.3

En vigueur étendu

Une communication adaptée sera mise en place pour diffuser notamment les bonnes pratiques et les évolutions constatées en la matière au sein des entreprises de la branche.

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

#### Article 1.4

En vigueur étendu

Le suivi de l'accord sera réalisé annuellement et présenté en commission paritaire de branche.

### **Orientations**

#### Article 2

En vigueur étendu

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

**Faire progresser et garantir l'égalité en matière de rémunération et donner accès aux mêmes possibilités en matière de parcours professionnels**

## Article 2.1

En vigueur étendu

### 2.1.1. En matière de rémunération

Les parties signataires conviennent que les différences de rémunération constatées entre les femmes et les hommes ne peuvent se justifier que si elles reposent sur des critères vérifiables.

Les parties signataires s'engagent à faire progresser et à garantir l'égalité salariale entre les femmes et les hommes dans les entreprises de la branche, en vérifiant notamment que les écarts de rémunération qui ne reposeraient pas sur des éléments objectifs soient supprimés avant le 31 décembre 2010.

La négociation annuelle obligatoire sur les salaires dans les entreprises et la branche doit permettre de définir et de programmer les mesures permettant d'atteindre cet objectif.

Les entreprises s'attacheront à proposer des actions correctives, afin de réduire les écarts constatés à partir de leur propre rapport annuel (bilan social).

### 2.1.2. En matière de parcours professionnels

La mixité, élément de diversité, est un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et de développement de l'entreprise. Elle devra donc être favorisée dans les parcours professionnels à tous les niveaux.

Une attention particulière sera portée par les entreprises, qui :

- identifieront les types d'emploi ou les filières fortement masculinisés ou fortement féminisés, afin de trouver les causes et de proposer des actions correctives et concrètes pour permettre l'accès à tous les métiers tant pour les femmes que pour les hommes ;
- faciliteront l'accès des femmes aux équipes dirigeantes et aux postes à responsabilités.

## **Renforcer la mixité de l'emploi et du recrutement**

### Article 2.2

En vigueur étendu

Le recrutement constitue un des leviers importants pour améliorer structurellement la mixité d'accès à tous les métiers et corriger les écarts.

Il fera l'objet d'une attention particulière, en tenant compte des répartitions femmes-hommes constatés dans les cursus de formation initiale.

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

Un rééquilibrage des recrutements sera recherché le cas échéant dans toutes les filières.

Des objectifs précis pourront être proposés par les entreprises, par exemple en se référant aux taux de féminisation des filières ou écoles, et en tenant compte de l'analyse de la pyramide des âges femmes-hommes.

La formation initiale étant un facteur essentiel pour assurer la mixité et l'égalité professionnelle dans l'accès aux emplois, des partenariats seront recherchés avec l'éducation nationale et les organismes de formation afin de sensibiliser les jeunes aux métiers sur lesquels les entreprises de la branche de la miroiterie, transformation et négoce du verre vont recruter dans les années à venir, ceci afin de favoriser la mixité des candidatures.

## **Prendre en compte les conditions et le temps de travail**

### Article 2.3

En vigueur étendu

#### 2.3.1. Congés de maternité ou d'adoption

En complément aux dispositions conventionnelles applicables (miroiterie, transformation et négoce du verre), les parties signataires soulignent que les congés de maternité ou d'adoption ne doivent pas 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 femmes que pour les hommes.

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.

Une garantie d'évolution salariale est assurée aux salariés à la suite de leur congé de maternité ou d'adoption.

Il sera proposé à chaque femme enceinte un entretien, avant son départ en congé de maternité ou dans les mois précédant son retour, afin d'anticiper et de préparer les meilleures conditions du retour au travail (notamment en matière de formation).

#### 2.3.2. 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 au travail tant pour les femmes que pour les hommes, par exemple : information sur les évolutions d'organisation dans l'entreprise, remise à niveau si nécessaire à l'issue du congé, accueil spécifique lors du retour.

#### 2.3.3. Temps partiel

Le temps partiel, utilisé plus souvent à ce jour à titre individuel par les femmes, ne doit pas constituer un frein au déroulement de carrière.

Les parties signataires invitent les entreprises de la branche à examiner l'organisation du travail des équipes en tenant compte de la diversité des temps partiels afin qu'ils ne soient pas source de discrimination.

#### 2.3.4. Conditions de travail

La mixité des emplois suppose que les postes soient adaptés à l'un ou l'autre sexe.

Les entreprises veilleront à examiner, avec les instances représentatives du personnel lorsqu'elles existent (notamment le CHSCT), les conditions de travail propres à certains métiers (conditions matérielles liées à l'environnement, à la charge de travail physique, au lieu de travail, aux locaux non adaptés à la mixité) afin que les postes de travail puissent être occupés indifféremment par des femmes ou par des hommes, chaque fois que cela pourra être réalisable.

## **Développer la mixité et l'égalité d'accès à la formation professionnelle**

### Article 2.4

En vigueur étendu

La formation professionnelle constitue un des leviers majeurs pour corriger les inégalités.

Les entreprises qui constatent des inégalités dans l'accès à la formation sont incitées, avec les instances représentatives du personnel lorsqu'elles existent (notamment la commission emploi-formation), lors de l'élaboration de leur politique de formation, à se fixer des objectifs pour réduire les éventuels écarts constatés.

Par ailleurs, l'accord de branche du 15 décembre 2005 relatif à la formation professionnelle définit comme public prioritaire, pour les périodes de professionnalisation, les salariés de retour de congé parental ou de congé de maternité.

#### 2.4.1. Formations professionnelles continues

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

La décentralisation de certaines actions de formation, de même que le développement de nouvelles modalités de professionnalisation (accompagnement professionnel en situation de travail, utilisation plus importante des nouvelles technologies d'information et de communication [NTIC]...), pourra permettre de limiter des difficultés d'accès à la formation, notamment dues à l'éloignement géographique de certains lieux de formation.

#### 2.4.2. Formations promotionnelles

Dans le cadre des négociations de branche et d'entreprise sur la formation professionnelle, une attention particulière sera portée :

- à la création de certificats de qualification professionnelle (CQP) et à la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- à la recherche de la mixité dans les jurys de formation qualifiante, pour les entreprises qui utilisent ces dispositifs, afin de faire prévaloir la diversité des représentations dans le choix des candidats ;
- à la mise en place de formations spécifiques pour accompagner le changement de catégories professionnelles des femmes et des hommes, notamment pour faciliter l'accès ou la prise de fonctions d'encadrement ou de responsabilités ;
- à ce que l'évolution professionnelle 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.

#### 2.4.3. Droit individuel à la formation (DIF) (1)

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, d'adoption, de présence parentale ou pour un congé parental d'éducation est intégralement pris en compte.

(1) L'article 2-4-3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6323-2 du code du travail, le congé de soutien familial étant également pris en compte pour le calcul des droits ouverts au titre du DIF.

(Arrêté du 8 octobre 2009, art. 1er)

### Dispositions finales

#### Article 3

En vigueur étendu

### Champ d'application

#### Article 3.1

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 miroiterie, transformation et négoce du verre du 9 mars 1988, étendue par arrêté du 29 juillet 1988.

Le présent accord vient en complément de l'article 16 de ladite convention collective et a valeur normative au sens de l'article L. 2253-3, alinéa 2, du code du travail, en ce sens qu'aucun accord ou convention d'entreprise ou d'établissement de la branche ne pourra déroger aux dispositions du présent accord, en tout ou partie, dans un sens moins favorable aux salariés.

### Entrée en vigueur et durée

#### Article 3.2

En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt légal, conformément aux dispositions légales.

Il est conclu pour une durée indéterminée. Au terme des 3 premières années, les parties signataires établiront un bilan d'ensemble des progrès réalisés et pourront décider de nouvelles orientations.

### Révision et dénonciation

#### Article 3.3

En vigueur étendu

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Il pourra être dénoncé en respectant un préavis de 3 mois. A défaut de la conclusion d'un nouvel accord, il cessera de produire ses effets après un délai de survie de 12 mois à compter de la fin des 3 mois de préavis.

### Dépôt et publicité

#### Article 3.4

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité conformément à la législation en vigueur.

Un exemplaire original du présent accord sera remis à chaque partie signataire.

### Extension

#### Article 3.5

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord au ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville, dans les conditions prévues par la législation.

### Annexe I

#### Annexe

En vigueur étendu

Tableau de bord sur la situation comparée des conditions générales

de l'emploi et de la formation des femmes et des hommes

Indicateurs

Le rapport de branche évoqué à l'article 1.1 retient les indicateurs suivants :

#### 1.1.1. Effectifs :

- répartition des effectifs par sexe, catégorie professionnelle (et par coefficient) et par type de contrat (CDI/CDD) ;
- pyramide des âges, par tranche d'âge, par sexe, par catégorie professionnelle (et par coefficient) et par ancienneté.

#### 1.1.2. Rémunération :

- salaire mensuel moyen par sexe et par catégorie professionnelle (et par coefficient).

#### 1.1.3. Parcours professionnel :

- répartition des promotions par sexe et par catégorie professionnelle ;
- répartition des embauches par sexe, catégorie professionnelle, et type de contrat ;
- répartition des départs par sexe, par catégorie professionnelle, et par motifs.

#### 1.1.4. Formation :

- répartition du nombre de salariés ayant suivi une formation par sexe et par catégorie professionnelle ;
- répartition des heures de formation par sexe et par catégorie professionnelle.



#### 1.1.5. Durée et organisation de travail :

- répartition des effectifs par sexe, type de contrat (CDI/CDD) et durée du travail (temps complet/temps partiel) ;
- répartition des effectifs par sexe, type de contrat (CDI/CDD) selon l'organisation du travail (continu, semi-continu, jour, VSD).

## Accord du 15 décembre 2011 relatif à la formation en alternance et aux heures supplémentaires

Signataires	
Organisations patronales	FFPV.
Organisations de salariés	FCE CFDT ; CFE-CGC chimie ; CMTE CFTC chimie.

### Préambule

En vigueur non étendu

Dans le cadre du développement des relations sociales au niveau de la branche professionnelle, les partenaires sociaux ont souhaité négocier plusieurs dossiers d'importance à la fois pour les salariés et pour les employeurs : développement et promotion de la formation en alternance, contingent annuel d'heures supplémentaires, mise en place d'un régime conventionnel de prévoyance.

Au terme de nombreuses réunions de travail et de négociations, les partenaires sociaux ont souhaité conclure le présent accord traitant des deux premiers sujets : formation en alternance et contingent annuel d'heures supplémentaires. Le troisième sujet relatif à la mise en place d'un régime collectif de prévoyance conventionnel fait l'objet d'un accord de branche spécifique.

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

#### Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises relevant de la convention collective nationale de la miroiterie, de la transformation et du négoce du verre, du 9 mars 1988 (idcc n° 1499).

### Développement et promotion de la formation en alternance

#### Article 2

En vigueur non étendu

##### 2.1. Contexte

Dans le cadre de l'accord de branche relatif à la formation professionnelle signé en date du 15 décembre 2005, l'insertion des jeunes avait été abordée uniquement sous l'angle des contrats de professionnalisation que la loi du 4 mai 2004 venait de créer.

Si le contrat de professionnalisation constitue effectivement un outil privilégié qui permet de concilier la vie professionnelle et les études, les parties signataires, par le présent accord, ont souhaité également promouvoir l'accès à la formation en alternance par l'autre dispositif qu'est l'apprentissage, considéré comme une voie particulièrement appropriée, à tous les niveaux de formation (du CAP au master), pour accéder aux métiers de la branche et répondre aux besoins des entreprises.

Ainsi, par le présent accord, les parties signataires entendent rappeler l'importance qu'elles accordent, et que les entreprises de la branche doivent accorder, au développement de l'alternance tant sous la forme des contrats de professionnalisation que sous celle de l'apprentissage.

##### 2.2. Développement de l'alternance et objectif annuel d'accueil

Les parties signataires considèrent que l'alternance est une voie privilégiée pour préparer les jeunes à des qualifications reconnues par un diplôme ou un titre, en adéquation avec les besoins des entreprises.

Aussi elles encouragent toutes les sociétés de la branche, quel que soit leur effectif, à développer l'alternance et à offrir plus de possibilités d'insertion professionnelle aux jeunes, en fonction de leurs possibilités d'intégration.

Dans ce cadre, les parties signataires rappellent l'objectif d'accueil de jeunes en alternance fixé à 4 % de l'effectif annuel moyen pour les entreprises de 250 salariés et plus, et encouragent les entreprises de taille inférieure à tendre également vers ce seuil.

##### 2.3. Fonction de tuteur

Les parties signataires veulent également porter une attention particulière aux tuteurs sans qui l'accueil de jeunes en alternance ne pourrait se faire.

En effet, l'efficacité des dispositifs de formation en alternance passe en grande partie par la mise en œuvre de la fonction de tuteurs, ou de maîtres d'apprentissage, ceux-ci ayant pour mission d'accompagner les jeunes en contrat d'alternance durant leur période de formation au sein de l'entreprise.

Les parties signataires encouragent les entreprises à mettre en œuvre les conditions et moyens nécessaires au bon accueil des jeunes en alternance et à l'accomplissement de la fonction de tuteur.

Pour ce faire, elles invitent les sociétés à se rapprocher de l'OPCA de branche (AGEFOS-PME) afin de faire bénéficier leurs salariés-tuteurs des formations spécifiques à l'accomplissement de cette fonction.

##### 2.4. Suivi et bilan annuel

Afin de suivre l'évolution du nombre de contrats en alternance au niveau de la branche, un recensement annuel sera réalisé auprès des différents employeurs, en distinguant les entreprises selon leur taille.

Un bilan annuel sera présenté chaque année à la commission paritaire nationale de l'emploi.

### Contingent annuel d'heures supplémentaires

#### Article 3

En vigueur non étendu

##### 3.1. Contexte

Dans le cadre de l'accord de branche relatif à l'aménagement et la réduction du temps de travail signé en date du 21 octobre 1999, un contingent annuel d'heures supplémentaires correspondant à la réalité du moment avait été formalisé.

Aujourd'hui le contexte économique et social a évolué et les partenaires sociaux sont conscients qu'il peut exister ou se présenter dans les entreprises relevant de la convention collective nationale de la miroiterie, de la transformation et du négoce du verre, principalement constituées de petites et moyennes entreprises, des situations particulières et exceptionnelles qui nécessiteraient le recours à un nombre d'heures supplémentaires supérieur au contingent conventionnel fixé en 1999.

Il est par ailleurs admis que l'actuel contingent conventionnel peut constituer un facteur concurrentiel défavorable face à des sociétés présentes sur le même marché mais disposant d'un contingent conventionnel plus important.

Par le présent accord, les parties signataires entendent donc permettre aux sociétés de la profession de satisfaire aux exigences du marché en termes de réactivité et de délai leur permettant ainsi d'être en mesure de prendre des commandes exceptionnelles.

Les parties signataires entendent préciser que l'augmentation du contingent d'heures supplémentaires, tel que défini à l'article 3.2 ci-après, est une possibilité offerte aux sociétés de la profession pour répondre à des exigences de marché ponctuelles ou conjoncturelles, et qu'elle ne saurait trouver son application de manière structurelle ou continue.

Les signataires s'accordent également à considérer que l'augmentation du contingent d'heures supplémentaires ne doit pas être un frein au développement de l'emploi dans la profession, et que l'emploi reste une priorité.

Enfin, les parties signataires entendent rappeler que le présent article relatif aux heures supplémentaires est applicable à l'ensemble des catégories de personnel, hors cadres dirigeants et salariés soumis à un forfait annuel en jours.

### 3.2. Contingent annuel

A la date d'entrée en vigueur du présent accord, le contingent annuel d'heures supplémentaires non soumis à l'autorisation de l'inspection du travail, par an et par salarié, sera fixé à :

- 130 heures : dans le cadre d'un accord de modulation du temps de travail sur l'année, sauf pour les activités de pose, de livraison et de maintenance ;
- 220 heures : pour les salariés dont les horaires ne sont pas annualisés et également pour les activités de pose, de livraison et de maintenance.

Il est par ailleurs rappelé que la réalisation d'heures supplémentaires ne saurait permettre de déroger aux règles en vigueur en matière de durée légale du travail, telles que durée maximale journalière et hebdomadaire, repos minimal quotidien et hebdomadaire.

### 3.3. Majorations et contreparties en repos

Les parties signataires entendent rappeler qu'en contrepartie de l'exécution d'heures supplémentaires la législation prévoit des majorations de salaire, et que le présent accord ne saurait fixer des dispositions conventionnelles inférieures aux dispositions légales en la matière.

Par ailleurs, ces majorations de salaire pourront être remplacées en tout ou partie par un repos compensateur de remplacement équivalent au choix du salarié.

Afin que l'activité professionnelle n'ait pas d'effet néfaste, à court terme ou à moyen terme, sur la santé du salarié ou sur l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée, l'employeur devra mettre en œuvre l'organisation et les moyens permettant au salarié de récupérer dans les meilleurs délais, dès lors que le niveau d'activité le permet, les heures supplémentaires récupérables en temps.

## Révision et dénonciation de l'accord de branche

### Article 4

En vigueur non étendu

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

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur, avec un préavis de 3 mois.

## Durée et entrée en vigueur de l'accord de branche

### Article 5

En vigueur non étendu

Le présent accord national est conclu pour une durée indéterminée.

A l'issue d'une période d'application du présent accord de 3 ans, les parties signataires conviennent de se revoir afin de faire le point sur son application et procéder à d'éventuels ajustements.

Les dispositions relatives au présent accord entreront en vigueur à partir du jour suivant le dépôt légal conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail.

## Dépôt de l'accord de branche

### Article 6

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 du travail et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions légales.

## Accord du 23 juillet 2014 relatif aux certificats de qualification professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	FFPV.
Organisations de salariés	FNTVC CGT ; FCE CFDT ; CFE-CGC chimie ; FCMTE CFTC.

## Préambule

En vigueur étendu

Consciente du rôle essentiel de la formation professionnelle dans l'évolution de l'emploi et l'épanouissement des salariés, la branche de la miroiterie, de la transformation et du négoce du verre (ci-après « branche miroiterie ») a développé divers outils et dispositifs pour favoriser l'accès des salariés à la formation professionnelle. Les partenaires sociaux confirment leur volonté :

- de reconnaître les compétences des salariés acquises pendant leur parcours professionnel ;
- d'assurer l'employabilité des salariés ;
- de favoriser l'attractivité des formations et des métiers.

Considérant que les métiers de la miroiterie nécessitent la maîtrise de compétences et de savoirs spécifiques aux entreprises de la branche miroiterie et qu'aucune certification professionnelle correspondante n'existe, les parties signataires décident de mettre en place par le présent accord des certificats de qualification professionnelle (ci-après « CQP ») adaptés à la branche, conformément à la loi du 24 novembre 2009 ainsi qu'à la loi du 5 mars 2014 (1).

Les deux premiers CQP mis en place seront :

- le CQP « Conducteur d'équipements industriels » ;
- le CQP « animateur d'équipe de 1er niveau ».

Les partenaires sociaux conviennent que, lorsque les qualifications recouvrent des activités professionnelles proches ou identiques à d'autres branches et que les compétences nécessaires à la conduite de ces activités constituent un ensemble homogène, le rapprochement d'un certificat de qualification professionnelle interbranches (CQPI) est envisagé.

Par le présent accord, les parties signataires entendent fixer le processus de création et les conditions de mise en œuvre des CQP.

Les CQP donnent lieu au profit des salariés à une reconnaissance dans la grille de classification de la convention collective nationale de la miroiterie, transformation et négoce du verre (ci-après « convention collective nationale de la miroiterie »), conformément aux fiches synthétiques annexées au présent accord.

Ainsi, il a été convenu ce qui suit :

(1) Loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie et loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ professionnel d'application de l'article 1er « Champ d'application », paragraphe 2, de la convention collective nationale de la miroiterie, à savoir :

- les entreprises de fabrication et de transformation de la miroiterie ;
- les entreprises de pose et d'installation ;
- les entreprises de négoce.

## **Chapitre II Création et mise en oeuvre du CQP**

### **Définition et objet**

#### **Article 1er**

En vigueur étendu

Le CQP est une reconnaissance de qualification professionnelle, créée et délivrée au sein de la branche miroiterie, par la commission paritaire nationale pour l'emploi (ci-après « CPNE »). Le CQP atteste, au plan national, les qualifications professionnelles relatives à un métier ou à un emploi propre à la branche miroiterie.

Le CQP peut s'obtenir de deux façons :

- à l'issue du parcours de formation défini dans les référentiels de formation (correspondant aux référentiels de certification de la CPNE) ;
- à l'issue d'une démarche individuelle de validation des acquis de l'expérience (ci-après « VAE »).

Présentation des deux premiers CQP :

- le CQP « Conducteur d'équipements industriels » correspond aux métiers du pilotage d'équipements automatisés, à commande numérique et/ou de conduite de ligne ;
- le CQP « Animateur d'équipe de 1er niveau » correspond aux métiers de l'animation d'équipe et de management de proximité au sein de l'atelier.

### **Public visé par l'accès au CQP**

#### **Article 2**

En vigueur étendu

##### **2.1. Egalité professionnelle**

Par le présent accord, les partenaires sociaux réaffirment leur volonté de contribuer à l'égalité femmes-hommes tout au long de leur parcours professionnel dans la branche miroiterie. Quelle que soit la catégorie professionnelle des salariés, les procédures d'obtention du CQP reposeront exclusivement sur des critères individuels et objectifs de compétences, d'expérience, de comportement et de performance dans le poste.

Le respect de l'égalité femmes-hommes dans la mise en œuvre du présent accord permettra de participer à la féminisation des métiers.

##### **2.2. Publics**

L'accès aux CQP de la branche professionnelle miroiterie pourra être effectué via :

- un parcours de formation (art. 5 du présent chapitre).

Cette modalité concerne les salariés en activité dans une entreprise de la branche miroiterie, disposant d'une expérience professionnelle dans la branche d'au moins 2 ans dans le métier visé par le CQP. La demande de formation à l'initiative du salarié ne pourra être effectuée qu'après 1 an d'ancienneté dans la société ;

- une VAE (art. 6 du présent chapitre).

Cette modalité concerne les salariés en activité dans une entreprise de la branche et disposant d'une expérience professionnelle, dans le métier visé par le CQP, d'au moins 3 ans dans les 5 dernières années d'activité dans la branche ;

- un contrat de professionnalisation dans la branche ;
- des mesures pour l'emploi offertes par Pôle emploi (notamment la préparation opérationnelle à l'emploi).

Cette modalité concerne les demandeurs d'emploi régulièrement inscrits à Pôle emploi.

### **Création du CQP**

#### **Article 3**

En vigueur étendu

La décision de créer un CQP émane de la CPNE.

La CPNE peut être saisie d'une demande de création de CQP par :

- tout membre siégeant à la CPNE ;
- l'une des organisations syndicales signataires du présent accord ayant identifié un besoin récurrent de qualification, ce besoin de qualification étant non couvert par les formations diplômantes au sein de l'Éducation nationale et/ou les formations certifiantes au sein de la branche professionnelle.

Toute demande de création d'un CQP adressée à la CPNE doit être motivée.

La CPNE statue sur l'opportunité de créer un CQP au vu des formations certifiantes déjà existantes et des travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche miroiterie. La création d'un CQP doit être complémentaire, compte tenu des diplômes, des titres à finalité professionnelle et des certifications professionnelles déjà existants.

### **Présentation du CQP**

#### **Article 4**

En vigueur étendu

Le CQP s'appuie sur deux référentiels :

- un référentiel d'activité, permettant d'analyser les situations de travail et d'en déduire les connaissances et les compétences nécessaires ;
- un référentiel de certification, qui définit les modalités et les critères d'évaluation des acquis professionnels.

Ces deux référentiels sont complétés d'un ou de plusieurs référentiels de formation prenant en considération :

- la diversité des modes d'acquisition d'une certification professionnelle ;
- la diversité des modalités pédagogiques pour favoriser l'individualisation des parcours professionnels.

Les référentiels d'activités et de certification du CQP de la branche miroiterie sont organisés sur la base de domaines de compétences. Chaque domaine de compétences contient des unités de compétences pour lesquelles sont définis les modalités et les critères d'évaluation.

L'évaluation des compétences du candidat s'effectue par unité de compétences. Ces dernières peuvent être obtenues indépendamment les unes des autres.

Le CQP fait l'objet d'une demande d'inscription au répertoire national des certifications professionnelles (ci-après « RNCP ») selon les modalités déterminées par la CPNE.

Les référentiels du CQP créé sont tenus à jour par la CPNE.

Chacune des étapes du parcours de formation et du parcours VAE est formalisée par un outil support mis à disposition des acteurs du CQP : candidat, tuteur, expert habilité, jury paritaire.

L'utilisation de ces outils est obligatoire pour que le dossier du candidat soit examiné par le jury paritaire.

## **Démarche d'acquisition du CQP par la voie du parcours de formation**

### Article 5

En vigueur étendu

#### 5.1. Demande de candidature

La demande peut être formulée par le salarié ou l'employeur.

La démarche de CQP nécessite l'accord du salarié et de l'employeur.

Toute demande d'obtention d'un CQP est formulée au moyen d'un dossier prévu à cet effet et déposé par l'employeur auprès du secrétariat de la branche miroiterie.

#### 5.2. Positionnement du candidat

Cette étape permet de repérer les compétences du salarié qui fait la demande de CQP et comprend :

- un rappel de l'objectif de la démarche et du contexte de l'entretien de positionnement ;
- un entretien de positionnement (expert habilité, tuteur (1), candidat) ;
- une formalisation via le guide de repérage des compétences.

#### 5.3. Formation du candidat

Le parcours de formation et la formation sont réalisés par le ou les organismes de formation qui auront été habilités par la branche miroiterie. Cette formation permet aux candidats qui ne maîtrisent pas l'ensemble des compétences requises pour valider le CQP d'acquérir la totalité des compétences.

##### 5.3.1. Habilitation des organismes de formation

A. - Constitution du réseau d'organismes de formation habilités :

- les organismes de formation seront sélectionnés par la CPNE ;
- l'habilitation sera d'une durée de 3 ans, sous réserve du respect des critères ayant prévalu pour la sélection ;
- toute modification intervenant au cours des 3 années d'habilitation devra être portée à la connaissance de la CPNE par l'organisme de formation habilité ;
- les prestataires seront habilités par la CPNE pour l'ensemble du réseau national, avec un pilotage national soit par le siège du réseau d'organismes de formation, soit par l'un des organismes de formation en région.

B. - Principes de l'habilitation des organismes de formation :

- dès que le dossier de l'organisme de formation est retenu par la CPNE, une convention d'habilitation bipartite est signée entre la CPNE miroiterie et l'organisme de formation. Cette convention a vocation à définir les engagements de chacun ;
- la signature de cette convention ouvre droit, pour l'organisme de formation, aux moyens et outils d'accompagnement prévus par la branche ;
- les supports propres au CQP sont mis à disposition de l'organisme de formation habilité ;
- la branche miroiterie s'engage à mettre à disposition de l'organisme de formation tout document et toute information garantissant le bon déroulement des parcours conduisant au CQP.

C. - Etapes de l'habilitation des organismes de formation :

- dépôt d'un dossier de candidature auprès de la CPNE ;
- analyse du dossier de candidature par la CPNE ;
- décision de la CPNE de la branche de l'habilitation ou non des organismes de formation ;
- signature de la convention d'habilitation ;
- organisation et mise en œuvre, par l'organisme de formation, de la formation des candidats au CQP ;
- suivi et contrôle par la CPNE de la branche miroiterie.

D. - Mission des organismes de formation habilités :

- réaliser l'ingénierie des parcours de formation ;
- réaliser et animer les formations permettant aux candidats d'obtenir leur CQP ;
- former et accompagner dans leur mission les experts habilités par la branche miroiterie ;
- participer à la coordination de l'action CQP menée par une entreprise ;
- faire un bilan détaillé des entrées et sorties des candidats au CQP (voir ci-après « Bilan »).

E. - Critères de sélection des organismes de formation habilités par la CPNE

La CPNE prend en compte :

- les prérequis et critères éliminatoires (respect du cahier des charges, prise en compte des enjeux de la branche miroiterie notamment) ;
- les critères de sélection (pédagogie, prix et caractéristiques du prestataire de formations) ;
- le nombre de sessions par région et par an.

##### F. - Renouvellement de l'habilitation des organismes de formation

A l'issue de la période d'habilitation de 3 ans, la CPNE procédera à une révision de l'habilitation pour 3 nouvelles années.

A l'issue de la période de validité de l'attribution de l'habilitation, le prestataire renouvellera sa volonté de rester habilité ou de partir, en renouvelant ou non sa candidature selon la procédure initiale.

Pour ce faire, 6 mois avant l'échéance de l'habilitation, l'organisme de formation devra adresser à la CPNE une demande de renouvellement de son habilitation. A défaut de demande, l'habilitation arrivera à son terme.

##### 5.3.2. Formation du candidat en entreprise par l'organisme de formation habilité ou par un formateur interne à l'entreprise

Si, dans la phase de positionnement, toutes les compétences ne sont pas maîtrisées, alors le candidat reçoit une formation et/ou une mise en pratique en entreprise.

Cette formation peut être mise en œuvre par l'organisme de formation habilité ou par un formateur interne à l'entreprise.

#### 5.4. Evaluation du candidat

L'évaluation doit permettre de vérifier que le candidat, quel que soit son parcours, maîtrise les domaines de compétences requis. Chaque domaine de compétence fait l'objet d'une évaluation selon le modèle suivant :

- la compétence est maîtrisée ;
- la compétence n'est pas maîtrisée.

#### 5.4.1. Evaluation du candidat en deux étapes successives

##### Première étape : une évaluation pratique en entreprise

Le candidat est évalué selon les critères cumulatifs suivants :

- en situation réelle de travail, en entreprise ;
- en présence du tuteur du candidat ;
- par un expert habilité impérativement externe à l'entreprise ;
- selon le livret d'évaluation prévu par la CPNE.

##### Seconde étape : un entretien de bilan en entreprise

Cette entretien de bilan est réalisé directement, à l'issue de l'évaluation, entre :

- le candidat ;
- le tuteur ;
- l'expert habilité.

Le temps consacré à l'évaluation s'effectuera sur le temps de travail. En cas de désaccord, et en dernier recours, l'avis de l'expert habilité est prépondérant.

#### 5.4.2. Résultats de l'évaluation

A l'issue de l'entretien de bilan, l'expert habilité évalue chaque compétence à l'aide de critères d'évaluation qui sont les mêmes pour l'ensemble des candidats au CQP et permettent ainsi de garantir la valeur du CQP délivré.

Dans le cas où certaines compétences ne sont pas maîtrisées, le candidat peut suivre une formation spécifique sur les unités de compétences manquantes ou compléter son expérience professionnelle en entreprise.

#### 5.4.3. Transmission des résultats de l'évaluation au jury paritaire

Les résultats de l'évaluation font l'objet d'une restitution formelle :

- ils sont signés et transmis au jury paritaire national ;
- une copie est donnée impérativement au candidat et à l'entreprise.

#### 5.5. Validation finale par un jury paritaire national

Le jury paritaire se prononce sur la délivrance du CQP à partir des résultats de l'évaluation.

Les unités de compétences qui ont été évaluées par l'expert habilité sont validées par un jury paritaire. Il revient donc à ce jury de délivrer ou non le CQP.

Pour que le CQP soit délivré, il est nécessaire que la totalité des compétences soit acquise.

##### 5.5.1. Composition du jury

Le jury paritaire est une émanation de la CPNE de la branche professionnelle, il examine l'ensemble des dossiers de candidature, c'est lui qui décide de valider ou non chacun de ceux-ci. Le jury n'a pas vocation à recevoir les candidats.

Le jury est donc composé de la manière suivante :

- chaque organisation syndicale représentative des salariés au niveau national dans la branche professionnelle dispose d'un siège et d'une voix dans le jury ;
- les organisations professionnelles représentatives des employeurs dans la branche disposent d'un nombre de sièges et de voix égal à celui de l'ensemble des représentants des organisations syndicales de salariés.

Les organisations syndicales et les organisations d'employeurs peuvent donner pouvoir à une personne présente afin de les représenter devant le jury.

La présidence et la vice-présidence du jury sont assurées alternativement par la délégation patronale et la délégation des salariés, pour 1 année. Le président et le vice-président sont désignés lors de la première réunion du jury. Le vice-président appartient nécessairement à la délégation à laquelle n'appartient pas le président.

##### 5.5.2. Rôle du jury

Le jury paritaire est chargé :

- d'examiner les résultats de l'évaluation qui lui sont transmis par l'expert habilité ;
- de délivrer ou non le CQP ;
- de régler les litiges pouvant survenir dans le cadre de la validation.

Pour que le CQP soit obtenu, la totalité des unités des compétences doit être validée.

Si certaines compétences sont communes à plusieurs CQP et si le candidat souhaite acquérir un autre CQP, il doit obtenir les unités de compétences manquantes.

Après obtention du CQP, le candidat reçoit le certificat d'obtention du CQP.

En cas de non-attribution du CQP au candidat, le jury établira quelles sont les unités de compétences qui seront ou non acquises par celui-ci.

Le jury se réunit lors d'une réunion de la CPNE.

##### 5.5.3. Délibération du jury

La décision de délivrance du CQP est prise à la majorité simple (50 % des votes plus 1 voix) des membres présents ou représentés du jury paritaire.

Dans le cas où le jury ne valide pas la totalité des compétences, le candidat garde le bénéfice des compétences maîtrisées pendant une période de 2 ans. Cette période de 2 ans commence à courir à la date de décision du jury. Ce délai permet au candidat d'acquérir les compétences manquantes. Le candidat peut être réévalué sur les seules unités manquantes.

A l'issue de la délibération, le président du jury signe le procès-verbal.

##### 5.5.4. Recours contre la décision du jury

Tout candidat peut former un recours auprès du jury paritaire.

Pour être valable, ce recours doit être formulé dans le délai de 2 mois suivant la décision du jury :

- par lettre recommandée avec avis de réception et dûment motivée ;
- ou alors par remise en main propre contre décharge, à l'attention du jury paritaire, et déposée au secrétariat de la CPNE de la branche.

Le jury examine le recours suivant les modalités prévues dans le guide jury disponible auprès de la CPNE et dans un délai maximal de 3 mois à compter de la réception du recours.

La décision du jury paritaire, issue du réexamen, est définitive.

(1) Le tuteur du candidat est un professionnel qui a la connaissance des métiers du verre et les compétences techniques en relation avec le métier visé. Le tuteur peut être le responsable hiérarchique. Dans le cas où le tuteur n'est pas le responsable hiérarchique, le responsable hiérarchique ne prend part ni au positionnement ni à l'évaluation.

## Article 6

En vigueur étendu

Cette démarche consiste à reconnaître les compétences acquises par l'expérience professionnelle d'un candidat et correspondant à une ou plusieurs unités de compétences constitutives d'un CQP.

Le candidat peut se voir reconnaître un CQP sans avoir à suivre le parcours de formation préparant au CQP. L'obtention du CQP par la VAE peut être demandée par toute personne disposant d'une expérience professionnelle d'au moins 3 ans dans les 5 dernières années d'activité dans la branche miroiterie et en rapport avec l'objet du CQP.

Le parcours du candidat au CQP par la voie de la VAE est le suivant :

### 6.1. Dossier de recevabilité

Le candidat remplit le dossier de recevabilité. Ce dossier permet de vérifier que le candidat répond bien aux conditions pour prétendre à l'obtention du CQP (en termes de durée et de nature d'expérience, notamment).

### 6.2. Examen du dossier par la CPNE

La CPNE de la branche miroiterie examine le dossier de recevabilité.

La CPNE répond par écrit au candidat VAE. Dès lors, la CPNE :

- refuse le dossier : le parcours s'arrête ;
- valide le dossier : poursuite des étapes.

### 6.3. Renseignement du livret VAE

Le candidat renseigne le livret VAE.

### 6.4. Evaluation du candidat

L'évaluation se déroule sous la forme d'un entretien avec le candidat, réalisé par un expert habilité. L'expert habilité se base sur le livret VAE, renseigné au préalable par le candidat.

Comme pour la voie du parcours de formation, les résultats de l'évaluation VAE font l'objet d'une restitution formelle :

- ils sont signés et transmis au jury paritaire national ;
- une copie est donnée au candidat.

L'expert habilité transmet le dossier au jury paritaire.

### 6.5. Validation finale par un jury paritaire national et recours contre la décision du jury

Le jury paritaire valide ou non les compétences du candidat en VAE dans les mêmes conditions que celles prévues à l'article 5.5.3.

Concernant l'acquisition du CQP par la VAE et en cas de validation partielle des unités de compétences par le candidat, celui-ci pourra garder le bénéfice des compétences évaluées et maîtrisées pendant 5 ans. Il pourra être réévalué sur les seules unités manquantes afin d'obtenir son CQP.

Le candidat peut effectuer un recours contre la décision du jury paritaire dans les mêmes conditions que celles prévues à l'article 5.5.4.

## Démarche de sélection des experts habilités

### Article 7

En vigueur étendu

L'expert habilité est présent en phase de positionnement et en phase d'évaluation du candidat. La procédure de sélection de ces experts habilités est décrite ci-dessous.

#### 7.1. Qualité des experts habilités

Les experts habilités doivent avoir une connaissance approfondie de la branche miroiterie, des métiers visés par le CQP et des modalités d'exécution. C'est pourquoi les experts habilités doivent être des professionnels en activité dans la branche miroiterie depuis au moins 2 ans.

En l'absence de formateurs et d'experts habilités en activité, il est possible de recourir à des professionnels ayant cessé leurs fonctions dans une entreprise de la branche miroiterie depuis moins de 2 ans.

#### 7.2. Choix et habilitation des experts habilités

Toute personne souhaitant devenir expert de la branche miroiterie dans le cadre du CQP doit être habilitée suivant la procédure suivante :

1. Constitution d'un dossier à envoyer à la CPNE comprenant tout document permettant de vérifier que l'expert a la connaissance du métier visé par le CQP. L'expert devra notamment fournir un curriculum vitae.

2. La CPNE valide ou non la candidature.

3. Réalisation d'une formation définie et dispensée par la branche. Cette formation comprendra :

- une formation théorique sur le dispositif CQP de la branche miroiterie (principe, méthodes d'évaluation des compétences, outils, etc.) ;
- une formation pratique sur la conduite à tenir envers le candidat lors du positionnement et de l'évaluation.

4. A l'issue de cette formation, la CPNE délivre l'habilitation de l'expert.

Pour conserver le bénéfice de l'habilitation, l'expert habilité doit constituer un dossier de reconduction de cette habilitation tous les 3 ans. Si l'expert habilité n'a pas fait de positionnement et/ou d'évaluation dans les 2 ans, son habilitation devra être précédée d'une remise à niveau.

Le dossier de reconduction est transmis au secrétariat de la branche de la CPNE.

La formation est dispensée par l'organisme de formation habilité par la branche.

En cas de dysfonctionnements avérés, l'habilitation de l'expert habilité peut lui être retirée à tout moment, par décision de la CPNE. Dans ce cas, l'expert habilité est informé de cette décision par lettre recommandée avec avis de réception.

## Financement du CQP

### Article 8

En vigueur étendu

Le jury paritaire étant une formation de la CPNE, les frais engagés pour les frais de vie (transport, hébergement, restauration) sont pris en charge selon les modalités définies par la CPNE.

## Durée et renouvellement/suppression du CQP

### Article 9

En vigueur étendu

Chaque CQP est créé pour une durée indéterminée.

La CPNE peut décider de :

- réviser le CQP ;
- supprimer le CQP après une étude d'opportunité, auquel cas les parcours de formation en cours restent éligibles à la délivrance du CQP.

## Bilan annuel

### Article 10

En vigueur étendu

Chaque année, un bilan de la mise en œuvre des CQP est présenté lors des réunions de la CPNE. Ce bilan comporte un ensemble d'indicateurs. Le bilan est réalisé conjointement avec la CPNE.

## Révision

### Article 11

En vigueur étendu

En cas d'évolution substantielle de la législation, les parties conviennent de se réunir afin d'analyser les éventuelles modifications à effectuer au présent accord.

Dès lors, l'avenant portant révision se substituera de plein droit aux dispositions de l'accord qu'il modifie soit à la date qui aura été expressément convenue, soit, à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

## Dénonciation

### Article 12

En vigueur étendu

L'accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

## Chapitre III Formalités de dépôt et entrée en vigueur

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension prévues par le code du travail.

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le jour de la signature du présent accord.

## Annexes

En vigueur étendu

### Annexe I

#### Fiche synthétique CQP interbranches « Conducteur d'équipements industriels »

I. - Métier, fonctions et activités visés par la qualification

1. Désignation du métier ou des fonctions en lien avec la qualification Conducteur(trice) d'équipements industriels.
2. Description de la qualification

Dans le cadre d'un processus automatisé, le conducteur d'équipements industriels conduit une installation en tout ou partie et une ou plusieurs machines intégrées ou non dans une ligne de production. Il met en œuvre des moyens techniques diversifiés et procède aux réglages des équipements.

Dans le respect des procédures, des instructions, du manuel de poste et des consignes de sécurité, le conducteur d'équipements industriels intervient dans les domaines d'activité suivants :

- l'approvisionnement et la préparation des installations, machines et accessoires ;
- la mise en production ;
- le pilotage du système de production ;
- l'entretien et la maintenance de premier niveau des systèmes et matériels conduits ;
- la formalisation et transmission des informations ;
- l'application des règles nécessaires pour assurer la sécurité des personnes.

II. - Positionnement du CQP dans la grille de classification de la convention collective de la miroiterie

Le CQP « Conducteur d'équipements industriels » est positionné comme suit : niveau XX, échelon XX, coefficient XX.

Sont bénéficiaires du niveau, de l'échelon et du coefficient indiqués ci-dessus les candidats ayant obtenu le CQP et exerçant effectivement l'emploi visé par le CQP au moment de l'obtention de celui-ci, ces deux conditions étant cumulatives.

En vigueur étendu

### Annexe II

#### Fiche synthétique CQP « Animateur d'équipe de premier niveau »

I. - Métier, fonctions et activités visés par la qualification

1. Désignation du métier ou des fonctions en lien avec la qualification Animateur(trice) d'équipe de premier niveau
2. Description de la qualification

L'animateur(trice) d'équipe de premier niveau encadre une partie ou toute l'équipe de production, selon la taille de l'entreprise. Il intervient dans la planification des activités, le suivi de la production et le contrôle qualité. Il gère le personnel, dont il est le responsable. Selon l'organisation du travail, il peut intervenir pour une partie de la production ou directement dans celle-ci.

A partir d'instructions, consignes, conseils, dans le respect des procédures, des règles d'hygiène et de sécurité, l'animateur d'équipe est susceptible d'intervenir dans plusieurs domaines d'activité professionnels afin de satisfaire les clients ou fournisseurs internes/externes de l'entreprise. Les missions ou activités d'animation et de pilotage susceptibles d'être confiées au titulaire de cette certification peuvent s'exercer, à titre principal ou secondaire, dans de nombreux secteurs d'activité industriels ou connexes, et cela quelle que soit la taille de l'entreprise. La qualification est axée sur les capacités managériales, l'amélioration continue et la qualité.

Les principales missions de l'animateur(trice) d'équipe de premier niveau sont les suivantes :

- organiser l'activité de son secteur ;
- identifier les caractéristiques des produits, process et installations de son secteur ;
- traiter les dysfonctionnements au quotidien, adapter et améliorer l'activité ;
- mettre en œuvre des actions de progrès ;
- suivre l'activité, formaliser et transmettre des informations ;
- assurer le management de son équipe.

II. - Positionnement du CQP dans la grille de classification de la convention collective de la miroiterie

Le CQP « Animateur d'équipe de premier niveau » est positionné comme suit : niveau XX, échelon XX, coefficient XX.

Sont bénéficiaires du niveau, de l'échelon et du coefficient indiqués ci-dessus les candidats ayant obtenu le CQP et exerçant effectivement l'emploi visé par le

## Accord du 1er mars 2016 relatif au régime de prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	FFPV.
Organisations de salariés	FNTVC CGT ; FCE CFDT ; CFE-CGC chimie ; CMTE CFTC ; Fédéchimie CGT-FO.

### Préambule

En vigueur étendu

Dans le cadre de la recherche d'un progrès social, le présent accord a pour objet de mettre en œuvre un régime collectif et obligatoire de prévoyance conventionnelle permettant l'accès à une protection sociale pour tous les salariés, quelle que soit leur catégorie professionnelle, pour les risques décès et assimilés.

L'introduction de ces garanties a également pour objectif de tendre vers une plus grande solidarité par une mutualisation au niveau national des risques considérés, à travers la recommandation de deux organismes assureurs.

Ce dispositif vise à leur offrir des garanties et une tarification négociées dans le cadre le plus avantageux compte tenu du nombre d'entreprises potentiellement concernées, principalement constitué de TPE et de PME, prioritairement pour celles qui ne disposent d'aucun régime de prévoyance au jour de la date d'effet du présent accord.

Les garanties de prévoyance conventionnelles s'inscrivant dans la durée et visant des risques majeurs, il importe que les choix des partenaires sociaux s'effectuent en fonction de critères tenant à la solidité financière, à la dimension sociale et aux fonctions de conseil des organismes assureurs recommandés.

Un accord collectif du 15 décembre 2011, relatif à un régime de prévoyance garantissant les salariés contre le risque décès, prévoyait que son entrée en vigueur était subordonnée à la publication d'un arrêté d'extension au Journal officiel.

Cet accord n'ayant pas été étendu, les partenaires sociaux de la branche ont souhaité se réunir à nouveau afin de mettre en conformité le régime de la branche avec les dernières évolutions législatives et réglementaires.

Pour ce faire, les partenaires sociaux ont conduit une procédure de mise en concurrence, aboutissant à la recommandation de deux organismes habilités à recueillir les adhésions des entreprises de la branche, conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et à ses décrets d'application.

Cet accord révisé l'accord collectif de branche du 15 décembre 2011 en procédant à son entière réécriture. Il modifie l'article 9 de l'annexe « Collaborateurs » et l'article 14 de l'annexe « Encadrement » de la convention collective de la miroiterie. Il définit et précise entre autres dispositions, les garanties minimales de prévoyance et les conditions pour que tous les salariés de la branche professionnelle bénéficient de cette garantie.

### Objet

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord a pour objet la mise en œuvre au profit des salariés visés à l'article 3, d'un régime de prévoyance complémentaire couvrant les risques décès et invalidité absolue définitive (IAD), ci-après appelé « couverture de prévoyance conventionnelle ».

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

Article 2

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 miroiterie, de la transformation et du négoce du verre, du 9 mars 1988 (idcc 1499), ci-après dénommée convention collective nationale de la miroiterie.

### Bénéficiaires de la couverture prévoyance

Article 3

En vigueur étendu

Les bénéficiaires de la couverture prévoyance conventionnelle sont l'ensemble des salariés cadres et non cadres des entreprises qui relèvent de la présente convention collective nationale de la miroiterie, et ce sans distinction selon la nature du contrat de travail et leur ancienneté.

L'adhésion au présent régime est obligatoire pour l'ensemble des salariés. Elle s'impose donc dans les relations individuelles de travail et les salariés concernés ne pourront s'opposer au précompte de leur quote-part de cotisation.

Les garanties définies dans le présent accord constitueront le socle minimal de prévoyance des salariés de la branche, étant précisé que les cotisations minimales des employeurs sont prises en compte pour l'appréciation du respect de l'obligation résultant de l'article 7 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

L'adhésion des salariés dont le contrat de travail est suspendu est maintenue 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, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers. 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.

Pour les périodes de suspension du contrat de travail non rémunérées ou non indemnisées, les garanties en cas de décès et d'invalidité absolue et définitive pourront être maintenues au salarié concerné, à titre facultatif, à charge pour ce dernier d'assumer intégralement le montant total de la cotisation (part patronale et part salariale) pendant la durée du maintien. La rémunération servant de base de cotisation sera alors la moyenne des 12 derniers mois de salaire brut qui précèdent la suspension du contrat de travail. Le salarié devra en faire la demande auprès de son employeur dans le mois qui précède la suspension de son contrat de travail. L'employeur se chargera du paiement de la cotisation auprès de l'organisme assureur gestionnaire.

### Garanties minimales du régime conventionnel de prévoyance

Article 4

En vigueur étendu

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

- décès ;
- invalidité absolue définitive ;
- obsèques ;
- double effet ;
- rente éducation.



Les garanties souscrites ne constituent, en aucun cas, un engagement pour les entreprises, qui ne sont tenues, à l'égard de leurs salariés, qu'au seul paiement des cotisations et des garanties minimales imposées par le présent accord de branche et des dispositions légales et réglementaires. Par conséquent, les garanties mises en œuvre par le contrat d'assurance relèvent de la seule responsabilité des organismes assureurs, au même titre que les modalités, limitations et exclusions de garanties applicables au contrat d'assurance.

### **Salaire de référence**

#### Article 4.1

En vigueur étendu

Le salaire de référence pris en compte pour le calcul des garanties du présent régime est égal au total de la rémunération brute (plafonné à la tranche A et à la tranche B) du salarié telle que déclarée par l'employeur à la sécurité sociale au cours des 12 mois précédant le décès, l'arrêt de travail ou la suspension du contrat de travail (hors arrêts maladie) si le décès ou l'invalidité absolue et définitive a été précédé d'une période d'arrêt de travail pour cause de maladie ou d'accident.

Dans le cas de temps partiel visé à l'article L. 323-3 du code de la sécurité sociale, le salaire de référence est calculé sur la base d'une rémunération à temps plein.

En cas de survenance du décès ou de l'événement donnant lieu à invalidité absolue définitive au cours de la première année du contrat de travail, la rémunération brute 12 mois constituant le salaire de référence sera reconstituée sur la base de la rémunération perçue depuis l'embauche divisée par le nombre de mois de travail écoulés, multipliée par douze.

### **Garantie décès toutes causes**

#### Article 4.2

En vigueur étendu

En cas de décès du salarié, qu'elle qu'en soit la cause, il est versé aux bénéficiaires tels que définis à l'article 4.5, un capital, dont le montant minimum est le suivant : 100 % du salaire de référence.

Le capital versé sera majoré pour chaque personne à charge, telle que définie à l'article 5.2, selon le pourcentage suivant : 25 % du salaire de référence par personne à charge.

### **Garantie capital décès double effet**

#### Article 4.3

En vigueur étendu

En cas de décès du conjoint, tel que défini à l'article 5.1, survenu simultanément ou postérieurement à celui du salarié, il est versé au(x) enfant(s) du salarié encore à charge, au sens de l'article 5.2, au moment du décès du conjoint, par parts égales entre eux, un capital d'un montant égal à 100 % de celui versé au moment du décès du salarié.

### **Garantie invalidité absolue et définitive**

#### Article 4.4

En vigueur étendu

En cas d'invalidité absolue définitive du salarié avant la liquidation de sa retraite, le capital décès est versé de manière anticipée au profit du salarié.

Ce versement met fin à la garantie décès. Ainsi, la survenance ultérieure du décès de la personne en invalidité absolue et définitive ne donnera pas lieu au versement d'un nouveau capital ou, le cas échéant, d'une nouvelle rente éducation, seule l'allocation d'obsèques étant due.

L'invalidité absolue et définitive se définit :

- soit comme la situation d'invalidité reconnue par la sécurité sociale en 3e catégorie (art. L. 341-4 du code de la sécurité sociale) ;
- soit comme la situation d'incapacité permanente au titre d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle reconnue par la sécurité sociale avec un taux égal à 100 % avec obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie.

### **Bénéficiaires**

#### Article 4.5

En vigueur étendu

En cas de décès du salarié, les bénéficiaires du capital sont la ou les personne(s) ayant fait l'objet d'une désignation écrite et formelle de la part du salarié auprès de l'organisme assureur gestionnaire du régime.

En cas de pluralité de bénéficiaires du même rang et de prédécès de l'un ou de plusieurs d'entre eux, la part du capital lui (leur) revenant est répartie entre les autres bénéficiaires au prorata de leur part respective.

En l'absence de désignation de bénéficiaire(s) ou lorsque l'ensemble des bénéficiaires a renoncé ou disparu, le capital est versé dans l'ordre suivant :

- par parts égales entre eux, aux enfants à charge au sens fiscal, légitimes reconnus, adoptifs ou recueillis - y inclus aux enfants nés ou à naître, vivants ou représentés, par parts égales entre eux ;
- à défaut, au conjoint du salarié non séparé de corps judiciairement, tel que défini à l'article 5.1, ou au partenaire lié par un Pacs (ayant toujours cette qualité au jour du décès) ;
- à défaut par parts égales aux enfants non à charge, légitimes reconnus, adoptifs ou recueillis présents ou représentés ;
- à défaut, par parts égales entre eux, au père et à la mère du salarié ou au survivant d'entre eux ;
- à défaut, par parts égales entre eux, aux autres ascendants vivants du salarié ;
- et à défaut, à ses héritiers suivant la dévolution successorale.

Le capital est versé hors majorations pour enfant à charge. Ces majorations sont versées aux enfants les ayant générées.

### **Allocation d'obsèques**

#### Article 4.6

En vigueur étendu

En cas de décès du salarié, du conjoint tel que défini à l'article 24.2 ou d'un enfant à charge de plus de 12 ans, une allocation obsèques d'un montant égale à 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) en vigueur au moment du décès est versée à la personne ayant supporté les frais d'obsèques.

Comme le stipule l'article L. 132-3 du code des assurances, et l'article L. 932-23 du code de la sécurité sociale, en cas de décès d'un enfant à charge de plus de 12 ans, la garantie est limitée à la prise en charge des frais d'obsèques dans la limite des frais réels.

### **Rente éducation**

#### Article 4.7

En vigueur étendu

En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive du salarié, telle que définie par l'article 4.4, et reconnue avant la liquidation de sa pension de vieillesse, il est versé au profit de chacun de ses enfants à charge, tels que définis à l'article 5.2, une rente temporaire d'éducation dont le montant annuel est le suivant :

- 5 % du salaire de référence par enfant à charge jusqu'au 12e anniversaire ;
- 10 % du salaire de référence par enfant à charge du 12e au 18e anniversaire ;

- 15 % du salaire de référence par enfant à charge du 18e au 26e anniversaire, et sous réserve de remplir les conditions énumérées à l'article 5.2 ci-après.

La rente est versée de façon viagère en cas d'invalidité de l'enfant, reconnue alors qu'il est à charge du salarié, équivalente à l'invalidité de 2e ou de 3e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'il bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé ou tant qu'il est titulaire de la carte d'invalidité civile.

Le montant des rentes est doublé si l'enfant est ou devient orphelin des deux parents.

La rente annuelle est fractionnée et payée trimestriellement par avance.

Le montant annuel de la rente est déterminé à l'origine selon l'âge de l'enfant à la date du décès ou de l'invalidité absolue définitive, et progresse ensuite en fonction de l'âge de l'enfant.

La majoration pour rente progressive intervient au premier jour du trimestre suivant l'anniversaire de l'enfant.

Le versement de la rente par anticipation en cas d'invalidité absolue et définitive du salarié se poursuit en cas de décès de celui-ci, sans donner lieu au versement d'une nouvelle rente.

#### **Situation de famille**

Article 5

En vigueur étendu

#### **Définition du « conjoint » du salarié**

Article 5.1

En vigueur étendu

On entend par conjoint l'époux ou l'épouse du (de la) salarié(e) non divorcé(e) ou non séparé(e) de corps judiciairement.

Sont assimilés au conjoint les partenaires liés par un pacte civil de solidarité (Pacs).

#### **Définition des personnes à charge du salarié**

Article 5.2

En vigueur étendu

Est considéré comme étant à charge du salarié l'enfant légitime, reconnu ou adopté :

- jusqu'à son 18e anniversaire, sans condition ;

- jusqu'à son 26e anniversaire, sous condition :

- de poursuite d'études dans un établissement secondaire, supérieur ou professionnel ;

- d'être en apprentissage ;

- de poursuite d'une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant, d'une part, des enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation, et, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;

- d'être employé dans un établissement et service d'aide par le travail ou dans un atelier protégé en tant que travailleur handicapé ;

- d'être, préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré, inscrit auprès de Pôle emploi comme demandeur d'emploi ou stagiaire de la formation professionnelle ;

- né viable dans les 300 jours postérieurement au décès du salarié et dont la filiation avec celui-ci est établie.

Par assimilation, sont considérés à charge, s'ils remplissent les conditions exposées ci-dessus, les enfants recueillis par le salarié (c'est-à-dire ceux du conjoint, de l'ex-conjoint éventuel ou du partenaire lié par un Pacs tels que définis à l'article 5.1 ci-dessus), à condition d'en avoir la garde et d'être à la charge fiscale du salarié.

Sont considérés comme ascendants à charge du salarié, les ascendants du salarié pris en considération pour la détermination du nombre de parts dans le calcul de l'impôt sur le revenu du salarié.

#### **Cotisations**

Article 6

En vigueur étendu

#### **Taux**

Article 6.1

En vigueur étendu

En contrepartie des garanties minimales fixées par le présent accord, le taux global de cotisation est fixé à :

- capital décès et garantie invalidité absolue définitive : 0,286 % du salaire de référence ;

- rente éducation : 0,143 % du salaire de référence ;

- garantie capital décès double effet : 0,009 % du salaire de référence ;

- allocation d'obsèques : 0,037 % du salaire de référence ;

- soit un total de 0,475 % du salaire de référence.

La cotisation globale est répartie à hauteur de 60 % à la charge de l'employeur (soit un taux de 0,285 %) et de 40 % à la charge du salarié (soit un taux de 0,19 %).

Le taux de cotisation est maintenu 3 ans à compter de la date d'effet de l'accord, à législation et réglementation constantes. Les évolutions ultérieures seront décidées entre les organismes assureurs recommandés et la commission paritaire de suivi définie à l'article 14, en fonction des résultats constatés sur le régime, et feront l'objet d'un avenant au présent accord.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions étendues et élargies de l'article 7 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947. (Arrêté du 25 juillet 2017 - art. 1)

#### **Assiette de cotisation**

Article 6.2

En vigueur étendu

Les cotisations seront assises sur l'ensemble de la rémunération annuelle brute des salariés déclarée par l'employeur à la sécurité sociale (tranche A et tranche B).

La rémunération, le revenu de remplacement ou les éléments de salaire retenus sont ceux entrant dans l'assiette de calcul des cotisations de sécurité sociale ou ceux entrant dans cette assiette mais bénéficiant d'un régime d'exonération de cotisations de sécurité sociale. Sont notamment pris en compte dans l'assiette des cotisations le 13e mois, la prime de vacances, l'indemnité de préavis et les gratifications à l'exclusion des sommes versées à titre exceptionnel lors de la cessation du contrat de travail (notamment l'indemnité compensatrice de congés payés, l'indemnité de fin de contrat à durée déterminée, l'indemnité de départ à la retraite à l'initiative du salarié ou l'indemnité de non concurrence).

## Revalorisation des rentes d'éducation

### Article 7

En vigueur étendu

Les rentes éducation servies par l'organisme assureur recommandé sont revalorisées chaque année au 1er janvier et au 1er juillet, selon les coefficients fixés par son conseil d'administration pour ce type de rente.

## Changement d'organisme assureur

### Article 8

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, les rentes en cours de service à la date de changement d'organisme assureur continueront à être revalorisées.

Les garanties décès seront également maintenues au profit des bénéficiaires de rentes d'incapacité de travail ou d'invalidité lors de la résiliation du contrat d'assurance, étant précisé que la revalorisation des bases de calcul des prestations décès devra être au moins égale à celle prévue par le contrat résilié.

## Portabilité

### Article 9

En vigueur étendu

Les salariés bénéficiaires du présent régime auront droit au maintien des garanties en vigueur dans leur entreprise en cas de rupture de leur contrat de travail ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage dans les conditions fixées par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

Ce maintien de garanties est financé par un système de mutualisation intégré aux cotisations du régime complémentaire des salariés en activité. Ainsi, les anciens salariés bénéficiaires ne devront acquitter aucune cotisation supplémentaire à ce titre.

## Clause de recommandation

### Article 10

En vigueur étendu

Afin de permettre aux entreprises et aux salariés de disposer d'un tarif de groupe avantageux et pérenne fixé au niveau de la branche et ne prenant pas en compte la sinistralité de chaque entreprise, il a été procédé à une procédure de mise en concurrence de plusieurs organismes assureurs conformément, notamment, aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et des articles D. 912-1 et suivants du même code.

A l'issue de cette procédure de mise en concurrence, les signataires du présent accord ont décidé de recommander :

- pour l'assurance des garanties décès, invalidité absolue et définitive (IAD) et allocation obsèques :

AG2R REUNICA Prévoyance, membre du Groupe AG2R La Mondiale, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale ; siège social : 35-37, boulevard Brune, 75680 Paris Cedex 14, membre du GIE AG2R REUNICA ;

- pour l'assurance de la garantie rente éducation :

OCIRP (organisme commun des institutions de rente et de prévoyance), union d'institutions de prévoyance relevant de l'article L. 931-1 du code de la sécurité sociale ; siège social : 17, rue de Marignan, CS 50 003,75008 Paris.

Pour la simplicité de fonctionnement du présent régime, AG2R REUNICA Prévoyance gère la garantie rente éducation, au nom et pour le compte de l'OCIRP dont elle est membre.

Chaque année, au plus tard au 31 août, les organismes assureurs recommandés présenteront à la commission paritaire les comptes détaillés de l'exercice clos le 31 décembre précédent, établis en conformité avec les dispositions de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989.

Par ailleurs, conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les parties signataires devront dans un délai qui ne pourra pas excéder 5 ans à compter de la date d'effet du présent accord, réexaminer le choix des organismes assureurs recommandés.

Les parties remettront, lors de la demande d'extension, les documents afférents à la procédure de mise en concurrence suivants :

- la publication de l'avis d'appel à la concurrence dans une publication à diffusion nationale habilitée à recevoir des annonces légales ;
- la publication de l'avis d'appel à la concurrence dans une publication spécialisée dans le secteur des assurances ;
- le classement des candidats en fonction des critères d'évaluation.

## Degré élevé de solidarité

### Article 11

En vigueur étendu

Afin de satisfaire aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, le présent accord détermine les garanties collectives permettant de caractériser un degré élevé de solidarité.

En ce sens, la commission paritaire nationale Prévoyance souhaite privilégier, parmi les garanties mentionnées à l'article R. 912-2 du code de la sécurité sociale :

- au titre de l'action sociale, la prise en charge de la cotisation permettant aux salariés en suspension de contrat de travail non rémunérée ou non indemnisée de continuer à bénéficier de la couverture conventionnelle, pendant les périodes de longue maladie, de congés parentaux, de congés de solidarité familiale. L'évolution concernant ces prises en charge (nature du fait générateur, quotité, durée) seront examinées et déterminées par la commission paritaire de la branche ;

- des actions de prévention concernant les risques professionnels, et d'une manière plus générale, l'amélioration des conditions et la qualité de vie au travail avec des thématiques relatives notamment au bien être des salariés, à l'aide aux aidants ... ;

La commission paritaire déterminera annuellement les orientations prioritaires de ces actions en appliquant les règles de fonctionnement et les modalités d'attribution de ces prestations selon un règlement spécifique qu'elle élaborera et qui sera susceptible d'évoluer ultérieurement au cours de la vie du régime.

Les organismes assureurs recommandés mettent en œuvre, dans le cadre du contrat garantissant les risques assurantiels tels que définis à l'article 4 du présent accord, les prestations à caractère non directement contributif définies par la commission paritaire, dans la limite des fonds constitués à cet effet.

Le financement de ces prestations est assuré par l'affectation de 2 % de la cotisation globale versée par les entreprises adhérentes aux organismes assureurs recommandés.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des articles L. 912-1 et R. 912-1 du code de la sécurité sociale.  
(Arrêté du 25 juillet 2017 - art. 1)

## Mise en place du régime conventionnel de prévoyance

### Article 12

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 4 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 collectif obligatoire de prévoyance à la date d'entrée en vigueur du présent accord

### Article 12.1

En vigueur étendu

Les entreprises qui ne disposent d'aucune garantie prévoyance pour tout ou partie des deux collèges de salariés visés à l'article ci-dessus devront se mettre en conformité avec le présent accord et souscrire les garanties définies dans le présent accord, pour le(s) collègue(s) de salariés non couvert(s).

Ces entreprises disposent d'un délai de 6 mois maximum suivant la date d'entrée en vigueur du présent accord pour mettre ce régime collectif de prévoyance effectivement en œuvre.

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

#### Article 12.2

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 des salariés non cadres et/ou cadres, pour la couverture de tout ou partie des risques prévus à l'article 4 du présent accord, disposent d'un délai de 6 mois pour se mettre en conformité avec les dispositions du présent accord.

### **Adhésion au régime conventionnel**

#### Article 12.3

En vigueur étendu

Lorsqu'une entreprise, entrant dans le champ d'application du régime conventionnel, adhèrera aux organismes recommandés, la reprise de ses encours s'organisera conformément à la législation applicable (notamment la loi « Evin » n° 89-1009 du 31 décembre 1989), et les organismes assureurs recommandés pourront solliciter le règlement d'une surcotisation telle que déterminée par le contrat d'assurance et prenant en compte les paramètres techniques et financiers prévus par le contrat d'assurance. (1)

Si l'entreprise en question adhère dans les 12 mois suivant la date d'entrée en vigueur du présent accord, elle sera exonérée de la surcotisation de reprise de passif (cotisation supplémentaire calculée par les organismes assureurs au regard du passif social qu'elle amène dans le régime : salariés en arrêt de travail au moment de l'adhésion, rentes éducation en cours de service au titre du contrat précédent ...).

Au-delà du délai de 12 mois précité, la prise en compte du passif sera conditionnée au règlement par l'adhérent de cette surcotisation correspondant à la couverture de ces risques. La commission paritaire de suivi pourra demander à ce que les montants des surcotisations lui soient communiqués à la remise des comptes annuels. Elle pourra également demander à ce que ces montants soient vérifiés par l'actuaire de la branche.

L'adhésion des entreprises au régime mutualisé défini par le présent accord résulte de la signature du bulletin d'adhésion transmis par l'organisme gestionnaire du présent dispositif.

(1) Termes exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions du deuxième alinéa du II de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale. (Arrêté du 25 juillet 2017 - art. 1)

### **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 13

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.

### **Commission paritaire de suivi**

#### Article 14

En vigueur étendu

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

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, les assureurs recommandés présenteront régulièrement un bilan des adhésions au régime conventionnel et des éventuelles difficultés rencontrées dans le fonctionnement de ce régime de prévoyance.

La commission paritaire de suivi composée d'un représentant de chacune des organisations syndicales représentatives au sein de la branche et d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs.

Cette commission de suivi se réunit au moins une fois par an.

La commission peut, pour ce faire, solliciter l'assistance d'un conseil, afin de disposer d'un accompagnement juridique et technique. Les honoraires seront supportés par les organismes assureurs recommandés et portés au débit du compte de résultat de l'opération d'assurance.

### **Garantie décès**

#### Article 15

En vigueur étendu

La mise en place de la garantie décès définie au présent accord vient réviser l'article 9 de l'annexe « Collaborateurs » et l'article 14 de l'annexe « Encadrement » de la convention collective de la miroiterie, qui, du fait du caractère plus favorable du présent accord, n'auront plus à être appliqués.

### **Révision et dénonciation de l'accord de branche**

#### Article 16

En vigueur étendu

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

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur, avec un préavis de 6 mois.

### **Durée et entrée en vigueur de l'accord de branche**

#### Article 17

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 janvier 2016.

### **Dépôt et extension de l'accord de branche**

#### Article 18

En vigueur étendu

Le présent accord collectif de branche sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche, et déposé, après expiration du délai d'opposition, à la DIRECCTE et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions légales.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord au ministère du travail, de l'emploi de la formation professionnelle et du dialogue social dans les conditions fixées par la législation, en y joignant les documents afférents à la procédure de mise en concurrence listés à l'article 10 du présent accord.

### **Annexe**

Garanties base convention collective nationale	Ensemble du personnel
Capital décès toutes causes	
Quelle que soit la situation de famille	100 % du salaire de référence (TA + TB) (*)
Majoration par personne à charge	25 % du salaire de référence (TA + TB) (*)
Double effet	100 % capital décès toutes causes
Invalidité totale et définitive	100 % capital décès toutes causes (hors majoration pour personnes à charge) versé par anticipation
Frais d'obsèques	
Décès du salarié, du conjoint ou d'un enfant de plus de 12 ans	100 % PMSS (**)
Rente éducation (OCIRP)	
En cas de décès du salarié, versement d'une rente temporaire au profit de chaque enfant à charge :	
- jusqu'à 11 ans révolus	5 % du salaire de référence (TA + TB) (*)
- de 12 ans à 17 ans révolus	10 % du salaire de référence (TA + TB) (*)
- de 18 ans à 25 ans révolus (sous conditions)	15 % du salaire de référence (TA + TB) (*)
Orphelin de père et de mère	Doublement de la rente éducation
(*) Rémunération brute du salarié perçue au cours des 12 mois précédant le sinistre.	
(**) PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale.	

## Accord du 6 juin 2017 révisant l'accord du 15 décembre 2005 relatif à la formation professionnelle

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

### Préambule

En vigueur étendu

L'accord formation du 15 décembre 2005 a marqué une étape majeure pour la branche de la miroiterie, transformation et négoce du verre, en permettant de faire de la formation professionnelle un outil de développement des compétences, de l'aptitude à trouver un emploi mais également de compétitivité au service des femmes et des hommes et des entreprises.

Cependant, l'évolution du contexte économique et du cadre législatif rend nécessaire une adaptation du dispositif actuel.

La loi du 5 mars 2014 n° 2014-288 sur la formation professionnelle, l'emploi et la démocratie sociale (ci-après « Loi du 5 mars 2014 »), transposant l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013, impacte profondément la gestion des compétences et de la formation dans l'entreprise, notamment sur trois niveaux :

- une responsabilisation des acteurs de la formation professionnelle : salariés, employeurs, organismes collecteurs et organismes de formation ;
- le passage d'une logique de coût à une logique d'investissement ;
- la sécurisation des parcours professionnels.

La création d'un nouveau dispositif tel que le compte personnel de formation et le redécoupage du mode de financement de la formation à un taux unique nécessitent la mise en œuvre d'un accord adapté aux entreprises de la branche miroiterie.

Le présent accord remplace l'accord formation du 15 décembre 2005 relatif à la formation professionnelle, tout en s'inscrivant dans son prolongement et en poursuivant sa philosophie.

### Chapitre Ier Objectifs et publics visés

#### Objectifs

##### Article 1er

En vigueur étendu

Les objectifs de l'accord antérieur restent inchangés. La formation professionnelle a pour objet de concourir à l'activité et à l'emploi dans la branche, en assurant 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 de leur métier ainsi qu'à leur évolution ;
- favoriser les actions de formation permettant l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification ou plus généralement d'une qualification reconnue au sein de la branche de la miroiterie voire dans d'autres secteurs professionnels où celle-ci peut aussi être mise en œuvre ;
- favoriser prioritairement l'insertion professionnelle des jeunes, des demandeurs d'emploi, des personnes handicapées et renforcer l'égalité professionnelle et de traitement entre les salariés quels que soient leurs sexe et origine sans discriminations ;
- développer la validation des acquis de l'expérience visant à l'acquisition d'un diplôme, d'un titre ou certification et d'une qualification reconnue ;
- améliorer la connaissance des principes et outils d'encadrement, conduite du travail, pour les salariés ayant ou appelés à avoir des responsabilités hiérarchiques ;
- développer les qualités pédagogiques des salariés exerçants ou appelés à exercer des responsabilités de tutorat ;
- favoriser les évolutions professionnelles et sociales pour participer à la sécurisation des parcours professionnels.

#### Champ d'application

## Article 2

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 miroiterie, de la transformation et du négoce du verre du 9 mars 1988 (idcc n° 1499), ci-après dénommée convention collective nationale de la miroiterie.

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

- les salariés rencontrant une difficulté d'insertion professionnelle et les salariés rencontrant des problèmes d'adaptation à leur emploi ;
- les salariés dont la qualification est insuffisante au regard des évolutions prévisibles des techniques, technologies, contenus et organisations du travail ;
- les salariés en situation de handicap et ceux déclarés inaptes à leur emploi par la médecine du travail ou ayant des restrictions médicales demandant un changement ou aménagement d'emploi ;
- les salariés ayant interrompu ou aménagé leur activité professionnelle notamment à la suite d'un congé maternité, paternité, ou d'une longue maladie. Mais aussi, suite à 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 ;
- les salariés n'ayant pas bénéficié d'une action de formation depuis 4 ans.

### Égalité d'accès à la formation

#### Article 3

En vigueur étendu

La branche miroiterie souhaite poursuivre sa politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. C'est pourquoi, même dans les métiers où l'appartenance à l'un ou l'autre sexe était la condition déterminante de l'exercice d'un métier donnant lieu à une formation, le critère du sexe ne pourra être retenu pour suivre ladite formation. L'égalité d'accès à la formation est un principe structurant de cet accord.

### Chapitre II Commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle

En vigueur étendu

La commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle a été mise en place dans le cadre de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle et la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social.

#### Composition

##### Article 4

En vigueur étendu

Cette commission est composée de la façon suivante à travers une représentativité nationale de la branche :

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

Tous les 2 ans la commission désigne parmi ses membres un président et un vice-président. Le président et le vice-président sont désignés par leur collège respectif.

À chaque renouvellement, la répartition des postes se fait alternativement entre le collège employeurs et le collège salariés.

#### Fonctionnement

##### Article 5

En vigueur étendu

La CPNEFP devra se réunir au moins une fois par semestre. Cependant, à la demande de l'une ou l'autre des parties, pour les organisations syndicales représentatives signataires, à la majorité d'entre elles et du fait de circonstances particulières au sein de la branche, une réunion exceptionnelle pourra se tenir en plus de la réunion semestrielle.

La délégation des employeurs assumera le secrétariat de la CPNEFP.

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

Les décisions sont prises à la majorité simple des membres présents ou représentés, dûment mandatés, sous réserve du respect de la parité du nombre de voix entre chaque collège.

En cas de vote, chacune des organisations syndicales de salariés dispose d'une seule voix.

Si aucune majorité de voix ne peut se dégager, il est procédé à une nouvelle délibération tendant à la recherche d'un consensus, et suivie d'un vote. Si aucune majorité ne peut se dégager, l'examen du sujet en cause est reporté à une nouvelle réunion qui doit se tenir dans le mois suivant.

En amont des réunions de la CPNEFP le collège salarié comprenant deux représentants de chacune des organisations syndicales représentatives de salariés accompagnés éventuellement d'un représentant fédéral tiendra une réunion préparatoire. La prise en charge de ces réunions se fera dans les mêmes conditions que les réunions paritaires.

#### Missions

##### Article 6

En vigueur étendu

La CPNEFP a pour missions :

- 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 leurs évolutions prévisibles ;
- de procéder ou de faire procéder à toutes études permettant une meilleure connaissance des réalités de l'emploi ;
- de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels existant pour les différents niveaux de qualification ;
- de rechercher avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés, les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens ;
- de formuler à cet effet toutes observations ou toutes propositions utiles et notamment de préciser, en liaison avec les organismes dispensateurs de formation, les critères de qualité et d'efficacité des actions de formation ;
- de fixer les orientations de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications 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 ;
- d'élaborer et mettre à jour la liste de formations éligibles au titre du compte personnel de formation ainsi que la politique d'abondement de la branche en matière de compte personnel de formation ;
- de valider les certificats de qualification professionnelle (cf. accord CQP en date du 23 juillet 2014).

## Chapitre III Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

### Principe

#### Article 7

En vigueur étendu

Les parties rappellent que, dans son article 7.6, l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 demande aux branches professionnelles de confier à leur commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle 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 (ci-après « OPMQ »). Les résultats de cet examen et les conclusions de la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle 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 8

En vigueur étendu

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

L'OPMQ 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'OPMQ a notamment 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 ;
- faciliter la définition par la CPNEFP des publics et priorités de formation, notamment l'appui à l'élaboration et la mise à jour de la liste de branche de formations éligibles au compte personnel de formation ainsi que la politique d'abandonnement de la branche en matière de compte personnel de formation.

### Fonctionnement

#### Article 9

En vigueur étendu

La commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle fixe les orientations de l'observatoire, un programme, un calendrier de réalisations, élabore le cahier des charges des attentes annuelles de la profession, valide les travaux dans le cadre des cahiers des charges définis par la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle, et décide de la diffusion des études et des travaux réalisés par l'observatoire.

Les travaux demandés à l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications seront réalisés par différents organismes extérieurs.

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications est composé d'un comité paritaire de pilotage de l'observatoire (ci-après « CPPO ») ; celui-ci se réunit au moins une fois par semestre.

Il sera composé de la façon suivante :

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

Pour des raisons pratiques d'organisation et d'efficacité, et dans la mesure du possible, les réunions du comité paritaire de pilotage seront organisées aux mêmes dates que celles de la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle et ce afin que, les membres assistant au CPPO soient les mêmes que ceux de la CPNEFP.

Le comité paritaire de pilotage définira, à partir de ses ressources et de ses moyens financiers, les arbitrages à opérer sur les modalités de mise en œuvre des travaux de réflexion de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Par ailleurs, le comité paritaire de pilotage pourra se rapprocher de la représentation élue du personnel des entreprises relevant de la branche miroiterie pour compléter ses travaux et de la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle.

### Financement

#### Article 10

En vigueur étendu

Le financement et les dépenses de fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la miroiterie, transformation et négoce du verre sont pris en charge par l'organisme paritaire collecteur agréé désigné par la branche.

L'OPCA désigné par les partenaires sociaux de la branche miroiterie, transformation et négoce du verre est l'AGEFOS-PME.

Les entreprises relevant du champ du présent accord doivent verser leur contribution formation à l'AGEFOS-PME.

## Chapitre IV Contrats de professionnalisation

### Principe et publics visés

#### Article 11

En vigueur étendu

La loi du 4 mai 2004 a créé le contrat de professionnalisation. Ce contrat constitue un outil privilégié dans la branche pour l'insertion de jeunes de 16 à 25 ans révolus, quel que soit leur niveau de formation initiale, et pour la réinsertion des demandeurs d'emploi.

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

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion ;
- dans les départements d'outre-mer aux bénéficiaires du revenu minimum d'insertion et de l'allocation de parent isolé.

## Rémunération

### Article 12

En vigueur étendu

Le calcul de la rémunération des salariés en contrat de professionnalisation se basera sur le salaire minimum professionnel de la catégorie de l'emploi qu'ils occupent (SMP) si celui-ci reste plus avantageux que le salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic).

(En pourcentage.)

Niveau de formation	Moins de 21 ans	De 21 à moins de 26 ans	26 ans et plus
Titre ou diplôme non professionnel de niveau IV ou titre ou diplôme professionnel inférieur au bac	55	70	85
Titre ou diplôme professionnel égal ou supérieur au bac ou diplôme de l'enseignement supérieur	65	80	85

## Modalités de mise en œuvre

### Article 13

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, théorique ou pratique ;
- lorsque le contrat concerne des demandeurs d'emploi de plus de 26 ans, rencontrant des difficultés particulières d'accès ou de retour à l'emploi pour des formations sur des métiers reconnus par la branche ;
- lorsque le contrat concerne des personnes en situation de handicap.

Le contrat de professionnalisation conclu pour une durée déterminée peut être renouvelé une fois dans les conditions prévues à l'article L. 6325-7 du code du travail.

L'entreprise adresse le contrat de professionnalisation à son OPCA dans les 5 jours qui suivent le début du contrat. L'OPCA vérifie la conformité du contrat aux dispositions légales et réglementaires, notifie à l'entreprise sa décision de prise en charge financière et dépose le contrat accompagné de sa décision auprès de la DIRECCTE.

Le temps consacré aux enseignements généraux, professionnels et technologiques, doit être compris entre 15 et 25 % 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 par an.

Le salarié en contrat de professionnalisation bénéficie obligatoirement d'un tuteur, nommé sur le contrat de professionnalisation, et lui garantir un accompagnement en entreprise. Le nombre de salarié par tuteur devra être conforme aux dispositions légales en vigueur.

## Financement

### Article 14

En vigueur étendu

Le contrat de professionnalisation ne peut intervenir :

- qu'après acceptation de sa prise en charge par l'OPCA désigné par la branche ;
- selon les modalités fixées par ses instances paritaires compétentes de l'OPCA.

## Chapitre V Périodes de professionnalisation

En vigueur étendu

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

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

## Principes et publics visés

### Article 15

En vigueur étendu

La période de professionnalisation s'adresse aux salariés en contrat de travail à durée indéterminée ou en contrats aidés (contrat à durée déterminée ou indéterminée). 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 et en CDD.

Elle est d'une durée minimum de 70 heures sur une période maximale de 12 mois calendaires sauf pour la VAE, les formations relevant du socle ou de l'inventaire et abondement CPF.

Les périodes de professionnalisation associent des enseignements généraux, professionnels et technologiques et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées (alternance obligatoire). Elles ont pour objet de favoriser, par des actions de formation, le maintien dans l'emploi de ces salariés.

Une attention particulière sera portée aux :

- salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail ;
- salariés souhaitant consolider la seconde partie de leur carrière professionnelle : salariés ayant 15 ans d'activité ou âgés de plus de 45 ans et avec au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise ;
- salariés envisageant la création ou la reprise d'une entreprise ;
- salariés reprenant leur activité professionnelle après un congé maternité ou paternité ;
- salariés reprenant une activité professionnelle après une absence de longue durée pour exercer des mandats syndicaux ou politiques ;
- travailleurs handicapés et assimilés ;



- salariés reprenant une activité professionnelle après une absence de longue durée pour cause de maladie ou d'accident ;
- salariés de tous les niveaux accédant à des fonctions nouvelles ;
- tuteurs et managers dans le but d'accompagner le développement des savoir-être et des savoirs faire du salarié en situation d'encadrement et de transfert de compétences.

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 œuvre et objectifs**

#### **Article 16**

En vigueur étendu

La formation se déroule pendant le temps de travail et la rémunération est maintenue.

La période de professionnalisation doit avoir pour objectif :

- une qualification professionnelle figurant dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- ou une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;
- ou un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche (CQP) ;
- ou d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du RNCP et visant à l'acquisition d'un bloc de compétences (loi du 8 août 2016) ;
- une action permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire spécifique établi par la CNCP ;
- une action permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences avec un organisme habilité (CléA) ;
- une action permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences professionnelles (CléA) défini par l'article D. 6113-2 du code du travail ;
- une action d'accompagnement à la VAE,

à l'initiative du salarié, dans le cadre du CPF, par accord écrit entre le salarié et l'employeur.

La période de professionnalisation est mise en œuvre à l'initiative du salarié ou à celle de l'employeur.

Les actions de formation se déroulent en principe pendant le temps de travail. Elles peuvent toutefois également avoir lieu, pour tout ou partie, en dehors du temps de travail, à l'initiative :

- du salarié dans le cadre du compte personnel de formation (CPF) ;
- de l'employeur, avec l'accord écrit du salarié, dans le cadre du plan de formation.

#### **Rémunération du salarié pendant la période de professionnalisation**

Les actions de formation effectuées pendant le temps de travail donnent lieu au maintien de la rémunération du salarié par l'employeur.

Si la formation a lieu en dehors du temps de travail, l'employeur doit verser au salarié une allocation de formation dont le montant est égal à 50 % de sa rémunération plafonnée selon les dispositions légales en vigueur.

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

### **Financement**

#### **Article 17**

En vigueur étendu

Les périodes de professionnalisation sont prises en charge par l'OPCA désigné par la branche, dans le cadre de la contribution, versée par les entreprises, destinée au financement de la professionnalisation soit :

- 0,15 % de la masse salariale brute annuelle pour les entreprises de moins de 11 salariés ;
- 0,3 % de la MSBA pour les entreprises de 11 salariés à moins de 300 salariés ;
- 0,4 % de la MSBA pour les entreprises de 300 salariés et plus.

Dans tous les cas, le bénéfice d'une période de professionnalisation est conditionné par la prise en charge financière par l'OPCA de branche, selon les modalités fixées par ses instances paritaires compétentes.

## **Chapitre VI Contrats d'apprentissage**

En vigueur étendu

L'apprentissage repose sur le principe de l'alternance entre enseignement théorique en centre de formation d'apprentis (CFA) ou en établissement de formation et enseignement du métier chez l'employeur avec lequel l'apprenti a signé son contrat.

Les développements suivants viennent compléter le dispositif existant au niveau de la convention collective de la branche miroiterie (art. 25).

### **Rémunération**

#### **Article 18**

En vigueur étendu

La rémunération des contrats d'apprentissage se fera conformément aux taux légaux et réglementaires en vigueur.

Les taux susmentionnés s'appliquent sur la base du Smic ou du SMP en appliquant la base la plus favorable au salarié.

Le contrat d'apprentissage est financé via la taxe d'apprentissage versée par les entreprises et collectée par l'organisme collecteur de la taxe d'apprentissage (OCTA) recommandé par la branche.

Par conséquent, aucune contrepartie financière ne peut être demandée par le CFA ou l'école, ni à l'apprenti, ni à l'employeur et ce, quel que soit le moment de la vie du contrat : conclusion, enregistrement, rupture.

Par exception, seules les régions peuvent demander aux organismes gestionnaires de CFA une contribution financière au moment de l'inscription de l'apprenti.

### **Durée**

#### **Article 19**

En vigueur étendu

Le contrat d'apprentissage peut être conclu pour une durée déterminée ou indéterminée.

Si le contrat d'apprentissage est à durée indéterminée, il débute obligatoirement par une période d'apprentissage où les règles propres au contrat d'apprentissage s'appliquent. À l'issue de cette période, les règles relatives au droit commun du travail s'appliquent, hors le cas des règles relatives à la période d'essai.

### **Formalités**

## Article 20

En vigueur étendu

Le contrat d'apprentissage peut être conclu sous format numérique sans nécessité impérative d'avoir la signature de l'employeur et de l'apprenti. Cette mesure, prévue par la loi du 5 mars 2014, est destinée à accélérer l'intégration des apprentis en entreprise.

Nul ne peut être engagé en qualité d'apprenti s'il n'est âgé de 16 ans au moins à 25 ans au début de l'apprentissage.

Toutefois, les jeunes âgés d'au moins 15 ans peuvent souscrire un contrat d'apprentissage s'ils justifient avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire.

Les jeunes qui atteignent l'âge de 15 ans avant le terme de l'année civile peuvent être inscrits, sous statut scolaire, dans un lycée professionnel ou dans un centre de formation d'apprentis pour débiter leur formation, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État. (art. L. 6222-1 du code du travail).

Les maîtres d'apprentissage peuvent recevoir une formation relative à leurs fonctions. À cet effet ils disposent du temps nécessaire pour l'exercice de leur mission.

Le temps de travail des apprentis en situation de handicap est aménageable.

## Chapitre VII Compte personnel de formation

En vigueur étendu

Le compte personnel de formation (ci-après « CPF ») a pris le relais du droit individuel à la formation (ci-après « DIF ») depuis le 1er janvier 2015.

À l'inverse du DIF, le CPF est attaché à la personne et non plus au contrat de travail. Le CPF permet d'acquérir des compétences reconnues en faisant de chaque titulaire un acteur responsable de son parcours de formation.

### Modalités

#### Article 21

En vigueur étendu

Le compte personnel de formation est comptabilisé en heures et mobilisé par la personne, qu'elle soit salariée ou à la recherche d'un emploi, afin de suivre, à son initiative, une formation. Le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le refus du titulaire du compte de le mobiliser ne constitue pas une faute.

Les heures de formation inscrites sur le compte demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire.

Acquisition des heures :

Pour un salarié à temps complet : 24 heures par an pendant 5 ans, puis 12 heures par an dans la limite de 150 heures sous réserve de ce qui suit.

Pour les salariés à temps partiel ou en CDD : l'acquisition est proportionnelle au temps de travail.

Le nombre d'heures est plafonné à 150 heures.

Le suivi des heures acquises pour chaque salarié sera fait par la caisse des dépôts et consignation, sur la base des déclarations sociales des entreprises.

Les heures de DIF acquises et non utilisées au 31 décembre 2014 alimentent le compte personnel de formation, et seront utilisables jusqu'au 31 décembre 2020.

Période	Du 1er janvier 2015 au 31 décembre 2019	Du 1er janvier 2020 au 1er juillet 2022	Total
Durée	5 ans	2,5 ans	7,5 ans
Heures par an	24	12	-
Total	120	30	150

La période d'absence du salarié pour congé maternité, paternité, d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de congé de proche aidant, parental d'éducation et/ou pour maladie professionnelle ou accident du travail, de congé individuel de formation est intégralement prise en compte pour le calcul des heures sur l'année.

Un accord d'entreprise peut déroger à ce plafond de 150 heures dans un sens plus favorable au salarié, via un financement spécifique.

L'alimentation du compte sera majorée pour les CPF des salariés n'ayant pas atteint un diplôme classé niveau V, un titre professionnel enregistré et classé au niveau V du répertoire national des certifications professionnelles ou certification reconnue au moins à ce niveau par une convention collective de branche. Celle-ci sera de 48 heures par an avec un plafond de 400 heures.

### Démarche

Si le salarié souhaite participer à une formation se déroulant pendant son temps de travail, il doit s'adresser à son employeur et lui demander son autorisation au moins :

- 60 jours avant le début de la formation si celle-ci a une durée inférieure à 6 mois ;

- ou 120 jours avant le début de la formation si celle-ci a une durée supérieure à 6 mois.

L'employeur dispose de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié. L'absence de réponse dans ce délai vaut acceptation de la demande de formation.

En revanche, lorsque la formation demandée est suivie en dehors du temps de travail, le salarié n'a pas à demander l'accord de son employeur et peut mobiliser ses heures de formation librement. Dans ce cas, il peut faire valider sa demande de formation par un conseiller en évolution professionnelle.

### Publics

#### Article 22

En vigueur étendu

Tous les salariés âgés d'au moins 16 ans en emploi ou à la recherche d'un emploi y compris les salariés en contrat de professionnalisation et en contrat d'apprentissage (ouverture dès 15 ans) ; les jeunes en situation de handicap dès lors qu'ils travaillent dans un établissement d'aide pour le travail.

#### Publics prioritaires

Le sens de la loi du 5 mars 2014 est de permettre aux salariés les moins qualifiés d'obtenir une qualification. C'est pourquoi, le texte légal vise plusieurs catégories de salariés étant prioritaires au CPF, notamment les salariés :

- exposés à des facteurs de risques professionnels (art. L. 4121-3-1 du code du travail) ;

- les salariés occupant des emplois menacés par des évolutions économiques ou technologiques ;

- les salariés à temps partiel.

*Le compte est fermé lorsque la personne est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.(1)*

(1) Alinéa exclu en tant qu'il contrevient aux dispositions de l'article L. 6323-1 du code du travail, tel qu'il résulte du 1° du II de l'article 39 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.

(Arrêté du 26 décembre 2017 - art. 1)

### Critères de prise en charge

## Article 23

En vigueur étendu

Ils sont applicables dans le cadre des orientations de la SPP, validés par le conseil d'administration national d'AGEFOS PME et dans la limite des ressources disponibles de l'OPCA.

## Financement

### Article 24

En vigueur étendu

Les frais de formation des salariés de l'entreprise - frais pédagogiques (c'est-à-dire les frais de formation) et frais annexes (frais de transport, repas, hébergement), peuvent être pris en charge par :

- l'OPCA sous réserve que l'entreprise ait versé sa contribution à l'OPCA et dans le cadre fixé par les instances paritaires de l'OPCA ;
- ou par l'OPACIF si le CPF vient compléter un CIF ;
- ou directement par l'entreprise elle-même si celle-ci consacre sa contribution légale au financement du CPF de ses salariés.

## Abondements

### Article 25

En vigueur étendu

Au regard des besoins de qualification des salariés de la branche et indépendamment de l'abondement obligatoire prévu par l'article L. 6323-13 du code du travail, les partenaires sociaux décident de mettre en place une politique d'abondement ambitieuse.

Ils confient à la CPNE le soin d'en fixer les modalités, en particulier de définir les certifications prioritaires, les publics concernés, et la durée de l'abondement au regard des fonds disponibles. Ce point devra être mis à l'ordre du jour de la CPNEFP au moins une fois par an.

## Formations éligibles

### Article 26

En vigueur étendu

Les listes des formations éligibles au CPF pour le salarié sont disponibles et actualisées sur le site internet de la Caisse des dépôts et consignations : [www.moncompteformation.gouv.fr](http://www.moncompteformation.gouv.fr).

Le compte personnel de formation a pour objectif principal de favoriser l'accès à une qualification reconnue. À ce titre, il est mobilisable pour les types d'actions ci-dessous :

1. Action de formation permettant de réaliser un bilan de compétences
2. Formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences CléA

Défini par décret, ce socle regroupe 7 domaines de compétences :

- la communication en français ;
- l'utilisation des règles de base de calcul et du raisonnement mathématique ;
- l'utilisation des techniques usuelles de l'information et de la communication numérique ;
- l'aptitude à travailler dans le cadre de règles définies d'un travail en équipe ;
- l'aptitude à travailler en autonomie et à réaliser un objectif individuel ;
- la capacité d'apprendre à apprendre tout au long de la vie ;
- la maîtrise des gestes et postures et le respect des règles d'hygiène, de sécurité et environnementales élémentaires ;

### 3. Actions d'accompagnement à la VAE

Cet accompagnement prend la forme d'aides méthodologiques à la description des activités et expériences, à la formalisation du dossier de VAE, à la préparation du passage devant le jury.

Dispensé par un prestataire au bénéfice du salarié dont le dossier de candidature à la VAE a été déclaré recevable, l'accompagnement peut être organisé jusqu'à la date d'évaluation par le jury ou, en cas de validation partielle, jusqu'à l'évaluation complémentaire ;

### 4. Actions de formation pour les créateurs/repreneurs d'entreprises

5. Actions de formation destinée à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions

6. Action de formation à la préparation de l'épreuve théorique du code de la route et les épreuves pratiques du permis de conduire des véhicules légers conformément aux dispositions de la loi du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté

7. Les formations figurant sur une liste établie par les partenaires sociaux et visant :

- une certification professionnelle inscrite au RNCP ou visant un bloc de compétences identifié sur le RNCP ;
- un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
- une formation inscrite par la CNCP à l'inventaire des certifications et habilitations ;
- une formation inscrite au programme régional de qualification des demandeurs d'emploi (formations financées par la région, Pôle emploi ou l'AGEFIPH).

Les formations engagées au titre d'un contrat de sécurisation professionnelle peuvent aussi être prises en charge dans le cadre du CPF.

## Mobilisation des heures acquises

### Article 27

En vigueur étendu

La caisse des dépôts et des consignations gère le CPF par un service dématérialisé. Chaque titulaire sera alors titulaire d'un passeport d'orientation.

### Utilisation des heures

La mobilisation du CPF relève de la seule initiative du salarié. L'employeur ne peut donc pas imposer à son salarié d'utiliser son CPF pour financer une formation. Il faut l'accord du salarié et son refus d'utiliser le CPF ne constitue pas une faute.

Lorsqu'un salarié utilise son CPF, ses heures de DIF acquises et non utilisées doivent être mobilisées en priorité. Elles sont mobilisables jusqu'au 31 décembre 2020.

C'est ensuite au salarié d'inscrire lui-même le solde de son DIF sur son CPF. Il peut se faire aider d'un conseiller en évolution professionnelle.

### Démarche

Si le salarié souhaite participer à une formation se déroulant pendant son temps de travail, il doit s'adresser à son employeur et lui demander son autorisation au moins :

- 60 jours avant le début de la formation si celle-ci a une durée inférieure à 6 mois ;
- ou 120 jours avant le début de la formation si celle-ci a une durée supérieure à 6 mois.

L'employeur dispose de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié. L'absence de réponse dans ce délai vaut acceptation de la demande de formation.

En revanche, lorsque la formation demandée est suivie en dehors du temps de travail, le salarié n'a pas à demander l'accord de son employeur et peut mobiliser ses heures de formation librement. Dans ce cas, il peut se faire accompagner dans le cadre de sa demande de formation par un conseiller en évolution professionnelle.

#### Prise en charge des frais de formation

Les frais pédagogiques (c'est-à-dire les frais de formation) et les frais annexes (frais de transport, repas, hébergement) peuvent être pris en charge par :

- l'OPCA collectant la contribution reversée par l'entreprise ;
- ou l'OPACIF si le CPF vient compléter un CIF ;
- ou directement par l'entreprise elle-même si celle-ci consacre au moins 0,2 % de sa masse salariale au financement du CPF de ses salariés.

Pour connaître l'OPCA ou l'OPACIF concerné, le salarié peut s'adresser à son employeur ou à sa direction des ressources humaines.

#### Rémunération du salarié pendant la formation

Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

En revanche, lorsque le salarié se forme sur son temps libre, ce temps de formation ne donne pas droit à rémunération.

### Conseil en évolution professionnelle

#### Article 28

En vigueur étendu

Le conseil en évolution professionnelle est un dispositif d'accompagnement gratuit et personnalisé proposé à toute personne souhaitant faire le point sur sa situation professionnelle et, s'il y a lieu, établir un projet d'évolution professionnelle (reconversion, reprise ou création d'activité...). Il est assuré par Pôle emploi, l'association pour l'emploi des cadres (APEC), les missions locales, les OPACIF, le Cap emploi pour les personnes en situation de handicap.

Chaque employeur doit informer ses salariés de la possibilité de recourir à cet accompagnement à l'occasion de son entretien professionnel.

Le conseil en évolution professionnelle assure les prestations suivantes :

- un entretien individuel pour analyser sa situation professionnelle ;
- un conseil visant à définir son projet professionnel ;
- et un accompagnement dans la mise en œuvre de ce projet.

À l'issue de l'entretien, un document de synthèse est remis au bénéficiaire récapitulant son projet d'évolution professionnelle et la stratégie envisagée pour sa mise en œuvre (par exemple, une formation éligible au compte personnel de formation).

Le conseil en évolution professionnelle est accessible à tous les salariés de la branche.

Tout salarié peut, de sa propre initiative et sans demander l'accord à son employeur, bénéficier d'un conseil en évolution professionnelle.

### Compte personnel d'activité

#### Article 29

En vigueur étendu

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 crée le compte personnel d'activité qui regroupe les droits issus du compte personnel de formation, du compte personnel de prévention de la pénibilité et du compte engagement citoyen.

Le compte personnel d'activité permettra à l'intéressé(e) d'utiliser les droits acquis sur ces différents comptes afin de sécuriser son parcours professionnel.

### Chapitre VIII Dispositions particulières Dispositions relatives au plan de formation

#### Article 30

En vigueur étendu

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

- les actions d'adaptation au poste de travail et les actions de maintien et d'évolution dans l'emploi ;
- les actions ayant pour objet le développement des compétences.

1. Les actions d'adaptation au poste de travail sont celles qui ont pour objectif d'apporter au salarié des compétences qui sont directement utilisables dans le cadre des fonctions qu'il occupe. Ces actions se déroulent pendant le temps de travail et donnent lieu durant leur réalisation au maintien de la rémunération par l'entreprise. Les actions liées à l'évolution de l'emploi ou au maintien dans l'emploi sont les actions qui visent à apporter des compétences correspondant soit à une évolution prévue du poste de travail, soit à une modification des fonctions du salarié, dans le cadre de son contrat de travail. Ces actions sont mises en œuvre pendant le temps de travail et donnent lieu durant leur réalisation au maintien de la rémunération par l'entreprise.

2. 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.

Enfin, l'entreprise doit définir avec le salarié, avant son départ en formation 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 œuvre sous ces deux 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.

### Financement de la formation

#### Article 31

En vigueur étendu

Toute entreprise, quel que soit son effectif, doit concourir au développement de la formation professionnelle en participant chaque année au financement d'actions de formation.

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.

La loi du 5 mars 2014 réforme en profondeur le financement de la formation professionnelle, par la création d'une contribution unique (de 0,55 % ou de 1 %), répartie selon le tableau suivant.

(En pourcentage.)

Dispositif	< 11 salariés	11 à 49 salariés	50 à 299 salariés	300 salariés et +
CIF	--	0,15	0,20	0,20
Professionalisation	0,15	0,30	0,30	0,40
Plan	0,40	0,20	0,10	--
CPF	--	0,20	0,20	0,20
FPSPP	--	0,15	0,20	0,20
Total	0,55	1	1	1

Le financement de la formation sera assuré par l'employeur via :

- des financements directs (versements volontaires) pour le plan de formation vers l'OPCA interprofessionnel de son choix ;
- le versement de la contribution légale à l'OPCA de branche désigné ;
- le versement de la contribution légale du CPF à l'OPCA de branche désigné.

### Rôle de l'encadrement dans la formation professionnelle

#### Article 32

En vigueur étendu

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

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.

### Tutorat

#### Article 33

En vigueur étendu

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

Les entreprises devront prendre en compte et aménager l'organisation de la charge de travail du tuteur et éventuellement prévoir des actions de formation spécifiques dont ils doivent bénéficier pour exercer leur mission.

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

La fonction tutorale a pour objet :

- d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel, et de l'action de formation dont il est bénéficiaire ;
- de suivre l'évolution du contenu des formations dispensées aux salariés, 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. L'employeur devra faciliter la disponibilité du tuteur dans ses missions et y porter une attention particulière.

*Le nombre de salariés par tuteur ne pourra excéder trois.(1)*

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article D. 6324-5 du code du travail.  
(Arrêté du 26 décembre 2017 - art. 1)

### Entretien professionnel

#### Article 34

En vigueur étendu

Chaque salarié bénéficie tous les 2 ans d'un entretien professionnel avec son employeur.

Cet entretien, qui ne doit pas être confondu avec l'entretien annuel, a pour objet de faire un point sur les perspectives d'évolution professionnelle. Ainsi, l'entretien professionnel ne doit pas porter sur l'évaluation du travail du salarié.

Dès son embauche, le salarié est informé de l'existence d'un entretien professionnel tous les 2 ans à compter de la date d'embauche.

Pour les entreprises d'au moins 50 salariés, l'entretien professionnel se substitue à l'entretien de seconde partie de carrière pour les salariés 45 ans et plus.

Tous les 6 ans (c'est-à-dire lors du troisième entretien professionnel), un entretien-bilan est fait. Ce bilan permettra de faire un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié, en appréciant notamment si le salarié :

- a suivi au moins une action de formation ;
- a acquis des éléments de certification par la formation ou par une VAE ;
- a bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Lorsque, au cours de ces 6 ans, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus (tous les 2 ans) et d'au moins deux des trois mesures ci-dessus (formation, certification ou VAE, progression...), son compte personnel de formation (CPF) est abondé par l'entreprise à hauteur de 100 heures pour un salarié à temps plein et de 130 heures pour un salarié à temps partiel.

Les documents préparatoires à l'entretien professionnel doivent être remis au salarié au moins 1 semaine avant l'entretien.

Chaque entretien biannuel et chaque entretien-bilan donnent lieu à la rédaction d'un document, formalisant les objectifs et engagements en termes de formation et d'évolution professionnelles, signé des deux parties dont une copie est remise au salarié.

L'entretien professionnel est proposé systématiquement au salarié qui reprend une activité à l'issue de son congé maternité, d'un congé paternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de soutien familial, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée, d'une période d'activité à temps partiel, d'un arrêt longue maladie ou à l'issue d'un mandat syndical ou d'un mandat électif.

L'entretien se déroule sur le temps de travail.

L'OPCA mettra à disposition une matrice de support pour la tenue de l'entretien professionnel. Elle sera proposée aux entreprises de la branche en termes de recommandation.

### Validation des acquis de l'expérience

#### Article 35

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, 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 ;
- du CPF ;
- d'une période de professionnalisation ;
- ou à titre personnel par le salarié en dehors de son temps de travail.

La durée d'expérience minimale requise pour que la demande VAE soit recevable est de 1 an, peu importe que l'activité ait été exercée de façon continue ou non. L'organisme qui apprécie la demande du candidat peut prendre compte des activités de nature différente exercée sur une même période.

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.

L'employeur dispose d'un délai de 30 jours pour répondre. Il ne peut refuser mais il peut reporter le congé de 6 mois maximum (à compter de la date de début de la prestation) en invoquant des raisons motivant le report.

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 de VAE doit attendre au moins 1 an avant de pouvoir faire une nouvelle demande dans la même entreprise.

Pour les salariés en contrat à durée déterminée, l'ouverture des droits se fait selon la durée réglementaire (art. R. 6322-20 du code du travail) :

- 24 mois d'activité professionnelle dans les 5 dernières années, dont 4 mois, consécutifs ou non, en CDD sur les 12 derniers mois.

Enfin, toute personne dont la candidature a été déclarée recevable peut bénéficier d'un accompagnement dans la préparation de son dossier et de son entretien avec le jury VAE.

Il revient aux régions et antennes VAE d'organiser cet accompagnement.

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.

(1) La quatrième phrase du septième alinéa de l'article 35 est exclue en tant qu'elle contrevient aux dispositions des articles R. 6422-1 et suivants du code du travail. (Arrêté du 26 décembre 2017 - art. 1)

## **Bilan de compétences**

### Article 36

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 et/ou du CPF.* (1) Les actions de formation permettant de réaliser un bilan de compétences sont éligibles au CPF.

Si le salarié a déjà bénéficié d'une autorisation d'absence pour accomplir un bilan de compétences, il doit attendre 5 ans avant de pouvoir en bénéficier à nouveau s'il est toujours salarié de la même entreprise.

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 œuvre en dehors ou pendant le temps de travail après acceptation de l'entreprise. Dans ce cas la prise en charge financière du bilan de compétences est assurée soit par le CIF, soit par le CPF ou 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.

(1) Phrase étendue sous réserve du respect des dispositions des articles L. 6323-1 et suivants du code du travail. (Arrêté du 26 décembre 2017 - art. 1)

## **Passeport orientation, formation et compétences**

### Article 37

En vigueur étendu

Ce passeport est un document que le salarié lui-même à la responsabilité d'élaborer et qui fait état de l'ensemble de ses connaissances, compétences et aptitudes professionnelles.

Ce passeport orientation et formation reste la propriété du salarié qui conserve la responsabilité de son utilisation.

Le « système d'information du compte personnel de formation » géré par la Caisse des dépôts et consignations intègre la possibilité, pour chaque titulaire du compte, de disposer d'un passeport d'orientation, de formation et de compétences, dont la consultation est autorisée exclusivement par le titulaire.

Le passeport sera utile pour :

- réaliser son curriculum vitae ;
- préparer son entretien professionnel ;
- échanger des informations avec sa hiérarchie sur les formations suivies et compétences acquises ;
- à réfléchir à un changement de poste ;
- préparer un bilan de compétences ou une démarche de validation des acquis de l'expérience (VAE).

Il recense :

- les diplômes, titres et certifications professionnelles obtenus en formation initiale ;
- les actions de formation continue suivies, qu'elles relèvent ou non de son initiative ou de celle de l'employeur, y compris celles réalisées en inactivité professionnelle (par exemple les formations en tant que demandeurs d'emploi, etc.) ;
- les emplois occupés ainsi que les périodes de stages effectuées lors de ses études ou périodes de formation si elles sont significatives.

Il peut être complété par :

- ses compétences en langues étrangères ;
- ses expériences acquises avant d'entrer en entreprise ou en dehors de l'activité professionnelle (vie associative, cours du soir, bénévolat, activités culturelles, etc.) ;
- les copies, en annexes, de ses justificatifs (diplôme, attestation de formation, certificat de travail, etc.) ;

- tout ou partie des informations recueillies à l'occasion d'entretiens professionnels, d'un bilan d'étape professionnel ou de compétences ;
- les habilitations de personnes.

Quelle est la valeur du passeport formation<sup>1</sup>

La valeur du passeport est déclarative, les informations contenues confèrent une meilleure lisibilité du parcours et de l'évolution du salarié. Ces informations doivent être confirmées par les différents justificatifs (certificat de travail, fiche de poste, copie de diplôme, attestation de stage, etc.).

Il n'emporte pas d'effet juridique direct mais donne une meilleure lisibilité de son parcours et de son évolution.

### **Mise en situation professionnelle**

Article 38

En vigueur étendu

Les périodes de mise en situation professionnelle permettent à un travailleur, salarié :

- de découvrir un métier de la branche miroiterie ;
- de confirmer un projet professionnel ;
- d'initier une démarche de recrutement ;
- de découvrir, plus largement, la branche miroiterie.

Ces périodes sont ouvertes à toute personne :

- faisant l'objet d'un accompagnement social ou professionnel personnalisé ;
- prescrite par Pôle emploi, les missions locales, les Cap emploi ou tout organisme lié par l'un de ses trois premiers organismes.

Le bénéficiaire de la mise en situation professionnelle :

- conserve le régime d'indemnisation et le statut antérieur à la mise en situation ;
- n'est pas rémunéré par l'entreprise qui l'accueille ;
- a accès aux moyens de transports et installations collectives dont bénéficient les salariés ;
- jouit des mêmes protections et droits que les salariés de la structure d'accueil, en matière de droits et libertés, harcèlement moral et sexuel ;
- suit les durées quotidiennes et hebdomadaires de présence (notamment sur la durée de repos obligatoire).

Les entreprises de la branche miroiterie qui souhaitent participer à ce dispositif doivent conclure une convention avec le bénéficiaire et l'organisme prescripteur.

### **Chapitre IX Modalités d'application**

#### **Dépôt et publicité**

Article 39

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt par la partie la plus diligente auprès des services chargés du travail, en deux exemplaires :

- un original (en version papier), signé de toutes les parties ;
- une copie (en version électronique), pas nécessairement signée de toutes les parties, mais conforme à l'original.

De la même manière, un dépôt sera aussi effectué à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, en double exemplaire. L'adresse d'expédition électronique est : [dd-75.accord-entreprise@direccte.gouv.fr](mailto:dd-75.accord-entreprise@direccte.gouv.fr).

Un exemplaire sera également remis au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion.

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. 2261-24 et suivants du code du travail.

#### **Durée**

Article 40

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

#### **Dénonciation, suivi et révision**

Article 41

En vigueur étendu

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

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

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

#### **Valeur normative du présent accord**

Article 42

En vigueur étendu

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

(1) Article étendu sous réserve qu'il ne s'applique qu'à la mutualisation des fonds de la formation professionnelle conformément aux dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail dans sa rédaction issue de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective, publiée au Journal officiel du 23 septembre 2017. (Arrêté du 26 décembre 2017 - art. 1)

#### **Entrée en vigueur**

Article 43

En vigueur étendu

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

#### **Annexe**

En vigueur étendu

Glossaire

CPF : compte personnel de formation

AGEFIPH : association de gestion du fonds pour l'insertion de personnes handicapées

ANI : accord national interprofessionnel  
GPEC : gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences  
CPNEFP : commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle  
CQP : certificat de qualification professionnelle  
CQPI : certificat de qualification professionnelle interbranche  
CEP : conseil en évolution professionnelle  
CIF : congé individuel de formation  
OPMQ : observatoire prospectif des métiers et qualifications  
CPP : comité paritaire de pilotage  
RSA : revenu de solidarité active  
ASS : allocation de solidarité spécifique  
AAH : allocation aux adultes handicapés  
CUI : contrat unique d'insertion  
SMP : salaire minimum professionnel  
Smic : salaire minimum interprofessionnel de croissance  
DOM : département d'outre-mer  
RMI : revenu minimum d'insertion  
SPP : section paritaire professionnelle  
DIRECCTE : direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi  
OPCA : organisme paritaire collecteur agréé

## Accord du 13 février 2018 relatif à la mise en place et au fonctionnement de la commission paritaire permanente de négociation d'interprétation et de conciliation

Signataires	
Organisations patronales	FFPV,
Organisations de salariés	FNTVC CGT ; FCE CFTD ; Fédéchimie CGT-FO ; CFE-CGC chimie,

### Préambule

En vigueur étendu

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.

Par ailleurs, la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 simplifie la négociation avec les élus non mandatés en supprimant la condition d'approbation des accords par une commission paritaire de branche. Ces accords doivent désormais uniquement lui être transmis pour information, cette formalité n'étant pas une condition au dépôt et à l'entrée en vigueur des accords.

Or, la branche avait institué une commission paritaire de validation des accords collectifs par voie d'accord conclu le 7 mars 2012 et étendu par un arrêté du 11 octobre 2013.

Cet accord est en conséquence dénoncé le 13 février 2018.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux de la branche de la miroiterie transformation et négoce du verre se sont rencontrés au cours de diverses réunions pour mettre en place la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

La branche a déjà institué une commission paritaire d'interprétation (art. 41 de la convention collective nationale de la miroiterie, de la transformation et du négoce du verre) et mis en place une commission de conciliation (art. 42).

La CPPNI vient se substituer dans ses rôles et moyens à ces commissions. Il convient d'y ajouter les autres missions et rôles que lui confèrent la loi et les textes qui suivent.

Elle prend la dénomination de commission paritaire permanente de négociation d'interprétation et de conciliation (CPPNIC).

Il est rappelé en tant que de besoin que les salariés appelés à siéger dans une ou plusieurs des commissions paritaires professionnelles, multiprofessionnelles ou interprofessionnelles instituées par accord collectif, bénéficient de la protection prévue à l'article L. 2411-3 du code du travail pour les délégués syndicaux, notamment en cas de licenciement. Ces dispositions sont d'ordre public.

L'exercice du mandat dans une instance paritaire de la branche est considéré comme porté à la connaissance de l'employeur dès lors où celui-ci (ou son représentant) est informé des convocations émanant de l'instance paritaire ou de l'organisation syndicale convoquant le salarié pour participer aux travaux de cette instance paritaire.

Lorsqu'un salarié reçoit un mandat de son organisation syndicale pour siéger dans une instance paritaire d'un organisme ou d'une commission officielle extérieur à la branche, l'organisation syndicale par le biais de la structure syndicale qui l'aura mandaté, devra par tout moyen approprié en informer l'employeur. Ce dernier sera en conséquence réputé avoir eu connaissance du statut protecteur dont bénéficie le salarié concerné par ce mandat, qu'il soit à ce titre titulaire ou seulement suppléant.

Le présent accord porte sur la révision d'articles d'application générale de la convention collective qui s'imposent quelle que soit la taille des entreprises. Les dispositions du présent accord n'appellent pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

### Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises et des salariés(es) relevant de la convention collective nationale étendue de la miroiterie, transformation et négoce du verre (CCN IDCC 1499).

### Dispositions communes

Article 2

En vigueur étendu



## **Composition**

### **Article 2.1**

En vigueur étendu

La CPPNIC comprend un nombre de représentants de chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche et un nombre égal de représentants de l'organisation professionnelle d'employeurs représentative au niveau de la branche.

Ce nombre varie selon la nature des réunions (négociation, interprétation ou conciliation).

Les organisations syndicales ou patronales devront dans la mesure du possible veiller à la mixité de leur représentation.

Les représentants des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche sont désignés pour une durée indéterminée par les fédérations nationales de ces mêmes organisations et les représentants de l'organisation professionnelle d'employeurs sont désignés par la fédération française des professionnels du verre (FFPV).

Les organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche devront fournir à la FFPV la liste de leurs représentants au sein de la CPPNIC ainsi que, par la suite, les modifications qu'elles pourraient être amenées à y faire. La FFPV transmettra ces informations aux autres organisations syndicales représentatives dans la branche.

Lorsque la réunion porte sur un sujet demandant une technicité particulière, chaque organisation syndicale de salariés et l'organisation professionnelle d'employeurs ont la possibilité de procéder à une désignation exceptionnelle.

Cette dernière ne pourra pas conduire à une prise en charge par la branche d'un nombre de représentants supérieur au maximum prévu par le présent accord dans les différentes commissions.

Cette désignation exceptionnelle devra être adressée, par écrit au secrétariat de la commission concernée, 5 jours ouvrés avant la date de la réunion. La désignation cessera de prendre effet lorsque le sujet ne sera plus abordé en réunion.

Il est entendu que si une délégation syndicale est accompagnée d'un représentant fédéral, celui-ci ne sera pas pris en charge par la branche, sauf si celui-ci relève d'une entreprise ou d'un établissement entrant dans le champ d'application de la convention collective de la branche.

D'un commun accord, les délégations syndicales et patronales pourront décider d'avoir recours à un expert pour les éclairer dans leurs travaux. Dans ce cas le coût de cette prestation est à la charge de l'organisation représentative des employeurs.

## **Présidence, secrétariat**

### **Article 2.2**

En vigueur étendu

#### **2.2.1. Présidence**

La CPPNIC procède, en début de chaque séance des commissions d'interprétation et de conciliation, à la désignation en son sein d'un(e) président(e) et d'un(e) vice-président(e).

Le poste de président doit être assuré alternativement par 1 représentant patronal et 1 représentant salarié. Le poste de vice-président est automatiquement occupé par un représentant de l'autre collège.

Le président et le vice-président sont désignés par leur collège respectif.

La première présidence sera assurée par 1 représentant de la délégation employeur.

Le président et le vice-président représentent ensemble la CPPNIC dans le cadre de ses activités.

Le secrétariat de la CPPNIC est assuré par un représentant de la FFPV.

#### **2.2.2. Secrétariat**

Le secrétariat a pour mission :

- d'assurer la réception et la transmission de tous documents entrant dans le champ d'intervention et de compétence des commissions ;
- d'assurer le bon fonctionnement administratif des commissions (à savoir organiser les réunions des commissions ; convoquer les membres des commissions ; assurer la préparation et la transmission des dossiers) ;
- d'établir les comptes rendus, et de rédiger les procès-verbaux et avis des réunions conformément aux positions exprimées. Chaque compte rendu est approuvé lors de la réunion suivante. Si la rédaction d'un extrait de décision s'avère nécessaire, ce dernier devra être rédigé dans un délai ne pouvant excéder 1 mois.

Il est tenu au siège de la CPPNIC un registre de ces comptes rendus. Le siège est fixé au siège social de la fédération française des professionnels du verre sis au jour de la signature du présent accord, 10, rue du Débarcadère, 75852 Paris Cedex 17.

## **Prise des décisions**

### **Article 2.3**

En vigueur étendu

Lorsque des décisions doivent être prises dans le cadre de ces missions, elles sont prises à la majorité des organisations représentatives dans chacun des 2 collèges, (salariés d'une part et employeurs d'autre part).

La CPPNIC ne peut valablement délibérer que si 2 membres au minimum par collège sont présents.

Chaque représentant peut donner pouvoir à un autre membre de la commission, de son choix, du même collège.

Le représentant choisi devra justifier lors de la réunion de la commission qu'il a reçu pouvoir du représentant dans l'impossibilité de siéger. Le pouvoir donné au membre sera établi par écrit, daté et signé par le représentant. Il ne peut pas être donné un pouvoir permanent pour être représenté aux réunions de la commission. Les représentants n'ont pas à justifier de leur impossibilité de siéger.

Le nombre de pouvoirs est limité à un par représentant.

## **Nature des réunions de la CPPNIC**

### **Article 2.4**

En vigueur étendu

- Réunions plénières de négociations.
- Réunions liées à la mission de veille sur les conditions de travail et l'emploi, prévention des risques professionnels, amélioration des conditions de travail et d'emploi et prévention pénibilité.
- Réunions de l'observatoire de la négociation au sein de la branche et des accords de groupe, d'entreprise ou d'établissement conclus et applicables sur-le-champ de celle-ci.
- Suivi des dispositions conventionnelles et des accords conclus par la branche.
- Réunions dans le cadre de sa mission de représentation de la branche notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics.
- Réunions destinées à l'établissement du rapport annuel sur les données sociales de la branche.
- Réunions dans sa mission d'interprétation.
- Réunion dans sa mission de conciliation.

Ces réunions paritaires sont précédées de réunions préparatoires dans les conditions fixées ci-après.

Le siège de l'ensemble des commissions paritaires de la branche, ainsi que leur secrétariat sont fixés au siège social de la fédération française des professionnels du verre, 10, rue du Débarcadère, 75852 Paris Cedex 17.

### **Convocation aux réunions**

#### Article 2.5

En vigueur étendu

Les instances paritaires se réunissent sur convocation adressée aux fédérations des organisations syndicales représentatives des salariés au niveau de la branche par la FFPV 12 jours ouvrables avant la date de réunion prévue. Les organisations syndicales recevront les documents au minimum 5 jours avant les réunions préparatoires.

Chaque organisation syndicale devra si possible faire connaître à la FFPV les noms de leurs représentants, 3 jours ouvrables avant la réunion.

Il est prévu qu'à chaque début d'année, en fonction des obligations légales et des objectifs de négociations, les partenaires sociaux établissent un calendrier prévisionnel des dates de réunions.

Ce calendrier pourra être amendé et complété de sorte que la CPPNIC puisse remplir l'ensemble de ses missions.

### **Prise en charge des frais**

#### Article 2.6

En vigueur étendu

Le temps consacré aux réunions paritaires et préparatoires doit être payé et considéré comme du temps de travail effectif et ne doit conduire à aucune perte de rémunération. Ce temps ne s'impute pas sur les heures de délégation dont les participants bénéficient au titre d'un de leurs autres mandats. Il ne s'impute pas non plus sur leurs droits à congés.

Les salariés désignés et mandatés par leur organisation syndicale pour composer la CPPNIC bénéficieront, pour siéger dans ladite commission, d'une autorisation d'absence telle que prévue par la convention collective nationale.

Les frais de transport et de repas des membres de la CPPNIC seront remboursés, sur justificatifs par virement bancaire sous réserve de la communication d'un RIB par les personnes intéressées, et dans la limite des plafonds fixés par la FFPV.

(1) Article étendu sous réserve de l'application du principe d'égalité à valeur constitutionnelle résultant de l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 et du 6<sup>e</sup> alinéa du préambule de la Constitution de 1946, tel qu'interprété par la cour de Cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec).

(Arrêté du 21 janvier 2019 - art. 1)

### **Réunions préparatoires**

#### Article 2.7

En vigueur étendu

Elles ont lieu la veille de la réunion paritaire, avec le même nombre de participants prévus pour les réunions paritaires.

Les réunions préparatoires pourront être décalées d'un commun accord entre les organisations syndicales et patronales.

### **Groupe de travail paritaire**

#### Article 2.8

En vigueur étendu

Les groupes de travail paritaires sont réservés aux sujets relevant d'une technicité particulière, qui nécessitent un travail d'expertise en amont des négociations ou dans le cadre d'une des missions dévolue à la CPPNIC.

Les groupes de travail paritaires sont créés par thème à l'initiative de la CPPNIC

Ces groupes de travail n'ont pas vocation à négocier ; ils ont pour but de mener une réflexion exploratoire sur les sujets abordés dans le cadre de la négociation.

Leur composition est fixée à 2 représentants par organisation syndicale reconnue représentative *au plan national* (1) au niveau de la branche et à un nombre de représentants des employeurs égal au nombre total de représentants des organisations syndicales.

Les temps consacrés aux réunions des groupes de travail et à leurs préparatoires sont considérés et rémunérés comme temps de travail effectif. Ils ne peuvent donner lieu à aucune perte de rémunération.

Les membres de ces groupes de travail paritaires jouissent des mêmes règles que ceux des paritaires plénières, pour ce qui concerne leur liberté de déplacement et participation aux réunions auxquelles ils sont convoqués, ainsi que pour la prise en charge de leurs frais de transport et séjour.

(1) Les termes « au plan national » sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008.

(Arrêté du 21 janvier 2019 - art. 1)

### **Rôle et dispositions particulières de la commission de négociation**

#### Article 3

En vigueur étendu

### **Composition de la commission**

#### Article 3.1

En vigueur étendu

La commission de négociation est composée de 3 représentants de chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche et un nombre égal de représentants de l'organisation professionnelle d'employeurs représentative au niveau de la branche.

### **Périodicité des réunions de la commission**

#### Article 3.2

En vigueur étendu

La commission se réunit selon l'agenda social défini chaque année et a minima 3 fois par an.

### **Missions de la commission**

#### Article 3.3

En vigueur étendu

- Exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi. La commission portera une attention particulière sur les points suivants prévention des risques professionnels, amélioration des conditions de travail et d'emploi et prévention pénibilité ; qualité de vie au travail. Il est rappelé que cette mission de veille des conditions de travail et d'emploi est complémentaire de la mission confiée à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE-FP) ;

- Établir un rapport annuel sur les données sociales de la branche.

La commission établira, 1 fois par an un bilan et avant la fin du 1er trimestre portant notamment sur les thèmes suivants :

- la durée du travail (temps plein, temps partiel, travail posté...);

- le nombre d'accidents du travail, de maladies professionnelles, d'inaptitudes déclarées par la médecine du travail ;

- la rémunération ;
- la prise en compte de la pénibilité dans les entreprises et les dispositifs mis en œuvre ;
- le maintien dans l'emploi ;
- l'égalité professionnelle ;
- la nature et le nombre de contrats de travail.
- l'évolution de l'emploi dans la branche (en lien avec le rapport de la CPNE-FP et l'observatoire des métiers) permanente de négociation et d'interprétation.

Pour chacune des rubriques, une présentation des résultats par sexe (F/H) et par catégorie socioprofessionnelle sera faite.

- Établir un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale prévue par l'article L. 2231-5-1 du code du travail. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise préalablement transmis par les entreprises de la branche dans les conditions prévues ci-après et conclus dans les domaines suivants : la durée du travail, le repos quotidien, les jours fériés, les congés et le compte épargne-temps, la répartition et l'aménagement des horaires.

Le bilan porte en particulier sur l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche.

La commission formule le cas échéant des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Chacune des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche pourra joindre à ce rapport une contribution écrite, sur l'appréciation qu'elle porte sur les négociations et la situation économique et sociale de la branche.

- Exercer sa mission d'observatoire de la négociation collective, des conventions et accords conclus et applicables dans les entreprises et établissements de la branche.

Tous les accords doivent être communiqués par les entreprises à la FFPV par mail, dans un délai de 15 jours après la fin du délai de signature de l'accord. La FFPV notifie par tout moyen aux membres de la commission la communication de nouveaux accords.

L'envoi de l'accord doit se faire en format PDF et doit être anonymisé si les signataires et les négociateurs de l'accord en font la demande. Dans ce cas, Il est alors demandé aux entreprises de ne conserver que les mandats (DP, mandatés...) et le sigle des organisations syndicales ayant participé à la négociation et ayant signé l'accord.

La commission accusera réception des conventions et accords qui lui seront transmis.

Cet accusé de réception ne préjugera 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 de leurs conditions de négociations et conclusion, ou de leurs contenus ou des formalités de dépôt et de publicité des accords.

Le rôle de l'observatoire est notamment de :

- veiller à la bonne application des dispositions conventionnelles ;
- faire des propositions d'améliorations sur les garanties collectives, les conditions de travail et l'emploi dans la branche ;
- émettre des recommandations, éventuellement prendre des mesures pour tenter de remédier aux difficultés rencontrées.

### **Rôle et dispositions particulières de la commission d'interprétation**

#### **Article 4**

En vigueur étendu

#### **Composition de la commission**

##### **Article 4.1**

En vigueur étendu

La commission d'interprétation est composée de 1 représentant titulaire et de 1 représentant suppléant de chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche et un nombre égal de représentants de l'organisation professionnelle d'employeurs représentative au niveau de la branche.

#### **Missions de la commission**

##### **Article 4.2**

En vigueur étendu

- Veiller au respect des dispositions conventionnelles.
- Régler les différends d'interprétation des dispositions de la convention collective, de ses annexes ou de ses avenants et de l'ensemble des accords collectifs conclus au niveau de la branche.
- Rendre un avis sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif notamment à la demande d'une juridiction présentant une difficulté sérieuse se posant dans de nombreux litiges.
- Émettre une décision motivée sur l'interprétation à donner sur une ou plusieurs clauses sur lesquelles porte le différend. Cette décision s'impose à chaque partie dès lors qu'elle aura recueilli au moins 2/3 des voix des membres présents.
- Lorsque la commission rend sa décision à l'unanimité de ses membres de droit, cette dernière aura valeur d'avenant à la convention collective.
- Lorsque la commission rend sa décision à la majorité des 2/3, cette dernière aura valeur de simple avis.
- Constater la nécessité de modifier une clause litigieuse. Dans ce dernier cas, des négociations sur la modification de la clause d'origine s'engageront au plus tard dans les 30 jours suivant la décision de la commission paritaire Nationale d'Interprétation.

#### **Fonctionnement de la commission**

##### **Article 4.3**

En vigueur étendu

Seront convoqués pour participer aux réunions les titulaires et les suppléants. Seuls les titulaires auront une voix délibérative et voteront ; les suppléants participeront aux délibérations et votes que dans le cadre du remplacement d'un titulaire.

Lorsqu'un membre de la commission d'interprétation fait partie de l'entreprise dans laquelle le litige est soulevé, ce membre ne peut pas siéger à la réunion de la commission chargée d'interpréter.

Si plusieurs membres de la commission appartiennent à l'entreprise dans laquelle le litige est soulevé, les organisations syndicales pourront, à titre exceptionnel et uniquement pour la réunion concernée, désigner un remplaçant.

Les membres de la commission entendent les parties puis passent à une phase d'échange et de délibération pour rendre leur avis. Les parties n'assistent pas à cette phase de travaux de la commission.

La commission d'interprétation ne peut valablement délibérer que si 2 membres au minimum par collège sont présents. À défaut, la réunion est annulée et une nouvelle réunion sera organisée dans les meilleurs délais.

Le secrétaire de séance rédige les avis. Les avis sont signés par l'ensemble des membres de la commission présents à la séance.

#### **Saisine de la commission**

##### **Article 4.4**

En vigueur étendu

La commission d'interprétation est obligatoirement saisie :

- soit à l'initiative d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives de la branche ou dans les entreprises relevant de la convention collective ;
- soit à l'initiative de tout employeur lié par la convention collective ;
- soit à la demande expresse du juge dans les conditions prévues par l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

Toute demande devra être adressée au secrétariat de la commission par lettre recommandée avec accusé de réception.

La demande doit mentionner le(s) article(s) de la convention collective concerné(s) et être accompagnée d'un exposé résumant l'origine du litige, les positions réciproques des parties et comporter les pièces éventuelles nécessaires à la compréhension du différend.

En cas de dossier incomplet, la demande sera rejetée automatiquement. Un courrier d'explication du refus sera envoyé.

Le secrétariat convoque l'ensemble des membres de la commission au plus tard dans le délai de 1 mois à compter de la date de présentation de la lettre de saisine.

La convocation doit parvenir aux membres de la commission au moins 12 jours ouvrables avant la tenue de la réunion paritaire de conciliation.

Le secrétariat convoque, dans le même délai, chacune des parties au litige.

La réunion peut, d'un commun accord, se tenir à la suite d'une réunion paritaire déjà programmée.

### **Rôle et dispositions particulières de la commission de conciliation**

#### Article 5

En vigueur étendu

### **Composition de la commission**

#### Article 5.1

En vigueur étendu

La commission de conciliation comprend un représentant titulaire et un représentant suppléant de chaque organisation syndicale des salariés représentative au niveau de la branche et un nombre égal de représentants de l'organisation professionnelle d'employeurs représentative au niveau de la branche.

### **Missions de la commission**

#### Article 5.2

En vigueur étendu

- Veiller à une stricte application des dispositions conventionnelles.
- Régler les difficultés donnant lieu à des litiges de portée collective relatifs à l'application dans les entreprises de la branche des dispositions de la convention collective, de ses annexes ou de ses avenants et de l'ensemble des accords collectifs conclus au niveau de la branche.
- Examiner les différends d'ordre individuel, en lien avec l'application d'une ou plusieurs clause(s) de la convention collective, de ses annexes ou de ses avenants et de l'ensemble des accords collectifs conclus au niveau de la branche, n'ayant pu trouver de solution dans le cadre de l'entreprise.
- Rechercher amiablement la solution aux conflits collectifs nés de l'application de la convention collective, de ses annexes ou de ses avenants et de l'ensemble des accords collectifs conclus au niveau de la branche.

### **Fonctionnement de la commission**

#### Article 5.3

En vigueur étendu

Seront convoqués pour participer aux réunions les titulaires et les suppléants. Seuls les titulaires voteront ; les suppléants participeront au vote que dans le cadre du remplacement d'un titulaire.

Lorsqu'un membre de la commission fait partie de l'entreprise dans laquelle le litige est soulevé, ce membre ne peut pas siéger à la réunion en qualité de membre de la commission chargée de concilier.

Le membre en question peut toutefois être entendu par la commission, comme toute autre partie au litige.

Si plusieurs membres de la commission appartiennent à l'entreprise dans laquelle le litige est soulevé, les organisations syndicales pourront, à titre exceptionnel et uniquement pour la réunion concernée, désigner un remplaçant.

#### 5.3.1. Litiges individuels

La commission peut être saisie de tout litige opposant un salarié de la branche à la direction de son entreprise, dès lors que le différend a pour origine une disposition de la convention collective.

Les parties au litige, qui sont obligatoirement convoquées, peuvent être entendues contradictoirement ou séparément par la commission, dont le rôle est d'aboutir à une conciliation.

Après avoir entendu les parties, les membres de la commission délibèrent hors leur présence :

- si le litige tient à une difficulté d'application d'une ou plusieurs clause(s) conventionnelle(s) et dans l'hypothèse où les parties n'ont pas réussi à concilier, la commission peut leur faire des propositions ou recommandations retenues à la majorité des 2/3 des voix des membres présents en vue de rechercher une solution.

Dans sa mission de conciliation, la commission n'ayant pas de compétence d'arbitrage, les parties qui refusent les propositions ou recommandations que leur présente la commission recouvrent leur liberté d'utiliser les voies de recours de droit qui leur sont ouvertes ;

- si le litige tient à une difficulté d'interprétation d'une clause conventionnelle, il est procédé comme prévu par les dispositions de l'article 4.2. du présent accord.

#### 5.3.2. Litiges collectifs

La commission est chargée de rechercher une solution à l'amiable aux conflits collectifs qui lui sont soumis.

Le secrétariat de la commission doit réunir le plus rapidement possible les membres après la saisine par la partie au conflit la plus diligente.

Après avoir entendu les parties, la commission peut préconiser toute mesure qu'elle juge utile, après décision arrêtée à la majorité des 2/3 des voix des membres présents.

Si les recommandations de la commission sont acceptées par les parties au conflit, il en est immédiatement dressé un procès-verbal, avec l'engagement réciproque des parties de renoncer à toute autre voie de recours.

En cas d'échec de la tentative de conciliation dans un conflit collectif, la commission peut proposer le recours à un médiateur dans les conditions prévues par la loi.

Les dispositions relatives à la saisine d'une commission d'interprétation ou de conciliation ne peuvent s'opposer ou faire échec à l'action des parties pour chercher à obtenir par ailleurs le règlement du ou des différends ou contentieux qui les opposent, notamment auprès des tribunaux compétents.

### **Saisine de la commission**

#### Article 5.4

En vigueur étendu

La commission paritaire de conciliation est obligatoirement saisie :

- soit à l'initiative d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives de la branche ou dans les entreprises relevant de la convention collective ;
- soit à l'initiative de tout employeur lié à la convention collective ;
- soit à l'initiative, dans les entreprises dépourvues d'organisations syndicales représentatives de salariés, de parties concernées par le litige ou de leurs représentants du personnel, ayant pris pour ce faire attache auprès d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au niveau de la branche.

Toute demande devra être adressée au secrétariat de la commission par lettre recommandée avec accusé de réception.

La demande doit mentionner le(s) article(s) de la convention collective concerné(s) et être accompagnée d'un exposé résumant l'origine du litige, les positions réciproques des parties et comporter les pièces éventuelles nécessaires à la compréhension du différend.

En cas de dossier incomplet, la demande sera rejetée automatiquement. Un courrier d'explication du refus sera envoyé.

Le secrétariat convoque l'ensemble des membres de la commission dans les meilleurs délais et au plus tard dans le délai de 1 mois à compter de la date de présentation de la lettre de saisine.

Chaque membre de la commission reçoit, avec la convocation, l'ensemble des éléments communiqués lors de la saisine de la commission.

La convocation doit parvenir aux membres de la commission au moins 12 jours ouvrables avant la tenue de la réunion paritaire de conciliation.

Le secrétariat convoque, dans le même délai, chacune des parties au litige.

La réunion peut, d'un commun accord, se tenir à la suite d'une réunion paritaire déjà programmée.

#### **Déroulement des réunions de la commission**

##### **Article 5.5**

En vigueur étendu

Les membres de la commission entendent les parties puis passent à une phase d'échange et de délibération entre eux pour rendre leur avis, et faire des propositions d'un règlement du litige. Les parties au litige n'assistent pas à cette phase de travaux de la commission.

Les échanges reprennent en présence des parties pour tenter de régler en tout ou partie les éléments du litige, leur faire part des propositions de la commission et pistes de règlements du ou des sujets de contentieux qui les opposent.

Le secrétaire rédige les procès-verbaux de conciliation ou de non-conciliation des réunions afférentes aux litiges individuels et collectifs, dans le cadre de l'accord intervenu.

Le procès-verbal de conciliation est signé par les membres de la commission présents en séance et les parties au litige ou au conflit.

En cas de non-conciliation, un procès-verbal de désaccord, reprenant succinctement la position réciproque des parties, est établi. Ce dernier sera signé par l'ensemble des membres de la commission présents en séance ainsi que les parties au litige ou au conflit.

Le refus d'une partie au litige de comparaître devant la commission entraîne, de facto, un procès-verbal de non-conciliation.

Les procès-verbaux et avis sont adressés, par le secrétariat de la commission :

- aux parties au litige ou au conflit ;
- à l'ensemble des membres de la commission ;
- aux organisations syndicales signataires de la convention collective et aux organisations syndicales représentatives au niveau de la branche.

Il est tenu au siège de la commission un registre de ces procès-verbaux et avis.

#### **Représentation de la branche vis-à-vis des pouvoirs publics**

##### **Article 5.6**

En vigueur étendu

Lorsque la commission est amenée à représenter la branche vis-à-vis des pouvoirs publics, cette dernière sera composée d'un représentant par organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche et d'un nombre égal de représentants de l'organisation professionnelle d'employeur représentative au niveau de la branche.

#### **Entrée en vigueur - Dépôt - Extension**

##### **Article 6**

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord entrera en vigueur au jour suivant le dépôt de celui-ci.

Il fera l'objet des formalités d'extension prévues par les dispositions légales.

Il est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche et pour le dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail, à la direction générale du travail et au conseil de prud'hommes de Paris, dans les conditions légales et réglementaires.

#### **Adhésion**

##### **Article 7**

En vigueur étendu

Toute organisation syndicale représentative d'employeurs ou de salariés, ainsi que toute association d'employeurs ou tout employeur pris individuellement non signataire pourra y adhérer en application des dispositions du code du travail.

Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires représentatives au sein de la branche et l'ensemble des organisations syndicales représentatives de la branche.

Cette adhésion ne pourra être partielle et concernera nécessairement l'ensemble des termes de l'accord. Elle fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par voie réglementaire, à la diligence de son ou de ses auteurs.

#### **Valeur normative de l'accord**

##### **Article 8**

En vigueur étendu

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

#### **Révision - Dénonciation**

##### **Article 9**

En vigueur étendu

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des organisations syndicales salariales et patronales représentatives de la branche.

La présente convention pourra être dénoncée à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires ou adhérentes dans les conditions prévues par le code du travail.

## Accord du 15 mai 2018 portant sur les négociations de la branche pour 2018

Signataires	
Organisations patronales	FFPV,
Organisations de salariés	FNTVC CGT ; Fédéchimie CGT-FO,

### Préambule

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux de la branche de la miroiterie transformation et négoce du verre se sont rencontrés au cours de diverses réunions pour mettre en place la commission paritaire permanente de négociation d'interprétation et de conciliation (CPPNIC). À cet effet un accord a été établi le 13 février 2018.

À ce titre, les parties ont voulu que la méthode et le calendrier des négociations pour 2018 soient définis dans le présent accord de méthode.

Les dispositions du présent accord n'appellent pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

### Objet

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord a pour objet de préciser le calendrier et les thèmes de la négociation de la branche pour 2018 en conformité avec l'accord sur la CPPNIC.

La composition de l'instance de négociation et les moyens accordés aux organisations syndicales représentatives sont déjà définis dans l'accord relatif à la CPPNIC.

### Thèmes de négociation

Article 2

En vigueur non étendu

Le thème de négociation est la mise à jour de la convention collective sur le sujet suivant :

1. Embauche du salarié. Il s'agit des articles 18 à 22 des clauses générales, de l'article 2 de l'annexe collaborateur, des articles 2 et 3 de l'annexe encadrement.

2. Départ du salarié. Il s'agit des articles 39 et 40 des clauses générales, des articles 9 à 13 de l'annexe collaborateur, des articles 14 à 18 de l'annexe encadrement.

### Modalités de la négociation

Article 3

En vigueur non étendu

Compte tenu de la technicité de la négociation prévue pour l'année 2018 et conformément aux dispositions de l'accord sur la CPPNIC il est mis en place un groupe de travail qui se réunira s'il y a lieu.

La composition du groupe de travail est fixée dans l'accord sur la CPPNIC.

### Issue de la négociation

Article 4

En vigueur non étendu

Le groupe de travail fera un rapport de ses réunions et le présentera lors de la réunion paritaire du 29 novembre 2018.

Lors de cette réunion paritaire il sera décidé de l'adoption ou non des modifications de la convention collective proposées par le groupe de travail.

### Entrée en vigueur et durée de l'accord

Article 5

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée.

Il entre en vigueur le jour de sa signature et cessera de plein droit le 31 décembre 2018.

Au mois de décembre 2018, les parties se réuniront en vue d'examiner un accord de méthode pour l'année 2019.

Il est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche et pour le dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail, à la direction générale du travail et au conseil de prud'hommes de Paris, dans les conditions légales et réglementaires.

### Adhésion

Article 6

En vigueur non étendu

Toute organisation syndicale représentative d'employeurs ou de salariés, ainsi que toute association d'employeurs ou tout employeur pris individuellement non signataire pourra y adhérer en application des dispositions du code du travail.

Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires représentatives au sein de la branche et l'ensemble des organisations syndicales représentatives de la branche.

Cette adhésion ne pourra être partielle et concernera nécessairement l'ensemble des termes de l'accord. Elle fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par voie réglementaire, à la diligence de son ou de ses auteurs.

## Accord du 7 décembre 2018 relatif aux négociations de branche pour 2019

Signataires	
Organisations patronales	FFPV,
Organisations de salariés	FNTVC CGT ; FCE CFTD ; Fédéchimie CGT-FO ; CMTE CFTC ; CFE-CGC chimie,

### Préambule

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux de la branche de la miroiterie transformation et négoce du verre se sont rencontrés au cours de diverses réunions pour mettre en

place la commission paritaire permanente de négociation d'interprétation et de conciliation (CPPNIC). À cet effet un accord a été signé le 13 février 2018. Par ailleurs, les parties ont signé un accord de méthode le 15 mai 2018 dans lequel ont été précisés la méthode et le calendrier des négociations pour 2018. Conformément aux dispositions de l'article 4 de l'accord de méthode pour l'année 2018 les parties ont décidé de suivre la même procédure pour l'année 2019 et de signer le présent accord.

Les dispositions du présent accord n'appellent pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

### **Objet**

#### **Article 1er**

En vigueur non étendu

Le présent accord a pour objet de préciser le calendrier et les thèmes de la négociation de la branche pour 2019 en conformité avec l'accord sur la CPPNIC.

La composition de l'instance de négociation et les moyens accordés aux organisations syndicales représentatives sont déjà définis dans l'accord relatif à la CPPNIC.

### **Thèmes de négociation**

#### **Article 2**

En vigueur non étendu

Le thème principal de négociation est la poursuite de la mise à jour de la convention collective sur les sujets suivant :

1. Finalisation des travaux 2018.
2. Afin de se mettre en conformité avec les dispositions légales et la jurisprudence de la Cour de cassation portant sur les forfaits jours : réécriture de l'accord du 21 octobre 1999 relatif à l'ARTT.
3. Actualisation des droits et parcours syndicaux.
4. Clause de non-concurrence (art. 3 annexe encadrement de la convention collective actuelle).

### **Modalités de la négociation**

#### **Article 3**

En vigueur non étendu

Compte tenu de la technicité de la négociation prévue pour l'année 2019 et conformément aux dispositions de l'accord sur la CPPNIC il est mis en place un groupe de travail qui se réunira s'il y a lieu.

La composition du groupe de travail est fixée dans l'accord sur la CPPNIC.

### **Issue de la négociation**

#### **Article 4**

En vigueur non étendu

Le groupe de travail fera un rapport de ses réunions et le présentera lors de la réunion paritaire du 4 décembre 2019.

Lors de cette réunion paritaire, qui reste l'organe de négociation, il sera décidé de l'adoption ou non des modifications de la convention collective proposées par le groupe de travail.

### **Entrée en vigueur et durée de l'accord**

#### **Article 5**

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée.

Il entre en vigueur le 1er janvier 2019 et cessera de plein droit de poursuivre ses effets le 31 décembre 2019.

Au mois de décembre 2019, les parties se réuniront en vue d'examiner un accord de méthode pour l'année 2020.

Il est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche et pour le dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail, à la direction générale du travail et au conseil de prud'hommes de Paris, dans les conditions légales et réglementaires.

### **Adhésion**

#### **Article 6**

En vigueur non étendu

Toute organisation syndicale représentative d'employeurs ou de salariés, ainsi que toute association d'employeurs ou tout employeur prit individuellement non signataire pourra y adhérer en application des dispositions du code du travail.

Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires représentatives au sein de la branche et l'ensemble des organisations syndicales représentatives de la branche.

Cette adhésion ne pourra être partielle et concernera nécessairement l'ensemble des termes de l'accord. Elle fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par voie réglementaire, à la diligence de son ou de ses auteurs.

## **Accord du 4 juillet 2006 relatif aux salaires minimaux professionnels à compter du 1er décembre 2006**

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	Fédération française des professionnels du verre.
Organisations de salariés	CFE-CGC ; FCE-CFDT ; CMTE-CFTC.

### **Salaires minimaux professionnels à compter du 1er décembre 2006.**

En vigueur étendu

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

Par conséquent, au 1er décembre 2006 :

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

(En euros)

TERME	VALEUR AU 1er DECEMBRE 2006
A	6,3617
B	0,0172
C	0,0104
X	0,9298

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

#### Modalités d'application de l'accord

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris et sera remis au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail.

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

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

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

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

Accord étendu, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance (arrêté du 10 janvier 2007, art. 1er).

#### Annexe

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### Accord du 3 juillet 2007 relatif aux salaires minimaux au 1er octobre 2007

Signataires	
Organisations patronales	Fédération française des professionnels du verre.
Organisations de salariés	CFE-CGC ; FCE CFTD ; CMTE CFTC ; CGT-FO.

En vigueur étendu

Comme les parties signataires en avaient rappelé leur volonté lors de l'accord « Salaires minimaux professionnels » du 7 mai 2004 et les accords successifs du 28 septembre 2004, du 28 juin 2005 et du 4 juillet 2006, ces dernières ont abouti dans leur volonté à ce qu'aucun coefficient de la grille ne soit associé à un salaire minimal professionnel dont la valeur serait au-dessous de celle du SMIC en vigueur.

Par conséquent, au 1er octobre 2007 :

- le terme A est revalorisé de 2,40 % ;
- le terme B est revalorisé de 2,00 % ;
- le terme C est revalorisé de 15 % ;
- le terme X ne sera pas revalorisé et reste figé à sa valeur précédente.

Par ailleurs, il est convenu qu'à partir de 2008 le terme X ne figurera plus dans l'élaboration de la formule de calcul afin d'en simplifier le paramétrage.

TERME	VALEUR REVALORISÉE
A	6,5145
B	0,0175
C	0,0120
X	0,9298

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

#### Modalités d'application de l'accord

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris et sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension rapide du présent accord au ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité dans les conditions fixées par les articles L. 133-8 et suivants du code du travail.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

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

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

#### Annexe

Annexe

En vigueur étendu

Salaires minimaux horaires et primes d'ancienneté

COEFFICIENT	SMP horaire au 1er octobre 2007	PRIME D'ANCIENNETÉ HORAIRE				
		3 à 5 ans 3 %	6 à 8 ans 6 %	9 à 11 ans 9 %	12 à 14 ans 12 %	15 ans 15 %
140	8,44	0,25	0,51	0,76	1,01	1,27
150	8,50	0,26	0,51	0,77	1,02	1,28
160	8,55	0,26	0,51	0,77	1,03	1,28
170	8,67	0,26	0,52	0,78	1,04	1,30



180	8,79	0,26	0,53	0,79	1,06	1,32
200	9,05	0,27	0,54	0,81	1,09	1,36
225	9,40	0,28	0,56	0,85	1,13	1,41
250	9,77	0,29	0,59	0,88	1,17	1,47
275	10,15	0,30	0,61	0,91	1,22	1,52
300	10,84	0,33	0,65	0,98	1,30	1,63
330	11,68	0,35	0,70	1,05	1,40	1,75
370	12,81					
410	13,95					
460	15,38					
550	17,98					
660	21,17					
880	27,60					

Formules de calcul :

- coefficient 140 = 8,44 € ;

- coefficient 150 = 8,50 € ;

- du coefficient 160 à 275 inclus : SMP horaire = A + B x (coef. - 100) + (X / coef.) x 170) ;

- à partir du coefficient 300 : SMP horaire = A + B x (coef. - 100) + C x (coef. - 275) + (X / coef.) x 170).

## Accord du 3 juillet 2008 relatif aux salaires minima au 1er septembre 2008

Signataires	
Organisations patronales	Fédération française des professionnels du verre (FFPV).
Organisations de salariés	FCE-CFDT ; CMTE-CFTC.

### Préambule

En vigueur étendu

Dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire de branche et de l'examen de la situation comparée des femmes et des hommes au sein des sociétés dépendant de la convention collective nationale de la miroiterie, de la transformation et du négoce du verre, les parties signataires ont exprimé leur volonté, comme lors des précédents accords sur les salaires minima (7 mai 2004, 28 septembre 2004, 28 juin 2005, 4 juillet 2006 et 3 juillet 2007), à ce qu'aucun coefficient de la grille ne soit associé à un salaire minimum dont la valeur serait en dessous de celle du SMIC en vigueur.

Les parties signataires entendent simplifier le paramétrage et les modalités de fixation des salaires minima professionnels conventionnels par la suppression de la formule de calcul, et souhaitent garantir des écarts significatifs entre chaque coefficient, pour cette année 2008 comme pour les prochaines années.

### Article 1er

En vigueur étendu

Au 1er septembre 2008, les salaires minima, horaires et mensualisés, ainsi que le montant des primes d'ancienneté correspondantes, sont définis comme suit.

(Voir tableau page suivante.)

COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM conventionnel mensualisé	SALAIRE HORAIRE au 1er septembre 2004	PRIME D'ANCIENNETÉ HORAIRE				
			3 à 5 ans 3 %	6 à 8 ans 6 %	9 à 11 ans 9 %	12 à 14 ans 12 %	15 ans 15 %
140	1 321,02	8,71	0,26	0,52	0,78	1,04	1,30
150	1 328,60	8,76	0,26	0,52	0,78	1,05	1,31
160	1 336,18	8,81	0,26	0,52	0,79	1,05	1,32
170	1 354,38	8,93	0,26	0,53	0,80	1,07	1,33
180	1 372,58	9,05	0,27	0,54	0,81	1,08	1,35
200	1 412,02	9,31	0,27	0,55	0,83	1,11	1,39
225	1 465,10	9,66	0,28	0,57	0,86	1,15	1,44
250	1 521,22	10,03	0,30	0,60	0,90	1,20	1,50
275	1 578,85	10,41	0,31	0,62	0,93	1,24	1,56
300	1 683,50	11,10	0,33	0,66	0,99	1,33	1,66
330	1 810,90	11,94	0,35	0,71	1,07	1,43	1,79
370	1 982,28	13,07					
410	2 155,18	14,21					
460	2 372,07	15,64					
550	2 766,40	18,24					
660	3 250,22	21,43					
880	4 225,43	27,86					

## Nouvelle réunion paritaire SMP et égalité professionnelle des hommes et des femmes

### Article 2

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de fixer une nouvelle réunion paritaire en fin d'année 2008, au cours de laquelle devraient être finalisé un accord de branche sur l'égalité professionnelle des hommes et des femmes, et où seront de nouveau évoqués les salaires minima professionnels en regard de la conjoncture économique de cette fin d'année.

### Modalités d'application de l'accord

### Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris et sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément à la législation en vigueur.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension rapide du présent accord au ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité dans les conditions fixées par les articles L. 2261-15, L. 2261-24, L. 2261-25 et L. 2261-26 du code du travail (anciennement L. 133-8 et suivants).

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

Les dispositions relatives au présent accord entreront en vigueur à partir du jour suivant le dépôt légal, conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail (anciennement L. 132-10).

## Accord du 4 février 2011 relatif aux salaires minima pour l'année 2011

Signataires	
Organisations patronales	FFPV.
Organisations de salariés	FCE CFDT ; CFE-CGC chimie ; CMTE CFTC.

### Préambule

En vigueur étendu

Dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire de branche et de l'examen de la situation comparée des femmes et des hommes au sein des sociétés dépendant de la convention collective nationale de la miroiterie, de la transformation et du négoce de verre, les parties signataires ont exprimé leur volonté, comme lors des précédents accords SMP (7 mai 2004, 28 septembre 2004, 28 juin 2005, 4 juillet 2006, 3 juillet 2007 et 3 juillet 2008), à ce qu'aucun coefficient de la grille ne soit associé à un SMP dont la valeur serait en dessous de celle du Smic en vigueur.

Les parties signataires entendent augmenter tous les coefficients de la même manière pour cette année 2011.

Les parties signataires entendent également donner aux salariés de la branche l'assurance d'une couverture minimale de prévoyance, et permettre aux sociétés de disposer d'un contingent plus important d'heures supplémentaires lorsque l'activité le nécessite.

### Article 1er

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### Prévoyance

#### Article 2

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de fixer une nouvelle réunion paritaire au cours de laquelle sera négociée la mise en place d'une couverture prévoyance pour l'ensemble des salariés de la branche.

La couverture minimale de prévoyance qui sera ainsi négociée reposera sur les principes suivants : couverture au minimum du risque décès, financement conjoint par le salarié et l'employeur, mise en place au plus tard au 1er janvier 2012, recommandation d'un organisme assureur.

### Contingent annuel d'heures supplémentaires

#### Article 3

En vigueur étendu

Dans un souci de permettre aux sociétés de la branche de faire face aux fluctuations d'activité, les parties signataires conviennent de fixer une nouvelle réunion paritaire au cours de laquelle sera négociée l'augmentation du contingent annuel d'heures supplémentaires.

### Modalités d'application de l'accord

#### Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris et sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément à la législation en vigueur.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension rapide du présent accord au ministère du travail, de l'emploi et de la santé dans les conditions fixées par les articles L. 2261-15, L. 2261-24, L. 2261-25 et L. 2261-26 du code du travail.

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

Les dispositions relatives du présent accord entreront en vigueur à partir du jour suivant le dépôt légal, conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail.

## Accord du 7 mars 2012 relatif aux salaires minima au 1er avril 2012

Signataires	
Organisations patronales	FFPV.
Organisations de salariés	FCE CFDT ; CMTE CFTC.

### Préambule

En vigueur étendu

Dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire de branche et de l'examen de la situation comparée des femmes et des hommes au sein des sociétés dépendant de la convention collective nationale de la miroiterie, de la transformation et du négoce de verre, les parties signataires ont exprimé leur volonté, comme lors des précédents accords SMP (7 mai 2004, 28 septembre 2004, 28 juin 2005, 4 juillet 2006, 3 juillet 2007, 3 juillet 2008 et 4 février 2011), à ce qu'aucun coefficient de la grille ne soit associé à un SMP dont la valeur serait en dessous de celle du Smic en vigueur.

Les parties signataires entendent augmenter tous les coefficients afin de maintenir les écarts existant entre les coefficients, et souhaitent, pour les prochaines années, garantir des écarts significatifs entre chaque coefficient et, dans la perspective d'une reprise de l'activité, augmenter les écarts existant entre les coefficients.

### Article 1er

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### Modalités d'application de l'accord

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt au ministère du travail, de l'emploi et de la santé, et sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément à la législation en vigueur.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension rapide du présent accord au ministère du travail, de l'emploi et de la santé dans les conditions fixées par les articles L. 2261-15, L. 2261-24, L. 2261-25 et L. 2261-26 du code du travail.

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

Les dispositions relatives du présent accord entreront en vigueur à partir du jour suivant le dépôt légal, conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail.

## Accord du 13 février 2014 relatif aux salaires minimaux au 1er mars 2014

Signataires	
Organisations patronales	FFPV.
Organisations de salariés	FCE CFDT ; CFE-CGC chimie ; FCMTE CFTC.

### Préambule

En vigueur étendu

Dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire de branche et de l'examen de la situation comparée des femmes et des hommes au sein des sociétés dépendant de la convention collective nationale de la miroiterie, de la transformation et du négoce de verre, un accord sur les salaires minimaux professionnels a été signé le 13 février 2014.

Suite à l'évolution du Smic mise en œuvre le 1er janvier 2014, les parties signataires ont exprimé leur volonté, comme lors des précédents accords SMP (7 mai 2004, 28 septembre 2004, 28 juin 2005, 4 juillet 2006, 3 juillet 2007, 3 juillet 2008, 4 février 2011 et 7 mars 2012), à ce qu'aucun coefficient de la grille ne soit associé à un SMP dont la valeur serait en dessous de celle du Smic en vigueur.

Les parties signataires entendent augmenter tous les coefficients en dessous du Smic en maintenant des écarts entre ces coefficients.

### Salaires minimaux et montant des primes d'ancienneté

Article 1er

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### Suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Article 2

En vigueur étendu

L'examen de la situation comparée des femmes et des hommes au sein des sociétés dépendant de la convention collective nationale de la miroiterie, de la transformation et du négoce de verre a fait apparaître la subsistance d'écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, notamment concernant la catégorie cadres.

Néanmoins, étant donné le peu de données à disposition dans l'analyse présentée et commentée pour cette catégorie, les parties ont convenu de modalités visant à améliorer, pour 2015, la représentativité de l'étude proposée. Les parties ont également affirmé leur volonté de supprimer ces éventuels écarts.

### Modalités d'application

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) de Paris et sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément à la législation en vigueur.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension rapide du présent accord au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social dans les conditions fixées par les articles L. 2261-15, L. 2261-24, L. 2261-25 et L. 2261-26 du code du travail.

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

Les dispositions relatives au présent accord entreront en vigueur à partir du jour suivant le dépôt légal, conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail.

## Accord du 7 mars 2016 relatif aux salaires minimaux professionnels au 1er juin 2016

Signataires	
Organisations patronales	FFPV.
Organisations de salariés	FCE CFDT ; CFE-CGC chimie.

### Préambule

En vigueur étendu

Dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire de branche et de l'examen de la situation comparée des femmes et des hommes au sein des sociétés dépendant de la convention collective nationale de la miroiterie, de la transformation et du négoce de verre, les parties signataires ont exprimé leur volonté, comme lors des précédents accords SMP à ce qu'aucun coefficient de la grille ne soit associé à un SMP dont la valeur serait en-dessous de celle du Smic en vigueur.

Les parties signataires entendent augmenter tous les coefficients de la même manière pour cette année 2016.

Article 1er

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

#### Modalités d'application

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris et sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément à la législation en vigueur.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension rapide du présent accord au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social dans les conditions fixées par les articles L. 2261-15, L. 2261-24, L. 2261-25 et L. 2261-26 du code du travail.

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

Les dispositions relatives du présent accord entreront en vigueur à partir du jour suivant le dépôt légal, conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail.

---

## Accord du 10 mars 2017 relatif aux salaires minimaux au 1er juin 2017

Signataires	
Organisations patronales	FFPV
Organisations de salariés	FCE CFTD CFE-CGC chimie

#### Préambule

En vigueur étendu

Dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire de branche et de l'examen de la situation comparée des femmes et des hommes au sein des sociétés dépendant de la convention collective nationale de la miroiterie, de la transformation et du négoce de verre, les parties signataires ont exprimé leur volonté, comme lors des précédents accords SMP à ce qu'aucun coefficient de la grille ne soit associé à un SMP dont la valeur serait en dessous de celle du Smic en vigueur.

Les parties signataires entendent augmenter tous les coefficients de la même manière pour cette année 2017.

Article 1er

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

#### Modalités d'application de l'accord

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris et sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément à la législation en vigueur.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension rapide du présent accord au ministère du travail, de l'emploi et de la santé dans les conditions fixées les articles L. 2261-15, L. 2261-24, L. 2261-25 et L. 2261-26 du code du travail.

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

Les dispositions relatives du présent accord entreront en vigueur à partir du jour suivant le dépôt légal, conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail.

---

## Accord du 13 mars 2018 relatif aux salaires minimaux professionnels au 1er avril 2018

Signataires	
Organisations patronales	FFPV,
Organisations de salariés	FCE CFTD ; CFE-CGC chimie,

#### Préambule

En vigueur étendu

Dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire de branche et de l'examen de la situation comparée des femmes et des hommes au sein des sociétés dépendant de la convention collective nationale de la miroiterie, de la transformation et du négoce de verre, les parties signataires ont exprimé leur volonté, comme lors des précédents accords SMP à ce qu'aucun coefficient de la grille ne soit associé à un SMP dont la valeur serait en dessous de celle du Smic en vigueur.

Les parties signataires entendent augmenter tous les coefficients de la même manière pour cette année 2018.

#### Nouvelle grille

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)

#### Entrée en vigueur. - Dépôt. - Extension

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord entrera en vigueur au jour suivant le dépôt de celui-ci.

Il fera l'objet des formalités d'extension prévues par les dispositions légales.

Il est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche et pour le dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail, à la direction générale du travail et au conseil de prud'hommes de Paris, dans les conditions légales et réglementaires.

#### **Adhésion**

##### **Article 3**

En vigueur étendu

Toute organisation syndicale représentative d'employeurs ou de salariés, ainsi que toute association d'employeurs ou tout employeur pris individuellement non signataire pourra y adhérer en application des dispositions du code du travail.

Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires représentatives au sein de la branche et l'ensemble des organisations syndicales représentatives de la branche.

Cette adhésion ne pourra être partielle et concernera nécessairement l'ensemble des termes de l'accord. Elle fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par voie réglementaire, à la diligence de son ou de ses auteurs.

#### **Valeur normative de l'accord**

##### **Article 4**

En vigueur étendu

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

(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 des grilles salariales comportant une assiette qui intègre des compléments de salaire et par ailleurs une prime d'ancienneté, 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)

#### **Révision. - Dénonciation**

##### **Article 5**

En vigueur étendu

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des organisations syndicales salariales et patronales représentatives de la branche.

La présente convention pourra être dénoncée à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires ou adhérentes dans les conditions prévues par le code du travail.

## **Accord du 19 mars 2019 relatif aux salaires minimaux professionnels pour 2019**

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	FFPV
Organisations de salariés	FCE CFDT ; Fédéchimie FO ; CFE-CGC chimie,

#### **Préambule**

En vigueur non étendu

Dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire de branche et de l'examen de la situation comparée des femmes et des hommes au sein des sociétés dépendant de la convention collective nationale de la miroiterie, de la transformation et du négoce de Verre, les parties signataires ont exprimé leur volonté, comme lors des précédents accords SMP à ce qu'aucun coefficient de la grille ne soit associé à un SMP dont la valeur serait en dessous de celle du Smic en vigueur.

Les parties signataires entendent augmenter tous les coefficients de la même manière pour cette année 2019.

#### **Nouvelle grille**

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

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

#### **Entrée en vigueur. - Dépôt. - Extension**

##### **Article 2**

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord entrera en vigueur au jour suivant le dépôt de celui-ci.

Il fera l'objet des formalités d'extension prévues par les dispositions légales.

Il est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche et pour le dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail, à la direction générale du travail et au conseil de prud'hommes de Paris, dans les conditions légales et réglementaires.

#### **Adhésion**

##### **Article 3**

En vigueur non étendu

Toute organisation syndicale représentative d'employeurs ou de salariés, ainsi que toute association d'employeurs ou tout employeur pris individuellement non signataire pourra y adhérer en application des dispositions du code du travail.

Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires représentatives au sein de la branche et l'ensemble des organisations syndicales représentatives de la branche.

Cette adhésion ne pourra être partielle et concernera nécessairement l'ensemble des termes de l'accord.

Elle fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par voie réglementaire, à la diligence de son ou de ses auteurs.

#### **Valeur normative de l'accord**

#### Article 4

En vigueur non étendu

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

#### Révision. - Dénonciation

#### Article 5

En vigueur non étendu

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables.

La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des organisations syndicales salariales et patronales représentatives de la branche.

La présente convention pourra être dénoncée à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires ou adhérentes dans les conditions prévues par le code du travail.

## Accord du 20 février 2020 relatif aux salaires minimaux professionnels au 1er juin 2020

Signataires	
Organisations patronales	FFPV,
Organisations de salariés	FCE CFDT ; CFE-CGC chimie,

#### Préambule

En vigueur non étendu

Dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire de branche et de l'examen de la situation comparée des femmes et des hommes au sein des sociétés dépendant de la convention collective nationale de la miroiterie, de la transformation et du négoce de verre, les parties signataires ont exprimé leur volonté, comme lors des précédents accords SMP à ce qu'aucun coefficient de la grille ne soit associé à un SMP dont la valeur serait en dessous de celle du Smic en vigueur.

Les parties signataires entendent augmenter tous les coefficients de la même manière pour cette année 2020.

#### Nouvelle grille

#### Article 1er

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

#### Entrée en vigueur. ?Dépôt. ?Extension

#### Article 2

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord entrera en vigueur au jour suivant le dépôt de celui-ci.

Il fera l'objet des formalités d'extension prévues par les dispositions légales.

Il est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche et pour le dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail, à la direction générale du travail et au conseil de prud'hommes de Paris, dans les conditions légales et réglementaires.

#### Adhésion

#### Article 3

En vigueur non étendu

Toute organisation syndicale représentative d'employeurs ou de salariés, ainsi que toute association d'employeurs ou tout employeur pris individuellement non signataire pourra y adhérer en application des dispositions du code du travail.

Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires représentatives au sein de la branche et l'ensemble des organisations syndicales représentatives de la branche.

Cette adhésion ne pourra être partielle et concernera nécessairement l'ensemble des termes de l'accord.

Elle fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par voie réglementaire, à la diligence de son ou de ses auteurs.

#### Valeur normative de l'accord

#### Article 4

En vigueur non étendu

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

#### Révision. ?Dénonciation

#### Article 5

En vigueur non étendu

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables.

La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des organisations syndicales salariales et patronales représentatives de la branche.

La présente convention pourra être dénoncée à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires ou adhérentes dans les conditions prévues par le code du travail.

## Accord professionnel du 27 février 2019 relatif à l'OPCO des entreprises de proximité

Signataires	
Organisations patronales	CPME ; U2P,

Signataires	
Organisations de salariés	CGT ; CFDT ; FO ; CFTC ; CFE-CGC,

En vigueur non étendu

Vu l'accord national interprofessionnel relatif à la modernisation et au fonctionnement du paritarisme du 17 février 2012 ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle ;

Vu la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi, et à la démocratie sociale ;

Vu l'arrêté du 23 novembre 2015 portant habilitation d'un organisme à collecter les versements des entreprises donnant lieu à exonération de la taxe d'apprentissage et à les reverser aux établissements autorisés à les recevoir ;

Vu l'ordonnance n° 2017-1388 du 22 septembre 2017 portant diverses mesures relatives au cadre de la négociation collective ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 22 février 2018 pour l'accompagnement des évolutions professionnelles, l'investissement dans les compétences et le développement de l'alternance ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 13 juillet 2018 portant création de l'OPCA des professions de l'entreprise de proximité et de ses salariés - OPCA PEPSS (artisanat, commerce de proximité, professions libérales) ;

Vu la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel ;

Vu en particulier les articles L. 6332-1 et suivants du code du travail relatifs aux opérateurs de compétences ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 23 novembre 2018 portant création de l'opérateur de compétences des professions de l'entreprise de proximité et de ses salariés - OPCO PEPSS (artisanat, commerce de proximité, professions libérales),

Considérant la volonté commune des parties signataires :

- de continuer à agir pour le développement de la formation tout au long de la vie pour les salariés des entreprises relevant du champ d'intervention du présent accord ;

- de prendre tout particulièrement en compte les spécificités des entreprises de moins de 50 salariés, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, vu leur grand nombre dans les secteurs du champ d'application de l'accord ;

- de compléter l'accord national interprofessionnel du 23 novembre 2018 portant création de l'OPCO PEPSS et de renforcer la cohérence et la pertinence économique du champ d'intervention de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité ;

Considérant le rôle majeur joué par les TPE/PME françaises et leurs salariés dans l'économie nationale, en particulier en matière de création d'emplois et de développement territorial ;

Considérant les particularités des TPE/PME, qui ne disposent pas des mêmes moyens humains et financiers que les grandes entreprises, en particulier au niveau de la gestion des ressources humaines ;

Considérant l'accélération des mutations liées à la globalisation des marchés, le développement du numérique, de la robotique, la nécessité d'adapter les modes de production, de distribution, et de consommation ;

Considérant que, selon plusieurs rapports, de nombreux emplois seront profondément transformés au cours des 10 années à venir, et que les TPE/PME n'ont pas toujours les capacités en interne pour faire face à ces bouleversements de leur modèle économique et social ;

Considérant la volonté du Gouvernement de créer des opérateurs de compétences afin d'aider les branches professionnelles et les entreprises à anticiper les mutations technologiques, leurs effets sur l'emploi, les besoins en compétences et en qualifications, ainsi que leurs implications sur la formation, sur la reconversion et la sécurisation des parcours des salariés ;

Les parties signataires conviennent de créer un opérateur de compétences (OPCO) des entreprises de proximité capable d'accompagner des branches professionnelles présentant plusieurs caractéristiques communes parmi les suivantes :

- une cohérence économique avec un maillage territorial dense ;
- une participation au développement du tissu économique local avec un enjeu important de services de proximité ;
- une majorité de TPE peu équipées en matière de gestion des ressources humaines ;
- des besoins en qualifications et en compétences avérés ;
- une forte pratique de l'apprentissage et de la professionnalisation ;
- des difficultés de recrutement, de départ en formation et d'attractivité des métiers ;
- des pénuries de qualifications et de compétences ainsi qu'une mobilité des salariés essentiellement à l'échelle du bassin d'emploi ;
- une capacité d'inclusion par l'emploi, avec le recrutement de jeunes, et la possibilité d'ascension sociale ;
- une place centrale des compétences dans la chaîne de valeur de l'entreprise.

#### Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord porte création de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

L'objet de l'opérateur de compétences est celui d'un organisme paritaire agréé tel qu'il est défini par l'article L. 6332-1 du code du travail et précisé dans les statuts figurant dans l'annexe II du présent accord.

Le présent accord vaut accord de désignation de l'opérateur de compétences pour chacune des branches professionnelles figurant dans l'annexe I du présent accord, sauf décision contraire de la branche professionnelle concernée.

#### Article 2

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité a un champ d'intervention national et interprofessionnel, comprenant les départements, territoires et collectivités d'outre-mer suivants : Guadeloupe, Guyane, Martinique, Mayotte, La Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Le champ d'intervention de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité est constitué, au jour du présent accord, des branches professionnelles regroupant les entreprises dont l'activité principale relève des IDCC figurant dans l'annexe I du présent accord, et des professions, des entreprises et des organismes de l'interprofession non rattachés à une convention collective.

L'adhésion des entreprises et organismes relevant de l'interprofession, et n'étant pas couverts par un accord de branche, s'effectue soit par un accord d'entreprise, soit par un courrier simple de l'entreprise.

Il couvre les champs des branches professionnelles ayant adhéré à l'accord constitutif, ayant désigné l'opérateur de compétences par accord de branche, ou ayant été rattachées par l'administration.

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité a potentiellement vocation, conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles, à couvrir plus largement les champs des branches professionnelles des secteurs des entreprises de proximité.

#### Article 3

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité est constitué sous la forme d'une association de la loi du 1er juillet 1901.

Sont membres de l'association et représentées de manière paritaire, d'une part les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel et d'autre part l'U2P et la CPME signataires du présent accord.

L'association est dénommée opérateur de compétences des entreprises de proximité. Le conseil d'administration pourra prendre une délibération pour adopter un nom d'usage.

#### Article 4

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité a notamment pour missions, en application de l'article L. 6332-1 du code du travail, de :

- gérer et collecter en tant que de besoin, les contributions légales et conventionnelles ;
- gérer et collecter les contributions volontaires et mutualiser ces dernières, le cas échéant, avec l'accord des entreprises concernées ;
- assurer le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches professionnelles et par la section paritaire professionnelle de l'interprofession (SPP) pour les entreprises et organismes relevant de l'interprofession ;
- apporter un appui technique aux branches professionnelles adhérentes pour établir, par la négociation, la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences en s'appuyant sur les travaux des observatoires paritaires prospectifs des métiers et des qualifications ;
- apporter un appui technique aux branches professionnelles adhérentes pour déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation ;
- assurer un appui technique aux branches professionnelles pour leur mission de certification mentionnée à l'article L. 6113-3 du code du travail ;
- assurer un service de proximité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises, permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés à la formation professionnelle et d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité, en s'appuyant sur les travaux des observatoires paritaires prospectifs des métiers et des qualifications ;
- promouvoir d'une part les modalités de formation prévues aux deuxième (formation pouvant s'effectuer pour tout ou partie à distance) et troisième (formation en situation de travail) alinéas de l'article L. 6313-2 du code du travail auprès des entreprises, et d'autre part l'alternance et en particulier l'apprentissage ;
- contrôler la qualité des actions de formation financées par l'opérateur de compétences.

L'opérateur de compétences peut également réaliser des missions complémentaires que les branches professionnelles seraient susceptibles de lui confier. Il peut assurer toutes prestations et services conformes à son objet social.

L'opérateur de compétences peut conclure :

Avec l'État :

- des conventions dont l'objet est notamment de définir la part de leurs ressources qu'ils peuvent affecter au cofinancement d'actions en faveur de la formation professionnelle et du développement des compétences des salariés et des demandeurs d'emploi ;
- une convention-cadre de coopération définissant les conditions de leur participation à l'amélioration et à la promotion des formations technologiques et professionnelles initiales, notamment l'apprentissage, ainsi que la promotion des métiers. Cette convention peut, le cas échéant, être conclue conjointement avec les organisations couvrant une branche ou un secteur d'activité ;

Avec les régions, des conventions dans les conditions déterminées à l'article L. 6211-3 du code du travail.

En tant que de besoin, le conseil d'administration peut créer, conformément à l'article L. 6332-11-1 du code du travail, une section particulière au sein de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité, avec un conseil de gestion patronal.

#### Article 5

En vigueur non étendu

L'association est gérée par un conseil d'administration paritaire.

##### 5.1. Conseil d'administration

Les règles de composition et de fonctionnement du conseil d'administration de l'opérateur de compétences sont conformes à l'article 3 de l'accord national interprofessionnel du 17 février 2012 relatif à la modernisation et au fonctionnement du paritarisme.

###### 5.1.1. Règles de composition du conseil d'administration

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité est administré par un conseil d'administration paritaire composé au maximum de soixante membres :

- pour les organisations syndicales de salariés : six représentants par organisation syndicale de salariés représentative au niveau national et interprofessionnel, signataire du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement ;
- pour les organisations d'employeurs : un nombre égal de représentants désignés à parts égales par l'U2P et la CPME parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession, et en priorité des organisations professionnelles de branches relevant de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Les administrateurs sont désignés pour un mandat d'une durée de 4 ans, dont les modalités sont définies par le règlement intérieur.

En cas de vacance d'un poste d'administrateur, il est pourvu au remplacement dudit administrateur par l'organisation syndicale de salariés ou par l'organisation professionnelle l'ayant désigné pour la durée du mandat restant à courir.

Conformément aux dispositions de l'article R. 6332-11 du code du travail, un commissaire du Gouvernement assiste aux séances avec voix consultative.

###### 5.1.2. Modalités de fonctionnement du conseil d'administration

Le conseil d'administration se réunit au minimum quatre fois par an.

Les décisions sont prises à la majorité des 2/3 des membres présents ou dûment représentés, un membre présent ne pouvant disposer de plus de deux pouvoirs.

Le conseil d'administration ne peut valablement délibérer que si la moitié au moins des membres de chaque collège sont présents ou dûment représentés. En cas d'empêchement, tout administrateur peut se faire représenter aux réunions du conseil en donnant un pouvoir à un autre administrateur appartenant au même collège.

Lorsque le quorum n'est pas atteint, le conseil d'administration est à nouveau convoqué dans un délai de 15 jours et peut alors délibérer sur le même ordre du jour, quel que soit le nombre de membres présents ou dûment représentés. Les décisions sont alors adoptées à la majorité simple des membres présents ou dûment représentés.

En cas de partage égal des voix, la décision est remise à une réunion ultérieure qui se tiendra dans un délai de 15 jours. Dans ce cas, les mêmes règles de vote que celles définies à l'alinéa précédent s'appliquent.

###### 5.1.3. Missions du conseil d'administration

Le conseil d'administration est investi des pouvoirs les plus étendus pour faire ou autoriser tout acte conforme à l'objet de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité, en conformité avec les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Il a compétence pour prendre toute décision relative à la gestion, à l'organisation et au fonctionnement de l'opérateur de compétences.



Il détermine les orientations relatives aux activités de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité telles que définies dans son objet. Le conseil d'administration est chargé notamment :

- de valider la création de sections paritaires professionnelles, sur proposition des branches professionnelles le constituant ;
- de définir les orientations stratégiques de l'opérateur de compétences ;
- d'adopter le budget ;
- de mettre en œuvre les orientations, les priorités, les critères et les conditions de prise en charge des dispositifs proposés par les branches professionnelles dans le cadre des SPP et par la SPPI pour l'interprofession conformément à la réglementation en vigueur ;
- d'approuver les comptes annuels arrêtés par le bureau, et le rapport moral ;
- d'approuver l'état statistique ainsi que le rapport de gestion établi conformément à la législation en vigueur ;
- d'organiser et contrôler les travaux des commissions paritaires régionales ;
- de déterminer les orientations en matière de politique de rémunération, de politique sociale, de politique financière et d'investissements et de politique organisationnelle ;
- de nommer le directeur général sur proposition du comité de nomination.

Il nomme un comité des risques et d'audit pour l'assister dans la réalisation de ses missions relatives au contrôle interne.

#### 5.1.4. Bureau du conseil d'administration

Le conseil d'administration élit en son sein un bureau composé au maximum de vingt membres :

Pour les organisations syndicales de salariés : deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative au plan national et interprofessionnel signataire du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement.

Pour les organisations d'employeurs : un nombre égal de représentants désignés à parts égales par l'U2P et par la CPME.

Les représentants de chacun de ces deux collèges sont désignés par les organisations définies à l'article 5.1.1 ci-dessus.

Chaque organisation pourra désigner un suppléant, membre du conseil d'administration, qui siègera au bureau en l'absence du titulaire.

Le bureau se réunit au minimum six fois par an.

Le bureau est notamment chargé de l'exécution des décisions du conseil d'administration dont il prépare les travaux et projets de délibération. Il arrête les comptes annuels.

Les autres modalités de fonctionnement du bureau sont définies dans les statuts annexés au présent accord et dans le règlement intérieur qui en découlera.

#### 5.2. Sections paritaires professionnelles

##### 5.2.1. SPP de branche ou interbranches

Il est constitué, au sein de l'opérateur de compétences et, sur proposition d'une ou plusieurs branches professionnelles, des sections paritaires professionnelles pour tenir compte des spécificités des branches professionnelles entrant dans son champ d'intervention. Ces SPP sont constituées après décision du conseil d'administration.

Chaque section paritaire professionnelle est composée :

- pour le collège « salarié », d'au moins un représentant par organisation syndicale représentative dans le champ de la ou des conventions collectives concernées par la section paritaire professionnelle ;
- pour le collège « employeur », au total d'autant de représentants de la ou des organisation(s) professionnelle(s) représentative(s) dans le champ d'au moins une des conventions collectives concernées par la section paritaire professionnelle.

Pour éclairer les décisions du conseil d'administration, un représentant par organisation syndicale de salariés représentée au conseil d'administration peut assister aux réunions des SPP, sans toutefois participer aux débats ni disposer d'un droit de vote.

Les modalités de composition et de fonctionnement des SPP sont précisées dans les statuts et dans le règlement intérieur.

En fonction des sujets et des convergences d'intérêts entre les différentes branches professionnelles concernées, des travaux communs à plusieurs SPP peuvent être organisés, à leur initiative ou sur proposition du conseil d'administration.

Les SPP ont notamment pour missions, dans leurs champs respectifs, et dans le cadre des orientations définies par les commissions paritaires nationales pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) :

- d'élaborer les propositions de modalités de financement au titre de la section « alternance » et de la section « plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés », ainsi que, le cas échéant, au titre des contributions conventionnelles, conformément aux stipulations des accords de branche instituant ces contributions, en définissant, si nécessaire, des règles communes pour l'ensemble des branches professionnelles relevant du même secteur ;
- d'analyser la situation budgétaire de la section ;
- d'analyser et évaluer la réalisation des actions de formation relevant :
  - du contrat de professionnalisation ;
  - des actions de promotion ou de reconversion par alternance ;
  - du plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés, y compris celles financées par les contributions conventionnelles ;
  - du compte personnel de formation ;
  - du contrat d'apprentissage ;
- de suivre la mise en œuvre des projets réalisés pour le compte des secteurs et des branches professionnelles représentés dans la section.

Les propositions des SPP sont soumises pour validation au conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Les modalités de fonctionnement et les missions de ces sections paritaires professionnelles sont définies dans les statuts annexés au présent accord et dans le règlement intérieur qui en découlera.

##### 5.2.2. Section paritaire professionnelle de l'interprofession (SPPI)

Les parties signataires décident de mettre en place au niveau national une SPPI.

La SPPI est composée, à parité, de deux collèges.

Chacun des collèges est composé de dix membres titulaires et de dix membres suppléants.

Les membres du collège « employeur » sont désignés à parts égales par l'U2P et la CPME, en priorité parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession.

Les membres du collège « salarié » sont désignés, à égalité pour chacune d'entre elles, par les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel, signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement.

La SPPI est présidée, alternativement tous les 2 ans, par un représentant d'un des deux collèges. Les représentants des deux collèges sont désignés par leur collège respectif. Le collège qui n'assume pas la présidence désigne la vice-présidence de la SPPI.

Elle se réunit en tant que de besoin, à la demande d'au moins deux organisations, formulée par écrit auprès du président de la SPPI et en tout état de cause au moins une fois par an.

Les décisions de la SPPI sont prises selon des modalités définies par le règlement intérieur.

Pour ses travaux, la SPPI a recours aux moyens techniques de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Elle a pour mission de définir, valider et mettre à jour pour les salariés des entreprises non couvertes par un accord de branche ou par un accord collectif :

- les catégories de personnes bénéficiant, dans le cadre du contrat de professionnalisation, d'actions de formation et assimilées allant au-delà de 25 % de la durée totale du contrat ;
- les bénéficiaires et la nature des qualifications pour lesquels la durée minimale du contrat de professionnalisation peut être allongée jusqu'à 36 mois ;
- les modalités de continuation et de financement, pour une durée n'excédant pas 6 mois, des actions d'évaluation et d'accompagnement et des enseignements au bénéfice des personnes dont le contrat de professionnalisation comportait une action de professionnalisation, d'une durée minimale de 12 mois et a été rompu sans que ces personnes ne soient à l'initiative de cette rupture ;
- les priorités en matière de contrat de professionnalisation et les niveaux de prise en charge dans le cadre du contrat de professionnalisation, du contrat d'apprentissage et de la promotion ou reconversion par alternance.

### 5.3. Commissions et comités paritaires statutaires

Il est notamment créé un comité de nomination, un comité de rémunération, ainsi qu'une commission apprentissage et professionnalisation, une commission certification, et une commission financière, dont les modalités de fonctionnement sont fixées par les statuts annexés au présent accord.

Ces commissions et comités sont constitués paritaires. Leurs travaux et propositions préparent les décisions du conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Les statuts prévoient également des dispositions concernant le contrôle interne.

### 5.4. Conférence annuelle des branches professionnelles et des entreprises et des organismes de l'interprofession

Une conférence annuelle est organisée une fois par an avec toutes les branches professionnelles, ainsi qu'avec les entreprises et les organismes relevant de l'interprofession relevant du champ d'intervention de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité afin d'échanger sur l'activité et les perspectives de l'opérateur de compétences. Le rapport de gestion et le rapport financier leur sont présentés à cette occasion. Ses modalités de convocation et ses règles de fonctionnement sont précisées dans le règlement intérieur de l'opérateur de compétences.

### 5.5. Commissions paritaires régionales

Une commission paritaire est mise en place dans chaque région administrative sous la responsabilité et le contrôle du conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Ces commissions paritaires régionales sont chargées de :

- suivre la mise en œuvre, au niveau régional, des missions et des orientations de l'opérateur de compétences décrites à l'article 4 ;
- représenter, sur son territoire, l'opérateur de compétences des entreprises de proximité ; notamment auprès de l'État en région, du conseil régional, des autres collectivités territoriales et des partenaires.

Les membres de chaque commission paritaire régionale sont désignés par chacune des organisations interprofessionnelles représentatives, signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement. Les désignations sont transmises à la présidence de l'opérateur de compétences.

Chaque commission paritaire régionale est composée de 20 administrateurs, représentant les organisations représentatives au niveau national et interprofessionnel, signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement, soit :

Pour le collège employeur :

10 représentants répartis à égalité entre l'U2P et la CPME parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession, et en priorité des organisations professionnelles de branches relevant de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Pour le collège des salariés :

10 représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national interprofessionnel, à raison de 2 représentants par organisation.

Chaque organisation a la possibilité de désigner un suppléant. Le suppléant peut siéger mais il ne vote qu'en l'absence d'un titulaire.

Les modalités de fonctionnement des commissions paritaires régionales sont précisées dans le règlement intérieur de l'opérateur de compétences.

### Article 6

En vigueur non étendu

Afin d'assurer un service de proximité sur l'ensemble du territoire, en métropole et dans les outre-mer, auprès des branches professionnelles et de leurs entreprises adhérentes, en particulier des TPE/PME, les organisations signataires décident que l'opérateur de compétences des entreprises de proximité dispose de délégations régionales placées sous l'autorité de la direction générale de l'opérateur de compétences.

### Article 7

En vigueur non étendu

Les ressources de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité sont celles définies aux articles L. 6331-1-1 et L. 6331-1-2 du code du travail et notamment :

- les contributions légales versées directement par les entreprises (jusqu'à la masse salariale 2020) ou reversées par France compétences, conventionnelles et les versements volontaires des entreprises entrant dans le champ d'intervention de l'opérateur de compétences au titre du développement de la formation professionnelle continue des salariés et de l'alternance, ainsi que les ressources affectées ;
- les subventions et contributions spécifiques de l'Union européenne, de l'État, des régions et des départements ;
- d'autres contributions et versements en rapport avec l'objet social de l'opérateur de compétences ;
- les dons versés à l'opérateur de compétences et les revenus des sommes placées dans les établissements financiers ;
- le cas échéant, la part de la collecte non affectée au financement du compte personnel de formation des travailleurs indépendants et du conseil en évolution professionnelle en application de l'article L. 6332-11-1 du code du travail.

Les ressources de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité sont déposées auprès des établissements financiers agréés par le conseil d'administration de l'opérateur de compétences, en conformité avec la législation en vigueur.

### Article 8

En vigueur non étendu

Le dépôt du présent accord sera effectué auprès de la direction générale du travail (DGT) par la partie signataire la plus diligente, conformément à la réglementation en vigueur.

### Article 9

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu à des fins d'agrément de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité, en lieu et place de la demande d'agrément prévue à l'article 8 de l'accord constitutif de l'OPCO PEPSS du 23 novembre 2018. Il sera transmis à la direction générale de l'emploi et de la formation professionnelle (DGEFP), en application de l'article L. 6332-1-1 du code du travail, avec le dossier de demande d'agrément, par la partie la plus diligente.

Sous réserve de l'obtention effective de l'agrément, les stipulations du présent accord se substituent aux stipulations de l'accord du 23 novembre 2018 portant création de l'OPCO PEPSS.

## Article 10

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Les parties signataires conviennent de se réunir régulièrement pour réaliser un suivi de sa mise en œuvre.

À cette fin, il est créé une commission paritaire nationale d'application de l'accord (CPNAA), chargée de déterminer les modalités d'application et de suivi du présent accord, et dont la composition ainsi que les modalités de fonctionnement sont définies par les statuts annexés au présent accord.

### Annexes

#### Annexe I Champ d'application

En vigueur non étendu

##### Annexe I

##### Champ d'application

184 : Imprimeries de labeur.  
240 : Greffes des tribunaux de commerce.  
454 : Remontées mécaniques et domaines skiables.  
614 : Sérigraphie.  
733 : Chaussure - Commerce de détail.  
759 : Pompes funèbres et services funéraires.  
843 : Boulangeries-pâtisseries artisanales.  
915 : Sociétés d'expertise et d'évaluation.  
953 : Charcuterie de détail.  
959 : Laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers.  
992 : Boucherie.  
993 : Laboratoires de prothèses dentaires.  
1000 et 1850 : Cabinets d'avocats.  
1043 : Gardiens-concierges et employés d'immeubles.  
1147 : Cabinets médicaux.  
1267 : Pâtisserie.  
1286 : Détaillants de confiserie, chocolaterie, biscuiterie.  
1404 : Commerce et réparation de tracteurs et matériel agricole.  
1408 : Combustibles (négoce et distribution).  
1412 : Froid et connexes.  
1483 : Habillement. - Commerce de détail.  
1499 : Miroiterie, négoce et transformation du verre.  
1504 : Poissonnerie.  
1512 : Promotion immobilière.  
1527 : Immobilier.  
1589 : Mareyage.  
1605 : Entreprises de désinfection, désinsectisation, dératisation (3D).  
1611 : Routage (logistique de communication écrite directe).  
1619 : Cabinets dentaires.  
1621 : Répartition pharmaceutique.  
1875 et 2564 : Cabinets et cliniques vétérinaires.  
1921 : Huissiers de justice.  
1951 : Cabinets d'expertises en automobiles.  
1978 : Fleuristes et animaux familiers.  
1982 : Médico-technique.  
1996 : Pharmacie d'officine.  
2098 : Prestataires de services.  
2111 : Salariés du particulier employeur.  
2205 : Notariat.  
2219 : Taxis.  
2329 : Avocats au Conseil d'État et à la Cour de cassation.  
2332 : Entreprises d'architecture.  
2395 : Assistants maternels.  
2596 : Coiffure.  
2697 : Chasse.  
2706 : Administrateurs et mandataires judiciaires.  
2785 : Commissaires-priseurs judiciaires.  
3013 : Librairie.  
3032 : Esthétique-cosmétique et enseignement associé.  
3127 : Entreprises privées de services à la personne.  
U2P nationale et territoriales.  
Organisations membres de l'U2P au niveau national et territorial.

CPME nationale et territoriales.

Organisations membres de la CPME au niveau national et territorial.

Entreprises et organismes de l'interprofession ne relevant pas d'une branche professionnelle.

## **Annexe II Statuts de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité**

### **I. - Règles de constitution**

#### **Article 1er**

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité, assure les missions telles que mentionnées dans l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019.

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité est constitué sous la forme d'une association de la loi du 1er juillet 1901.

Sont membres de l'association, d'une part les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel et d'autre part l'U2P et la CPME signataires de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019.

#### **Article 2**

En vigueur non étendu

L'association est dénommée opérateur de compétences des entreprises de proximité. Le conseil d'administration peut décider d'adopter un nom d'usage différent de cette dénomination.

#### **Article 3**

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité a provisoirement son siège au 53, rue Ampère, 75017 Paris.

Le siège social de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité peut être transféré en tout autre lieu sur décision du conseil d'administration.

#### **Article 4**

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité a pour objet de contribuer au développement de la formation professionnelle continue et de l'alternance, et notamment de l'apprentissage.

Il informe et accompagne les entreprises entrant dans son champ de compétences dans l'analyse de leurs besoins.

Il met en œuvre auprès des entreprises, au bénéfice de leurs salariés, ainsi que de ses branches professionnelles adhérentes les moyens financiers d'ingénierie et de conseil leur permettant de faire face, pour partie, à leurs besoins en matière de formation professionnelle et d'alternance, et notamment d'apprentissage.

Il suscite des synergies entre les branches professionnelles et, plus généralement, il a pour objet de favoriser entre ces branches la pratique de la mutualisation des moyens.

Il conclut avec l'État des conventions d'objectifs et de moyens, et de manière plus générale, des conventions de cofinancement d'actions de formation avec les pouvoirs publics.

Les missions de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité sont précisées à l'article 6 des présents statuts.

#### **Article 5**

En vigueur non étendu

Le champ d'intervention de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité est celui fixé par l'article 2 de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019.

#### **Article 6**

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité assure les missions dévolues par la loi et la réglementation aux opérateurs de compétences, notamment :

##### **6.1. Missions au bénéfice des branches professionnelles**

Assurer les missions de collecte, de recherche de ressources, et de gestion telles que définies à l'article 6.4 des présents statuts.

Mener une politique incitative en matière d'alternance et de développement de la formation continue des salariés.

Mettre en œuvre les dispositions définies par les accords paritaires relatifs à la formation professionnelle tout au long de la vie, dans chacun des secteurs multibranches et chacune des branches professionnelles relevant du champ de compétence de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Prendre en compte les orientations définies par la section professionnelle paritaire interprofessionnelle (SPPI) dont la composition et les missions sont définies à l'article 5.2.2 de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019 et celles définies par les Commissions paritaires nationales pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) des branches professionnelles via les SPP prévues à l'article 5.2.1 de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019.

Apporter un appui technique aux branches adhérentes pour établir la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences et pour déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation.

Apporter son appui aux branches professionnelles pour concevoir et/ou réviser des certifications professionnelles.

Financer les observatoires paritaires prospectifs des métiers et des qualifications, les missions d'observation ainsi que les études et recherches intéressant la formation et l'emploi, conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Apporter un soutien et un appui technique dans toutes les études prospectives et travaux de recherche engagés par les branches professionnelles notamment pour les référentiels de CQP des branches professionnelles.

Apporter son appui aux branches professionnelles pour construire les outils d'évaluation de l'offre de formation.

Contribuer à l'évaluation des politiques menées par les branches professionnelles en matière de développement de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage.

Apporter un soutien aux branches professionnelles pour développer et faciliter l'accès à la validation des acquis de l'expérience (VAE) aux salariés désirant accéder à un certificat, un titre ou un diplôme.

##### **6.2. Missions au bénéfice des entreprises et de leurs salariés**

Assurer un service de proximité auprès des entreprises et au bénéfice de leurs salariés.

Contribuer à l'information générale des entreprises (employeurs, salariés, institutions représentatives du personnel) et des instances paritaires sur la formation professionnelle, les dispositifs, les droits et les moyens de formation existants ainsi qu'à l'information des salariés sur l'exercice des droits rattachés à la personne (compte personnel de formation, projet de transition professionnelle et conseil en évolution professionnelle notamment).

Accompagner les entreprises dans la définition de leurs besoins de formation et dans le recours aux différents dispositifs permettant de répondre à ces besoins.

Construire et expérimenter des projets innovants au niveau national et/ou régional, notamment dans le cadre de partenariats.

Participer à la sécurisation des personnes dans leurs parcours professionnels.

Apporter un accompagnement dans le domaine de l'ingénierie de formation, de la réalisation du diagnostic de compétences, de l'aide au montage de dossiers de financement, de l'aide à l'élaboration de cahiers des charges et de tout type d'action favorisant la mise en œuvre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

Répartir la taxe d'apprentissage jusqu'à la mise en place de la collecte de la contribution unique par les organismes mentionnés aux articles L. 213-1 et L. 752-1 du code de la sécurité sociale et soutenir les politiques de promotion de l'alternance par les branches professionnelles.

Évaluer et contrôler la qualité des formations financées par l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

#### 6.3. Services de proximité au bénéfice des entreprises et de leurs salariés

Assurer un service de proximité en particulier au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises, permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle, l'alternance et d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité.

Contribuer à l'information générale des entreprises (employeurs, salariés, institutions représentatives du personnel) et des instances paritaires sur la formation professionnelle, les dispositifs, les droits et les moyens de formation existants.

Contribuer à l'information des salariés sur l'exercice des droits rattachés à la personne (compte personnel de formation, projet de transition professionnelle notamment) ainsi que sur les dispositifs du conseil en évolution professionnelle et du bilan de compétences, notamment à l'occasion de l'entretien professionnel.

Accompagner les entreprises dans la définition de leurs besoins de formation, d'apprentissage et dans le recours aux différents dispositifs permettant de répondre à leurs besoins.

#### 6.4. Missions de collecte et recherche de ressources

Jusqu'à la mise en place de la collecte de la contribution unique par les organismes mentionnés aux articles L. 213-1 et L. 752-1 du code de la sécurité sociale :

- collecter et gérer les contributions financières des entreprises en application des articles L. 6131-1 et L. 6131-2 du code du travail ;
- collecter et gérer les contributions conventionnelles instituées par accord de branche professionnelle ;
- collecter les versements volontaires des entreprises et les mutualiser, le cas échéant, avec l'accord des entreprises ;
- optimiser l'utilisation des fonds disponibles en recherchant les financements complémentaires notamment auprès de France compétences ;
- rechercher et optimiser des financements provenant notamment de l'État, des régions, de l'Union européenne, de Pôle emploi.

Après la mise en place de la collecte de la contribution unique par les organismes mentionnés aux articles L. 213-1 et L. 752-1 du code de la sécurité sociale :

- percevoir et gérer les contributions légales reversées par France compétences en application des articles R. 6123-25 et R. 6123-26 du code du travail, et par l'ACOSS ;
- percevoir et gérer les fonds issus de la péréquation assurée par France compétences au titre de l'apprentissage, de la professionnalisation, et du plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés ;
- collecter et gérer les versements conventionnels et/ou volontaires des entreprises entrant dans le champ d'intervention de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité au titre du développement de la formation professionnelle continue des salariés et l'alternance, et les mutualiser le cas échéant (avec l'accord des entreprises pour les versements volontaires), ainsi que les ressources affectées ;
- rechercher et gérer les subventions et contributions spécifiques notamment de l'Union européenne, de l'État, des régions et des départements ;
- percevoir et gérer d'autres contributions et versements en rapport avec l'objet social de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité ;
- percevoir et gérer les dons versés à l'opérateur de compétences des entreprises de proximité et les revenus des sommes placées dans les établissements financiers ;
- le cas échéant, percevoir et gérer, si un accord de branche le prévoit, la part de la collecte non affectée au financement du compte personnel de formation des travailleurs indépendants et du conseil en évolution professionnelle en vertu de l'article L. 6332-11-1 du code du travail.

#### 6.5. Missions de financement

Prendre en charge et financer selon des priorités et modalités définies par le conseil d'administration, sur la base des priorités des CPNEFP et des modalités définies par chaque section professionnelle paritaire :

- les dépenses consenties au titre des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, de la VAE, des bilans de compétences et des actions de formation professionnelle ;
- les dépenses consenties au titre du dispositif de promotion ou de reconversion par l'alternance ;
- les dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis ;
- les dépenses de fonctionnement des observatoires prospectifs des métiers et qualifications ;
- les dépenses consenties au titre du plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés ;
- les dépenses consenties au titre des contributions conventionnelles et volontaires pour les entreprises de plus de 50 salariés ;
- toute autre dépense relevant du champ de compétence de l'opérateur de compétences.

Gérer les attributions de France compétences au titre de la péréquation pour le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation.

Gérer les financements provenant notamment de l'État, des régions, de l'Union européenne, de Pôle emploi.

Et, de façon générale, financer et réaliser toutes actions visant au développement de la formation professionnelle et de l'apprentissage, conformes à la législation et à la réglementation professionnelle et au champ d'intervention des opérateurs de compétences.

À cela s'ajoutent les missions de l'OCTA jusqu'à la mise en place de la collecte de la contribution unique par les organismes mentionnés aux articles L. 213-1 et L. 752-1 du code de la sécurité sociale, à savoir :

Répartir la taxe d'apprentissage, soutenir les politiques de promotion de l'alternance déployées par les branches professionnelles et le financement des filières de formation initiale en alternance.

## II. - Administration et fonctionnement

### Article 7

En vigueur non étendu

#### 7.1. Désignation des membres du conseil d'administration

Les règles de composition et de fonctionnement du conseil d'administration de l'opérateur de compétences sont conformes à l'article 3 de l'accord national interprofessionnel du 17 février 2012 relatif à la modernisation et au fonctionnement du paritarisme.

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité est administré par un conseil d'administration paritaire composé au maximum de soixante membres :

- pour les organisations syndicales de salariés : six représentants par organisation syndicale de salariés représentative au plan national et interprofessionnel

signataire de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019 ou y ayant adhéré ultérieurement ;

- pour les organisations d'employeurs : un nombre égal de représentants désignés à parts égales par l'U2P et la CPME parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession, et en priorité des organisations professionnelles de branches relevant de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Les administrateurs sont désignés pour un mandat d'une durée de 4 ans, dont les modalités sont définies par le règlement intérieur.

En cas de vacance d'un poste d'administrateur, il est pourvu au remplacement dudit administrateur par l'organisation syndicale de salariés ou par l'organisation professionnelle l'ayant désigné pour la durée du mandat restant à courir.

Par ailleurs, en application de l'article R. 6332-11 du code du travail, un commissaire du gouvernement assiste aux séances avec voix consultative.

#### 7.2. Missions du conseil d'administration

Le conseil d'administration est investi des pouvoirs les plus étendus pour faire ou autoriser tout acte conforme à l'objet de l'opérateur de compétence des entreprises de proximité, en conformité avec les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Il a compétence pour prendre toute décision relative à la gestion, à l'organisation et au fonctionnement de la structure.

Le conseil d'administration se réunit au minimum quatre (4) fois par an.

Il détermine les orientations relatives aux activités de l'opérateur de compétence des entreprises de proximité telles que définies dans son objet. Dans cette perspective il s'efforce de prendre en compte notamment des orientations, priorités de formation et conditions de prise en charge des actions de formation proposées par les sections paritaires professionnelles.

Le conseil d'administration est chargé notamment :

- de créer des sections paritaires professionnelles de branche ou interbranches sur proposition des branches professionnelles le constituant ;
- de définir les orientations stratégiques de l'opérateur de compétences ;
- d'adopter le budget ;
- de mettre en œuvre les orientations, les priorités, et les critères et les conditions de prise en charge des dispositifs proposés par les branches professionnelles dans le cadre des SPP, et par la SPPI pour l'interprofession conformément à la réglementation en vigueur ;
- d'approuver les comptes annuels arrêtés par le bureau, et le rapport moral ;
- d'organiser et contrôler les travaux des commissions paritaires régionales ;
- de déterminer les orientations en matière de politique de rémunération, de politique sociale, de politique financière et d'investissements et de politique organisationnelle ;
- de nommer le directeur général sur proposition du comité de nomination.

Il met en place :

- des sections professionnelles paritaires (SPP) ;
- un comité de nomination ;
- un comité de rémunération ;
- une commission certification ;
- une commission financière ;
- un comité des risques et d'audit pour l'assister dans la réalisation de ses missions relatives au contrôle interne ;
- une commission apprentissage et professionnalisation ;
- les commissions paritaires régionales.

Il peut par ailleurs créer en tant que de besoin d'autres commissions ou groupes de travail spécifiques.

#### 7.3. Fonctionnement du conseil d'administration

Les décisions sont prises à la majorité des 2/3 des membres présents ou dûment représentés, un membre présent ne pouvant disposer de plus de deux pouvoirs.

Le conseil d'administration ne peut valablement délibérer que si la moitié au moins des membres de chaque collège sont présents ou dûment représentés. En cas d'empêchement, tout administrateur peut se faire représenter aux réunions du conseil en donnant un pouvoir à un autre administrateur appartenant au même collège.

Lorsque le quorum n'est pas atteint, le conseil d'administration est à nouveau convoqué dans un délai de 15 jours et peut alors délibérer sur le même ordre du jour, quel que soit le nombre de membres présents ou dûment représentés. Les décisions sont alors adoptées à la majorité simple des voix des membres présents ou dûment représentés.

En cas de partage égal des voix, la décision est remise à une réunion ultérieure qui se tiendra dans un délai de 15 jours. Dans ce cas, les mêmes règles de vote que celles définies à l'alinéa précédent s'appliquent.

Le règlement intérieur précise les dispositions complémentaires relatives au fonctionnement du conseil d'administration.

#### Article 8

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration élit en son sein un bureau composé au maximum de vingt membres :

- pour les organisations syndicales de salariés : deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative au plan national et interprofessionnel signataire de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019 ou y ayant adhéré ultérieurement ;
- pour les organisations d'employeurs : un nombre égal de représentants désignés à parts égales par l'U2P et la CPME.

Les représentants de chacun de ces deux collèges sont désignés par les organisations définies à l'article 7.1 ci-dessus.

Chaque organisation pourra désigner un suppléant, membre du conseil d'administration, qui siègera au bureau en l'absence du titulaire.

Le bureau comprend en son sein :

- un président et un premier vice-président,
- deux vice-présidents ;
- un trésorier et un trésorier adjoint,
- un secrétaire et un secrétaire adjoint.

Les fonctions du bureau alternent tous les 2 ans entre le collège des salariés et celui des employeurs. Le président, le deuxième vice-président le trésorier adjoint et le secrétaire appartiennent à un collège, les premier et troisième vice-présidents, le trésorier et le secrétaire adjoint à l'autre.

Le président et le premier vice-président assurent la représentation paritaire de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité à l'égard des tiers.

Le bureau se réunit au minimum six (6) fois par an. Il est chargé de l'exécution des décisions du conseil d'administration dont il prépare les travaux et projets de délibération. Il arrête les comptes annuels.

Le bureau assure le suivi des missions et la bonne exécution des missions confiées aux sections paritaires professionnelles y compris par des demandes

d'informations ponctuelles.

Pour l'arrêté des comptes, et en tant que de besoin s'agissant de la gestion, les décisions sont prises à la majorité des 2/3 des membres présents ou dûment représentés, un membre présent ne pouvant disposer de plus de deux pouvoirs.

Le bureau ne peut valablement délibérer que si la moitié au moins des membres de chaque collège sont présents ou dûment représentés. En cas d'empêchement, tout administrateur peut se faire représenter aux réunions du bureau en donnant un pouvoir à un autre administrateur appartenant au même collège.

Lorsque le quorum n'est pas atteint, le bureau est à nouveau convoqué dans un délai de 15 jours et peut alors délibérer sur le même ordre du jour, quel que soit le nombre de membres présents ou dûment représentés. Les décisions sont alors adoptées à la majorité simple des voix des membres présents ou dûment représentés.

En cas de partage égal des voix, la décision est remise à une réunion ultérieure qui se tiendra dans un délai de 15 jours. Dans ce cas, les mêmes règles de vote que celles définies à l'alinéa précédent s'appliquent.

Le règlement intérieur précise les dispositions complémentaires relatives au fonctionnement du bureau.

#### Article 9

En vigueur non étendu

Une conférence annuelle est organisée une fois par an avec toutes les branches professionnelles, ainsi que les entreprises et les organismes relevant de l'interprofession relevant du champ d'intervention de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité afin d'échanger sur l'activité et les perspectives de l'opérateur de compétences. Le rapport de gestion et le rapport financier leur sont présentés à cette occasion.

Cette conférence est convoquée par la présidence paritaire.

L'ordre du jour, les modalités de fonctionnement, les documents à mettre à la disposition des participants sont arrêtés par le conseil d'administration.

Le règlement intérieur précise les dispositions complémentaires relatives au fonctionnement interne de la conférence annuelle.

#### Article 10

En vigueur non étendu

La présidence paritaire est composée du président et du premier vice-président.

Le président ou, en son absence, le premier vice-président préside le bureau et le conseil d'administration.

La présidence établit l'ordre du jour des réunions du conseil d'administration, du bureau et du comité des risques et d'audit, et du comité de rémunération.

Le président assisté du premier vice-président a en charge la représentation de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité devant tout organisme public ou privé, ainsi que devant toute juridiction. Les actes et délibérations engageant l'opérateur de compétences des entreprises de proximité sont signés paritairement.

Le président et le premier vice-président de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité sont respectivement directeur de la publication et rédacteur en chef de l'ensemble des publications éditées par l'opérateur de compétences des entreprises de proximité et sont membres du comité de rédaction.

#### Article 11

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration dote l'opérateur de compétences des entreprises de proximité d'un dispositif de contrôle interne. Il surveille l'efficacité du dispositif de contrôle interne et de gestion des risques de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Il veille au respect des principes en matière de conflits d'intérêts et de transparence, dans le respect des textes en vigueur.

Le comité des risques et d'audit est composé d'au maximum 20 membres émanant du conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité :

- pour les organisations syndicales de salariés : deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative au plan national et interprofessionnel signataire de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019 ou y ayant adhéré ultérieurement ;
- pour les organisations d'employeurs : un nombre égal de représentants désignés à parts égales par l'U2P et la CPME parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession, et en priorité des organisations professionnelles de branches relevant de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Le périmètre des missions du comité des risques et d'audit, ses modalités de fonctionnement et les responsabilités de ses membres sont fixés par le règlement intérieur.

#### Article 12

En vigueur non étendu

Il est constitué dans les meilleurs délais, après décision par le conseil d'administration, des SPP pour tenir compte des spécificités des secteurs multibranches et des branches professionnelles entrant dans le champ d'intervention de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

En fonction des sujets et des convergences d'intérêts entre les différentes branches professionnelles concernées, des travaux communs de plusieurs SPP peuvent être organisés, à leur initiative ou sur proposition du conseil d'administration.

##### 12.1. Composition et missions des sections paritaires professionnelles de branche ou interbranches

Chaque section paritaire professionnelle est composée :

- pour le collège salarié, d'au moins un représentant par organisation syndicale représentative uniquement dans le champ de la ou des conventions collectives concernées par la section professionnelle ;
- pour le collège employeur, au total, d'autant de représentants de la ou des organisation(s) professionnelle(s) représentative(s) dans le champ d'au moins une des conventions collectives concernées par la section professionnelle.

Les organisations désignent des membres suppléants qui ne peuvent siéger qu'en l'absence du titulaire.

Pour éclairer les décisions du conseil d'administration, un représentant par organisation syndicale de salariés représentée au conseil d'administration peut assister aux réunions des SPP, sans toutefois participer aux débats ni disposer d'un droit de vote.

Ses modalités de composition et de fonctionnement sont précisées au règlement intérieur.

Les SPP ont notamment pour missions, dans leurs champs respectifs, et dans le cadre des orientations définies par les commissions paritaires nationales pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) :

- d'élaborer les propositions de modalités de financement au titre de la section « alternance » et de la section « plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés », ainsi que, le cas échéant, au titre des contributions conventionnelles, conformément aux stipulations des accords de branche instituant contributions, en définissant, si nécessaire, des règles communes pour l'ensemble des branches professionnelles relevant du même secteur ;
- d'analyser la situation budgétaire de la section et de proposer au conseil d'administration le cas échéant, les arbitrages nécessaires.
- d'analyser et évaluer, la réalisation des actions de formation relevant :
- du contrat de professionnalisation ;
- du dispositif de promotion ou de reconversion par alternance ;

- du plan de développement de compétences des entreprises de moins de 50 salariés, y compris celles financées sur les contributions conventionnelles ;
- du compte personnel de formation ;
- du contrat d'apprentissage ;
- de suivre la mise en œuvre des projets réalisés pour le compte des secteurs et des branches professionnelles représentés dans la section.

Ces propositions des SPP sont soumises pour validation au conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

En tant que de besoin, le conseil d'administration peut créer, conformément à l'article L. 6332-11-1 du code du travail, une section particulière au sein de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité avec une gouvernance patronale.

L'opérateur de compétences assure le secrétariat technique des sections paritaires professionnelles.

#### 12.2. Composition et missions de la section professionnelle paritaire de l'interprofession (SPPI)

Les parties signataires décident de mettre en place au niveau national une SPPI.

La SPPI est composée, à parité, de deux collèges.

Chacun des collèges est composé de dix titulaires et de dix suppléants.

Les membres du collège patronal sont désignés à parts égales par l'U2P et la CPME, en priorité parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession.

Les membres du collège des salariés sont désignés, à égalité pour chacune d'entre elles, par les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel signataires de l'accord constitutif de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

La SPPI est présidée, alternativement tous les 2 ans, par un représentant d'un des deux collèges. Les représentants des deux collèges sont désignés par leur collège respectif. Le collège qui n'assume pas la présidence désigne la vice-présidence de la SPPI.

Elle se réunit en tant que de besoin, à la demande d'au moins deux organisations, formulée par écrit auprès du président de la SPPI et en tout état de cause au moins une fois par an.

Les décisions de la SPPI sont prises selon des modalités définies dans le règlement intérieur.

Pour ses travaux, la SPPI a recours aux moyens techniques de l'opérateur de compétences de proximité.

Elle a pour mission de définir, valider et mettre à jour pour les salariés des entreprises non couvertes par un accord de branche ou par accord collectif :

- les catégories de personnes bénéficiant, dans le cadre du contrat de professionnalisation, d'action de formation et assimilées allant au-delà de 25 % de la durée totale du contrat ;
- les bénéficiaires et la nature des qualifications pour lesquels la durée minimale du contrat de professionnalisation peut être allongée jusqu'à 36 mois ;
- les modalités de continuation et de financement, pour une durée n'excédant pas 6 mois, des actions d'évaluation et d'accompagnement et des enseignements au bénéfice des personnes dont le contrat de professionnalisation comportait une action de professionnalisation, d'une durée minimale de 12 mois et a été rompu sans que ces personnes soient à l'initiative de cette rupture ;
- les priorités en matière de contrat de professionnalisation et les niveaux de prise en charge dans le cadre du contrat de professionnalisation, du contrat d'apprentissage et de la promotion ou reconversion par alternance.

#### Article 13

En vigueur non étendu

Un comité de nomination est chargé de sélectionner et proposer un ou plusieurs candidats au poste de directeur, au choix du conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Le comité de nomination est composé d'au maximum 20 membres émanant du conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité :

- pour les organisations syndicales de salariés : deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative au plan national et interprofessionnel signataire de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019 ou y ayant adhéré ultérieurement ;
- pour les organisations d'employeurs : un nombre égal de représentants désignés à parts égales par l'U2P et la CPME parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession, et en priorité des organisations professionnelles de branches relevant de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

#### Article 14

En vigueur non étendu

Un comité de rémunération aide le conseil d'administration à fixer les éléments constitutifs et les évolutions du contrat de travail du directeur et des principaux cadres dirigeants et notamment leur rémunération, incluant les éléments annexes (avantages en nature, retraite supplémentaire...).

Le comité de rémunération reçoit chaque année une information sur l'ensemble des éléments de ces rémunérations sur lesquelles il émet un avis, transmis pour décision au conseil d'administration.

Le comité de rémunération est composé d'un représentant par organisation signataire du présent accord, dont le président et le trésorier.

#### Article 15

En vigueur non étendu

Une commission financière prépare les décisions du conseil d'administration en matière de gestion financière.

Elle comprend notamment le trésorier et le trésorier adjoint.

Sa composition et ses modalités de fonctionnement sont précisées par le règlement intérieur.

#### Article 16

En vigueur non étendu

La commission certification prépare les décisions du conseil d'administration visant à harmoniser, favoriser la mutualisation et planifier la mise en œuvre des travaux de certification commandée par les branches professionnelles.

La commission certification a notamment pour mission de mutualiser les travaux réalisés par les différents observatoires paritaires prospectifs de branche, et de définir des priorités dans les travaux de l'opérateur de compétences visant à accompagner les branches professionnelles dans la mise en œuvre de leur politique de certification.

La commission certification est composée de :

- 2 représentants par organisation syndicale de salariés représentative au niveau national et interprofessionnel et membre du conseil d'administration ;
- autant de membres désignés à parts égales par l'U2P et la CPME parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession, et en priorité des organisations professionnelles de branches relevant de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Ses modalités de fonctionnement sont définies au règlement intérieur.

#### Article 17

En vigueur non étendu

La commission apprentissage et professionnalisation a pour missions :



- d'examiner les niveaux et critères de prise en charge des contrats d'apprentissage et de professionnalisation (dont le dispositif de promotion ou de reconversion par alternance) ;

- d'assurer en tant que de besoin l'appui technique pour la fixation des niveaux et des critères de prise en charge des contrats en alternance.

Cette commission s'assure notamment du respect des dispositions issues des articles D. 6332-5 et D. 6332-6 du code du travail.

Sa composition et ses modalités de fonctionnement sont définies par le règlement intérieur de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

La commission apprentissage et professionnalisation formule également des propositions et des préconisations en vue de la promotion et de l'information sur les dispositifs de formation en alternance au conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Elle a également pour mission d'assurer le suivi et la mise en œuvre de la convention de coopération établie le cas échéant entre l'opérateur de compétences des entreprises de proximité et le ou (les) ministère(s) concerné(s).

#### Article 18

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration, définit, suit et aménage les budgets consolidés au sein de sections financières, et notamment des sections suivantes :

- professionnalisation ;

- apprentissage ;

- plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés ;

- le cas échéant :

- une section dédiée aux contributions conventionnelles ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue versées en application d'un accord de branche ;

- une section dédiée aux contributions versées sur une base volontaire par l'entreprise.

Le conseil d'administration décide chaque année de la mise en œuvre de la mutualisation élargie. Il fixe chaque année les critères d'attribution de fonds mutualisés.

À compter de 2020, en tant qu'organisme collecteur de la taxe d'apprentissage (OCTA) jusqu'à la mise en place de la collecte de la contribution unique par les organismes mentionnés aux articles L. 213-1 et L. 752-1 du code de la sécurité sociale, l'opérateur de compétences des entreprises de proximité collecte et répartit la taxe d'apprentissage selon les modalités définies à l'article L. 6241-2 du code du travail.

#### Article 19

En vigueur non étendu

Conformément à l'article 5.5 de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019, la commission paritaire régionale représente, sur sa région, l'opérateur de compétences des entreprises de proximité, sous la responsabilité et le contrôle du conseil d'administration de l'opérateur de compétences.

Les commissions paritaires régionales ont notamment pour missions de :

- suivre la mise en œuvre, au niveau régional, des missions de l'opérateur de compétences décrites à l'article 4 de l'accord national interprofessionnel constitutif de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité du 27 février 2019 ;

- représente sur son territoire l'opérateur de compétences des entreprises de proximité, notamment auprès de l'État en région, du conseil régional et des autres collectivités territoriales, et des partenaires.

La commission paritaire régionale comprend 20 membres désignés au niveau régional, agréés respectivement par chacune des organisations interprofessionnelles représentatives, signataires de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019, au plan national.

La commission paritaire régionale est constituée :

- pour la partie patronale : 10 représentants répartis à parts égales entre l'U2P et la CPME ;

- pour la partie salariée : 10 représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel, à raison de deux représentants par organisation, signataire du présent accord.

Chaque organisation a la possibilité de désigner un suppléant. Le suppléant peut siéger mais il ne vote qu'en l'absence d'un titulaire.

Les désignations sont transmises à la présidence de l'opérateur de compétences.

Cette commission paritaire désigne un président et un vice-président choisis dans chacun des deux collèges.

Les modalités de fonctionnement des commissions paritaires régionales sont précisées dans le règlement intérieur de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

#### Article 20

En vigueur non étendu

Le mandat des administrateurs et des membres des comités, des commissions, et des SPP est bénévole.

##### 20.1. Règles de compatibilité des mandats

En application des articles L. 6332-2-1 et R. 6332-12 du code du travail, tous les administrateurs et membres désignés dans les comités, les commissions, et les SPP titulaires d'un mandat au sein de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité ne peuvent être salarié ou administrateur d'un organisme de crédit, ni être salarié ou administrateur d'un établissement de formation.

Toute difficulté ou toute question à ce sujet doit être portée à la connaissance du commissaire aux comptes.

##### 20.2. Prise en charge des frais liés à l'exercice du mandat

Les modalités de prise en charge des frais exposés par les administrateurs et les membres désignés dans les comités, les commissions, et les SPP, dans l'exercice de leur mandat, sont définies dans le règlement intérieur de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

##### 20.3. Formation des administrateurs

Dès leur entrée en fonction, les administrateurs de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité bénéficient d'une formation liée à leur mandat.

Les frais de formation des administrateurs et des membres désignés dans les comités, les commissions, et les SPP pour l'exercice de leurs mandats, sont financés dans le cadre des dispositions prévues par les textes en vigueur.

Les modalités de cette prise en charge sont précisées au règlement intérieur.

#### Article 21

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité devra mettre en place un dispositif de coordination et de circulation de l'information entre les membres siégeant au sein de ses différentes instances.

Les informations reçues dans le cadre du mandat ont un caractère confidentiel et ne peuvent pas être divulguées, à l'exception des organisations qui les ont désignées.

#### Article 22

En vigueur non étendu

La direction opérationnelle de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité est assurée par un directeur général. Il est nommé par le conseil

d'administration sur proposition du comité de nomination.

Les missions du directeur général sont définies par le règlement intérieur.

### **III. - Organisation financière**

#### **Article 23**

En vigueur non étendu

Les ressources de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité, sont celles définies à l'article 6 de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019. Elles sont gérées conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles applicables à chaque catégorie de ressources.

#### **Article 24**

En vigueur non étendu

Les dépenses de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité sont engagées conformément aux dispositions législatives réglementaires et conventionnelles en vigueur. Les modalités d'engagement sont fixées par le règlement intérieur.

#### **Article 25**

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration désigne l'expert-comptable et nomme le commissaire aux comptes et son suppléant. Conformément aux dispositions légales, ils sont tous issus de cabinets distincts.

### **IV. - Dispositions diverses**

#### **Article 26**

En vigueur non étendu

Le bureau de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité élabore le règlement intérieur de l'organisme qui précise notamment :

- les modalités de fonctionnement du conseil d'administration ;
- les modalités de fonctionnement des divers organes qui contribuent au fonctionnement de l'organisme ;
- les procédures d'engagement des dépenses.

Le règlement intérieur est soumis au conseil d'administration pour validation.

#### **Article 27**

En vigueur non étendu

Pour mener à bien ses missions au service des branches professionnelles, des entreprises et de leurs salariés, l'opérateur de compétences des entreprises de proximité s'appuiera en priorité sur les compétences et les qualifications déjà disponibles.

#### **Article 28**

En vigueur non étendu

Les présents statuts ne peuvent être modifiés que par un avenant négocié entre les organisations signataires de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019 et celles y ayant adhéré ultérieurement.

#### **Article 29**

En vigueur non étendu

La durée de validité des présentes dispositions est à durée indéterminée.

#### **Article 30**

En vigueur non étendu

La dissolution de l'organisme ne peut avoir lieu que par la dénonciation de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019.

En cas de dissolution, les biens et les droits détenus par l'opérateur de compétences des entreprises de proximité sont dévolus conformément à la législation et à la réglementation en vigueur.

Cette dévolution, approuvée par l'assemblée générale, est soumise à l'accord préalable du ministre chargé de la formation professionnelle.

#### **Article 31**

En vigueur non étendu

Les présents statuts feront l'objet d'un dépôt auprès de la préfecture du siège de l'organisme.

**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 miroiterie, de la transformation et du négoce du verre (n° 1499)**

Paru au JORF du 2011-06-01

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 miroiterie, de la transformation et du négoce du verre du 9 mars 1988, les dispositions de l'accord du 4 février 2011 relatif aux salaires minimaux professionnels, 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.

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 24 juillet 2012 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la miroiterie, de la transformation et du négoce du verre (n° 1499)**

Paru au JORF du 2012-08-01

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 miroiterie, de la transformation et du négoce du verre du 9 mars 1988, les dispositions de l'accord du 7 mars 2012, relatif aux salaires minimaux professionnels, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

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° 2012/2, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

**Arrêté du 11 octobre 2013 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la miroiterie, de la transformation et du négoce du verre (n° 1499)**

Paru au JORF du 2013-10-23

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 miroiterie, de la transformation et du négoce du verre du 9 mars 1988, les dispositions de l'accord du 7 mars 2012 relatif à la création d'une commission paritaire de validation des accords collectifs signés dans les entreprises de moins de 200 salariés ne disposant pas de délégué syndical, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Le troisième alinéa de l'article 4 « Moyens de la commission paritaire de validation » est exclu de l'extension comme contrevenant à l'application des articles L. 2232-21 à L. 2232-29 du code du travail.

Le sixième tiret de l'article 5 « Saisine de la commission paritaire de validation » est exclu de l'extension comme contrevenant aux dispositions de l'article L. 2232-22 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° 2012/31, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

**Arrêté du 6 octobre 2014 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 18 septembre 2014**

Paru au JORF du 2014-10-24

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 entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage de matériel aéronautique, thermique, frigorifique et connexes du 21 janvier

1986 (n° 1412), les dispositions de :

- l'accord de branche relatif au contrat de génération, conclu le 16 juin 2014 (BOCC 2014/31), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de :

- l'accord de branche valant règlement intérieur de la commission de validation des accords d'entreprise de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile, conclu le 25 janvier 2011 (BOCC 2011/41).

#### Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord collectif national relatif à la validation des accords conclus par les représentants élus au comité d'entreprise ou les délégués du personnel dans le bâtiment et les travaux publics du 15 septembre 2010 (n° 2976), les dispositions de :

- l'avenant n° 1 relatif à la validation des accords conclus par les représentants élus au comité d'entreprise ou les délégués du personnel, conclu le 14 janvier 2014 (BOCC 2014/18), dans le cadre dudit accord.

#### Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers du 3 février 1978 (n° 959), les dispositions de :

- l'avenant portant révision des dispositions sur le travail à temps partiel de l'article 3 « temps partiel » du chapitre III de l'accord du 11 octobre 1999 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail, conclu le 19 juin 2014 (BOCC 2014/30), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de :

- l'accord national relatif à la répartition des sommes versées au Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) dans les industries du bois et de l'importation des bois, conclu le 24 octobre 2013 (BOCC 2014/9).

#### Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les industries du bois pour la construction et fabrication de menuiseries industrielles du 15 décembre 2011 (n° 3099), les dispositions de :

- l'avenant n° 1, conclu le 11 juillet 2013 (BOCC 2013/49), audit accord.

#### Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie - entreprises artisanales - du 19 mars 1976 (n° 843), les dispositions de :

- l'avenant n° 14 à l'avenant n° 83 relatif à la prévoyance et aux frais de santé, conclu le 4 janvier 2013 (BOCC 2013/6), à ladite convention collective.

#### Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale applicable au personnel des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987 (n° 1486), les dispositions de :

- l'avenant à l'accord du 28 octobre 2009 sur la mise en oeuvre des Certificats de Qualification Professionnelle, conclu le 9 avril 2014 (BOCC 2014/21), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des ouvriers des industries de carrières et de matériaux du 22 avril 1955 (n° 87), de la convention collective nationale des employés techniciens et agents de maîtrise des industries de carrières et de matériaux du 12 juillet 1955 (n° 135) et de la convention collective nationale des cadres des industries de carrières et matériaux du 6 décembre 1956 (n° 211), les dispositions de :

- l'avenant n° 3 à l'accord national du 10 juillet 2008 relatif à la révision des classifications professionnelles et aux salaires conventionnels, conclu le 12 mars 2014 (BOCC 2014/26), dans le cadre desdites conventions collectives.

#### Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des détaillants, détaillants-fabricants et artisans de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie du 1er janvier 1984 (n° 1286), les dispositions de :

- l'avenant n° 19 relatif au départ à la retraite, conclu le 15 janvier 2014 (BOCC 2014/19), à ladite convention collective.

#### Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'édition du 14 janvier 2000 (n° 2121), les dispositions de :

- l'avenant interprétatif relatif à la notion de « cadres » affiliés à la caisse de retraite complémentaire du 14 mars 1947, conclu le 27 novembre 2013 (BOCC 2014/11), à ladite convention collective.

#### Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat du 27 novembre 2007 (n° 2691), les dispositions de :

- l'avenant n° 23 portant modification de dispositions en matière de prévoyance, conclu le 15 janvier 2014 (BOCC 2014/10), à ladite convention collective.

#### Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des exploitations frigorifiques du 10 juillet 1956 (n° 200), les dispositions de :

- l'avenant n° 81 relatif au régime de prévoyance, conclu le 16 décembre 2013 (BOCC 2014/10), à ladite convention collective.

#### Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective de l'hospitalisation privée du 18 avril 2002 (n° 2264), les dispositions de :

- l'accord relatif au travail à temps partiel, conclu le 3 juin 2014 (BOCC 2014/27), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des maisons d'étudiants du 27 mai 1992 (n° 1671), les dispositions de :

- l'avenant n° 55 modifiant l'article 6 de la convention collective, conclu le 13 février 2014 (BOCC 2014/17), à ladite convention collective.

#### Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de :

- l'accord national en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap, conclu le 12 décembre 2013 dans le secteur de la métallurgie (BOCC 2014/9).

#### Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective régionale des industries métallurgiques et connexes d'Ille-et-Vilaine et du Morbihan du 12 avril 1976 (n° 863), les dispositions de :

- l'avenant modifiant l'avenant 'mensuels', conclu le 20 décembre 2013 (BOCC 2014/6), à ladite convention collective.

#### Article 18

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail du 2 juin 1986 (n° 1431), les dispositions de :

- l'accord portant création d'une enquête obligatoire sur les rémunérations, conclu le 5 décembre 2013 (BOCC 2014/5), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 19

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national relatif à la répartition des sommes versées au Fonds de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) dans l'industrie des panneaux à base de bois du 30 juin 2010 (n° 2966), les dispositions de :

- l'accord national relatif à la répartition des sommes versées au Fonds de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), conclu le 12 novembre 2013 (BOCC 2014/12), dans le cadre dudit accord.

#### Article 20

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique du 7 janvier 1992 (n° 1621), les dispositions de :

- l'accord sur le temps partiel, conclu le 17 juillet 2014 (BOCC 2014/33), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 21

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant du 3 février 2012 (n° 3090), les dispositions de :

- l'avenant relatif à la révision de certaines dispositions de la convention collective, conclu le 22 octobre 2013 (BOCC 2014/9), à ladite convention collective.

#### Article 22

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 (n° 2511), les dispositions de :

- l'avenant n° 86 portant sur l'annexe 1 de la convention collective relative aux certificats de qualification professionnelle, conclu le 10 mars 2014 (BOCC 2014/23), à ladite convention collective.

#### Article 23

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce des articles de sports et d'équipements de loisirs du 26 juin 1989 (n° 1557), les dispositions de :

- l'avenant de mise en conformité de l'accord de branche relatif à la prévoyance, conclu le 10 octobre 2013 (BOCC 2014/10), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 24

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de commerce, de location et de réparation de tracteurs, machines et matériels agricoles, de matériels de travaux publics, de bâtiment et de manutention, de matériels de motoculture de plaisance, de jardins et d'espaces verts du 10 décembre 1985 (n° 1404), les dispositions de :

- l'avenant n° 1 relatif au temps partiel, conclu le 13 mai 2014 (BOCC 2014/25), à ladite convention collective.

#### Article 25

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la miroiterie, de la transformation et du négoce du verre du 9 mars 1988 (n° 1499), les dispositions de :

- l'accord relatif aux salaires minimaux professionnels, conclu le 13 février 2014 (BOCC 2014/15), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 26

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel salarié des cabinets et cliniques vétérinaires du 5 juillet 1995 (n° 1875), les dispositions de :

- l'accord relatif à la durée de travail à temps partiel, conclu le 30 juin 2014 (BOCC 2014/31), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 27

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 28

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives, disponibles sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

Fait le 6 octobre 2014.

### **Arrêté du 20 novembre 2014 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 23 octobre 2014**

Paru au JORF du 2014-11-27

#### 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 entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage de matériel aéronautique, thermique, frigorifique et connexes du 21 janvier 1986 (n° 1412), les dispositions de l'avenant n° 3 portant modification de l'accord prévoyance du 27 mars 2006, conclu le 4 février 2014 (BOCC 2014/25), 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 de l'animation du 28 juin 1988 (n° 1518), les dispositions de l'avenant n° 149 relatif au fonds du paritarisme, conclu le 23 juin 2014 (BOCC 2014/36), 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 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 10 avril 2014 (BOCC 2014/26), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et des activités qui s'y rattachent du 5 juin 1970 (n° 567), les dispositions de l'accord relatif à la prise en charge par AGEFOS PME de dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis, conclu le 4 juin 2014 (BOCC 2014/33), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des détaillants en chaussure du 27 juin 1973 (n° 733), les dispositions de l'avenant à l'accord relatif à la formation professionnelle du 10 juin 2013, conclu le 10 mars 2014 (BOCC 2014/21), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 6



Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'enseignement privé à distance du 21 juin 1999 (n° 2101), les dispositions de l'accord relatif au temps partiel, conclu le 26 juin 2014 (BOCC 2014/36), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997 (n° 1978), les dispositions de l'accord relatif à l'insertion et au maintien dans l'emploi des personnes handicapées, conclu le 26 mars 2014 (BOCC 2014/24), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979 (n° 1043), les dispositions de l'avenant n° 83 relatif à la création d'un CQP gardien(ne), concierge et employé(e) d'immeuble, conclu le 23 mai 2014 (BOCC 2014/36), à ladite convention collective.

#### Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'immobilier du 9 septembre 1988 (n° 1527), les dispositions de l'avenant n° 62 relatif au travail à temps partiel, conclu le 1er juillet 2014 (BOCC 2014/35), à ladite convention collective.

#### Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective départementale des industries métallurgiques, mécaniques, électriques, électro-céramiques et connexes des Hautes-Pyrénées du 18 février 1992 (n° 1626), les dispositions de l'avenant relatif à la prévoyance, conclu le 24 mars 2014 (BOCC 2014/20), à ladite convention collective.

#### Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective régionale des industries métallurgiques, électriques, électroniques et connexes de Midi-Pyrénées du 21 février 1980 (n° 1059), les dispositions de l'avenant à l'accord sur la prévoyance du 27 avril 2006, conclu le 21 mai 2014 (BOCC 2014/29), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective départementale des industries du travail des métaux de la Moselle du 1er février 1973 (n° 714), les dispositions de l'avenant relatif à la prévoyance complémentaire, conclu le 27 février 2014 (BOCC 2014/21), à ladite convention collective.

#### Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises relevant de la navigation de plaisance du 31 mars 1979 (n° 1423), les dispositions de l'accord de méthode relatif à la négociation de la mise en place d'une couverture collective complémentaire de frais de santé, conclu le 17 avril 2014 (BOCC 2014/25), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des oeufs et des industries en produits d'oeufs du 10 mai 1999 (n° 2075), les dispositions de l'avenant n° 4 à l'accord du 27 septembre 2006 relatif au régime de prévoyance, conclu le 21 mars 2014 (BOCC 2014/27), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale pour les industries de produits alimentaires élaborés du 22 octobre 1985 (n° 1396), les dispositions de l'avenant n° 99 portant révision du régime de prévoyance conventionnelle, conclu le 13 mars 2014 (BOCC 2014/22), à ladite convention collective.

#### Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries et du commerce de la récupération du 6 décembre 1971 (n° 637), les dispositions de l'accord portant sur le développement de l'apprentissage et sa prise en charge au titre des fonds de professionnalisation, conclu le 15 mai 2014 (BOCC 2014/34), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de l'accord professionnel du 17 mai 2013 constitutif de l'Observatoire des métiers et de l'emploi dans la branche du travail temporaire, conclu le 17 mai 2013 (BOCC 2013/47).

#### Article 18

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la miroiterie, de la transformation et du négoce du verre du 9 mars 1988 (n° 1499), les dispositions de l'accord relatif aux certificats de qualification professionnelle, conclu le 23 juillet 2014 (BOCC 2014/36), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 19

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 20

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

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 12 juillet 2016 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la miroiterie, de la transformation et du négoce du verre (n° 1499)**

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 miroiterie, de la transformation et du négoce du verre du 9 mars 1988, les dispositions de l'accord du 7 mars 2016 relatif aux salaires minimaux professionnels au 1er juin 2016, 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.

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° 2016/20, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).*

**Arrêté du 21 juillet 2017 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la miroiterie, de la transformation et du négoce du verre (n° 1499)**

Paru au JORF du 2017-07-29

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 miroiterie, de la transformation et du négoce du verre du 9 mars 1988, les dispositions de l'accord du 10 mars 2017 relatif aux salaires minimaux professionnels au 1er juin 2017, 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.

Fait le 21 juillet 2017.

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° 2017/19, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).*

**Arrêté du 25 juillet 2017 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la miroiterie, de la transformation et du négoce du verre (n° 1499)**

Paru au JORF du 2017-08-10

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 miroiterie, de la transformation et du négoce du verre du 9 mars 1988, les dispositions de l'accord du 1er mars 2016 relatif au régime de prévoyance, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

L'article 6.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions étendues et élargies de l'article 7 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

L'article 11 est étendu sous réserve de l'application des articles L. 912-1 et R. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Les termes « et les organismes assureurs recommandés pourront solliciter le règlement d'une surcotisation telle que déterminée par le contrat d'assurance et prenant en compte les paramètres techniques et financiers prévus par le contrat d'assurance » figurant à l'alinéa 1, l'alinéa 2 et l'alinéa 3 de l'article 12.3 sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions du deuxième alinéa du II de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

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 juillet 2017.

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 26 décembre 2017 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la miroiterie, de la transformation et du négoce du verre (n° 1499)**

Paru au JORF du 2017-12-30

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 miroiterie, de la transformation et du négoce du verre du 9 mars 1988, les dispositions de l'accord du 6 juin 2017 portant révision de l'accord du 15 décembre 2005 relatif à la formation professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Le dernier alinéa de l'article 22 est exclu en tant qu'il contrevient aux dispositions de l'article L. 6323-1 du code du travail, tel qu'il résulte du 1° du II de l'article 39 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.

Le dernier alinéa de l'article 33 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article D. 6324-5 du code du travail.

La quatrième phrase du septième alinéa de l'article 35 est exclue en tant qu'elle contrevient aux dispositions des articles R. 6422-1 et suivants du code du travail.

La première phrase du deuxième alinéa de l'article 36 est étendue sous réserve du respect des dispositions des articles L. 6323-1 et suivants du code du travail.

L'article 42 est étendu sous réserve qu'il ne s'applique qu'à la mutualisation des fonds de la formation professionnelle conformément aux dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail dans sa rédaction issue de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective, publiée au Journal officiel du 23 septembre 2017.

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 26 décembre 2017.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur adjoint,

L. Vilboeuf

*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 21 janvier 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la miroiterie, de la transformation et du négoce du verre (n° 1499)**

Paru au JORF du 2019-01-26

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 miroiterie, de la transformation et du négoce du verre du 9 mars 1988, les dispositions de l'accord du 13 février 2018 relatif à la mise en place et au fonctionnement de la CPPNI conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

L'article 2.6 est étendu sous réserve de l'application du principe d'égalité à valeur constitutionnelle résultant de l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 et du 6e alinéa du préambule de la Constitution de 1946, tel qu'interprété par la cour de Cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec).

Les termes « au plan national » figurant au 3e alinéa de l'article 2.7 sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008.

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 janvier 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° 2018/35, 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 de la miroiterie, de la transformation et du négoce du verre (n° 1499)**

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 de la miroiterie, de la transformation et du négoce du verre du 9 mars 1988, les dispositions de l'accord du 13 mars 2018 relatif aux salaires minimaux professionnels, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

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 4 est exclu de l'extension. En effet, dès lors que les stipulations conventionnelles de branche visent des grilles salariales comportant une assiette qui intègre des compléments de salaire et par ailleurs une prime d'ancienneté, 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° 2018/26, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## **Nouveautés**



# Accord du 27 février 2019 portant création de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité

Date du texte : 2019-02-27

Publié au BOCC N° :

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

---

## Accord mesures d'urgence congés payés COVID (20 avril 2020)

Date du texte : 2020-04-20

Publié au BOCC N° : 20200018

Signataires	
Organisations patronales	Fédération française des professionnels du verre (FFPV) (FFPV)
Organisations de salariés	Fédération chimie énergie CFDT (FCE CFDT) (FCE CFDT) Fédération des cadres de la chimie CFE-CGC (FCE CFDT)

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)





## Liste des sigles



Sigle	Définition
AAH	Allocation adulte handicapée
AGEFIPH	Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées
AGEFOS	Organisme gestionnaire des fonds de la formation professionnelle
ANI	Accord national interprofessionnel
ANPE	Agence nationale pour l'emploi
APE	Activité principale exercée
APEC	Agence pour l'emploi des cadres
APRIONIS	Institution de prévoyance
ARTT	Aménagement et réduction de temps de travail
ASS	Allocation spécifique de solidarité
BO	Bulletin officiel
CAP	Certificat d'aptitude professionnelle
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CE	Comité d'entreprise
CEP	Conseil en évolution professionnelle
CET	Compte épargne temps
CFA	Centres de formation d'apprentis
CFDT	Confédération française démocratique du travail
CFTC	Confédération française des travailleurs chrétiens
CGC	Confédération générale des cadres
CGT	Confédération générale du travail
CGTFO	Confédération générale du travail-Force ouvrière
CHSCT	Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail
CIF	Congé individuel de formation
CNCP	Commission nationale de la certification professionnelle
CPF	Compte personnel de formation
CPME	Confédération des petites et moyennes entreprises
CPNE	Commission paritaire pour l'emploi
CPNEFP	Commission paritaire nationale des emplois-formations professionnels
CPP	Comité paritaire de pilotage
CPPNI	Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation
CPPNIC	Commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation
CPPO	Comité paritaire de pilotage de l'observatoire
CQP	Certificat de qualification professionnelle
CQPI	Certificat de qualification professionnelle de l'industrie
CUI	Contrat unique d'insertion
DIF	Droit individuel à la formation
DIRECCTE	Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
DOM	Départements d'outre-mer
DP	Délégué du personnel
DUP	Délégation unique du personnel
EHQ	Employés hautement qualifiés
EQ	Employé qualifié
ETAM	Employés, techniciens, agents de maîtrise
FFPV	Fédération française des professionnels du verre
FO	Force ouvrière
GIE	Groupement d'intérêt économique
GPEC	Gestion prévisionnelle des em
IAD	Invalidité absolue et définitive
IDCC	Identifiant de convention collective
JO	Journal officiel
JORF	Journal officiel de la république française
NAF	Nomenclature d'activités françaises
OCIRP	Organisme commun des institutions de rente et de prévoyance
OCTA	Organisme collecteur de la taxe d'apprentissage
OHQ	Ouvrier hautement qualifié
OPACIF	Organisme paritaire agréé du congé individuel de formation
OPCA	Organisme paritaire collecteur agréé
OPCO	Opérateur de compétence
OPMQ	Observatoire prospectif des métiers et des qualifications
OQ	Ouvrier qualifié
OS	Ouvrier spécialisé
PME	Petites et moyennes entreprises
PMSS	Plafond mensuel de la sécurité sociale
RIB	Relevé d'identité bancaire
RMI	Revenu minimum d'insertion
RNCP	Répertoire national des certifications professionnelles
RSA	Revenu de solidarité active
RTT	Réduction du temps de travail
SMIC	Salaire minimum interprofessionnel de croissance

<b>Sigle</b>	<b>Définition</b>
SMP	Salaire minimum professionnel
SPP	Section professionnelle paritaire
TA	Tranche A
TB	Tranche B
TERME	Fin, limite de quelque chose dans le temps ou dans l'espace.
TPE	Très petite entreprise
VAE	Validation des acquis de l'expérience
VRP	Voyageur, représentant, placier

## Liste thématique



Theme	Titre	Article	Page
Arrêt de travail, Maladie	Absence pour maladie ou accident (Annexe : Collaborateurs - convention collective nationale du 9 mars 1988)	Article 6	13
	Absence pour maladie ou accident (Annexe : Collaborateurs - convention collective nationale du 9 mars 1988)	Article 6	13
	Absences pour maladie ou accident (Annexe : Encadrement - Convention collective nationale du 9 mars 1988)	Article 11	16
	Autres motifs d'absence (Convention collective nationale de la miroiterie, de la transformation et du négoce du verre du 9 mars 1988)	Article 37	12
	Conditions d'affectation du salarié à un poste de nuit (Accord du 18 mars 2003 relatif au travail de nuit)	Article 5	20
Champ d'application	Champ d'application (Convention collective nationale de la miroiterie, de la transformation et du négoce du verre du 9 mars 1988)	Article 1er	1
Chômage partiel	Arrêts momentanés du travail (Convention collective nationale de la miroiterie, de la transformation et du négoce du verre du 9 mars 1988)	Article 34	11
	Durée du travail (Convention collective nationale de la miroiterie, de la transformation et du négoce du verre du 9 mars 1988)	Article 28	8
Clause de non-concurrence	Engagement - Période d'essai (Annexe : Encadrement - Convention collective nationale du 9 mars 1988)	Article 2	15
Congés annuels	Congés payés (Convention collective nationale de la miroiterie, de la transformation et du négoce du verre du 9 mars 1988)	Article 32	10
Démission	Clause de non-concurrence (Annexe : Encadrement - Convention collective nationale du 9 mars 1988)	Article 3	15
	Préavis de rupture du contrat de travail (Annexe : Collaborateurs - convention collective nationale du 9 mars 1988)	Article 10	14
	Préavis de rupture du contrat de travail (Annexe : Encadrement - Convention collective nationale du 9 mars 1988)	Article 15	17
Indemnités de licenciement	Indemnité de licenciement (Annexe : Collaborateurs - convention collective nationale du 9 mars 1988)	Article 11	14
	Indemnité de licenciement (Annexe : Encadrement - Convention collective nationale du 9 mars 1988)	Article 16	17
Maternité, Adoption	Autorisations d'absence pour raison personnelle (Convention collective nationale de la miroiterie, de la transformation et du négoce du verre du 9 mars 1988)	Article 36	11
	Dispositions spécifiques pour les femmes enceintes (Accord du 18 mars 2003 relatif au travail de nuit)	Article 6	20
	Maternité et éducation des enfants (Convention collective nationale de la miroiterie, de la transformation et du négoce du verre du 9 mars 1988)	Article 17	6
Période d'essai	Engagement - Période d'essai (Annexe : Collaborateurs - convention collective nationale du 9 mars 1988)	Article 2	12
	Engagement - Période d'essai (Annexe : Encadrement - Convention collective nationale du 9 mars 1988)	Article 2	15
	Période d'essai (Convention collective nationale de la miroiterie, de la transformation et du négoce du verre du 9 mars 1988)	Article 19	6
	Promotion du personnel (Convention collective nationale de la miroiterie, de la transformation et du négoce du verre du 9 mars 1988)	Article 26	7
Préavis en cas de rupture du contrat de travail	Préavis de rupture du contrat de travail (Annexe : Collaborateurs - convention collective nationale du 9 mars 1988)	Article 10	14
	Préavis de rupture du contrat de travail (Annexe : Encadrement - Convention collective nationale du 9 mars 1988)	Article 15	17
	Résiliation du contrat de travail (Convention collective nationale de la miroiterie, de la transformation et du négoce du verre du 9 mars 1988)	Article 39	12
Prime, Gratification, Treizieme mois	Accord du 10 mars 2017 relatif aux salaires minimaux au 1er juin 2017 (Accord du 10 mars 2017 relatif aux salaires minimaux au 1er juin 2017)	Article 1er	60
	Accord du 4 février 2011 relatif aux salaires minima pour l'année 2011 (Accord du 4 février 2011 relatif aux salaires minima pour l'année 2011)	Article 1er	58
	Accord du 7 mars 2012 relatif aux salaires minima au 1er avril 2012 (Accord du 7 mars 2012 relatif aux salaires minima au 1er avril 2012)	Article 1er	58
	Accord du 7 mars 2016 relatif aux salaires minimaux professionnels au 1er juin 2016 (Accord du 7 mars 2016 relatif aux salaires minimaux professionnels au 1er juin 2016)	Article 1er	59
	Annexe (Accord du 4 juillet 2006 relatif aux salaires minimaux professionnels à compter du 1er décembre 2006)		56
	Contreparties au profit des travailleurs de nuit (Accord du 18 mars 2003 relatif au travail de nuit)	Article 3	20
	Nouvelle grille (Accord du 13 mars 2018 relatif aux salaires minimaux professionnels au 1er avril 2018)	Article 1er	60
	Nouvelle grille (Accord du 19 mars 2019 relatif aux salaires minimaux professionnels pour 2019)	Article 1er	61
	Nouvelle grille (Accord du 20 février 2020 relatif aux salaires minimaux professionnels au 1er juin 2020)	Article 1er	62
	Prime d'ancienneté (Convention collective nationale de la miroiterie, de la transformation et du négoce du verre du 9 mars 1988)	Article 15	6
	Salaires minimaux et montant des primes d'ancienneté (Accord du 13 février 2014 relatif aux salaires minimaux au 1er mars 2014)	Article 1er	59
Travail de nuit (Convention collective nationale de la miroiterie, de la transformation et du négoce du verre du 9 mars 1988)	Article 29	10	

Theme	Titre	Article	Page
Salaires	Accord du 10 mars 2017 relatif aux salaires minimaux au 1er juin 2017 (Accord du 10 mars 2017 relatif aux salaires minimaux au 1er juin 2017)	Article 1er	60
	Accord du 3 juillet 2007 relatif aux salaires minimaux au 1er octobre 2007 (Accord du 3 juillet 2007 relatif aux salaires minimaux au 1er octobre 2007)		56
	Accord du 3 juillet 2008 relatif aux salaires minima au 1er septembre 2008 (Accord du 3 juillet 2008 relatif aux salaires minima au 1er septembre 2008)	Article 1	57
	Accord du 4 février 2011 relatif aux salaires minima pour l'année 2011 (Accord du 4 février 2011 relatif aux salaires minima pour l'année 2011)	Article 1er	58
	Accord du 4 juillet 2006 relatif aux salaires minimaux professionnels à compter du 1er décembre 2006 (Accord du 4 juillet 2006 relatif aux salaires minimaux professionnels à compter du 1er décembre 2006)		55
	Accord du 7 mars 2012 relatif aux salaires minima au 1er avril 2012 (Accord du 7 mars 2012 relatif aux salaires minima au 1er avril 2012)	Article 1er	58
	Accord du 7 mars 2016 relatif aux salaires minimaux professionnels au 1er juin 2016 (Accord du 7 mars 2016 relatif aux salaires minimaux professionnels au 1er juin 2016)	Article 1er	59
	Annexe (Accord du 4 juillet 2006 relatif aux salaires minimaux professionnels à compter du 1er décembre 2006)		56
	Annexe (Accord du 3 juillet 2007 relatif aux salaires minimaux au 1er octobre 2007)		56
	Nouvelle grille (Accord du 13 mars 2018 relatif aux salaires minimaux professionnels au 1er avril 2018)	Article 1er	60
	Nouvelle grille (Accord du 19 mars 2019 relatif aux salaires minimaux professionnels pour 2019)	Article 1er	61
	Nouvelle grille (Accord du 20 février 2020 relatif aux salaires minimaux professionnels au 1er juin 2020)	Article 1er	62
	Salaires minimum professionnel (Convention collective nationale de la miroiterie, de la transformation et du négoce du verre du 9 mars 1988)	Article 13	5
	Salaires minimaux et montant des primes d'ancienneté (Accord du 13 février 2014 relatif aux salaires minimaux au 1er mars 2014)	Article 1er	59
	Visite médicale	Conditions d'affectation du salarié à un poste de nuit (Accord du 18 mars 2003 relatif au travail de nuit)	Article 5
Visite médicale d'embauche (Convention collective nationale de la miroiterie, de la transformation et du négoce du verre du 9 mars 1988)		Article 20	6



## Liste chronologique



Date	Texte	Page
1988-03-09	Annexe : Collaborateurs - convention collective nationale du 9 mars 1988	12
1988-03-09	Annexe : Encadrement - Convention collective nationale du 9 mars 1988	15
	Convention collective nationale de la miroiterie, de la transformation et du négoce du verre du 9 mars 1988	1
1999-10-21	Accord du 21 octobre 1999 relatif à l'ARTT	17
2003-03-18	Accord du 18 mars 2003 relatif au travail de nuit	19
2006-07-04	Accord du 4 juillet 2006 relatif aux salaires minimaux professionnels à compter du 1er décembre 2006	55
2007-07-03	Accord du 3 juillet 2007 relatif aux salaires minimaux au 1er octobre 2007	56
2008-07-03	Accord du 3 juillet 2008 relatif aux salaires minima au 1er septembre 2008	57
2009-04-02	Accord du 2 avril 2009 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	21
2011-02-04	Accord du 4 février 2011 relatif aux salaires minima pour l'année 2011	58
2011-06-01	Arrêté du 25 mai 2011 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la miroiterie, de la transformation et du négoce du verre (n° 1499)	JO-1
2011-12-15	Accord du 15 décembre 2011 relatif à la formation en alternance et aux heures supplémentaires	25
2012-03-07	Accord du 7 mars 2012 relatif aux salaires minima au 1er avril 2012	58
2012-08-01	Arrêté du 24 juillet 2012 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la miroiterie, de la transformation et du négoce du verre (n° 1499)	JO-1
2013-10-23	Arrêté du 11 octobre 2013 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la miroiterie, de la transformation et du négoce du verre (n° 1499)	JO-1
2014-02-13	Accord du 13 février 2014 relatif aux salaires minimaux au 1er mars 2014	59
2014-07-23	Accord du 23 juillet 2014 relatif aux certificats de qualification professionnelle	26
2014-10-24	Arrêté du 6 octobre 2014 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 18 septembre 2014	JO-1
2014-10-25	Arrêté du 6 octobre 2014 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 18 septembre 2014	JO-1
2014-11-27	Arrêté du 20 novembre 2014 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 23 octobre 2014	JO-4
2016-03-01	Accord du 1er mars 2016 relatif au régime de prévoyance	32
2016-03-07	Accord du 7 mars 2016 relatif aux salaires minimaux professionnels au 1er juin 2016	59
2016-07-19	Arrêté du 12 juillet 2016 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la miroiterie, de la transformation et du négoce du verre (n° 1499)	JO-6
2017-03-10	Accord du 10 mars 2017 relatif aux salaires minimaux au 1er juin 2017	60
2017-06-06	Accord du 6 juin 2017 révisant l'accord du 15 décembre 2005 relatif à la formation professionnelle	37
2017-07-29	Arrêté du 21 juillet 2017 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la miroiterie, de la transformation et du négoce du verre (n° 1499)	JO-6
2017-08-10	Arrêté du 25 juillet 2017 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la miroiterie, de la transformation et du négoce du verre (n° 1499)	JO-6
2017-12-30	Arrêté du 26 décembre 2017 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la miroiterie, de la transformation et du négoce du verre (n° 1499)	JO-7
2018-02-13	Accord du 13 février 2018 relatif à la mise en place et au fonctionnement de la commission paritaire permanente de négociation d'interprétation et de conciliation	48
2018-03-13	Accord du 13 mars 2018 relatif aux salaires minimaux professionnels au 1er avril 2018	60
2018-05-15	Accord du 15 mai 2018 portant sur les négociations de la branche pour 2018	53
2018-12-07	Accord du 7 décembre 2018 relatif aux négociations de branche pour 2019	54
2019-01-26	Arrêté du 21 janvier 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la miroiterie, de la transformation et du négoce du verre (n° 1499)	JO-7
2019-02-27	Accord du 27 février 2019 portant création de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité	NV-1
	Accord professionnel du 27 février 2019 relatif à l'OPCO des entreprises de proximité	62
2019-03-19	Accord du 19 mars 2019 relatif aux salaires minimaux professionnels pour 2019	61
2019-06-04	Arrêté du 29 mai 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la miroiterie, de la transformation et du négoce du verre (n° 1499)	JO-7
2020-02-20	Accord du 20 février 2020 relatif aux salaires minimaux professionnels au 1er juin 2020	62
2020-04-20	Accord mesures d'urgence congés payés COVID (20 avril 2020)	NV-1



## **Index alphabétique**



## A

Abondements 43  
Absence pour maladie ou accident 13  
Absences pour maladie ou accident 16  
Accord du 10 mars 2017 relatif aux salaires minimaux au 1er juin 2017 60  
Accord du 13 février 2014 relatif aux salaires minimaux au 1er mars 2014 59  
Accord du 13 février 2018 relatif à la mise en place et au fonctionnement de la commission paritaire permanente de négociation d'interprétation et de conciliation 48  
Accord du 13 mars 2018 relatif aux salaires minimaux professionnels au 1er avril 2018 60  
Accord du 15 décembre 2011 relatif à la formation en alternance et aux heures supplémentaires 25  
Accord du 15 mai 2018 portant sur les négociations de la branche pour 2018 54  
Accord du 18 mars 2003 relatif au travail de nuit 19  
Accord du 19 mars 2019 relatif aux salaires minimaux professionnels pour 2019 61  
Accord du 1er mars 2016 relatif au régime de prévoyance 32  
Accord du 2 avril 2009 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 21  
Accord du 20 février 2020 relatif aux salaires minimaux professionnels au 1er juin 2020 62  
Accord du 21 octobre 1999 relatif à l'ARTT 17  
Accord du 23 juillet 2014 relatif aux certificats de qualification professionnelle 26  
Accord du 27 février 2019 portant création de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité NV-1  
Accord du 3 juillet 2007 relatif aux salaires minimaux au 1er octobre 2007 56  
Accord du 3 juillet 2008 relatif aux salaires minima au 1er septembre 2008 57  
Accord du 4 février 2011 relatif aux salaires minima pour l'année 2011 58  
Accord du 4 juillet 2006 relatif aux salaires minimaux professionnels à compter du 1er décembre 2006 55  
Accord du 6 juin 2017 revisant l'accord du 15 décembre 2005 relatif à la formation professionnelle 37  
Accord du 7 décembre 2018 relatif aux négociations de branche pour 2019 54  
Accord du 7 mars 2012 relatif aux salaires minima au 1er avril 2012 58  
Accord du 7 mars 2016 relatif aux salaires minimaux professionnels au 1er juin 2016 59  
Accord mesures d'urgence congés payés COVID (20 avril 2020) NV-1  
Accord professionnel du 27 février 2019 relatif à l'OPCO des entreprises de proximité 62  
Actions de sensibilisation 22  
Adhésion 61, 62  
Adhésion au régime conventionnel 36  
Administration et fonctionnement 69  
Allocation d'obseques 33  
Ancienneté 5  
Annexe 24, 36, 47, 56  
Annexe  
- Collaborateurs - convention collective nationale du 9 mars 1988 12  
- Encadrement - Convention collective nationale du 9 mars 1988 15  
Annexe I 24  
Annexe I Champ d'application 67  
Annexe II Statuts de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité 68  
Annexes 31, 67  
Application 19  
Arrets momentanés de travail 16  
Arrets momentanés du travail 11  
ARTT 17  
Assiette de cotisation 34  
Autorisations d'absence pour motifs autres que personnels 2  
Autorisations d'absence pour raison personnelle 11  
Autres motifs d'absence 12  
Avantages acquis 2

## B

Bénéficiaires 33  
Bénéficiaires de la couverture prévoyance 32  
Bilan annuel 31  
Bilan de compétences 46  
Bulletins de paie 7

## C

C.H.S.C.T (Délégués du personnel - Comité d'entreprise - C.H.S.C.T) 2  
Cadres débutants 5  
Cas des entreprises disposant déjà d'un régime collectif obligatoire de prévoyance à la date d'entrée en vigueur du présent accord 36  
Cas des entreprises ne disposant pas d'un régime collectif obligatoire de prévoyance à la date d'entrée en vigueur du présent accord 35  
Certificat de travail 12  
Certificats de qualification professionnelle 26  
Champ d'application 1, 12, 15, 24, 26, 37, 48  
Champ d'application de l'accord de branche 25, 32  
Changement d'organisme assureur 35  
Chapitre Ier Champ d'application 26  
Chapitre Ier Objectifs et publics visés 37  
Chapitre II Commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle 38  
Chapitre II Création et mise en œuvre du CQP 27  
Chapitre III Formalités de dépôt et entrée en vigueur 31  
Chapitre III Observatoire prospectif des métiers et des qualifications 39  
Chapitre IV Contrats de professionnalisation 39  
Chapitre IX Modalités d'application 47  
Chapitre V Périodes de professionnalisation 40  
Chapitre VI Contrats d'apprentissage 41

Chapitre VII Compte personnel de formation 42  
Chapitre VIII Dispositions particulieres 44  
Classifications 3  
Clause de non-concurrence 15  
Clause de recommandation 35  
Clauses generales 1  
Collaborateurs 12  
Comite d'entreprise - C.H.S.C.T (Delegues du personnel - Comite d'entreprise - C.H.S.C.T) 2  
Comite des risques et d'audit (Controle interne. - Comite des risques et d'audit) 69  
Commission paritaire de suivi 36  
Commission paritaire nationale de suivi 18  
Commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle 38  
Composition 38, 49  
Composition de la commission 50-52  
Compte personnel d'activite 44  
Compte personnel de formation 42  
Conditions d'affectation du salarie a un poste de nuit 20  
Conflits relatifs au droit syndical 2  
Conges payes 10  
Conges supplementaires pour meres de famille 11  
Conseil en evolution professionnelle 44  
Contingent annuel d'heures supplementaires 25, 58  
Contrat a duree determinee 6  
Contrat a duree indeterminee 6  
Contrats d'apprentissage 41  
Contrats de professionnalisation 39  
Contreparties au profit des travailleurs de nuit 20  
Convention collective nationale de la miroiterie, de la transformation et du negoce du verre du 9 mars 1988 1  
Convention collective nationale du 9 mars 1988 1  
Convocation aux reunions 50  
Cotisations 34  
Creation du CQP 27  
Creation et mise en œuvre du CQP 27  
Criteres de prise en charge 42

## D

Definition des personnes a charge du salarie 34  
Definition du travail de nuit et du travailleur de nuit 19  
Definition du « conjoint » du salarie 34  
Definition et objet 27  
Degre eleve de solidarite 35  
Delegues du personnel-Comite d'entreprise-CHSCT 2  
Demande d'extension de l'accord 19  
Demarche d'acquisition du CQP par la voie de la VAE 29  
Demarche d'acquisition du CQP par la voie du parcours de formation 28  
Demarche de selection des experts habilites 30  
Denonciation 21, 31  
Denonciation, suivi et revision 47  
Deplacements 13, 16  
Depot 19, 21  
Depot - Extension (Entree en vigueur - Depot - Extension) 48  
Depot de l'accord de branche 26  
Depot et extension de l'accord de branche 36  
Depot et publicite 24, 47  
Depot. - Extension (Entree en vigueur. - Depot. - Extension) 60, 61  
Deroulement des reunions de la commission 53  
Developpement et promotion de la formation en alternance 25  
Developper la mixite et l'egalite d'accès a la formation professionnelle 23  
Dispositions communes 48  
Dispositions diverses 74  
Dispositions finales 24  
Dispositions particulieres 44  
Dispositions relatives a l'encadrement 18  
Dispositions relatives au plan de formation 44  
Dispositions specifiques pour les femmes enceintes 20  
Duree 1, 21, 41, 47  
Duree de l'accord 18  
Duree du travail 8, 15, 18  
Duree et entree en vigueur de l'accord de branche 26, 36  
Duree et renouvellement/suppression du CQP 30

## E

Egalite d'accès a la formation 38  
Egalite professionnelle 6  
Egalite professionnelle entre les femmes et les hommes 21  
Employes 3  
Encadrement 15  
Engagement 6  
Engagement - Periode d'essai 12, 15  
Entree en vigueur 21, 47  
Entree en vigueur - Depot - Extension 53



Entree en vigueur et duree 24  
Entree en vigueur et duree de l'accord 54, 55  
Entree en vigueur. - Depot. - Extension 60, 61  
Entree en vigueur.?Depot.?Extension 62  
Entretien professionnel 45  
Etablissement d'un rapport de branche 22  
Exercice des mandats 21  
Extension 24  
Extension (Entree en vigueur - Depot - Extension) 48  
Extension (Entree en vigueur. - Depot. - Extension) 60, 61

## **F**

Faire progresser et garantir l'egalite en matiere de remuneration et donner acces aux memes possibilites en matiere de parcours professionnels 22  
Financement 43  
Financement de la formation 44  
Financement du CQP 30  
Fonctionnement 38, 39  
Fonctionnement de la commission 51, 52  
Formalites 41  
Formalites de depot et entree en vigueur 31  
Formation 15  
Formation en alternance et heures supplementaires 25  
Formation et apprentissage 7  
Formation professionnelle 37  
Formation professionnelle des travailleurs de nuit 21  
Formations eligibles 43

## **G**

Garantie capital deces double effet 33  
Garantie deces 36  
Garantie deces toutes causes 33  
Garantie invalidite absolue et definitive 33  
Garanties minimales du regime conventionnel de prevoyance 32  
Groupe de travail paritaire 50

## **H**

Hygiene, securite et conditions de travail 3

## **I**

I. - Regles de constitution 68  
II. - Administration et fonctionnement 69  
III. - Organisation financiere 74  
Indemnite au deces 14, 16  
Indemnite de depart a la retraite 14, 17  
Indemnite de licenciement 14, 17  
Indemnite de mise a la retraite 15, 17  
Indemnites pour maladie ou accident 14, 16  
Inventions 3, 15  
Issue de la negociation 54, 55  
IV. - Dispositions diverses 74

## **J**

Jeunes salaries 7  
Jeunes travailleurs 21

## **L**

Libre exercice du droit syndical et liberte d'opinion 2  
Limitation du recours au travail de nuit des travailleurs de nuit 19

## **M**

Maitrise 4  
Mandatement 18  
Maternite et education des enfants 6  
Mensualisation 12  
Mesures destinees a favoriser l'egalite professionnelle entre les hommes et les femmes 21  
Mise en place du regime conventionnel de prevoyance 35  
Mise en place et fonctionnement de la CPPNIC 48  
Mise en situation professionnelle 47  
Missions 38, 39  
Missions de la commission 50-52  
Mixite des delegations et des instances representatives du personnel 22  
Mobilisation des heures acquises 43  
Modalites 42  
Modalites d'application 47, 59, 60  
Modalites d'application de l'accord 57-60  
Modalites de la negociation 54, 55  
Modalites de mise en œuvre 40  
Modalites de mise en œuvre et objectifs 41  
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 36

## N

Nature des reunions de la CPPNIC 49  
Negociations de branche pour 2019 54  
Negociations de la branche pour 2018 54  
Nouvelle grille 60-62  
Nouvelle reunion paritaire SMP et egalite professionnelle des hommes et des femmes 57

## O

Objectifs 37  
Objectifs et publics vises 37  
Objet 32, 54, 55  
Observatoire prospectif des metiers et des qualifications 39  
OPCO des entreprises de proximite 62  
Organisation du travail dans le cadre du travail de nuit 20  
Organisation financiere 74  
Orientations 22  
Ouvriers, employes 3

## P

Panneaux d'affichage 2  
Passeport orientation, formation et competences 46  
Periode d'essai 6, 12, 15  
Periodes de professionnalisation 40  
Periodes militaires 12  
Periodicite des reunions de la commission 50  
Permanent syndical 2  
Portabilite 35  
Preamble 19, 21, 25, 26, 32, 37, 48, 54, 57-62  
Preavis de rupture du contrat de travail 14, 17  
Prendre en compte les conditions et le temps de travail 23  
Presentation du CQP 27  
Presidence, secretariat 49  
Prevoyance 58  
Prime d'anciennete 6  
Principe 39  
Principe et publics vises 39  
Principes et publics vises 40  
Principes pour garantir l'egalite professionnelle 22  
Priorite de reembauchage 6  
Prise des decisions 49  
Prise en charge des frais 50  
Promotion du personnel 7  
Public vise par l'acces au CQP 27  
Publics 42

## R

Reduction d'activite 11  
Regime de prevoyance 32  
Regles de constitution 68  
Remplacement 16  
Remplacements 13  
Remuneration 40, 41  
Renforcer la mixite de l'emploi et du recrutement 23  
Rente education 33  
Representation de la branche vis-a-vis des pouvoirs publics 53  
Resiliation du contrat de travail 12  
Responsabilites particulieres de l'encadrement 15  
Reunions preparatoires 50  
Revalorisation des rentes d'education 35  
Revision 31  
Revision - Denonciation 53  
Revision et denonciation 24  
Revision et denonciation de l'accord de branche 26, 36  
Revision. - Denonciation 61, 62  
Revision.?Denonciation 62  
Role de l'encadrement dans la formation professionnelle 45  
Role et dispositions particulieres de la commission d'interpretation 51  
Role et dispositions particulieres de la commission de conciliation 52  
Role et dispositions particulieres de la commission de negociation 50

## S

Saisine de la commission 51, 52  
Salaire de reference 33  
Salaire minimum professionnel 5  
Salaires 56, 57  
Salaires a compter du 1er decembre 2006 55  
Salaires minima au 1er avril 2012 58  
Salaires minima pour l'annee 2011 58  
Salaires minimaux au 1er juin 2017 60  
Salaires minimaux au 1er juin 2020 62

Salaires minimaux au 1er mars 2014 59  
Salaires minimaux et montant des primes d'anciennete 59  
Salaires minimaux professionnels 2019 61  
Salaires minimaux professionnels a compter du 1er decembre 2006. 55  
Salaires minimaux professionnels au 1er avril 2018 60  
Salaires minimaux professionnels au 1er juin 2016 59  
Secret professionnel 15  
Situation de famille 34  
Suivi de l'accord 21, 22  
Suppression des ecarts de remuneration entre les femmes et les hommes 59

## **T**

Taux 34  
Techniciens 4  
Texte de base 1, 62  
Themes de negociation 54, 55  
Travail de nuit 10, 19  
Travail des jours feriers 10  
Travail du dimanche 10  
Travail poste 13  
Tutorat 45

## **V**

Valeur normative de l'accord 53, 61, 62  
Valeur normative du present accord 47  
Validation des acquis de l'experience 45  
Visite medicale d'embauche 6



