

Convention collective

VITRAIL (Industrie du)



N° de brochure : 3172

N° IDCC : 1945

Date de dernière mise à jour : 2019-05-28

Sommaire

Convention collective nationale de l'industrie du vitrail du 15 novembre 1996	1
<i>Champ d'application</i>	1
<i>Salariés ne relevant pas du vitrail</i>	1
<i>Durée, dénonciation et révision de la convention</i>	1
<i>Avantages acquis</i>	1
<i>Exercice du droit syndical et liberté d'opinion</i>	1
<i>Autorisations d'absences</i>	2
<i>Panneaux d'affichage</i>	2
<i>Conflits relatifs au droit syndical</i>	2
<i>Délégués du personnel et comité d'entreprise</i>	2
<i>Election des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise</i>	3
<i>Bureau de vote</i>	3
<i>Déplacements des délégués du personnel, comité d'entreprise, CHSCT, délégués syndicaux, représentants syndicaux</i>	3
<i>Délégués suppléants</i>	3
<i>Embauchage</i>	3
<i>Période d'essai</i>	4
<i>Visite médicale</i>	4
<i>Engagement définitif</i>	4
<i>Promotion du personnel</i>	4
<i>Salaires</i>	4
<i>Prime de panier</i>	5
<i>Jeunes salariés</i>	5
<i>Bulletin de paie</i>	5
<i>Durée du travail, appointements</i>	5
<i>Ancienneté</i>	5
<i>Indemnité de déplacement</i>	6
<i>Déplacement de longue durée en France métropolitaine</i>	6
<i>Changement de résidence</i>	6
<i>Travail des femmes</i>	7
<i>Hygiène et sécurité</i>	7
<i>Apprentissage et formation professionnelle</i>	8
<i>Autorisation d'absences pour raisons personnelles</i>	8
<i>Congés payés</i>	8
<i>Jours fériés</i>	9
<i>Réduction d'activité</i>	9
<i>Licenciements collectifs</i>	10
<i>Préavis, notification du licenciement</i>	10
<i>Certificat de travail</i>	10
<i>Réintégration</i>	10
<i>Commission nationale paritaire d'interprétation</i>	10
<i>Commission nationale de conciliation</i>	10
Textes Attachés	11
Annexe I relative aux classifications - Avenant du 6 octobre 1987	11
Définitions générales	11
Application de la grille de classification	11
Entrée en vigueur et mise en place de la nouvelle grille de classification	11
Constat d'exécution	11
Classification des niveaux de qualification	11
Définitions générales des positions	11
Classification des emplois	13
Exemples et emplois repères	13
Annexe II relative à la retraite complémentaire	13
Objet de la convention	13
Désignation du régime adopté	13
Bénéficiaires	13
Définition de la cotisation	13
Obligation des employeurs et des salariés	14
Régimes antérieurs	14
Commission paritaire	14
Durée, dénonciation, révision	14
Annexe III relative au remboursement des frais de déplacement et de séjour des délégués syndicaux	14
Annexe IV relative à la protection de la maternité et éducation des enfants (Extrait du code du travail)	14
Accord du 18 décembre 2000 relatif aux certificats de qualification professionnelle	15
Avenant du 24 mars 2006 relatif au champ d'application	15
Accord du 5 juin 2009 relatif à l'avenir du vitrail	16
Accord du 15 janvier 2010 relatif à la classification des qualifications (Annexe I)	16
Avenant du 6 mai 2011 relatif à l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes	18
Accord du 30 novembre 2015 relatif à l'article 22 « Salaires de la convention »	18
Préambule	18
Dénonciation par lettre du 23 juin 2017 de la CSNV de la convention collective, de ses accords et annexes	18
Accord du 30 juin 2017 relatif à la fusion des branches professionnelles de la fabrication du verre à la main semi-automatique et mixte, de l'union des chambres syndicales des métiers du verre, de la verrerie travaillée mécaniquement au chalumeau et de l'industrie du vitrail	19
Préambule	19
Chapitre Ier Socle et structuration de la convention collective nationale révisée et élargissement de son champ	19
Chapitre II Processus de regroupement des branches, de leurs garanties conventionnelles et de leurs accords, démarche de négociation collective	21
Chapitre III Dispositions de la convention collective révisée, dispositions conventionnelles particulières et accords thématiques	23
Chapitre IV Durée, dépôt, extension et date d'effet, révision et dénonciation	24
Textes Salaires	25
Accord du 15 novembre 1996	25

Salaire et valeur du point au 1er janvier 1997	25
Accord du 6 mars 2009 relatif aux salaires au 1er mars 2009	25
Accord du 13 janvier 2012 relatif aux salaires minima garantis pour l'année 2012	27
Accord du 11 janvier 2013 relatif aux salaires minima garantis pour l'année 2013	27
Accord du 30 novembre 2015 relatif aux salaires au 1er janvier 2016	28
Textes parus au JORF	JO-1
Liste des sigles	SIG-1
Liste thématique	THEM-1
Liste chronologique	CHRO-1
Index alphabétique	ALPHA-1

Convention collective nationale de l'industrie du vitrail du 15 novembre 1996

Signataires	
Organisations patronales	Chambre syndicale nationale du vitrail.
Organisations de salariés	Fédération unifiée des industries chimiques CFTD ; Fédération des cadres de la chimie CFE-CGC ; Fédération chimie CFTC ; Fédération nationale des travailleurs du verre CGT ; Fédéchimie CGT-FO.
Organisations dénonçantes	Chambre syndicale nationale du vitrail, par lettre du 23 juin 2017 (BO n°2017-31).

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

1. La présente convention règle sur tout le territoire national français les rapports entre les employeurs et les salariés, apprentis ou stagiaires, des deux sexes et de toutes catégories dont l'activité relève du vitrail.

La convention est conclue en application de la loi du 11 février 1950 modifiée par la loi du 13 novembre 1982 (section II du chapitre IV bis du titre II du livre Ier du code du travail).

2. Elle s'applique aux entreprises, organismes, associations et divers, dès lors qu'ils se réfèrent à la création, la conservation, la restauration, l'exécution, la pose et/ou le commerce de vitraux (ateliers, sièges sociaux, services commerciaux, et tous établissements dépendant directement de ces entreprises, organismes, associations et divers) mentionnés dans la nomenclature des activités françaises prévue par décret n° 92-1129 du 20 octobre 1992 énuméré ci-dessous :

26-1 J : Production, montage et restauration de vitraux.

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

3. Des annexes à la présente convention fixent les conditions particulières du travail des différentes catégories de salariés.

Article 1er

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant du 24-3-2006 BOCC 2006-23.

1. La présente convention règle sur tout le territoire national français, DOM-TOM compris, les rapports entre les employeurs et les salariés, apprentis ou stagiaires, des deux sexes et de toutes catégories dont l'activité relève du vitrail.

La convention est conclue en application de la loi du 11 février 1950, modifiée par la loi du 13 novembre 1982 (section 2 du chapitre IV bis du titre II du livre Ier du code du travail).

2. Elle s'applique aux entreprises, organismes, associations et divers, dès lors qu'ils se réfèrent à la création, la conservation, la restauration, l'exécution, la pose, la formation et/ou le commerce de vitraux (ateliers, sièges sociaux, services commerciaux, et tous établissements dépendant directement de ces entreprises, organismes, associations et divers) mentionnés dans la nomenclature des activités françaises prévue par le décret n° 92-1129 du 20 octobre 1992 énumérée ci-dessous :

26-1 J : production, montage et restauration de vitraux.

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

3. Des annexes à la présente convention fixent les conditions particulières du travail des différentes catégories de salariés.

Salariés ne relevant pas du vitrail

Article 2

En vigueur étendu

1. Les salariés de métier dont la spécialité ne relève pas du vitrail, mais employés constamment dans les entreprises, organismes, associations et divers, dès lors qu'ils se réfèrent à la création, la restauration, l'exécution, la pose et/ou le commerce de vitraux, bénéficieront de la présente convention. Toutefois, leur rémunération ne pourra être inférieure à celle que leur assureraient les conventions collectives dont relève leur métier.

2. Les salariés occupés dans ou pour une entreprise du vitrail mais liés par contrat à une entreprise ne relevant pas de cette profession, bénéficient des garanties individuelles et collectives, conventionnelles ou autres applicables à l'entreprise à laquelle ils sont liés par leur contrat mais également ils ne peuvent, au titre de leur travail dans ou pour l'entreprise du vitrail, se voir octroyés des avantages et garanties de toutes natures inférieures à celles qu'aurait un salarié de même qualification et ancienneté, appartenant à l'entreprise du vitrail.

Durée, dénonciation et révision de la convention

Article 3

En vigueur étendu

1. La présente convention est conclue pour une durée d'un 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 l'une ou l'autre des parties, à une époque quelconque, la dénonciation prenant effet deux mois après que la notification en aura été faite aux autres parties par pli recommandé avec accusé de réception (1).

2. Toutefois, des modifications au texte de la convention pourront être examinées sans que celle-ci soit dénoncée. Sauf accord mutuel, aucune demande de révision ne pourra être introduite dans les six mois suivant la mise en vigueur d'un précédent accord.

3. La partie dénonçant la convention ou demandant une modification devra accompagner sa lettre d'un projet sur les points de révision afin que les pourparlers puissent s'engager dès la notification de la dénonciation ou de la demande de modification.

4. Les textes dénoncés ou pour lesquels une modification a été demandée resteront en vigueur jusqu'à la date d'application des nouvelles dispositions (1).

5. Les dispositions du présent article ne peuvent faire obstacle à l'ouverture de discussions pour la mise en harmonie de la convention avec toute nouvelle prescription légale plus favorable aux salariés.

6. Les prescriptions du présent article ne s'appliquent pas aux questions de négociations annuelles des salaires.

(1) Point étendu sous réserve de l'application de l'article L. 132-8 du code du travail (arrêté du 7 mai 1997, art. 1er).

Avantages acquis

Article 4

En vigueur étendu

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

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

Exercice du droit syndical et liberté d'opinion

Article 5 (1)

En vigueur étendu

1. Les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion, le droit pour chacun d'adhérer ou non à un syndicat professionnel de son choix et la liberté pour les syndicats d'exercer leur action.

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

2. Les parties contractantes reconnaissent le droit, tant pour les employeurs que pour les salariés, d'agir librement par voie syndicale pour la défense collective de leurs intérêts.

3. Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération l'origine, l'opinion, l'activité politique, religieuse ou syndicale pour arrêter leur décision concernant notamment l'embauchage, l'avancement, la formation, la promotion ou la répartition du travail, les mesures de discipline de congédiement...

Les employeurs s'engagent à respecter l'ensemble des prérogatives et des droits des syndicats ou de la section syndicale dans l'entreprise.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-45 du code du travail (arrêté du 7 mai 1997, art. 1er).

Autorisations d'absences

Article 6

En vigueur étendu

1. Les autorisations d'absences non rémunérées seront accordées par l'employeur, après préavis d'au moins une semaine, sauf cas d'urgence justifiée, aux salariés devant assister aux réunions statutaires des organisations syndicales, sur présentation d'un document écrit émanant de celles-ci.

Le préavis envisagé permettra à l'employeur de prendre toutes dispositions utiles pour que l'absence des salariés n'apporte pas de gêne excessive à la production et aux conditions de travail.

Les organisations syndicales représentatives de salariés s'engagent à n'utiliser cette faculté que dans la mesure où les réunions ne peuvent avoir lieu en dehors des heures de travail.

2. Les autorisations d'absences seront accordées aux salariés qui participeront à des commissions paritaires nationales constituées d'un commun accord entre organisations d'employeurs et de salariés.

Dans ce cas, le temps de travail perdu sera rémunéré comme si le salarié avait effectivement travaillé, dans la limite du nombre des participants déterminé par accord préalable entre les organisations d'employeurs et de salariés.

De plus, les frais de séjour indispensables seront remboursés par les employeurs selon accord avec la chambre syndicale nationale du vitrail (voir annexe III).

3. Les autorisations d'absences seront accordées aux salariés membres de commissions officielles constituées par les pouvoirs publics. Dans ce cas, le temps de travail perdu sera rémunéré par les employeurs comme temps de travail effectif, sous déduction des sommes versées par les pouvoirs publics en contrepartie des salaires perdus. D'autres autorisations d'absence seront accordées aux salariés conformément aux dispositions légales.

4. Pour les autorisations d'absences prévues aux paragraphes 1, 2 et 3 ci-dessus, 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 et autres avantages, le temps de travail perdu pendant ces absences sera considéré comme temps de travail effectif. D'autre part, ces absences ne sont pas déduites de la durée du congé annuel.

Article 7

En vigueur étendu

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

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

3. A défaut de réembauche, les organisations patronales et ouvrières conjugueront leurs efforts pour le reclasser si possible dans le cadre local et professionnel satisfaisant.

A titre exceptionnel, en cas d'impossibilité de réembauche dans le délai prévu, ce permanent aura droit à une indemnité égale à deux mois du salaire de base de sa catégorie professionnelle, en plus des indemnités conventionnelles de licenciement.

Panneaux d'affichage

Article 8

En vigueur étendu

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

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

2. Ces panneaux distincts de ceux réservés aux communications des délégués du personnel seront réservés à chaque organisation syndicale pour ses informations professionnelles et syndicales.

Conflits relatifs au droit syndical

Article 9

En vigueur étendu

1. Si les organisations syndicales représentatives ou l'une d'elles, estiment qu'une mesure d'ordre général ou individuel contrevient au droit syndical, tel qu'il est défini dans la convention nationale du vitrail et en particulier aux articles 5, 6, 7 et 8, elles pourront soumettre le différend soit à la commission nationale d'interprétation ou de conciliation prévue aux articles 43 et 44 de la présente convention nationale du vitrail.

2. *Lorsqu'il s'agira d'un conflit mettant en cause le droit syndical, l'une ou l'autre des commissions visées au paragraphe précédent sera convoquée et présidée par un inspecteur du travail qui sera saisi par la ou les organisations syndicales intéressées.* (1).

Les commissaires employeurs et salariés entendront les parties et mettront tout en oeuvre pour aboutir à une conciliation. *Dans ce cas, l'inspecteur du travail établira un procès-verbal de conciliation et en remettra un exemplaire à chacune des parties* (2).

En cas de non-conciliation, la commission établira un rapport dans lequel elle précisera ses conclusions et motivera son avis sur l'affaire qui lui est soumise. C'est ainsi, notamment, qu'en cas de mesure ayant entraîné licenciement, la commission pourra proposer la réintégration du salarié en précisant les conditions de cette réintégration.

Un exemplaire de rapport, signé des commissaires patronaux et salariés *et de l'inspecteur du travail* (3), sera remis à chacune des parties intéressées.

(1) Point exclu de l'extension (arrêté du 7 mai 1997, art. 1er).

(2) Phrase exclue de l'extension (arrêté du 7 mai 1997, art. 1er).

(3) Mots exclus de l'extension (arrêté du 7 mai 1997, art. 1er).

Délégués du personnel et comité d'entreprise

Article 10

En vigueur étendu

Conformément aux articles L. 421-1 et suivants du code du travail, il est mis en place des délégués du personnel dans chaque établissement où sont occupés au moins onze salariés.

Un comité d'entreprise avec une délégation distincte de celle des délégués du personnel, sera obligatoirement mis en place dans toutes les entreprises du vitrail de cinquante salariés et plus.

Dans les entreprises de moins de cinquante salariés, un comité d'entreprise peut être mis en place mais n'a pas de caractère d'obligation.

Dans les entreprises de moins de cinquante salariés où n'est pas mis en place un comité d'entreprise, ce sont les délégués du personnel qui sont investis des prérogatives et moyens de celui-ci.

Chaque entreprise devra négocier le montant des oeuvres sociales et culturelles gérées par le comité d'entreprise, dans le respect de l'article L. 432-9 du code du travail. Ce montant ne pourra être inférieur à celui nécessaire aux oeuvres sociales et culturelles accordées par l'entreprise avant la mise en place ou/et le renouvellement du CE.

Article 11

En vigueur étendu

Dans les établissements comportant :

- de 11 à 25 salariés le nombre des délégués à élire est ainsi fixé : 1 titulaire, 1 suppléant ;
- de 26 à 50 : 2 titulaires, 2 suppléants ;
- pour les entreprises supérieures à 50 salariés : sous réserve des dispositions plus favorables résultant d'accords ou usages d'entreprise, le nombre des délégués du personnel sera au moins égal à celui prévu à l'article R. 423 1 du code du travail. Le nombre des membres du comité d'entreprise sera au moins égal à celui prévu à l'article R. 433-1 du code du travail.

Article 12

En vigueur étendu

Sont électeurs les salariés travaillant dans l'atelier depuis plus de trois mois. Article L. 423-7 du code du travail.

Election des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise

Article 13 (1)

En vigueur étendu

1. La date et les heures de commencement et de fin de scrutin ainsi que l'organisation des opérations électorales seront déterminées par accord entre la direction de l'établissement et *un membre du personnel mandaté par* (2) chaque organisation syndicale *présentant une liste de candidats* (2). Dans l'hypothèse où cet accord s'avérerait impossible, l'inspecteur du travail serait saisi du litige. Le scrutin aura lieu pendant les heures de travail.
2. Le temps passé aux élections ainsi que le temps utilisé par les salariés assurant les différentes opérations du scrutin sera considéré et rémunéré comme temps de travail effectif.
3. La date des élections et la liste mise à jour des électeurs et éligibles seront portées à la connaissance du personnel au moins un mois à l'avance par un avis établi et affiché par la direction de l'établissement. En outre, un exemplaire de ce document sera remis à chaque organisation syndicale. Les réclamations et contestations devront être formulées à la direction au moins six jours ouvrables avant la date des élections (3).
4. La date limite de dépôt des listes de candidats sera précisée par le protocole d'accord électoral.
5. Ces listes pourront comporter un nombre de candidats inférieur au nombre de sièges à pourvoir.
6. Des emplacements spéciaux en nombre suffisant seront réservés, pendant la période prévue pour les opérations électorales, à l'affichage des communications relatives aux élections.
7. Le matériel nécessaire au vote (enveloppes, urnes, etc.) sera fourni par l'employeur.
8. Pourront voter par correspondance les salariés qui, répondant aux conditions d'électorat, sont momentanément détachés de l'établissement ou absents le jour des élections pour maladie, accident ou congé, etc.

Une semaine avant la date des scrutins, la direction de l'établissement adressera aux salariés intéressés, par lettre recommandée, les bulletins de vote, deux enveloppes réglementaires (une pour l'élection du titulaire et une pour l'élection du suppléant) et une enveloppe de taille supérieure destinée à recevoir les deux enveloppes réglementaires identiques.

L'électeur ne devra porter sur les enveloppes intérieures ni signes, ni inscriptions ; l'enveloppe extérieure fournie par l'employeur et affranchie par lui, devra porter le nom de l'expéditeur et sa signature. Cet envoi devra parvenir au plus tard à l'heure de clôture du scrutin.

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

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

(1) Article étendu sous réserve de l'application des articles L. 423-13, L. 423-18, L. 433-9 et L. 433-13 du code du travail (arrêté du 7 mai 1997, art. 1er).

(2) Mots exclus de l'extension (arrêté du 7 mai 1997, art. 1er).

(3) Point étendu sous réserve de l'application des articles R. 423-3 et R. 433-4 du code du travail (arrêté du 7 mai 1997, art. 1er).

Bureau de vote

Article 14

En vigueur étendu

1. La composition et l'organisation du bureau sera réglée par le protocole d'accord électoral.
2. Le bureau sera assisté dans toutes ces opérations, notamment pour l'émargement des électeurs, le dépouillement du scrutin, et au choix des candidats, d'un membre du personnel représentant chaque liste.
3. Le procès-verbal des élections, rédigé et signé par les membres du bureau électoral, sera établi en nombre d'exemplaires suffisant pour être remis à la direction et à chacun des candidats (1).

(1) Point étendu sous réserve de l'application des articles R. 423-4 et R. 433-2 du code du travail (arrêté du 7 mai 1997, art. 1er).

Déplacements des délégués du personnel, comité d'entreprise, CHSCT, délégués syndicaux, représentants syndicaux

Article 15

En vigueur étendu

Les représentants du personnel peuvent se déplacer librement tant à l'intérieur de l'entreprise qu'à l'extérieur de celle-ci dans le cadre de leurs fonctions. Ils peuvent tant durant leurs heures de travail et de délégation qu'en dehors de celles-ci prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leurs missions, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail.

Délégués suppléants

Article 16

En vigueur étendu

Dans tous les cas les délégués et membres suppléants peuvent assister avec les titulaires aux réunions avec les employeurs. L'initiative de la tenue de ces réunions pouvant émaner de la direction ou des délégués du personnel conformément à l'article ci-dessus, le temps utilisé par eux pour ces réunions leur sera considéré rémunéré comme temps de travail effectif. Il n'est pas déduit du crédit d'heures des délégués du personnel titulaires.

Embauchage

Article 17

En vigueur étendu

1. Sans préjudice de leurs obligations résultant de la réglementation relative au placement des travailleurs et au contrôle de l'emploi, les employeurs informeront en temps utile les organisations syndicales de salariés signataires intéressées des besoins généraux de main d'oeuvre dans toutes les catégories professionnelles.

2. En cas d'embauchage collectif intéressant la marche générale de l'entreprise ou de modification dans les structures de l'entreprise entraînant la création de services nouveaux, le comité d'entreprise et/ou les délégués du personnel seront obligatoirement consultés.

Période d'essai

Article 18

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Visite médicale

Article 19

En vigueur étendu

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 et aux frais de l'entreprise. Cet examen sera effectué dans les conditions légales. Il en va de même pour les surveillances médicales annuelles ou/et imposées par la spécificité de certains travaux ou situation particulière du ou de la salarié(e).

Engagement définitif

Article 20

En vigueur étendu

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

- indication de la fonction ;
- lieu d'exercice de la fonction ;
- classification professionnelle et coefficient hiérarchique de cette catégorie ;
- salaire horaire ou appointements mensuels (base de 39 heures) ;
- autres éléments de rémunération et, s'il y a lieu, avantages en nature,
- durée et conditions de la période d'essai éventuelle.

Sauf dans le cas prévu à l'article 37 (1) , tout changement intervenant dans la classification de l'intéressé fera l'objet d'une notification de l'employeur. Notification sera également faite si l'intéressé est appelé à exercer ses fonctions dans une autre localité, sous réserve des clauses particulières prévues aux annexes .(2)

Si par la suite de la non acceptation par le salarié de cette modification, la rupture du contrat de travail pour ce motif devait intervenir, cette rupture serait considérée comme étant à l'initiative de l'employeur . (3)

Clauses de non-concurrence

Les salariés, dont le contrat prévoit une clause de non-concurrence, sont tenus au secret professionnel à l'égard des tiers, pour tout ce qui concerne l'exercice de leurs fonctions, et à l'obligation de ne pas faire profiter une entreprise concurrente de renseignements propres à l'entreprise qui les emploie ou qui les a employés et qu'ils ont pu recueillir à l'occasion de leurs fonctions ou du fait de leur présence dans l'entreprise.

Les employeurs s'engagent à ne pas appliquer la clause de non-concurrence, sauf cas exceptionnel, auquel cas cette clause devra figurer dans la lettre d'engagement qui en prévoit les contreparties financières et les conditions de désengagement.

(1)
(2)
(3)

(1) Mots exclus de l'extension (Arrêté du 7 mai 1997, art. 1er).

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 321-1-2 du code du travail (Arrêté du 7 mai 1997, art. 1er).

(3) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-14 et suivants du code du travail et L. 321-1 et suivants dudit code (Arrêté du 7 mai 1997, art. 1er).

Promotion du personnel

Article 21

En vigueur étendu

Si un emploi vacant ou créé est à pouvoir dans l'atelier, la direction fera connaître au personnel cette vacance ou cette création avant de faire appel à des éléments de l'extérieur. Les salariés pourront alors, sur leur demande, subir une épreuve leur donnant la possibilité d'accéder à ce poste s'il est d'une qualification supérieure à la leur.

Salaires

Article 22

En vigueur étendu

1. Le salaire est la contrepartie d'un travail.

Le salaire étant la contrepartie d'un travail, dans ce cadre, les entreprises, les organismes, les associations et divers, dès lors qu'ils se réfèrent à la création, la restauration, l'exécution, la pose, le commerce de vitraux et/ou la formation, ne peuvent commercialiser les prestations et produits réalisés par toute personne morale ou physique non salariée.

2. Pour déterminer les salaires minima des différentes catégories professionnelles, il sera fixé en annexe :

- a) Un salaire minimum national professionnel correspondant au coefficient 130 de l'échelle hiérarchique ;
- b) Un coefficient hiérarchique correspondant à chacune des catégories professionnelles.

3. Le salaire minimum garanti est fixé en annexe de la présente convention.

Définition du salaire minimum de garanti

Il faut entendre par salaire minimum garanti (SMG), le salaire de base brut dont sont exclus toutes primes, toutes gratifications, tous compléments de rémunération et toutes indemnités représentant des remboursements de frais.

Le salaire minimum garanti (SMG), base 151,67 heures, s'obtient à partir de la formule ci-après :

$SMG = \text{Salaire mensuel K 130} + [VPC \times (K - 130)]$

Le salaire mensuel K 130 = Salaire horaire K 130 x 151,67 heures,

K = coefficient hiérarchique,

VPC = valeur horaire du point complémentaire défini ainsi :

$VPC = \text{Salaire mensuel K 400} - \text{Salaire mensuel K 130} =$

Les valeurs du salaire K 130 et de VPC font l'objet de négociation paritaire salaire de branche.

Périodes militaires

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

Prime de panier

Article 23

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Jeunes salariés

Article 24 (1)

En vigueur étendu

1. Si de jeunes salariés exécutent des travaux habituellement confiés à des adultes, leur rémunération est établie en fonction du travail fourni par les jeunes salariés par rapport au travail fourni par les adultes et ceci sans abattement par rapport au salaire minimum conventionnel.

2. Entrent dans cette catégorie les jeunes travailleurs des deux sexes âgés de moins de dix-huit ans qui ne sont pas liés par un contrat d'apprentissage ou de formation similaire.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article R. 141-1 du code du travail (arrêté du 7 mai 1997, art. 1er).

Bulletin de paie

Article 25 (1)

En vigueur étendu

Les bulletins de paie sont établis conformément à l'article 44 du livre 1er du code du travail. Les différents éléments de la somme versée devront apparaître clairement, à savoir :

- la qualification professionnelle ;
- le coefficient hiérarchique de base ;
- le salaire horaire ou mensuel de base ;
- le nombre des heures de travail normal et, le cas échéant, le nombre des heures effectuées au-delà de la durée légale du travail ;
- les acomptes.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article R. 143-2 du code du travail (arrêté du 7 mai 1997, art. 1er).

Durée du travail, appointements

Article 26

En vigueur non étendu

La rémunération des salariés est établie dans les barèmes annexes pour un horaire de trente-neuf heures par semaine soit cent-soixante-neuf heures par mois.

Dans le cadre de la législation en vigueur, les heures supplémentaires effectuées au-delà d'une durée normale de travail de trente-neuf heures par semaine ou de la durée inférieure considérée comme équivalente donnent lieu à une majoration qui ne pourra être inférieure à :

- 25 % du salaire horaire pour les huit premières heures supplémentaires ;
- 50 % du salaire horaire pour les heures supplémentaires au-delà de la huitième.

Majorations applicables à certaines heures de travail

1. Travail le dimanche :

Lorsque l'horaire habituel de travail ne comporte pas de travail le dimanche et les jours fériés légaux, les heures de travail effectuées ces jours-là, de jour, donnent lieu à une majoration qui ne pourra être inférieure à 50 %.

2. Travail de nuit :

Lorsque l'horaire habituel de travail ne comporte pas de travail de nuit, les heures effectuées entre vingt et une heures et six heures donnent lieu à une majoration qui ne peut être inférieure à 50 %.

Cette majoration peut se cumuler avec celle du paragraphe 1.

Les majorations ci-dessus s'ajouteront aux majorations éventuelles pour heures supplémentaires prévues par la loi.

Travaux multiples et remplacement

1. Le salarié, qui temporairement, exécute les travaux correspondant à une classification supérieure à la sienne bénéficiera, proportionnellement au temps passé, du salaire de l'emploi auquel correspondent les travaux ainsi exécutés.

2. Le salarié qui exécute exceptionnellement, soit en renfort, soit pour un motif d'urgence, des travaux correspondant à une catégorie inférieure à sa classification conserve la garantie de son salaire habituel.

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

Egalité de rémunération entre hommes et femmes

1. Tout employeur est tenu d'assurer pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité d'évolution de carrière et de rémunération entre les hommes et les femmes. Sont considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant d'expériences acquises.

2. Dans le cas où une ou un salarié (e) considérerait que ce principe n'est pas respecté, elle ou il pourra sans préjudice de toute autre démarche, saisir la commission de conciliation prévue par la présente convention en apportant à celle-ci tous les éléments justifiant sa demande.

Ancienneté

Article 27

En vigueur étendu

Le temps comptant pour le calcul de l'ancienneté sera celui des services ininterrompus du salarié dans l'atelier, étant entendu que le temps correspondant aux périodes indiquées ci-après compte comme temps de service :

- le temps passé dans différents ateliers du même employeur ;
- le temps passé dans d'autres ateliers ressortissant de la présente convention lorsque la mutation a été faite en accord avec les employeurs ;

- les interruptions pour congés annuels, accidents du travail, maladie professionnelles contractées dans l'atelier ou congés exceptionnels résultant d'un accord entre les parties ;
- le repos de maternité et congé parental d'éducation prévu au paragraphe 3 de l'article 31 et de son annexe ;
- les interruptions pour maladie, pour longue maladie dans la limite maximum de trois ans ;
- le service national obligatoire sous réserve que le salarié ait été réintégré dans l'atelier sur sa demande dès la fin de son service ;
- les périodes militaires obligatoires ;
- les congés de formation prévus par la réglementation en vigueur.

Indemnité de déplacement

Article 28

En vigueur étendu

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

I. - Petits déplacements

1. Sont considérés comme tels les déplacements qui n'empêchent pas le salarié de regagner chaque jour son domicile.
2. Dans ce cas il sera payé au salarié ses frais supplémentaires de transport.
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 compensatrice représentant la valeur du repas lui sera allouée.
4. Si du fait de son déplacement le temps de transport habituel du salarié se voit augmenté, ce temps complémentaire de transport sera à la charge de l'employeur et, en tout état de cause, les heures passées en voyage ne pourront donner lieu à une rémunération inférieure à l'horaire habituel de travail.

II. - Grands déplacements

1. Sont considérés comme tels les déplacements ne permettant pas au salarié de regagner chaque jour son domicile.
2. Dans ce cas, les règles suivantes sont appliquées :
 - a) Frais de voyage : l'employeur prend à sa charge les frais effectifs de voyage, les frais de transport des bagages personnels avec un maximum de 30 kg.
 - b) Temps de voyage : les heures passées en voyage donneront lieu à rémunération après accord entre les parties. En tout état de cause, les heures passées en voyage ne pourront donner lieu à une rémunération inférieure à l'horaire habituel de travail.
 - c) Les frais de séjour : logement et repas seront remboursés sur présentation de factures, une avance correspondant aux frais estimés sera faite aux salariés.
 - d) Préavis en cas de déplacement : le salarié appelé à effectuer un déplacement de plus d'une journée sera averti au moins quarante-huit heures à l'avance, sauf en cas d'urgence exceptionnelle.

Déplacement de longue durée en France métropolitaine

Article 29

En vigueur étendu

1. Pendant les déplacements en France métropolitaine d'une durée supérieure à un mois, il sera accordé un congé de détente d'une durée nette de un jour ouvré tous les quinze jours et pendant ces déplacements. Ce congé n'entraînera pas de perte de salaire pour l'intéressé.
2. Si le salarié fait venir son conjoint et renonce à un voyage de détente auquel il avait droit, le voyage de son conjoint sera payé.
3. Le voyage de détente ne sera accordé que s'il se place à une semaine au moins de la fin du déplacement. Il ne sera payé que s'il est réellement effectué. Pendant sa durée, il n'y aura pas d'indemnisation de séjour, mais les frais qui subsisteraient sur le lieu de déplacement seront remboursés.
4. Un voyage aller et retour sera remboursé (s'il est réellement effectué) au salarié électeur en déplacement. Il comptera comme voyage de détente.
5. Dans le cas où l'intéressé serait appelé à prendre son congé annuel au cours de la période de déplacement, les frais de voyage à son lieu de résidence habituel lui seront remboursés sur justification de son retour à ce lieu de résidence avant son départ en congé.

Le remboursement des frais de transport de l'employé jusqu'à la destination de son choix sera pris en charge par l'entreprise, dans la limite d'un montant équivalent au transport aller.

Ce voyage comptera comme voyage de détente.

6. L'indemnité de déplacement sera maintenu intégralement en cas de maladie ou d'accident, jusqu'au moment où, reconnu transportable par le corps médical, il pourra être rapatrié par l'employeur.
7. Les cas de maladie ou d'accident entraînant l'hospitalisation seront examinés individuellement. En tout état de cause, les frais supplémentaires inhérents au déplacement seront à la charge de l'employeur.
8. En cas d'accident ou de maladie reconnus par le corps médical comme mettant en danger les jours du salarié, ou en cas de décès, les frais de voyage seront remboursés dans les conditions fixées à l'article 28 (§ 2) ci-dessus, à un seul des proches parents se rendant au près de lui. Il en sera de même pour les frais de séjour jusqu'au jour où le rapatriement aux frais de l'employeur sera possible. Toutefois, le paiement de ces frais de séjour sera limité au maximum à une semaine sauf cas particulier.
9. En cas de décès du salarié, les frais de retour du corps seront à la charge de l'employeur.

Changement de résidence

Article 30

En vigueur étendu

1. Les employeurs s'efforceront de tenir compte de la situation de famille des intéressés dans les décisions visant un changement de résidence nécessité par les besoins du travail.
2. Dans le cas où la non acceptation d'un changement de résidence par un salarié entraînerait rupture du contrat, celle-ci ne pourrait être considérée comme étant du fait du salarié mais imputable à l'employeur (1).
3. Le salarié déplacé aura droit au remboursement de ses frais de déménagement justifiés ainsi que de ses frais de voyage et de ceux de sa famille (conjoint et personnes à charge).
4. En cas de décès de l'intéressé au lieu de sa nouvelle résidence, les frais de rapatriement comprenant les frais de voyage et de déménagement de sa famille (conjoint et personnes à charge) seront à la charge de l'employeur dans les conditions prévues aux paragraphes précédents du présent article. La demande devra être formulée par le conjoint ou ses ayants droit dans les douze mois qui suivent le décès.
5. Cette clause ne s'applique pas aux salariés appelés à faire un stage préparatoire avant de rejoindre le poste pour lequel ils ont été engagés, ceux-ci bénéficiant des dispositions sur les déplacements de longue durée.
6. Tout salarié, après changement de résidence effectué à la demande de l'employeur qui serait, sauf faute grave, licencié dans un délai de deux ans au lieu de sa nouvelle résidence, aura droit au remboursement de ses frais de rapatriement comprenant les frais de déménagement jusqu'au lieu de sa résidence initiale ou à son nouveau lieu de travail dans la limite d'une distance équivalente.
7. Le devis des frais de déménagement sera soumis au préalable à l'employeur pour accord.
8. Le remboursement sera effectué sur présentation de pièces justificatives sous réserve que le déménagement intervienne dans les douze mois suivant la

notification du congédiement.

(1) Point étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-14 et suivants du code du travail (arrêté du 7 mai 1997, art. 1er).

Travail des femmes

Article 31

En vigueur étendu

Les jeunes filles et les femmes, dans le respect des protections particulières et spécifiques qui leur sont applicables, ont rigoureusement les mêmes droits et garanties au travail que les hommes.

La présente convention s'applique indistinctement aux salariés de l'un et l'autre sexe, les jeunes filles et les femmes auront accès aux cours d'apprentissage, de formation professionnelle et de perfectionnement au même titre que les jeunes gens et les hommes et pourront accéder à tous les emplois.

Maternité et adoption

1. L'employeur ne doit pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser son embauche, résilier son contrat de travail au cours d'une période d'essai ou, sous réserve des dispositions légales et du paragraphe 2 du présent article, faire une mutation d'emploi.

Aucun employeur ne peut résilier le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse, médicalement constaté et pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit conformément aux dispositions de l'article L. 122-26 du code du travail (annexe IV de la présente convention), ceci qu'elle use ou non de ces droits, ainsi que durant les quatre semaines suivant l'expiration de ces périodes.

En cas de faute grave non liée à son état de grossesse, ou en cas de force majeure conduisant à l'impossibilité où se trouve l'entreprise de maintenir le contrat pour un motif totalement étranger à la grossesse, à l'accouchement ou l'adoption, l'employeur peut néanmoins procéder à la rupture du contrat, à la condition de ne signifier et procéder à cette rupture qu'au terme de l'ensemble des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles la personne a droit.

Le licenciement d'une salariée est annulé si, dans un délai de quinze jours à compter de sa notification, l'intéressée envoie à son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception, soit un certificat médical attestant qu'elle est en état de grossesse, soit une attestation, justifiant l'arrivée au foyer dans un délai de quinze jours d'un enfant placé en vue d'adoption, délivrée par les services ou oeuvres autorisées à procéder à ce placement.

2. Dans le but de garantir la santé de la mère et de l'enfant, les employeurs tiendront compte de la situation des femmes en état de grossesse constaté, en ce qui concerne les conditions d'hygiène, de sécurité et de travail.

A partir du cinquième mois de leur grossesse les femmes enceintes sont autorisées à sortir cinq minutes avant le reste du personnel.

En cas d'aménagement ou de changement d'emploi demandé par le médecin du travail du fait de l'état de grossesse, les intéressées conservent dans leur nouvel emploi ou nouvelle situation de travail, l'ensemble des garanties qu'elles avaient dans leur emploi précédent (1).

Le temps passé aux consultations prénatales ou postnatales obligatoires ou nécessitées par leur état de santé lié à leur grossesse, auxquelles les intéressées ne peuvent se rendre hors du temps de travail, sera payé et considéré comme temps de travail.

3. Les salariées en état de grossesse ou procédant à une adoption ont droit aux congés ou repos légaux (annexe IV).

4. *Les salariées qui, avant l'expiration de cette période ou d'un congé de maladie consécutif à l'accouchement, en feront la demande, pourront obtenir une autorisation d'absence non payée d'un an au maximum pour élever leur enfant (2).*

Elles seront réintégrées à la fin de cette absence, à condition qu'elles en fassent la demande deux mois au moins avant la date de reprise éventuelle du travail et les avantages obtenus au moment de leur départ leur resteront acquis.

5. A compter du jour de la naissance et ce pendant une durée maximum d'un an, les femmes qui allaiteront leur enfant disposeront à cet effet d'une demi-heure le matin et d'une demi-heure l'après-midi. Le temps d'allaitement sera payé à leur salaire réel.

5. Les personnes ayant au moins dix mois d'ancienneté dans l'entreprise, recevront pour la durée du congé maternité prévue par la sécurité sociale, la différence entre leurs appointements et les indemnités journalières versées par la sécurité sociale.

Congé parental d'éducation

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

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

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

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-25-1 du code du travail (arrêté du 7 mai 1997, art. 1er).

(2) Point exclu de l'extension (arrêté du 7 mai 1997, art. 1er).

Hygiène et sécurité

Article 32

En vigueur étendu

1. Les parties contractantes signataires affirment leur volonté de tout mettre en oeuvre pour préserver la santé des salariés occupés dans les différents établissements. Elles se tiendront en étroite relation pour l'étude et la mise en application de toutes dispositions propres à garantir et augmenter la sécurité des travailleurs et à améliorer leurs conditions d'hygiène du travail.

Elles veilleront à l'application des dispositions légales et conventionnelles ; elles participeront à l'application des dispositions du présent article.

2. Les employeurs s'entoureront de tous les avis qualifiés notamment des institutions internes représentatives ainsi que tous les membres du personnel pour l'élaboration et l'application des consignes d'hygiène, de sécurité et conditions de travail.

3. Un comité d'hygiène, sécurité et conditions de travail sera institué obligatoirement dans les entreprises, organismes, associations et divers, de plus de vingt-cinq salariés. En l'absence de CHSCT, ce sont les délégués du personnel qui en auront les prérogatives et moyens.

4. Les employeurs fourniront et entretiendront les dispositifs, les effets et le matériel connexe de protection adapté à l'exécution des travaux dangereux. Ils en conserveront la priorité.

Les travaux à haut risque tels que :

- pose acrobatique ;
- travail à l'acide ;
- gravure par projection d'abrasif ;
- fusion de plomb, alliage d'étain et autres matériaux fusibles et composites ;
- cuisson (manipulation), entretien des fours ;
- peinture sur verre ;
- tous travaux nécessitant l'utilisation des produits dangereux,

ne peuvent être exécutés que par des employés ayant reçu une formation et/ou information spécifique renouvelée.

L'entreprise devra être équipée du matériel légal en vigueur nécessaire et suffisant permettant la réalisation desdits travaux.

5. Les employeurs fourniront et entretiendront une blouse ou une combinaison de travail adaptée aux travaux courants pour éviter une détérioration prématurée des vêtements personnels.

6. Compte tenu des risques spécifiques de la profession, notamment dus aux coupures, les employeurs, en relation avec la médecine du travail et le CHSCT, prendront toutes mesures pour éviter tout risque d'infection ou de contamination éventuel.

Apprentissage et formation professionnelle

Article 33

En vigueur étendu

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

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

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

4. La formation de l'apprenti sera suivie par un tuteur dont la qualification minimum devra correspondre à la position IV de l'annexe I de l'avenant du 6 octobre 1987, plus cinq ans.

L'entreprise devra donner les moyens nécessaires et suffisants au tuteur de manière à ce que celui-ci puisse accomplir sa mission de formateur.

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

La surveillance médicale sera exercée conformément aux dispositions légales et conventionnelles. Le temps passé à cet effet sera rémunéré comme temps de travail.

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

Lorsqu'un apprenti formé dans l'atelier a passé avec succès un CAP et est maintenu dans l'atelier, il percevra le salaire de la catégorie correspondante.

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

Les parties signataires peuvent, en cas d'échecs répétés ou de non-respect des dispositions légales et conventionnelles, saisir les juridictions compétentes et demander la suppression d'agrément de formateur (1) dans le souci de sauvegarder ou de transmettre un savoir-faire de haute technicité gestuelle.

8. Compte tenu de la spécificité de la branche (métier d'art) et afin de sauvegarder ou de transmettre un savoir-faire de haute technicité gestuelle, les parties signataires conviennent de limiter le nombre d'apprentis, de contrats d'adaptation, de qualification et tout autre contrat de même nature dont la rémunération des titulaires serait inférieure au S.M.I.C., et/ou déchargée des charges sociales, à un contrat par formateur ou tuteur, les tuteurs ou formateurs devront répondre par ailleurs aux conditions du paragraphe 4, 2e alinéa, de l'article 33 des clauses générales.

De même, il est convenu que les entreprises et/ou établissements de la profession ne pourront recourir aux contrats précédemment énoncés que dans les limites suivantes :

- de 1 à 5 employés : 2 contrats ;

- de 6 à 10 employés : 3 contrats ;

- de 11 à 20 employés : 4 contrats ;

- et à partir de 21 employés : 5 contrats.

(1) Mots exclus de l'extension (arrêté du 7 mai 1997, art. 1er).

Autorisation d'absences pour raisons personnelles

Article 34

En vigueur étendu

1. (1) Sauf cas exceptionnel justifié, les demandes d'autorisation d'absence pour raisons personnelles doivent être formulées au moins quarante-huit heures à l'avance.

Les autorisations d'absences suivantes, rémunérées comme si l'intéressé avait effectivement travaillé, seront accordées :

a) 3 jours ouvrés au salarié en cas de décès du conjoint, enfant, mère, père ou beaux-parents ;

b) 5 jours ouvrés à l'occasion de son mariage ;

c) 1 jour ouvré pour le mariage d'un enfant.

2. Conformément à la loi du 18 mai 1946, modifiée par la loi du 10 décembre 1986, il sera accordé à *tout chef de famille* (2) un congé de trois jours à l'occasion de chaque naissance, ou arrivée au foyer d'un enfant placé en vue d'adoption.

3. Ces différentes autorisations d'absence ne viendront pas en déduction de la durée des congés annuels.

Absences pour maladies et accidents

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

Si l'absence impose le remplacement effectif de l'intéressé, ce remplacement ne pourra être que provisoire pendant une période d'absence de douze mois. Le remplaçant devra être informé par écrit du caractère provisoire de son emploi.

Passé la période ci-dessus, si l'employeur est dans la nécessité de procéder à un remplacement définitif, il devra informer le salarié concerné par lettre recommandée et accusé de réception, de la procédure de licenciement engagée à son encontre. Le salarié percevra en conséquence les indemnités de préavis et de congédiement conventionnelles.

Les absences occasionnées par une maladie professionnelle, un accident de travail ou de trajet ne peuvent entraîner de rupture du contrat de travail pendant la durée de suspension de celui-ci, ni être retenues comme motif d'un licenciement ultérieur.

Indemnisation par l'employeur

En cas d'absence justifiée résultant de maladie ou d'accident, y compris les maladies professionnelles et les accidents du travail, le salarié, comptant un an d'ancienneté dans l'entreprise au début de l'absence, recevra pendant un mois la différence entre ses appointements et les indemnités journalières versées par les organismes de la sécurité sociale.

Pendant le mois suivant il percevra la différence entre 75 % de ses appointements et les indemnités journalières versées par les organismes de la sécurité sociale.

Chacune de ces périodes d'un mois sera portée à deux mois après cinq ans de présence et à trois mois après dix ans de présence.

(1) Point étendu sous réserve de l'application de l'article 4 de l'accord national interprofessionnel annexé à la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (arrêté du 7 mai 1997, art. 1er).

(2) Mots exclus de l'extension (arrêté du 7 mai 1997, art. 1er).

Congés payés

Article 35

En vigueur étendu

1. Des congés payés sont attribués aux salariés dans les conditions prévues par la législation en vigueur sous réserve des dispositions plus favorables de la présente convention ou résultant de conventions particulières.

2. Les salariés ayant accompli douze mois de travail effectif au cours de la période de référence bénéficieront d'un congé payé de vingt-cinq jours ouvrés (1).

Les salariés ayant effectué moins de douze mois de travail effectif au cours de la période de référence bénéficieront des congés ci-dessus au prorata de leur nombre de mois de travail effectif (2).

Les absences pour maladie en une ou plusieurs fois jusqu'à une durée totale de trois mois pendant la période de référence sont considérées comme temps de travail effectif pour le calcul de la durée de ces congés.

Les suppléments de congés payés conventionnels et légaux viendront s'ajouter au vingt-cinq jours ouvrés.

3. En l'absence de dispositions particulières prévues dans les divers ateliers, la période des vacances est fixée par l'employeur en se référant aux usages et après consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel.

Cependant, lorsque le bénéficiaire d'un congé en exprimera le désir, il pourra, après accord avec son employeur, prendre son congé en dehors de la période prévue dans l'entreprise.

4. Les congés seront attribués soit par la fermeture de l'atelier, soit par roulement sur décision de l'employeur pris après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel s'il en existe.

Ces congés devront être pris en principe en une seule fois. En cas de fractionnement les dispositions légales sont applicables (3).

5. En cas de congé par roulement, l'ordre de départ est fixé par l'employeur compte tenu des nécessités du travail.

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 travaillant dans le même atelier. Au personnel dont les enfants fréquentent l'école, les congés seront donnés dans la mesure du possible au cours des vacances scolaires (4).

L'ordre des départs sera porté à la connaissance du personnel par affichage aussitôt que possible et en tout état de cause au moins un mois avant le départ des intéressés.

6. Lorsqu'un salarié se trouvera par suite d'une 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 congé, l'indemnité compensatrice correspondant au nombre de jours de congé calculé en fonction de son temps de travail effectif lui sera alors versée.

7. Dans les cas exceptionnels où un salarié en congé serait rappelé pour les besoins du travail, il lui sera accordé un congé supplémentaire d'une durée nette de deux jours ouvrés. Les frais de voyage occasionnés par ce déplacement et les frais supplémentaires qui seraient nécessités lui seront remboursés sur justification.

8. Les salariés n'ayant pas un an de présence au 1er juin pourront, sur leur demande, bénéficier d'un complément de congé non payé jusqu'à concurrence de la durée légale correspondant à un an de présence.

9. *La durée de congé prévue à la présente convention est proportionnelle à la durée du travail effectif pendant la période de référence suivant les dispositions légales en vigueur (5).*

Toutefois, les périodes militaires de réserve obligatoires et non provoquées par l'intéressé, les permissions exceptionnelles de courte durée accordées au cours de l'année, ainsi que les absences pour accouchement sont considérées, pour le calcul des congés, comme temps de travail effectif (6).

10. Les salariés originaires des territoires situés outre-mer pourront, sur leur demande, sous réserve de nécessité du travail, bénéficier d'un nombre de jours supplémentaires de congé non payé, représentant le temps de voyage aller et retour de leur lieu de travail à leur pays d'origine, pour bénéficier de cette disposition, toutes pièces justificatives de leur déplacement effectif.

En accord avec leur employeur ils pourront, après avis donné à l'inspecteur du travail, bloquer leur congé de deux années sur la deuxième année (7).

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.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 223-2 et L. 223-4 du code du travail (arrêté du 7 mai 1997, art. 1er).

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 223-4 du code du travail (arrêté du 7 mai 1997, art. 1er).

(3) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 223-8 du code du travail (arrêté du 7 mai 1997, art. 1er).

(4) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 223-7 du code du travail (arrêté du 7 mai 1997, art. 1er).

(5) Alinéa exclu de l'extension (arrêté du 7 mai 1997, art. 1er).

(6) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 223-4 du code du travail (arrêté du 7 mai 1997, art. 1er).

(7) Alinéa exclu de l'extension (arrêté du 7 mai 1997, art. 1er).

Jours fériés

Article 36

En vigueur étendu

En plus de la journée du 1er mai, les salariés bénéficient du paiement des fêtes légales ci-dessous énumérées :

- 1er janvier ;
- lundi de Pâques ;
- 8 Mai ;
- jeudi de l'Ascension ;
- lundi de Pentecôte ;
- 14 Juillet ;
- 15 août ;
- 1er novembre ;
- 11 Novembre ;
- 25 décembre.

Ces jours fériés sont chômés, indemnisés *et éventuellement récupérés* (1), dans les conditions prévues par la loi en ce qui concerne le 1er Mai.

(1) Mots exclus de l'extension (arrêté du 7 mai 1997, art. 1er).

Réduction d'activité

Article 37 (1)

En vigueur étendu

1. Dès que l'employeur prévoit une diminution importante de l'activité de l'atelier pouvant entraîner la nécessité ultérieure de licenciement du personnel, il devra en aviser les membres du comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel et les consulter sur les mesures susceptibles d'être prises : reclassement, réductions d'horaires, repos par roulement ou toutes autres mesures propres à éviter les licenciements et garantir l'emploi.

2. L'employeur s'efforcera d'occuper au mieux le personnel selon les possibilités. Il pourra en particulier affecter momentanément, avec leur accord, les salariés ne pouvant pas être occupés dans leur emploi à un poste correspondant à une autre catégorie professionnelle.

3. En cas de proposition d'un nouvel emploi dont le salaire serait inférieur à celui occupé, le salaire initial sera maintenu pendant une durée égale au double du préavis. A l'expiration de ce délai, le salarié recevra le salaire normal du nouvel emploi de sa catégorie.

Modifications des conditions de travail

1. Les mutations d'emplois ou d'établissements doivent être motivées par les nécessités du service.
2. Dans le cas où un refus de changement d'emploi entraînant une diminution de rémunération ou de catégorie ou de mutation dans un autre établissement de la même entreprise entraînerait une rupture du contrat de travail, celle-ci ne serait pas considérée comme une rupture du fait du salarié.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-14 et suivants, L. 321-1-2 et L. 321-1-3 du code du travail (arrêté du 7 mai 1997, art. 1er).

Licenciements collectifs

Article 38

En vigueur étendu

1. Si l'employeur est cependant appelé à procéder à des licenciements collectifs, l'ordre des licenciements sera établi en tenant compte à la fois de l'ancienneté dans l'atelier, des charges de famille et des qualités professionnelles.
2. Dans tous les cas, les organisations syndicales patronales et ouvrières signataires de la présente convention s'efforceront de prendre les mesures nécessaires pour assurer si possible le reclassement du personnel licencié sur le plan local, régional et national.
3. Le personnel licencié en application des paragraphes précédents bénéficiera d'une priorité de réengagement.

Préavis, notification du licenciement

Article 39

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

(1) Point étendu sous réserve de l'application de l'article 5 de l'accord national interprofessionnel annexé à la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (arrêté du 7 mai 1997, art. 1er).

Article 40

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 41

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Certificat de travail

Article 42

En vigueur étendu

Tout salarié recevra de son employeur, lors de son départ, un certificat de travail établi conformément à la législation en vigueur.

Réintégration

Article 43

En vigueur étendu

1. Si un emploi est à pourvoir dans un atelier ayant licencié précédemment du personnel, ce personnel aura une priorité pour l'engagement, à condition que ses aptitudes professionnelles conviennent à l'emploi à pourvoir et que le licenciement ait eu lieu depuis moins d'un an (1).
2. Cette priorité cesse si l'intéressé refuse la première offre de réintégration ou ne répond pas à celle-ci dans un délai d'une semaine (2).
3. Le personnel ainsi réintégré conserve le bénéfice des avantages acquis au moment de son licenciement, en particulier le temps de présence dans l'atelier comptera pour l'ancienneté.

(1) Point étendu sous réserve de l'application de l'article L. 321-14 du code du travail (arrêté du 7 mai 1997, art. 1er).

(2) Point exclu de l'extension (arrêté du 7 mai 1997, art. 1er).

Commission nationale paritaire d'interprétation

Article 44

En vigueur étendu

1. Rôle de la commission :

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

2. Composition :

La commission est composée de deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés et d'un nombre égal total d'employeurs.

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

3. Procédure :

La chambre syndicale patronale signataire de la convention saisie d'un différend sur l'interprétation à donner au texte de la présente convention par une organisation syndicale de salariés devra réunir la commission nationale dans le délai maximum de trente jours.

La commission nationale d'interprétation siège à Paris.

La commission pourra d'un commun accord entre ses membres et pour éclairer ses travaux faire appel à un ou plusieurs experts. Lorsque la commission donnera un avis à l'unanimité des organisations représentées, le texte de cet avis, signé par les commissaires, aura la même valeur contractuelle que les clauses de la présente convention nationale du vitrail.

Commission nationale de conciliation

Article 45

En vigueur étendu

1. La commission nationale siègera à Paris et sera composée :

- pour les salariés, de deux représentants de chacune des organisations syndicales signataires, reconnues représentatives au niveau national ;

- pour les employeurs, d'un même nombre total de représentants de la chambre syndicale patronale signataire de la présente convention nationale du vitrail.

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

La chambre syndicale patronale, dès qu'elle sera saisie d'un conflit devra dans le plus court délai convoquer la commission de conciliation. Les procès-verbaux de conciliation ou de non-conciliation devront être établis par la commission dans un délai maximum de dix jours francs à dater du jour où la chambre syndicale patronale aura été saisie par lettre recommandée.

2. Litiges individuels (1) :

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

(1) Point étendu sous réserve de l'application de l'article L. 511-1 du code du travail (arrêté du 7 mai 1997, art. 1er).

Annexe I relative aux classifications - Avenant du 6 octobre 1987

Signataires	
Organisations dénonçantes	Chambre syndicale nationale du vitrail, par lettre du 23 juin 2017 (BO n°2017-31)

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord a pour objet, conformément aux dispositions de l'article 3 de l'accord cadre du 2 avril 1985 relatif à la reprise des négociations dans la branche vitrail, de substituer aux classifications prévues par la convention collective nationale du vitrail du 15 novembre 1971 un nouveau système de classement regroupant l'ensemble des catégories ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres en huit positions.

Article 2

En vigueur étendu

Les annexes I et II au présent accord donnent pour chacune des huit positions une définition générale et des exemples et emplois repères.

Définitions générales

Article 3

En vigueur étendu

Les définitions générales sont établies selon les critères suivants, sans ordre préférentiel :

- niveau des connaissances acquises, soit par la formation générale et professionnelle, soit par l'expérience ;
- niveau d'initiative et de responsabilités ;
- niveau de pratique et d'expérience professionnelle ;
- niveau de complexité de l'exécution du travail ;
- niveau de délégation de pouvoir de l'employeur.

Les exemples et emplois repères sont donnés pour faciliter le classement des salariés du vitrail dans la grille, les définitions générales étant, dans tous les cas, l'élément essentiel de détermination de la qualification.

Dès que cela sera possible, la commission paritaire ayant négocié le présent accord se réunira pour procéder à l'insertion dans les définitions générales des différents diplômes et certificats officiels intéressant le vitrail et permettant, notamment, l'estimation des niveaux de connaissance du salarié.

Application de la grille de classification

Article 4

En vigueur étendu

1. Pour les salariés déjà présents à l'effectif, le passage dans les positions et coefficients de la nouvelle grille de classification s'effectuera selon la grille de concordance faisant l'objet de l'annexe III du présent accord.

Pour les salariés embauchés après la signature de celui-ci, la classification sera déterminée par référence aux définitions générales et aux exemples et emplois repères.

2. Le salarié qui exécute temporairement des travaux correspondant à une qualification inférieure à la sienne conserve sa qualification et sa rémunération.

Le salarié qui est occupé régulièrement à des travaux relevant de plusieurs positions reçoit la qualification et la rémunération correspondant à la position la plus élevée.

Entrée en vigueur et mise en place de la nouvelle grille de classification

Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord prendra effet trois mois après la date de la signature, soit le 6 janvier 1988.

Ce délai de trois mois permettra aux entreprises de mettre en place la nouvelle classification.

Au terme de cette période, chaque salarié se verra notifier sa position dans la nouvelle grille de classification. Il pourra faire valoir auprès de son employeur toute réclamation sur la qualification qui lui aura été reconnue.

La commission paritaire ayant négocié le présent accord se réunira éventuellement, si besoin est, pour définir la composition, les attributions et le fonctionnement d'une commission nationale d'interprétation ayant pour rôle de régler les désaccords qui pourraient survenir dans l'application du présent avenant.

Constat d'exécution

Article 6

En vigueur étendu

Un an après la date de mise en vigueur du présent accord, il sera procédé à un constat des conditions de mise en place, dans les entreprises du vitrail, des nouvelles classifications.

Classification des niveaux de qualification

Définitions générales des positions

En vigueur non étendu

Position I

L'intéressé reçoit ou a reçu, soit une initiation professionnelle, soit une formation courte, soit une adaptation préalable.

L'intéressé agit à partir d'instructions strictement définies.

L'intéressé accomplit des travaux simples ou des travaux d'aide.

Cette position doit normalement donner accès à la position supérieure dès que la pratique le permet.

Personnel de simple exécution effectuant des tâches simples, sans initiative particulière, correspondant à l'acquisition des bases d'un métier.

Position II

L'intéressé possède une qualification acquise, soit par formation générale, soit par formation professionnelle (CAP de la filière et une année d'expérience) ou connaissances équivalentes.

L'intéressé peut être amené à prendre une part d'initiative dans le cadre des instructions strictement définies.

L'intéressé accomplit des travaux d'exécution sans difficulté particulière ou des travaux d'assistance à un salarié d'une position supérieure.

Personnel effectuant des travaux tels que :

- sertissage ;
- coupe du verre au calibre ou à la pige ;
- enfournement des pièces peintes ;
- notions pratiques de dessin, de géométrie ;
- dépose et pose simple de vitraux ;
- restauration simple ;
- dactylographie courante, classement et recherche de documents.

Position III

L'intéressé possède des connaissances d'un niveau plus élevé qu'en position II, ou une certaine pratique, soit une technicité plus développée.

L'intéressé peut être amené à prendre une part d'initiatives et de responsabilités dans le cadre d'instructions précises.

L'intéressé accomplit des travaux courants mais variés et diversifiés.

Ouvrier qualifié effectuant des travaux variés et diversifiés tels que :

- sertissage complexe ;
- toute coupe de verre ;
- dépose et pose complexes ;
- peinture sur verre, possède les bases de la peinture de trait et de modelé ;
- réalisation et reproduction de détails, croquis, calepins, éventuellement en faisant des relevés sur place ;
- montage ou installation simple de chantier ;
- restauration « ancien » ;
- conduite et entretien journalier d'un véhicule ;
- rédaction de correspondance courante, constitution et tenue de dossiers, livres, facturation et tenue d'une caisse.

Position IV

L'intéressé possède les connaissances de la position III en plus des connaissances des divers aspects techniques de sa spécialité professionnelle (BMA et 2 ans d'ancienneté) et / ou pratique équivalente à ce qui suit :

L'intéressé est amené à prendre une part d'initiatives et de responsabilités dans le cadre d'instructions permanentes dans un domaine d'activités bien délimité.

L'intéressé accomplit des travaux plus complexes, soit d'exécution ou d'organisation ou de commandement, soit d'établissement d'études et de plans d'ouvrages courants.

L'intéressé peut être appelé à effectuer des démarches courantes en représentation.

Technicien effectuant des travaux tels que :

- peinture sur verre, de la peinture de trait, de modelé, du jaune d'argent et de la gravure ;
- relevé des mesures, prise des gabarits, agrandissement d'une maquette et son tracé sur calque ;
- démarches courantes de documentation, préparation de fiches de travail, établissement d'attachements et de métrés sur bordereaux de prix, préparation d'éléments de devis ;
- conduite d'une équipe sur un chantier, organisation d'un chantier ;
- restauration complexe de panneaux anciens ;
- tâches nécessitant la connaissance des termes techniques permettant d'assurer une formation administrative ou commerciale, toutes opérations relatives à la comptabilité générale ou analytique en appliquant le plan comptable.

Position V

L'intéressé possède les connaissances de la position IV en plus des connaissances structurées des diverses techniques de sa spécialité professionnelle et de leurs applications (DMA et 2 ans d'expérience).

L'intéressé est amené à prendre des initiatives et des responsabilités à partir d'instructions permanentes pouvant nécessiter quelques adaptations.

L'intéressé accomplit des travaux, soit d'exécution ou d'organisation ou de contrôle ou de vérification ou de commandement, soit d'élaboration de documents, d'études d'ouvrages plus conséquents.

L'intéressé peut représenter l'entreprise dans le cadre de missions définies.

Technicien effectuant des travaux tels que :

- exécution d'un projet et de sa coloration ;
- restauration de panneaux anciens, a des connaissances sur l'histoire du vitrail, sur l'iconographie religieuse et civile ;
- secrétariat général de l'entreprise effectuant toute opération commerciale et financière en comptabilité, préparation et établissement des états annexes du bilan, peut assister le chef d'entreprise ou un cadre de direction.

Position VI

L'intéressé possède les connaissances de la position V en plus des connaissances approfondies des techniques de sa spécialité professionnelle ainsi que des connaissances fragmentaires de techniques connexes.

L'intéressé agit à partir de directives accompagnées des précisions et des explications nécessaires.

L'intéressé, soit effectue ou dirige ou organise un ensemble de travaux, soit assume un commandement plus large, soit participe à des projets ou études d'ensembles.

L'intéressé peut représenter l'entreprise dans le cadre de ces directives.

Cette position est une promotion éventuelle vers les positions VII et VIII suivantes.

Technicien effectuant des travaux tels que :

- suivi de la création ou de la restauration d'un vitrail ;
- établissement de mémoires et devis de toute nature, vérification de ceux-ci, est en relation avec les architectes et les entreprises ;
- remplacement occasionnel d'un cadre ou étant son adjoint.

Position VII

L'intéressé possède une formation technique sur des connaissances générales ainsi que des qualités intellectuelles et humaines qui lui permettent de se mettre rapidement au courant de la conduite des travaux, des questions de production, de fabrication, d'études, d'essais, d'achats ou de ventes, etc.

Partant des directives données par son supérieur, l'intéressé doit avoir couramment à prendre des initiatives et à assumer des responsabilités :

- pour coordonner ou éventuellement diriger les travaux des salariés travaillant aux mêmes tâches que lui ;
- pour représenter avec compétence l'entreprise auprès de toute personne ou service extérieur où son activité habituelle peut l'appeler.

Dirigeant d'un atelier.

Position VIII

L'intéressé doit assumer la pleine responsabilité de la conception, de l'organisation et du commandement du travail qui lui a été confié. Il dirige les travaux des salariés des positions précédentes placés sous son autorité.

L'intéressé doit avoir reçu du chef d'entreprise une délégation permanente pour un ou plusieurs objets spéciaux et limités lui permettant d'agir en son lieu et place dans l'activité courante de l'entreprise.

L'intéressé est habilité à conduire toutes discussions avec l'administration ou la clientèle, les fournisseurs, et est responsable des études, plans, devis, calculs, devis et prix des travaux dont il a la charge.

Dirigeant d'un atelier avec plus de 15 ans d'ancienneté.

Classification des emplois
Exemples et emplois repères
exemples et emplois repères.

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Annexe II relative à la retraite complémentaire

Signataires	
Organisations dénonçantes	Chambre syndicale nationale du vitrail, par lettre du 23 juin 2017 (BO n°2017-31)

Objet de la convention

ANNEXE II retraite complémentaire

Article 1er

En vigueur étendu

La chambre syndicale nationale du vitrail et les organisations syndicales des salariés sont d'accord pour la mise en application, à compter du 1er avril 1958, d'un régime complémentaire de retraite du personnel des entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective nationale du vitrail.

Désignation du régime adopté

ANNEXE II retraite complémentaire

Article 2

En vigueur étendu

Le régime de retraite adopté est celui de la caisse interprofessionnelle de retraite par répartition pour l'industrie et le commerce (CIRRIC), dont le siège social est situé 8, boulevard Vauban, à Lille (Nord), et le bureau de Boulogne-Billancourt, 49, rue de Bellevue, qui a donné son accord le 10 février 1958 par l'intermédiaire de son représentant.

En conséquence, les entreprises adhérentes à la chambre syndicale nationale du vitrail, à la date de la signature de la convention collective nationale, se trouvent automatiquement affiliées à la CIRRIC, avec effet du 1er avril 1958.

Les entreprises non adhérentes à la chambre syndicale nationale du vitrail mais auxquelles la convention collective nationale sera rendue applicable par arrêté d'extension seront affiliées à la CIRRIC avec effet du premier jour du trimestre civil suivant la date à laquelle la convention leur deviendra applicable.

Bénéficiaires

ANNEXE II retraite complémentaire

Article 3

En vigueur étendu

a) Le régime de retraite institué par la présente convention s'applique obligatoirement à tous les salariés des entreprises définies à l'article 1er, y compris les bénéficiaires de la convention collective nationale du 14 mars 1947, à condition que ces salariés soient âgés d'au moins dix-huit ans.

b) Le régime de retraite, à compter de la date de sa mise en application et suivant les conditions particulières fixées par les statuts de la CIRRIC, prend en charge les anciens salariés des entreprises adhérentes et, éventuellement, leurs veuves, veufs et orphelins.

Définition de la cotisation

ANNEXE II retraite complémentaire

Article 4

En vigueur étendu

La cotisation au régime de retraite est calculée sur la rémunération brute servant de base à la déclaration des traitements et salaires, fournie chaque année par l'employeur à l'administration des contributions directes, en vue de l'établissement de l'impôt sur le revenu, avant toute déduction.

Toutefois en ce qui concerne les salaires bénéficiant par ailleurs du régime complémentaire de retraite institué par la convention collective nationale du 14 mars 1947, la cotisation est calculée sur la tranche de salaire soumise à la cotisation de sécurité sociale.

Le taux global de la cotisation est fixée à 6 % de la rémunération telle qu'elle est définie ci-dessus.

La répartition de la cotisation se fait sur la base de :

- 3,75 % à la charge de l'employeur ;
- 2,25 % à la charge du salarié.

La chambre syndicale nationale du vitrail et les organisations syndicales des salariés sont d'accord pour réactualiser les taux d'appels de cotisation du régime de retraite complémentaire par répartition (CIRRIC) dans les trois ans qui suivent la date de signature de la convention collective du vitrail (1).

Les parties signataires conviennent d'atteindre un taux global de cotisation de 8 %, la répartition entre le taux global actuel et le taux futur sera décidé au cours de négociations paritaires (1).

(1) Alinéa exclu de l'extension (arrêté du 7 mai 1997, art. 1er).

Obligation des employeurs et des salariés

ANNEXE II retraite complémentaire

Article 5

En vigueur étendu

A compter du 1er avril 1958, toutes les entreprises adhérentes à la chambre syndicale nationale du vitrail sont tenues au versement de la cotisation obligatoire définie à l'article 4.

Les entreprises qui seront assujetties à la convention collective nationale du vitrail par l'arrêté d'extension devront verser cette cotisation à compter du premier jour du trimestre civil suivant la date d'extension.

Les salariés des entreprises visées aux deux paragraphes précédents remplissant les conditions définies à l'article 3 a, doivent supporter sur leur salaire le précompte de la partie de la cotisation qui est à leur charge.

Régimes antérieurs

ANNEXE II retraite complémentaire

Article 6

En vigueur étendu

Les entreprises déjà adhérentes à un régime complémentaire de retraite, régime agréé par le ministre du travail, ne sont pas tenus d'adhérer à la CIRRIC, mais il leur appartient de s'assurer chaque année que le régime adopté accorde aux anciens salariés des allocations de retraite au moins égale à celles du régime CIRRIC. Dans le cas contraire, la différence entre les allocations devra être versée par l'entreprise.

Commission paritaire

ANNEXE II retraite complémentaire

Article 7

En vigueur étendu

Toutes les difficultés résultant de la présente convention ainsi que les mesures nécessaires pour son application seront soumises à une commission paritaire comprenant des représentants des parties signataires.

Durée, dénonciation, révision

ANNEXE II retraite complémentaire

Article 8

En vigueur étendu

La présente convention est conclue pour une durée de cinq ans.

Elle sera renouvelable par tacite reconduction, par période annuelle, sauf dénonciation, avec préavis de six mois, ou demande de révision présentée par une des deux parties signataires.

Les dispositions ci-dessus ne font pas obstacle à l'application des mesures prévues par les statuts et le règlement de la CIRRIC.

Annexe III relative au remboursement des frais de déplacement et de séjour des délégués syndicaux

Signataires	
Organisations dénonçantes	Chambre syndicale nationale du vitrail, par lettre du 23 juin 2017 (BO n°2017-31)

ANNEXE III remboursement des frais de déplacement et de séjour des délégués syndicaux

En vigueur étendu

Les salariés du vitrail seront remboursés de leurs frais de déplacement et de séjour, à partir du 1er janvier 1996, à raison de :

- repas : 100 F ;
- chambre : 300 F.

Annexe IV relative à la protection de la maternité et éducation des enfants (Extrait du code du travail)

Signataires	
Organisations dénonçantes	Chambre syndicale nationale du vitrail, par lettre du 23 juin 2017 (BO n°2017-31)

ANNEXE IV Protection de la maternité et éducation des enfants (Extrait du code du travail)

En vigueur étendu

Article L- 122-26

(L. n° 80-545 du 17 juillet 1980.) ' La salariée a le droit de suspendre le contrat de travail pendant une période qui commence six semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine dix semaines après la date de celui-ci. ' (L. n° 94-629 du 25 juillet 1994.) ' Lorsque des naissances multiples sont prévues, cette période commence douze semaines avant la date présumée de l'accouchement, vingt-quatre semaines en cas de naissance de plus de deux enfants et se termine vingt-deux semaines après la date de l'accouchement. En cas de naissance de deux enfants, la période antérieure à la date présumée de l'accouchement peut être augmentée d'une durée maximale de quatre semaines ; la période de vingt-deux semaines postérieure à l'accouchement est alors réduite d'autant. ' (L. n° 80-545 du 17 juillet 1980.) ' Cette période commence huit semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine dix-huit semaines après la date de celui-ci lorsque, avant l'accouchement, la salariée elle-même ou le ménage assume déjà la charge de deux enfants au moins dans les conditions prévues aux articles L. 525 à L. 529 du code de la sécurité sociale [nouv. code sécurité sociale, art. L. 512-3 s et L. 521-2] ou lorsque la salariée a déjà mis au monde au moins deux enfants nés viables. La période de huit semaines de suspension du contrat de travail antérieure à la date présumée de l'accouchement peut être augmentée d'une durée maximale de deux semaines ; la période de dix-huit semaines de suspension du contrat

de travail postérieure à la date de l'accouchement est alors réduite d'autant.

(Alinéa 2 abrogé par L. n° 94-629 du 25 juillet 1994.)

' Quand l'accouchement a lieu avant la date présumée, la période de suspension du contrat de travail pourra être prolongée (L. n° 94-629 du 25 juillet 1994) ' jusqu'au terme des seize, des vingt-six, des trente-quatre ou des quarante-six semaines ' de suspension du contrat auxquelles la salariée peut avoir droit.

' Si un état pathologique attesté par un certificat médical comme résultant de la grossesse ou des couches le rend nécessaire, la période de suspension du contrat prévue aux alinéas précédents est augmentée de la durée de cet état pathologique dans la limite de deux semaines avant la date présumée de l'accouchement et de quatre semaines après la date de celui-ci. '

(L. n° 78-730 du 12 juillet 1978.) ' Lorsque l'enfant est resté hospitalisé jusqu'à l'expiration de la sixième semaine suivant l'accouchement, la salariée peut reporter à la date de la fin de l'hospitalisation tout ou partie du congé auquel elle peut encore prétendre. '

(L. n° 80-545 du 17 juillet 1980.) ' La salariée, à qui un service départemental d'aide sociale à l'enfance ou une oeuvre d'adoption autorisée confie un enfant en vue de son adoption, a le droit de suspendre le contrat de travail pendant une période de dix semaines au plus à dater de l'arrivée de l'enfant au foyer, (L. n° 94-629 du 25 juillet 1994) ' vingt-deux semaines en cas d'adoptions multiples. Cette période est portée à dix-huit semaines si l'adoption ' a pour effet de porter à trois ou plus le nombre d'enfants dont la salariée ou le ménage assume la charge dans les conditions prévues aux articles L. 525 à L. 529 du code de la sécurité sociale [nouv. code sécurité sociale, art. L. 512-3 s et L. 521-2]. ' (L. n° 84-2 du 2 janvier 1984, art. 15.) ' Toutefois, lorsque les deux conjoints assurés travaillent, ce droit est ouvert dans les mêmes conditions à celui qui bénéficie des dispositions de l'article L. 298-3 du code de la sécurité sociale [nouv. code sécurité sociale, art. L. 331-7]. ' (L. n° 85-772 du 25 juillet 1985.) ' Le père salarié bénéficie alors de la protection instituée à l'article L. 122-25-2. ' (L. n° 93-121 du 27 janvier 1993, art. 55.) ' La période de suspension du contrat de travail peut être répartie entre la mère et le père salariés, sous réserve qu'elle ne soit pas fractionnée en plus de deux parties dont la plus courte ne pourra pas être inférieure à quatre semaines '.

(L. n° 94-629 du 25 juillet 1994.) ' Les dispositions de l'alinéa précédent sont applicables à la personne salariée titulaire de l'agrément mentionné aux articles 63 ou 100-3 du code de la famille et de l'aide sociale lorsqu'elle adopte ou accueille un enfant en vue de son adoption par décision de l'autorité étrangère compétente, à condition que l'enfant ait été autorisé, à ce titre, à entrer sur le territoire français. '

La femme devra avertir l'employeur du motif de son absence et de la date à laquelle elle entend remettre en vigueur son contrat de travail.

(L. n° 75-625 du 11 juillet 1975.) ' Dans le cas où pendant sa grossesse la femme a fait l'objet d'un changement d'affectation dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article L. 122-25-1, elle est réintégrée dans l'emploi occupé avant cette affectation lorsqu'elle reprend son travail à l'issue de la période de suspension définie au présent article. ' Voir article R. 152-3 (pén.).

Les dispositions de la loi n° 94-629 du 25 juillet 1994 modifiant les articles L. 122-26 et L. 122-26-1 sont applicables lorsque la date présumée ou réelle de l'accouchement ou la date de l'arrivée au foyer de l'enfant accueilli ou adopté est postérieure au 31 décembre 1994 (art. 27 de la loi).

Lorsqu'une prime de fin d'année procédant d'un usage dans l'entreprise prévoit un abattement à partir d'un certain nombre de jours d'absence, il appartient à la salariée de démontrer qu'elle y a droit malgré son absence due à un congé de maternité. (Soc. 17 décembre 1987, Bull. civ. V, n° 750. - Dans le même sens : Soc. 10 avril 1991, RJS 1991. 367, n° 684.)

Article L- 122-26-1

(L. n° 85-10 du 3 janvier 1985, art. 81.) ' Lors du décès de la mère au cours des périodes définies aux premier (L. n° 94-629 du 25 juillet 1994) ' et quatrième ' alinéas de l'article L. 122-26, le père a le droit de suspendre le contrat de travail pendant une période de dix semaines au plus à compter du jour de la naissance de l'enfant. L'intéressé doit avertir son employeur du motif de son absence et de la date à laquelle il entend mettre fin à la suspension de son contrat de travail. ' (L. n° 85-772 du 25 juillet 1985.) ' Le père bénéficie alors de la protection contre le licenciement instituée à l'article L. 122-25-2. '

(L. n° 94-629 du 25 juillet 1994.) ' La suspension du contrat de travail peut être portée à dix-huit ou vingt-deux semaines dans les cas prévus à l'article L. 331-6 du code de la sécurité sociale. (Voir note ss. art. L. 122-26, supra. Voir art. R. 152-3 [pén.])

Article L- 122-26-2

(L. n° 88-16 du 5 janvier 1988, art. 8 ; L. n° 95-116 du 4 février 1995, art. 99.) ' La durée du congé de maternité et du congé d'adoption est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que la salariée ou le salarié tient de son ancienneté. (Voir art. R. 152-3 [pén.])

Article L- 122-26-3

(L. n° 95-116 du 4 février 1995, art. 99.) ' Toute disposition figurant dans une convention ou un accord collectif de travail et comportant en faveur des salariées en congé de maternité un avantage lié à la naissance est de plein droit applicable aux salariés en congé d'adoption. '

Accord du 18 décembre 2000 relatif aux certificats de qualification professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	La chambre syndicale nationale du vitrail,
Organisations de salariés	La FCE-CFDT ; La FNIC-CFTC ; La CGT-FO ; La CFE-CGC,
Organisations dénonçantes	Chambre syndicale nationale du vitrail, par lettre du 23 juin 2017 (BO n°2017-31)

Certificats de qualification professionnelle

Préambule

En vigueur non étendu

La démarche de réduction du temps de travail nécessaire à la préparation du CAP conduit à un appauvrissement de la formation incompatible avec l'acquisition des compétences que les partenaires sociaux considèrent indispensable pour justifier ce niveau.

En conséquence, les signataires dénoncent cette dégradation du niveau de formation qui pénalisera les jeunes dont le diplôme CAP sera dévalorisé et la profession qui n'aura plus les compétences requises pour le maintien de l'exercice de son métier selon les règles de l'art.

Certificats de qualification professionnelle

Article 1er

En vigueur non étendu

Les signataires réaffirment leur attachement à un CAP réellement formateur, sur une durée de 3 ans, tel qu'il avait été convenu dans l'avenant du 22 octobre 1990.

Certificats de qualification professionnelle

Article 2

En vigueur non étendu

Les signataires conviennent de constituer un groupe de travail afin de mettre en place des CQP (certificat de qualification professionnelle) permettant de valider et de certifier les compétences professionnelles. Ils seront amenés à reprendre les grilles de classifications (emplois repères) et les grilles de salaires lors de négociations ultérieures.

Avenant du 24 mars 2006 relatif au champ d'application

Signataires	
Organisations patronales	Chambre syndicale nationale du vitrail.
Organisations de salariés	FCE-CFDT ; Fédération de la chimie CFE-CGC ; Fédération CMTE - secteur chimie CFTC ; FNTVC CGT ; Fédéchimie CGT-FO.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur non étendu

(voir l'article 1er de la convention collective, modifié)

Fait à Paris, le 24 mars 2006.

Accord du 5 juin 2009 relatif à l'avenir du vitrail

Signataires	
Organisations patronales	CSNV.
Organisations de salariés	FNTVC CGT ; FCE CFDT ; Fédéchimie CGT-FO ; FCC CFE-CGC ; CMTE CFTC.
Organisations dénonçantes	Chambre syndicale nationale du vitrail, par lettre du 23 juin 2017 (BO n°2017-31)

En vigueur non étendu

Les signataires tiennent solennellement à attirer votre attention sur le non-respect de l'article 22 de la convention collective nationale du vitrail qui condamne à terme ce savoir-faire millénaire qu'est l'art du vitrail.

En effet, l'article 22 dit que le salaire étant la contrepartie d'un travail, dans ce cadre, les entreprises, les organismes, les associations et divers, dès lors qu'ils se réfèrent à la création, la restauration, l'exécution, la pose, le commerce de vitraux et / ou la formation, ne peuvent commercialiser les prestations et produits réalisés par toute personne morale ou physique non salariée.

Il s'avère que des structures associatives, sous couvert de formation et de réinsertion, se livrent à une activité commerciale. Il y a là un détournement de la mission de ces structures qui a une conséquence grave ; les artisans ne peuvent pas être concurrentiels sur des marchés quand ils doivent rémunérer leurs salariés selon le haut niveau de formation qui est le leur, alors que des structures associatives ont une main-d'oeuvre gratuite et bénéficient de subventions de fonctionnement.

A terme, et à très court terme, c'est la disparition de l'artisanat du vitrail et, avec cette disparition, celle du vivier de la connaissance qui permet justement de perpétuer ce volet de notre patrimoine culturel.

C'est pourquoi les signataires vous demandent de rappeler aux services compétents de l'Etat le respect de la convention collective nationale du vitrail et, au travers de cela, assurer la pérennité de l'artisanat du vitrail.

Accord du 15 janvier 2010 relatif à la classification des qualifications (Annexe I)

Signataires	
Organisations patronales	La CSNV,
Organisations de salariés	La FCE CFDT ; La fédération chimie CFE-CGC ; La CMTE CFTC ; La FNTVC CGT ; La fédéchimie CGT-FO,
Organisations dénonçantes	Chambre syndicale nationale du vitrail, par lettre du 23 juin 2017 (BO n°2017-31)

En vigueur non étendu

Il a été convenu les modifications ci-après à l'annexe I 'Classification des niveaux de qualification. - Définitions générales des positions' :

Position I

L'intéressé reçoit ou a reçu, soit une initiation professionnelle, soit une formation courte, soit une adaptation préalable.

L'intéressé agit à partir d'instructions strictement définies.

L'intéressé accomplit des travaux simples ou des travaux d'aide.

Cette position doit normalement donner accès à la position supérieure dès que la pratique le permet.

Personnel de simple exécution effectuant des tâches simples, sans initiative particulière, correspondant à l'acquisition des bases d'un métier.

Position II

L'intéressé possède une qualification acquise, soit par formation générale, soit par formation professionnelle (CAP de la filière et une année d'expérience) ou connaissances équivalentes.

L'intéressé peut être amené à prendre une part d'initiative dans le cadre des instructions strictement définies.

L'intéressé accomplit des travaux d'exécution sans difficulté particulière ou des travaux d'assistance à un salarié d'une position supérieure.

Personnel effectuant des travaux tels que :

- sertissage ;
- coupe du verre au calibre ou à la pige ;
- enfournement des pièces peintes ;
- notions pratiques de dessin, de géométrie ;
- dépose et pose simple de vitraux ;
- restauration simple ;
- dactylographie courante, classement et recherche de documents.

Position III

L'intéressé possède des connaissances d'un niveau plus élevé qu'en position II, ou une certaine pratique, soit une technicité plus développée.

L'intéressé peut être amené à prendre une part d'initiatives et de responsabilités dans le cadre d'instructions précises.

L'intéressé accomplit des travaux courants mais variés et diversifiés.

Ouvrier qualifié effectuant des travaux variés et diversifiés tels que :

- sertissage complexe ;
- toute coupe de verre ;
- dépose et pose complexes ;
- peinture sur verre, possède les bases de la peinture de trait et de modelé ;
- réalisation et reproduction de détails, croquis, calepins, éventuellement en faisant des relevés sur place ;
- montage ou installation simple de chantier ;
- restauration « ancien » ;
- conduite et entretien journalier d'un véhicule ;
- rédaction de correspondance courante, constitution et tenue de dossiers, livres, facturation et tenue d'une caisse.

Position IV

L'intéressé possède les connaissances de la position III en plus des connaissances des divers aspects techniques de sa spécialité professionnelle (BMA et 2 ans d'ancienneté) et / ou pratique équivalente à ce qui suit :

L'intéressé est amené à prendre une part d'initiatives et de responsabilités dans le cadre d'instructions permanentes dans un domaine d'activités bien délimité.

L'intéressé accomplit des travaux plus complexes, soit d'exécution ou d'organisation ou de commandement, soit d'établissement d'études et de plans d'ouvrages courants.

L'intéressé peut être appelé à effectuer des démarches courantes en représentation.

Technicien effectuant des travaux tels que :

- peinture sur verre, de la peinture de trait, de modelé, du jaune d'argent et de la gravure ;
- relevé des mesures, prise des gabarits, agrandissement d'une maquette et son tracé sur calque ;
- démarches courantes de documentation, préparation de fiches de travail, établissement d'attachements et de métrés sur bordereaux de prix, préparation d'éléments de devis ;
- conduite d'une équipe sur un chantier, organisation d'un chantier ;
- restauration complexe de panneaux anciens ;
- tâches nécessitant la connaissance des termes techniques permettant d'assurer une formation administrative ou commerciale, toutes opérations relatives à la comptabilité générale ou analytique en appliquant le plan comptable.

Position V

L'intéressé possède les connaissances de la position IV en plus des connaissances structurées des diverses techniques de sa spécialité professionnelle et de leurs applications (DMA et 2 ans d'expérience).

L'intéressé est amené à prendre des initiatives et des responsabilités à partir d'instructions permanentes pouvant nécessiter quelques adaptations.

L'intéressé accomplit des travaux, soit d'exécution ou d'organisation ou de contrôle ou de vérification ou de commandement, soit d'élaboration de documents, d'études d'ouvrages plus conséquents.

L'intéressé peut représenter l'entreprise dans le cadre de missions définies.

Technicien effectuant des travaux tels que :

- exécution d'un projet et de sa coloration ;
- restauration de panneaux anciens, a des connaissances sur l'histoire du vitrail, sur l'iconographie religieuse et civile ;
- secrétariat général de l'entreprise effectuant toute opération commerciale et financière en comptabilité, préparation et établissement des états annexes du bilan, peut assister le chef d'entreprise ou un cadre de direction.

Position VI

L'intéressé possède les connaissances de la position V en plus des connaissances approfondies des techniques de sa spécialité professionnelle ainsi que des connaissances fragmentaires de techniques connexes.

L'intéressé agit à partir de directives accompagnées des précisions et des explications nécessaires.

L'intéressé, soit effectue ou dirige ou organise un ensemble de travaux, soit assume un commandement plus large, soit participe à des projets ou études d'ensembles.

L'intéressé peut représenter l'entreprise dans le cadre de ces directives.

Cette position est une promotion éventuelle vers les positions VII et VIII suivantes.

Technicien effectuant des travaux tels que :

- suivi de la création ou de la restauration d'un vitrail ;
- établissement de mémoires et devis de toute nature, vérification de ceux-ci, est en relation avec les architectes et les entreprises ;
- remplacement occasionnel d'un cadre ou étant son adjoint.

Position VII

L'intéressé possède une formation technique sur des connaissances générales ainsi que des qualités intellectuelles et humaines qui lui permettent de se mettre rapidement au courant de la conduite des travaux, des questions de production, de fabrication, d'études, d'essais, d'achats ou de ventes, etc.

Partant des directives données par son supérieur, l'intéressé doit avoir couramment à prendre des initiatives et à assumer des responsabilités :

- pour coordonner ou éventuellement diriger les travaux des salariés travaillant aux mêmes tâches que lui ;
- pour représenter avec compétence l'entreprise auprès de toute personne ou service extérieur où son activité habituelle peut l'appeler.

Dirigeant d'un atelier.

Position VIII

L'intéressé doit assumer la pleine responsabilité de la conception, de l'organisation et du commandement du travail qui lui a été confié. Il dirige les travaux des salariés des positions précédentes placés sous son autorité.

L'intéressé doit avoir reçu du chef d'entreprise une délégation permanente pour un ou plusieurs objets spéciaux et limités lui permettant d'agir en son lieu et place dans l'activité courante de l'entreprise.

L'intéressé est habilité à conduire toutes discussions avec l'administration ou la clientèle, les fournisseurs, et est responsable des études, plans, devis, calculs, devis et prix des travaux dont il a la charge.

Avenant du 6 mai 2011 relatif à l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes

Signataires	
Organisations patronales	La chambre syndicale des maîtres verriers français,
Organisations de salariés	La FCE CFDT ; La CFE-CGC Chimie ; La CMTE CFTC ; La FNTVC CGT ; La fédéchimie CGT-FO,

En vigueur non étendu

il a été convenu de modifier le point 4 de l'article 26 comme suit :

« Egalité de traitement entre les hommes et les femmes

1. Tout employeur est tenu d'assurer pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité d'évolution de carrière et de rémunération entre les hommes et les femmes. Sont considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant d'expériences acquises.

2. Dans le cas où une ou un salarié (e) considérerait que ce principe n'est pas respecté, elle ou il pourra sans préjudice de toute autre démarche, saisir la commission de conciliation prévue par la présente convention en apportant à celle-ci tous les éléments justifiant sa demande. »

Accord du 30 novembre 2015 relatif à l'article 22 « Salaires de la convention »

Signataires	
Organisations patronales	CSNV.
Organisations de salariés	FNTVC CGT ; FCE CFDT ; Fédéchimie CGT-FO ; CFE-CGC chimie.

Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux, signataires du présent accord, réunis le lundi 30 novembre 2015, conviennent qu'il est nécessaire d'actualiser la convention collective nationale du vitrail pour la mettre en cohérence avec les grilles figurant dans les derniers accords salaires.

Référence horaire

Article 1er

En vigueur étendu

Dans l'article 22 de la convention collective nationale du vitrail traitant des salaires, il est convenu de remplacer comme base pour la référence horaire 169 heures par 151,67 heures.

Durée. - Révision. - Dénonciation

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales et à la demande d'au moins une des organisations signataires. (1)

Le présent accord pourra être dénoncé conformément aux dispositions légales.

(1) L'alinéa 2 de l'article 2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels publiée au Journal officiel du 9 août 2016.

(Arrêté du 5 janvier 2017 - art. 1)

Date d'entrée en vigueur

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord prend effet à la date de parution de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Dépôt et extension

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires auprès de la direction générale du travail conformément aux dispositions du code du travail.

Un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord, conformément aux dispositions du code du travail.

Dénonciation par lettre du 23 juin 2017 de la CSNV de la convention collective, de ses accords et annexes

En vigueur

Paris, le 23 juin 2017.

Chambre syndicale nationale du vitrail, 114, rue de la Boétie, 75008 Paris, à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Madame, Monsieur,

Nous vous notifions par la présente la dénonciation des textes suivants :

1. Convention collective nationale de l'industrie du vitrail du 15 novembre 1996 et ses avenants de révision ;
2. Annexe I relative aux classifications de la convention collective nationale de l'industrie du vitrail et son avenant de révision ;

3. Annexe II relative à la retraite complémentaire de la convention collective nationale de l'industrie du vitrail ;
4. Annexe III, accord du 12 janvier 1996 relatif au remboursement de frais de déplacements et de séjour des délégués syndicaux de la convention collective nationale de l'industrie du vitrail ;
5. Annexe IV relative à la protection de la maternité et l'éducation des enfants de la convention collective nationale de l'industrie du vitrail ;
6. Accord du 18 décembre 2000 relatif aux certificats de qualification professionnelle ;
7. Accord du 6 mars 2009 relatif aux salaires et à la prime de vacances ;
8. Accord du 5 juin 2009 relatif à l'avenir du vitrail ;
9. Accord du 15 janvier 2010 relatif à la classification des qualifications ;
10. Accord du 30 novembre 2015 relatif aux salaires.

Cette dénonciation est motivée par la négociation d'un accord de fusion de plusieurs branches professionnelles.

Elle a été notifiée à l'ensemble des organisations syndicales par mail et par courrier recommandé également daté de ce jour.

Je vous en souhaite bonne réception et vous prie de croire, Monsieur, en l'assurance de mes sentiments les meilleurs.

Le président

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

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

Préambule

En vigueur étendu

Le présent accord a pour objectif de définir les rapports entre les employeurs et les salariés à la suite de la fusion-absorption des branches de la fabrication du verre à la main semi-automatique et mixte (IDCC 1821), de l'union des chambres syndicales des métiers du verre (IDCC 2306), de la verrerie travaillée mécaniquement au chalumeau (IDCC 161) et de l'industrie du vitrail (IDCC 1945).

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

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

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

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

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

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

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

Objet

Article 1.1

En vigueur étendu

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

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

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

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

Sont concernées les conventions collectives suivantes :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Champs d'application

Article 1.2

En vigueur étendu

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

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

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

A.1. - Elle s'applique aux industries de fabrication du verre à la main ou du cristal, utilisant des procédés de fabrication manuels ou semi-automatiques.

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

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

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

2313Z. - Fabrication de verre creux :

Cette classe comprend :

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

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

Cette classe comprend :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4676Z. - Commerce de gros de verrerie :

Ne relèvent du champ d'application que les entreprises du code 4676Z dont l'activité principale est le commerce de gros de verrerie : commerce de gros de

flaconnage et accessoires et en particulier préparation valorisation et distribution pour la pharmacie, la parfumerie, l'industrie, l'alimentaire.

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

Il s'agit des industries :

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

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

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

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

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

B. - Dispositions spécifiques

Le champ d'application exclut les VRP remplissant les conditions du statut légal des VRP aménagées par les articles L. 7311-1 et suivants du code du travail. Cette exclusion ne vise pas les dispositions relatives au droit syndical et à la représentation du personnel.

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

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

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

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

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

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

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

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

Dénonciation des conventions collectives rattachées

Article 2.1

En vigueur étendu

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

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

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

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

Regroupement des branches et négociation

Article 2.2

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

Classifications et règles attachées à celles-ci

Article 2.3

En vigueur étendu

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

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

au regard des niveaux de qualification.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Démarche de négociations

Article 2.4

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

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

(Arrêté du 15 février 2018 - art. 1)

Thèmes et agenda des négociations

Article 2.5

En vigueur étendu

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

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

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

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

Fonctionnement du paritarisme, instances paritaires

Article 2.6

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

Application des dispositions particulières

Article 3.1

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

Article 3.2

En vigueur étendu

Les dispositions conventionnelles suivantes sont applicables aux seuls salariés :

- des entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective de la fabrication du verre à la main semi-automatique et mixte avant l'entrée en vigueur de la présente convention collective ;

- ou qui viendrait à être situées dans le champ d'application de la présente convention collective sans avoir été comprises dans le champ d'application de l'une des trois autres conventions collectives regroupées avant l'entrée en vigueur de la présente convention collective.

1. Convention collective nationale de la fabrication du verre à la main, semi-automatique et mixte du 3 novembre 1994 et ses avenants de révision, à l'exception de ses articles 39 et 40.

2. Annexe I. - Ouvriers et employés de la convention collective nationale de la fabrication du verre à la main, semi-automatique et mixte.

3. Annexe II. - Maîtres ouvriers, techniciens, agents de maîtrise et cadres de la convention collective nationale de la fabrication du verre à la main, semi-automatique et mixte.

4. Accord du 3 décembre 1985 relatif à la classification des emplois.

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

6. Accord du 5 juin 2002 relatif à la cessation anticipée d'activité des salariés en fin de carrière.

7. Accord du 20 juin 2006 relatif aux salaires.

8. Accord du 26 février 2007 relatif à la formation professionnelle.

9. Accord du 26 février 2007 relatif aux salaires.

10. Accord du 14 septembre 2009 relatif aux salaires.

11. Accord du 21 février 2011 relatif aux salaires minima pour l'année 2011.

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

13. Accord du 7 décembre 2012 relatif aux salaires minima au 1er décembre 2012.

14. Accord du 30 janvier 2013 relatif aux salaires minima pour l'année 2013.

15. Accord du 30 janvier 2014 relatif aux salaires minima pour l'année 2014.

16. Accord du 2 juin 2014 relatif à la prévoyance.

17. Accord du 30 avril 2015 relatif à la désignation d'un OPCA.

18. Accord du 30 juin 2015 relatif aux salaires minima garantis pour l'année 2015.

19. Accord du 30 novembre 2015 relatif aux salaires minima au 1er décembre 2015.

20. Accord du 17 mars 2016 relatif aux salaires minima.

21. Accord du 25 novembre 2016 relatif aux certificats de qualification professionnelle.

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

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

Article 3.3

En vigueur étendu

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

1. Convention collective nationale de l'union des chambres syndicales des métiers du verre du 18 décembre 2002 et ses avenants de révision et notamment ceux relatifs à la prévoyance, à l'épargne salariale, ceux du 25 novembre 2004 et du 8 février 2005.

2. Annexe I relative au système de classification des niveaux de qualification de la convention collective nationale de l'union des chambres syndicales des métiers du verre.

3. Annexe II relative aux salaires garantis et rémunération minimale annuelle garantie de la convention collective nationale de l'union des chambres syndicales des métiers du verre.

4. Annexe III relative au remboursement de frais de déplacements et de séjour des délégués syndicaux de la convention collective nationale de l'union des

chambres syndicales des métiers du verre.

5. Annexe IV relative à la durée et l'aménagement du temps de travail de la convention collective nationale de l'union des chambres syndicales des métiers du verre.

6. Accord du 22 mars 2006 relatif à la formation professionnelle.

7. Accord du 19 avril 2013 relatif à l'adhésion de la branche de la verrerie à la main travaillée au chalumeau à la convention collective de l'union des métiers du verre.

8. Accord du 30 octobre 2014 relatif aux salaires minima.

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

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

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

Article 3.4

En vigueur étendu

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

1. Convention collective nationale de l'union des chambres syndicales des métiers du verre du 18 décembre 2002 et ses avenants de révision et notamment ceux relatifs à la prévoyance, à l'épargne salariale, ceux du 25 novembre 2004 et du 8 février 2005.

2. Annexe I relative au système de classification des niveaux de qualification de la convention collective nationale de l'union des chambres syndicales des métiers du verre.

3. Annexe II relative aux salaires garantis et rémunération minimale annuelle garantie de la convention collective nationale de l'union des chambres syndicales des métiers du verre.

4. Annexe III relative au remboursement de frais de déplacements et de séjour des délégués syndicaux de la convention collective nationale de l'union des chambres syndicales des métiers du verre.

5. Annexe IV relative à la durée et l'aménagement du temps de travail de la convention collective nationale de l'union des chambres syndicales des métiers du verre.

6. Accord du 22 mars 2006 relatif à la formation professionnelle.

7. Accord du 12 janvier 2012 relatif aux salaires minima.

8. Accord du 19 avril 2013 relatif à l'adhésion de la branche de la verrerie à la main travaillée au chalumeau à la convention collective de l'union des métiers du verre.

9. Accord du 30 octobre 2014 relatif aux salaires minima.

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

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

Article 3.5

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

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

Article 3.6

En vigueur étendu

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

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

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

Durée et entrée en vigueur

Article 4.1

En vigueur étendu

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

Il est conclu pour une durée indéterminée.

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

Révision

Article 4.2

En vigueur étendu

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

1. Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel la convention ou l'accord est conclu :

a) Une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord et signataires ou adhérentes de la convention ou de l'accord ;

b) Une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes. Si la convention ou l'accord est étendu, ces organisations doivent être en outre représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.

2. À l'issue de ce cycle :

a) Une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord ;

b) Une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs de la branche. Si la convention ou l'accord est étendu, ces organisations doivent être représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.

La demande est adressée, par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des autres parties (syndicales et patronales) à la négociation.

Dans les 3 mois suivant la réception de la demande de révision répondant aux exigences formelles précisées ci-dessus, la partie patronale convoque chaque organisation représentative en vue d'une négociation.

L'éventuel avenant de révision est négocié et conclu dans les formes prévues par le code du travail.

Dénonciation

Article 4.3

En vigueur étendu

Chaque organisation représentative signataire ou ayant adhéré au présent accord peut la dénoncer totalement.

L'acte de dénonciation doit être adressé, par lettre recommandée avec avis de réception, à chaque organisation représentative signataire ou ayant adhéré au présent accord, ainsi qu'aux autres organisations représentatives au niveau national au sein des branches concernées par l'accord.

La dénonciation doit donner lieu aux formalités de dépôts prévues par la loi.

L'acte de dénonciation produit ses effets après un préavis de 3 mois.

Le délai de survie mentionné ci-dessous commence à compter de la date de réception du dernier dépôt.

Le présent accord, dès lors qu'il aura fait l'objet d'une dénonciation conforme à la loi et lorsque la dénonciation émane soit de la totalité des organisations patronales représentatives au niveau de la branche signataires ou adhérentes, soit de la totalité des organisations syndicales représentatives des salariés signataires ou adhérentes, restera en vigueur jusqu'à la prise d'effet d'un accord de substitution ou, à défaut d'une telle substitution, pendant une durée maximale de 12 mois à compter de l'expiration du délai de préavis.

Si la dénonciation n'émane que d'une partie seulement des organisations représentatives syndicales des salariés signataires ou adhérentes et/ou d'une partie seulement des organisations représentatives d'employeurs, il reviendra alors aux parties de se réunir dans les meilleurs délais pour en tirer les conséquences légales et prendre les dispositions qui s'imposeront alors.

Accord du 15 novembre 1996

Signataires	
Organisations patronales	Chambre syndicale des maîtres verriers français.
Organisations de salariés	CFDT ; CFE CGC ; CFTC ; CGT ; CGT FO,

Salaire et valeur du point au 1er janvier 1997

En vigueur étendu

il a été convenu qu'à dater du 1er janvier 1997 :

- le salaire horaire K 130 est fixé à 38,28 F ;
- la valeur du point complémentaire est fixée à 47,55 F, pour toutes les positions.

Grille des salaires (Applicable au 1er janvier 1997)

POSITION	COEFFICIENT	CALCUL
I	130	38,28 x 169 6 469,32
II	155	6 469,32 + (47,55 x 25)
III	175	6 469,32 + (47,55 x 45)
IV	195	6 469,32 + (47,55 x 65)
V	220	6 469,32 + (47,55 x 90)
VI	260	6 469,32 + (47,55 x 130)
VII	310	6 469,32 + (47,55 x 180)
VIII	400	6 469,32 + (47,55 x 270)

POSITION	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL
I	130	6 469,32
II	155	7 658,07
III	175	8 609,07
IV	195	9 560,07
V	220	10 748,82
VI	260	12 650,82
VII	310	15 028,32
VIII	400	19 307,82

Accord du 6 mars 2009 relatif aux salaires au 1er mars 2009

Signataires	
Organisations patronales	La chambre syndicale des maîtres verriers français,
Organisations de salariés	La FCE CFDT ; La fédération chimie CFE-CGC ; La CMTE CFTC ; La FNTVC CGT ; La fédéchimie CGT-FO,
Organisations dénonçantes	Chambre syndicale nationale du vitrail, par lettre du 23 juin 2017 (BO n°2017-31)

Grille des salaires

Article 1er

En vigueur étendu

Le salaire horaire K 130 est fixé à 8,95 €.

La valeur du point complémentaire est fixée à 6,50 € pour toutes les positions.

Grille des salaires applicable au 1er mars 2009

(En euros.)

POSITION	COEFFICIENT	CALCUL	SALAIRE MENSUEL (151,67 h)
I	130	8,95 x 151,67	1 357,45
II	155	1 357,06 + (6,50 x 25)	1 519,95
III	175	1 357,06 + (6,50 x 45)	1 649,95
IV	195	1 357,06 + (6,50 x 65)	1 779,95
V	220	1 357,06 + (6,50 x 90)	1 942,45
VI	260	1 357,06 + (6,50 x 130)	2 202,45
VII	310	1 357,06 + (6,50 x 180)	2 527,45
VIII	400	1 357,06 + (6,50 x 270)	3 112,45

Discussions sur la rénovation de la convention collective

Article 2

En vigueur étendu

Les parties ont manifesté leur volonté de rénover la convention collective du vitrail, notamment pour se rapprocher de dispositions que renferme la convention collective des céramiques d'art.

Prime de vacances

Article 3

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Absences pour maladies et accidents

Article 4

En vigueur étendu

Les absences résultant de la maladie ou d'accident justifiées par l'intéressé dans les 3 jours, sauf cas de force majeure, ne constituent pas en soi une rupture du contrat de travail.

Si l'absence impose le remplacement effectif de l'intéressé, ce remplacement ne pourra être que provisoire pendant une période d'absence de 12 mois. Le remplaçant devra être informé par écrit du caractère provisoire de son emploi.

Passé la période ci-dessus, si l'employeur est dans la nécessité de procéder à un remplacement définitif, il devra informer le salarié concerné par lettre recommandée avec avis de réception de la procédure de licenciement engagée à son encontre. Le salarié percevra en conséquence les indemnités de préavis et de congédiement conventionnelles.

Les absences occasionnées par une maladie professionnelle, un accident de travail ou de trajet ne peuvent entraîner de rupture du contrat de travail pendant la durée de suspension de celui-ci, ni être retenues comme motif d'un licenciement ultérieur.

Indemnisation par l'employeur

En cas d'absence justifiée résultant de maladie ou d'accident, le salarié comptant 1 année d'ancienneté dans l'entreprise au début de l'absence recevra, à partir du 4e jour qui suit l'arrêt de travail prescrit pendant 45 jours, la différence entre ses appointements et les indemnités journalières versées par les organismes de la sécurité sociale.

Pendant le mois suivant, il percevra la différence entre 75 % de ses appointements et les indemnités journalières versées par les organismes de la sécurité sociale.

Chacune de ces périodes précitées sera portée à 2 mois après 5 ans de présence et à 3 mois après 10 ans de présence.

En cas de maladie professionnelle ou accident du travail, l'indemnisation du salarié à lieu dès le premier jour.

Force obligatoire de l'accord

Article 5

En vigueur étendu

Les accords d'établissement, d'entreprise ne pourront déroger aux dispositions du présent accord que dans un sens plus favorable aux salariés.

Publicité et dépôt de l'accord

Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et pour le dépôt à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris et au conseil de prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues à l'article L. 132-10 du code du travail recodifié L. 2231-5, L. 2231-6 et L. 2261-1.

Entrée en vigueur et extension

Article 7

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension en urgence auprès du ministère du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Il entrera en vigueur à compter du 1er mars 2009

Durée de l'accord et modalités de révision et de dénonciation

Article 8

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Adhésion à l'accord

Article 9

En vigueur étendu

Toute organisation syndicale représentative non signataire pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires.

Accord du 13 janvier 2012 relatif aux salaires minima garantis pour l'année 2012

Signataires	
Organisations patronales	La CSNV,
Organisations de salariés	La FNTVC CGT ; La FCE CFDT ; La fédéchimie CGT-FO ; La CFE-CGC chimie ; La CMTE CFTC,

En vigueur étendu

I. - Salaires minima garantis

Le salaire horaire K 130 est fixé à 9,36246 €.

La valeur du point complémentaire est fixée à 6,65 €.

Les salaires minima garantis sont revalorisés comme définis dans la grille ci-dessous :

(En euros.)

Position	Coefficient	Calcul	Salaire mensuel (151,67 heures)
I	130	9,36246 x 151,67	1 420,00
II	155	1 420 + (6,65 x 25)	1 586,25
III	175	1 420 + (6,65 x 45)	1 719,25
IV	195	1 420 + (6,65 x 65)	1 852,25
V	220	1 420 + (6,65 x 90)	2 018,50
VI	260	1 420 + (6,65 x 130)	2 284,50
VII	310	1 420 + (6,65 x 180)	2 617,00
VIII	400	1 420 + (6,65 x 270)	3 215,50

II. - Révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

III. - Dénonciation et durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord pourra être dénoncé conformément aux dispositions légales.

IV. - Dépôt

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires auprès de la direction générale du travail conformément aux dispositions des articles L. 2231-5 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

V. - Extension

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

VI. - Date d'application

Cet accord s'appliquera à compter du 1er février 2012.

Accord du 11 janvier 2013 relatif aux salaires minima garantis pour l'année 2013

Signataires	
Organisations patronales	La CSNV,
Organisations de salariés	La FNTVC CGT ; La FCE CFDT ; La fédéchimie CGT-FO ; La CFE-CGC chimie ; La FCMTE CFTC,

En vigueur étendu

I. - Salaires minima garantis

Le salaire horaire K 130 est fixé à 9,50 €.

La valeur du point complémentaire est fixée à 6,65 €.

Les salaires minima garantis sont revalorisés comme défini dans la grille ci-dessous :

(En euros.)

Position	Coefficient	Calcul	Salaire mensuel (151,67 heures)
----------	-------------	--------	---------------------------------

Position	Coefficient	Calcul	Salaire mensuel (151,67 heures)
I	130	$9,50 \times 151,67$	1 440,87
II	155	$1 440,87 + (6,65 \times 25)$	1 607,12
III	175	$1 440,87 + (6,65 \times 45)$	1 740,12
IV	195	$1 440,87 + (6,65 \times 65)$	1 873,12
V	220	$1 440,87 + (6,65 \times 90)$	2 039,37
VI	260	$1 440,87 + (6,65 \times 130)$	2 305,37
VII	310	$1 440,87 + (6,65 \times 180)$	2 637,87
VIII	400	$1 440,87 + (6,65 \times 270)$	3 236,37

II. - Révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales. Les parties s'entendent pour qu'au 1er juillet 2013 le salaire horaire K 130 soit fixé à 9,52 €.

III. - Dénonciation et durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord pourra être dénoncé conformément aux dispositions légales.

IV. - Dépôt

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires auprès de la direction générale du travail conformément aux dispositions des articles L. 2231-5 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

V. - Extension

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

VI. - Date d'application

Cet accord s'appliquera à compter du 1er février 2013.

Accord du 30 novembre 2015 relatif aux salaires au 1er janvier 2016

Signataires	
Organisations patronales	La CSNV,
Organisations de salariés	La FNTVC CGT ; La FCE CFDT ; La fédéchimie CGT-FO,
Organisations dénonçantes	Chambre syndicale nationale du vitrail, par lettre du 23 juin 2017 (BO n°2017-31)

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Textes parus au JORF

Arrêté du 16 juillet 2012 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du vitrail (n° 1945)

Paru au JORF du 2012-07-21

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du vitrail du 15 novembre 1996 les dispositions de l'accord du 13 janvier 2012 relatif aux salaires, à la convention collective susvisée, sous réserve, d'une part, de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail, qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et, d'autre part, 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 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° 2012/17, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 7 juin 2013 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du vitrail (n° 1945)

Paru au JORF du 2013-06-19

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du vitrail du 15 novembre 1996, les dispositions de l'accord du 11 janvier 2013 relatif aux salaires, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail, qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2013/15, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 3 mai 2016 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du vitrail (n° 1945)

Paru au JORF du 2016-05-11

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du vitrail du 15 novembre 1996, les dispositions de l'accord du 30 novembre 2015 relatif aux salaires, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail, qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 3 mai 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° 2016/09, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 5 janvier 2017 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du vitrail (n° 1945)

Paru au JORF du 2017-01-14

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du vitrail du 15 novembre 1996, les dispositions de l'accord du 30 novembre 2015 portant révision de l'article 22 de la convention collective susvisée.

L'alinéa 2 de l'article 2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels publiée au Journal officiel du 9 août 2016.

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 5 janvier 2017.

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° 2016/4, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Liste des sigles

Sigle	Définition
BMA	Brevet des métiers d'art
BT	Brevet de technicien
BTS	Brevet de technicien supérieur
CAP	Certificat d'aptitude professionnelle
CE	Comité d'entreprise
CHSCT	Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail
CIRRIC	Caisse interprofessionnelle de retraite par répartition pour l'industrie et le commerce
CQP	Certificat de qualification professionnelle
DMA	Diplôme des métiers des arts
DUT	Diplôme universitaire de technologie
JO	Journal officiel
NAF	Nomenclature d'activités françaises
RAR	Recommandé avec accusé de réception
SMG	Salaire minimum garanti
SMIC	Salaire minimum interprofessionnel de croissance
TOM	Territoires d'outre-mer
VPC	Valeur horaire du point complémentaire

Liste thématique

Theme	Titre	Article	Page
Accident du travail	Absences pour maladies et accidents (Accord du 6 mars 2009 relatif aux salaires au 1er mars 2009)	Article 4	26
	Absences pour maladies et accidents (Accord du 6 mars 2009 relatif aux salaires au 1er mars 2009)	Article 4	26
Arrêt de travail, Maladie	Absences pour maladies et accidents (Accord du 6 mars 2009 relatif aux salaires au 1er mars 2009)	Article 4	26
Champ d'application	Champ d'application (Convention collective nationale de l'industrie du vitrail du 15 novembre 1996)	Article 1	1
	Champ d'application (Convention collective nationale de l'industrie du vitrail du 15 novembre 1996)	Article 1	1
Clause de non-concurrence	Engagement définitif (Convention collective nationale de l'industrie du vitrail du 15 novembre 1996)	Article 20	4
Congés annuels	Congés payés (Convention collective nationale de l'industrie du vitrail du 15 novembre 1996)	Article 35	8
Congés exceptionnels	Autorisation d'absences pour raisons personnelles (Convention collective nationale de l'industrie du vitrail du 15 novembre 1996)	Article 34	8
Démission	Préavis, notification du licenciement (Convention collective nationale de l'industrie du vitrail du 15 novembre 1996)	Article 39	10
Indemnités de licenciement	Préavis, notification du licenciement (Convention collective nationale de l'industrie du vitrail du 15 novembre 1996)	Article 39	10
Maternité, Adoption	Annexe IV relative à la protection de la maternité et éducation des enfants (Extrait du code du travail) (Annexe IV relative à la protection de la maternité et éducation des enfants (Extrait du code du travail))		14
	Autorisation d'absences pour raisons personnelles (Convention collective nationale de l'industrie du vitrail du 15 novembre 1996)	Article 34	8
	Travail des femmes (Convention collective nationale de l'industrie du vitrail du 15 novembre 1996)	Article 31	7
Période d'essai	Période d'essai (Convention collective nationale de l'industrie du vitrail du 15 novembre 1996)	Article 18	4
Préavis en cas de rupture du contrat de travail	Préavis, notification du licenciement (Convention collective nationale de l'industrie du vitrail du 15 novembre 1996)	Article 39	10
	Préavis, notification du licenciement (Convention collective nationale de l'industrie du vitrail du 15 novembre 1996)	Article 40	10
	Préavis, notification du licenciement (Convention collective nationale de l'industrie du vitrail du 15 novembre 1996)	Article 41	10
Prime, Gratification, Treizieme mois	Dispositions particulières aux salariés des entreprises comprises dans le champ d'origine de la convention collective nationale de l'industrie du vitrail (Accord du 30 juin 2017 relatif à la fusion des branches professionnelles de la fabrication du verre à la main semi-automatique et mixte, de l'union des chambres syndicales des métiers du verre, de la verrerie travaillée mécaniquement au chalumeau et de l'industrie du vitrail)	Article 3.5	24
	Dispositions particulières aux salariés des entreprises comprises dans le champ d'origine de la convention collective nationale de l'industrie du vitrail (Accord du 30 juin 2017 relatif à la fusion des branches professionnelles de la fabrication du verre à la main semi-automatique et mixte, de l'union des chambres syndicales des métiers du verre, de la verrerie travaillée mécaniquement au chalumeau et de l'industrie du vitrail)	Article 3.5	24
	Exemples et emplois repères (Annexe I relative aux classifications - Avenant du 6 octobre 1987)		13
	Prime de panier (Convention collective nationale de l'industrie du vitrail du 15 novembre 1996)	Article 23	5
	Prime de vacances (Accord du 6 mars 2009 relatif aux salaires au 1er mars 2009)	Article 3	26
Salaires	Accord du 11 janvier 2013 relatif aux salaires minima garantis pour l'année 2013 (Accord du 11 janvier 2013 relatif aux salaires minima garantis pour l'année 2013)		27
	Accord du 13 janvier 2012 relatif aux salaires minima garantis pour l'année 2012 (Accord du 13 janvier 2012 relatif aux salaires minima garantis pour l'année 2012)		27
	Accord du 30 novembre 2015 relatif aux salaires au 1er janvier 2016 (Accord du 30 novembre 2015 relatif aux salaires au 1er janvier 2016)		28
	Grille des salaires (Accord du 6 mars 2009 relatif aux salaires au 1er mars 2009)	Article 1	25
	Salaires et valeur du point au 1er janvier 1997 (Accord du 15 novembre 1996)		25
Visite médicale	Visite médicale (Convention collective nationale de l'industrie du vitrail du 15 novembre 1996)	Article 19	4

Liste chronologique

Date	Texte	Page
1987-10-06	Annexe I relative aux classifications - Avenant du 6 octobre 1987	11
	Accord du 15 novembre 1996	25
	Annexe III relative au remboursement des frais de déplacement et de séjour des délégués syndicaux	14
1996-11-15	Annexe II relative à la retraite complémentaire	13
	Annexe IV relative à la protection de la maternité et éducation des enfants (Extrait du code du travail)	14
	Convention collective nationale de l'industrie du vitrail du 15 novembre 1996	1
2000-12-18	Accord du 18 décembre 2000 relatif aux certificats de qualification professionnelle	15
2006-03-24	Avenant du 24 mars 2006 relatif au champ d'application	15
2009-03-06	Accord du 6 mars 2009 relatif aux salaires au 1er mars 2009	25
2009-06-05	Accord du 5 juin 2009 relatif à l'avenir du vitrail	16
2010-01-15	Accord du 15 janvier 2010 relatif à la classification des qualifications (Annexe I)	16
2011-05-06	Avenant du 6 mai 2011 relatif à l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes	18
2012-01-13	Accord du 13 janvier 2012 relatif aux salaires minima garantis pour l'année 2012	27
2012-07-21	Arrêté du 16 juillet 2012 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du vitrail (n° 1945)	JO-1
2013-01-11	Accord du 11 janvier 2013 relatif aux salaires minima garantis pour l'année 2013	27
2013-06-19	Arrêté du 7 juin 2013 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du vitrail (n° 1945)	JO-1
	Accord du 30 novembre 2015 relatif à l'article 22 « Salaires de la convention »	18
2015-11-30	Accord du 30 novembre 2015 relatif aux salaires au 1er janvier 2016	28
2016-05-11	Arrêté du 3 mai 2016 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du vitrail (n° 1945)	JO-1
2017-01-14	Arrêté du 5 janvier 2017 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du vitrail (n° 1945)	JO-1
2017-06-23	Dénonciation par lettre du 23 juin 2017 de la CSNV de la convention collective, de ses accords et annexes	18
2017-06-30	Accord du 30 juin 2017 relatif à la fusion des branches professionnelles de la fabrication du verre à la main semi-automatique et mixte, de l'union des chambres syndicales des métiers du verre, de la verrerie travaillée mécaniquement au chalumeau et de l'industrie du vitrail	19

Index alphabétique

A

Absences pour maladies et accidents 26
Accord du 11 janvier 2013 relatif aux salaires minima garantis pour l'annee 2013 27
Accord du 13 janvier 2012 relatif aux salaires minima garantis pour l'annee 2012 27
Accord du 15 janvier 2010 relatif a la classification des qualifications (Annexe I) 16
Accord du 15 novembre 1996 25
Accord du 18 decembre 2000 relatif aux certificats de qualification professionnelle 15
Accord du 30 juin 2017 relatif a la fusion des branches professionnelles de la fabrication du verre a la main semi-automatique et mixte, de l'union des
chambres syndicales des metiers du verre, de la verrerie travaillee mecaniquement au chalumeau et de l'industrie du vitrail 19
Accord du 30 novembre 2015 relatif a l'article 22 « Salaires de la convention » 18
Accord du 30 novembre 2015 relatif aux salaires au 1er janvier 2016 28
Accord du 5 juin 2009 relatif a l'avenir du vitrail 16
Accord du 6 mars 2009 relatif aux salaires au 1er mars 2009 25
Adhesion a l'accord 26
Anciennete 5
Annexe I (nouvelle) - Classification des niveaux de qualification - Definitions generales des positions 16
Annexe I - Classifications 11
Annexe I relative aux classifications - Avenant du 6 octobre 1987 11
Annexe II - Retraite complementaire 13
Annexe II relative a la retraite complementaire 13
ANNEXE II retraite complementaire 13, 14
Annexe III - Remboursement des frais de deplacement et de sejour des delegues syndicaux 14
Annexe III relative au remboursement des frais de deplacement et de sejour des delegues syndicaux 14
ANNEXE III remboursement des frais de deplacement et de sejour des delegues syndicaux 14
Annexe IV - Protection de la maternite et education des enfants (Extrait du code du travail) 14
ANNEXE IV Protection de la maternite et education des enfants (Extrait du code du travail) 14
Annexe IV relative a la protection de la maternite et education des enfants (Extrait du code du travail) 14
Application de la grille de classification 11
Application des dispositions particulieres 23
Apprentissage et formation professionnelle 8
Autorisation d'absences pour raisons personnelles 8
Autorisations d'absences 2
Avantages acquis 1
Avenant du 24 mars 2006 relatif au champ d'application 15
Avenant du 6 mai 2011 relatif a l'egalite de traitement entre les hommes et les femmes 18
Avenir du vitrail 16

B

Beneficiaires 13
Bulletin de paie 5
Bureau de vote 3

C

Certificat de travail 10
Certificats de qualification professionnelle 15
Champ d'application 1, 15, 16
Champs d'application 20
Changement de residence 6
Chapitre Ier Socle et structuration de la convention collective nationale revisee et elargissement de son champ 19
Chapitre II Processus de regroupement des branches, de leurs garanties conventionnelles et de leurs accords, demarche de negociation collective 21
Chapitre III Dispositions de la convention collective revisee, dispositions conventionnelles particulieres et accords thematiques 23
Chapitre IV Duree, depot, extension et date d'effet, revision et denonciation 24
Classification des emplois 13
Classification des niveaux de qualification 11
Classification des niveaux de qualification - Definitions generales des positions (Annexe I (nouvelle) - Classification des niveaux de qualification - Definitions
generales des positions) 16
Classifications (Annexe I - Classifications) 11
Classifications et regles attachees a celles-ci 21
Commission nationale de conciliation 10
Commission nationale paritaire d'interpretation 10
Commission paritaire 14
Conflits relatifs au droit syndical 2
Conges payes 8
Constat d'execution 11
Convention collective nationale de l'industrie du vitrail du 15 novembre 1996 1
Convention collective nationale du 15 novembre 1996 1

D

Date d'entree en vigueur 18
Definition de la cotisation 13
Definitions generales 11
Definitions generales des positions 11
Definitions generales des positions (Annexe I (nouvelle) - Classification des niveaux de qualification - Definitions generales des positions) 16
Delegues du personnel et comite d'entreprise 2
Delegues suppliants 3
Demarche de negociations 22
Denonciation 25
Denonciation (Duree. - Revision. - Denonciation) 18
Denonciation de la CSNV de la convention collective 18
Denonciation des conventions collectives rattachees 21

Denonciation par lettre du 23 juin 2017 de la CSNV de la convention collective, de ses accords et annexes 18
Déplacement de longue durée en France métropolitaine 6
Déplacements des délégués du personnel, comité d'entreprise, CHSCT, délégués syndicaux, représentants syndicaux 3
Dépot et extension 18
Designation du régime adopté 13
Discussions sur la rénovation de la convention collective 26
Dispositions communes à toutes les entreprises des branches comprises dans le champ de la convention collective nationale (idcc 1821) révisée 24
Dispositions de la convention collective révisée, dispositions conventionnelles particulières et accords thématiques 23
Dispositions particulières aux salariés des entreprises comprises dans le champ d'origine de la convention collective de la verrerie travaillée mécaniquement au chalumeau 24
Dispositions particulières aux salariés des entreprises comprises dans le champ d'origine de la convention collective nationale de l'industrie du vitrail 24
Dispositions particulières aux salariés des entreprises comprises dans le champ d'origine de la convention collective nationale de l'union des chambres syndicales des métiers du verre 23
Dispositions particulières aux salariés des entreprises comprises dans le champ d'origine de la convention collective nationale de la fabrication du verre à la main semi-automatique et mixte 23
Durée de l'accord et modalités de révision et de dénonciation 26
Durée du travail, appointements 5
Durée et entrée en vigueur 24
Durée, dénonciation et révision de la convention 1
Durée, dénonciation, révision 14
Durée, dépot, extension et date d'effet, révision et dénonciation 24
Durée. - Révision. - Dénonciation 18

E

Égalité de traitement entre les hommes et les femmes 18
Élection des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise 3
Embauchage 3
Engagement définitif 4
Entrée en vigueur et extension 26
Entrée en vigueur et mise en place de la nouvelle grille de classification 11
Exemples et emplois repères 13
exemples et emplois repères. 13
Exercice du droit syndical et liberté d'opinion 1

F

Fonctionnement du paritarisme, instances paritaires 22
Force obligatoire de l'accord 26
Fusion des branches professionnelles de la fabrication du verre à la main semi-automatique et mixte, de l'union des chambres syndicales des métiers du verre, de la verrerie travaillée mécaniquement au chalumeau et de l'industrie du vitrail 19

G

Grille des salaires 25

H

Hygiène et sécurité 7

I

Indemnité de déplacement 6

J

Jeunes salariés 5
Jours fériés 9

L

Licenciements collectifs 10

O

Objet 19
Objet de la convention 13
Obligation des employeurs et des salariés 14

P

Panneaux d'affichage 2
Période d'essai 4
Preamble 18, 19
Préavis, notification du licenciement 10
Prime de panier 5
Prime de vacances 26
Processus de regroupement des branches, de leurs garanties conventionnelles et de leurs accords, démarche de négociation collective 21
Promotion du personnel 4
Protection de la maternité et éducation des enfants (Extrait du code du travail) (Annexe IV - Protection de la maternité et éducation des enfants (Extrait du code du travail)) 14
Publicité et dépot de l'accord 26

R

Réduction d'activité 9
Référence horaire 18
Régimes antérieurs 14
Regroupement des branches et négociation 21

Reintegration 10
Remboursement des frais de deplacement et de sejour des delegues syndicaux (Annexe III - Remboursement des frais de deplacement et de sejour des delegues syndicaux) 14
Retraite complementaire (Annexe II - Retraite complementaire) 13
Revision 24
Revision. - Denonciation (Duree. - Revision. - Denonciation) 18

S

Salaire et valeur du point au 1er janvier 1997 25
Salaires 4, 25
Salaires au 1er janvier 2016 28
Salaires minima garantis pour l'annee 2012 27
Salaires minima garantis pour l'annee 2013 27
Salaries ne relevant pas du vitrail 1
Socle et structuration de la convention collective nationale revisee et elargissement de son champ 19

T

Texte de base 1
Themes et agenda des negociations 22
Travail des femmes 7

V

Visite medicale 4

«

« Salaires de la convention » 18

