

Convention collective — texte officiel à jour

Source directe : Légifrance / DILA

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

Convention collective nationale des industries de fabrication mécanique du verre du 8 juin 1972

IDENTIFIANT CONVENTION COLLECTIVE

Annuaire officiel des conventions collectives françaises

IDCC 0669

TEXTE DE BASE EN VIGUEUR

Texte de base : Convention collective nationale des industries de fabrication mécanique du verre du 8 juin 1972

DERNIER AVENANT SALAIRES

Accord du 6 mars 2025 relatif aux salaires minima

RÉFÉRENCE LÉGIFRANCE

KALICONT000005635650

URL OFFICIELLE

https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000005635650

DOCUMENT GÉNÉRÉ LE

22 juin 2026 à 08:32

Ce document est généré en direct depuis l'API officielle Légifrance (DILA). Il contient le texte de base intégral et les avenants en vigueur à la date d'édition. Diffusion sous Licence Ouverte 2.0 Etalab. **Document à titre indicatif** — pour toute décision engageant vos droits (litige, contentieux, négociation salariale), consultez un professionnel du droit social.

Sommaire

Texte de base	•
Article 43	•
Article 43	•
Article 42	•
Article 45	•
Article 44	•
Article 3	•
Article 39	•
Article 2	•
Article 38	•
Article 41	•
Article 4	•
Article 40	•
Article 1er	•
Article 1er	•
Article 36 ter	•
Article 37	•
Article 35	•
Article 34 (1)	•
Article 36 bis	•
Article 36	•
Article 30	•
Article 33	•
Article 31	•
Article 32 (1)	•
Article 29	•
Article 28	•
Article 29 ter	•
Article 29 bis	•
Article 25	•
Article 24	•
Article 27	•
Article 26	•
Article 23	•
Article 20	•
Article 21	•
Article 22	•
Article 60	•
Article 19	•
Article 16	•
Article 13	•
Article 14	•
Article 15	•
Article 59	•
Article 18	•

Article 17	•
Article 7	•
Article 7	•
Article 8	•
Article 9	•
Article 10	•
Article 54	•
Article 6	•
Article 53	•
Article 12	•
Article 58	•
Article 11	•
Article 55	•
Article 56	•
Article 57	•
Article 49	•
Article 48	•
Article 5	•
Article 51	•
Article 52	•
Article 50	•
Article 47	•
Article 46	•
Article 46	•

Avenant salaires en vigueur

Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 7	•
Article 8	•
Article 9	•
Article 10	•
Article 11	•
Article	•
Article	•

Avenant : Avenant du 14 septembre 2006 à l'accord du 13 octobre 2005 relatif à la formation professionnelle

Article	•
---------	-------	---

Avenant : Accord du 13 décembre 2016 relatif au positionnement conventionnel des CQP

Article 1er	•
Article 1.1	•
Article 1.2	•
Article 1.3	•
Article 2	•
Article 3	•

Article 10

Article

Avenant salaires : Accord du 19 juillet 2016 relatif aux salaires minima au 1er août 2016

Article 1er

Article 2

Article 3

Article 4

Article 5

Article 6

Article 7

Article 8

Article 9

Article 10

Article 11

Article 12

Article

Article

Avenant salaires : Accord du 23 novembre 2022 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2023

Article 1er

Article 2

Article 3

Article 4

Article 5

Article 6

Article 7

Article 8

Article 9

Article 10

Article 11

Article

Article

Lexique

Texte de base

Texte de base : Convention collective nationale des industries de fabrication mécanique du verre du 8 juin 1972

**ART.
43**

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

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

Conformément aux [articles L. 122-25 et suivants du code du travail](#), ils s'engagent à ne pas licencier les salariés à l'occasion de leur grossesse constatée par certificat médical ou de leur accouchement. Cette disposition ne s'applique pas en cas de faute grave ou de licenciement collectif ou dans le cas de contrat de durée déterminée arrivant à expiration.

A partir du 5^e mois de leur grossesse, les femmes enceintes sont autorisées à sortir 5 minutes avant l'heure normale de sortie du personnel.

En cas de changement d'emploi demandé par le médecin de l'établissement du fait d'un état de grossesse constaté, l'intéressée conserve dans son nouveau poste la garantie du salaire minimum de la catégorie ou de l'emploi dans lequel elle était classée avant sa mutation.

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

3. Les salariées auront droit à un repos d'une durée de 16 semaines dont, en principe, 6 semaines avant et 10 semaines après l'accouchement (1).

Ce repos sera prolongé de 2 semaines en cas de naissances multiples (1).

Les salariées auxquelles un enfant a été confié en vue de son adoption pourront bénéficier d'un congé de 10 semaines à dater de l'arrivée de l'enfant au foyer (1).

Les agents féminins ayant au moins 10 mois d'ancienneté dans l'entreprise recevront pendant la durée de ce repos la différence entre, d'une part, leurs appointements de base majorés, le cas échéant, pour les agents qui en sont bénéficiaires, de la prime d'ancienneté et de la prime de rendement et des primes assimilées et, d'autre part, les indemnités journalières versées par les organismes de la sécurité sociale et les régimes de prévoyance auxquels participe l'employeur. Les indemnités versées par un régime de prévoyance ne seront prises en considération que pour la seule quotité correspondant aux versements de l'employeur.

4. Si, après la période de repos visée ci-dessus, l'intéressée est dans la nécessité de prolonger son absence pour raison de santé, elle pourra bénéficier des dispositions de l'article 7 de l'annexe I et de l'article 8 de l'annexe II.

5. Les salariées qui, avant l'expiration de cette période de repos 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 maximum pour élever leur enfant.

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.

6. A compter du jour de la naissance, et ce pendant une durée maximum de 1 an, les femmes qui allaiteront leur enfant disposeront à cet effet de 1 demi-heure le matin et de 1 demi-heure l'après-midi. Ce temps d'allaitement sera payé à leur salaire réel.

NOTA

(1) En application de l'article L. 122-26 du code du travail, les dispositions des trois premiers alinéas du paragraphe 3, résultant de l'accord du 5 décembre 1978 non étendu par arrêté ministériel, sont rendues obligatoires pour tous les salariés et employeurs compris dans le champ d'application professionnel et territorial de la convention.

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

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

Conformément aux [articles L. 122-25 et suivants du code du travail](#), ils s'engagent à ne pas licencier les salariés à l'occasion de leur grossesse constatée par certificat médical ou de leur accouchement. Cette disposition ne s'applique pas en cas de faute grave ou de licenciement collectif ou dans le cas de contrat de durée déterminée arrivant à expiration.

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

En cas de changement temporaire d'emploi demandé par le médecin de l'établissement du fait d'un état de grossesse constaté, l'intéressée conserve dans son nouveau poste la garantie du salaire minimum de la catégorie ou de l'emploi dans lequel elle était classée avant sa mutation (de son coefficient et de sa rémunération antérieure).

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

3. Les salariées auront droit à un repos d'une durée de seize semaines dont, en principe, six semaines avant et dix semaines après l'accouchement (1).

Ce repos sera prolongé de deux semaines en cas de naissances multiples (1).

Les salariées auxquelles un enfant a été confié en vue de son adoption pourront bénéficier d'un congé de dix semaines à dater de l'arrivée de l'enfant au foyer (1).

Les agents féminins ayant au moins dix mois d'ancienneté dans l'entreprise recevront pendant la durée de ce repos la différence entre, d'une part, leurs appointements de base majorés, le cas échéant, pour les agents qui en sont bénéficiaires, de la prime d'ancienneté et de la prime de rendement et des primes assimilées et, d'autre part, les indemnités journalières versées par les organismes de la sécurité sociale et les régimes de prévoyance auxquels participe l'employeur. Les indemnités versées par un régime de prévoyance ne seront prises en considération que pour la seule quotité correspondant aux versements de l'employeur.

4. Si, après la période de repos visée ci-dessus, l'intéressée est dans la nécessité de prolonger son absence pour raison de santé, elle pourra bénéficier des dispositions de l'article 7 de l'annexe I et de l'article 8 de l'annexe II.

5. Les salariées qui, avant l'expiration de cette période de repos 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 maximum pour élever leur enfant.

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.

Les salariées qui en feront la demande avant l'expiration de la période de repos de maternité ou de congé d'adoption d'un enfant de moins de 3 ans pourront obtenir un congé parental d'éducation non payé d'une durée maximum de deux ans si elles justifient d'au moins un an d'ancienneté, d'un an dans le cas contraire. Elles devront préciser la durée du congé demandé.

Cette durée pourra être prolongée dans la limite du maximum précisé ci-dessus sous réserve d'en faire la demande à l'employeur un mois avant l'expiration du congé.

Elles seront réintégrées à la fin de cette absence ou dans le mois suivant leur demande de reprise du travail pour le cas où elles désirent écourter leur congé parental. Cette reprise anticipée devra faire l'objet d'une demande écrite.

Le droit au congé parental d'éducation peut être ouvert au père salarié qui remplit les mêmes conditions si la mère y renonce ou ne peut en bénéficier. Dans ce dernier cas, le congé commence deux mois après la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant.

Les avantages obtenus au moment du départ resteront acquis.

La durée du congé parental est prise en compte pour la moitié dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté (2).

6. 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. Ce temps d'allaitement sera payé à leur salaire réel.

NOTA

NOTA : (1) En application de l'article L. 122-26 du code du travail, les dispositions des trois premiers alinéas du paragraphe 3, résultant de l'accord du 5 décembre 1978 non étendu par arrêté ministériel, sont rendues obligatoires pour tous les salariés et employeurs compris dans le champ d'application professionnel et territorial de la convention.

(2) Alinéas rajoutés par l'accord du 5 décembre 1978 non étendu.

ART.
42

Pendant les périodes militaires de réserve obligatoires et non provoquées par l'intéressé, les appointements seront maintenus.

Sauf en ce qui concerne le prêt versé aux hommes de troupe, l'employeur pourra toutefois déduire la solde nette touchée par l'agent.

ART.
45

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 jeunes filles) liés à une entreprise par un contrat d'apprentissage écrit. Ce contrat écrit devra contenir les dispositions prévues par la réglementation en vigueur et rappeler les clauses qui suivent.

3. Les jeunes apprentis ne peuvent être engagés qu'après avoir subi un examen médical approfondi, notamment par le médecin du travail ; ils devront, conformément à la réglementation en vigueur, présenter un certificat délivré par le secrétariat d'orientation professionnelle constatant que le candidat a été examiné par un centre public ou privé.

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

L'apprenti doit être occupé à des travaux formatifs ; sa formation sera méthodique et complète et le préparera à un des examens sanctionnant l'apprentissage, tels que les C.A.P., lorsqu'ils seront organisés dans la région. Lorsque les cours d'enseignement théorique ou général seront organisés dans l'entreprise, ils devront être professés par des personnes compétentes tant au point de vue technique qu'au point de vue pédagogique.

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

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

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

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

7. L'employeur doit présenter les apprentis aux épreuves des examens, notamment le C.A.P., qui constituent la sanction de l'apprentissage.

Lorsqu'un apprenti formé au sein de l'entreprise a passé avec succès un C.A.P. et est maintenu dans l'entreprise, il percevra, après une période d'adaptation de 6 mois et sous réserve que ce stage soit satisfaisant, le salaire de la catégorie correspondante.

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

9. Le comité d'entreprise peut constituer une commission d'apprentissage comprenant des membres qualifiés du personnel.

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 augmenter la sécurité des travailleurs et à améliorer leurs conditions d'hygiène du travail.

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

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

4. Les dispositifs de protection nécessaire à l'exécution des travaux dangereux seront fournis par l'employeur. Il en sera de même pour les effets de protection nécessaire à l'exécution de certains travaux exposant les vêtements des ouvriers à une détérioration prématurée.

Dans les deux cas, l'entretien des dispositifs ou des effets de protection est assuré par l'employeur qui en conserve la propriété.

5. Les services médicaux du travail sont organisés conformément à la législation en vigueur. Notamment, tout salarié fera obligatoirement l'objet d'un examen médical à l'occasion de son embauchage. L'examen comportera une radioscopie. Cette visite médicale aura pour but de permettre l'embauchage du candidat à un emploi qui ne porte pas préjudice à sa santé ou à celle de son entourage.

Les salariés travaillant à des postes comportant des risques de maladies professionnelles seront l'objet d'une surveillance spéciale. Il en sera de même pour les femmes enceintes, les jeunes ouvriers, les apprentis.

Après une absence de plus de 10 jours due à une maladie ou à un accident, le salarié devra obligatoirement subir, lors de la reprise du travail, la visite médicale prévue par la loi.

Le médecin du travail de l'entreprise sera obligatoirement consulté pour l'élaboration de toute nouvelle technique de production.

6. Lorsqu'un salarié aura été occupé 6 mois consécutifs à des travaux particulièrement insalubres, il pourra, après avis du médecin du travail, être muté à un autre emploi de sa compétence, s'il en existe un disponible. Il en sera de même si le médecin du travail de l'entreprise juge cette mutation nécessaire pour la sauvegarde de la santé de l'intéressé.

Dans le cas où un emploi ne peut être offert à l'intéressé ou si ce dernier refuse celui qui lui est offert, le contrat de travail sera exceptionnellement considéré comme rompu du fait de l'employeur.

En outre, si le médecin du travail estime qu'un repos peut être nécessaire pour rétablir la santé de ce salarié et si le médecin traitant de l'intéressé certifie que ce repos est nécessaire, l'employeur versera, pendant une période maximum de 4 semaines, la différence entre les salaires ou appointements et les indemnités journalières versées par les organismes de sécurité sociale. L'employeur n'est tenu à aucun versement dans le cas où ce repos n'est pas accepté et indemnisé par la sécurité sociale.

7. Des réfectoires convenables seront mis à la disposition du personnel qui serait dans l'obligation de prendre ses repas dans l'établissement.

Les réfectoires devront être munis d'installations permettant de réchauffer les aliments. Ils seront tenus dans un état constant de propreté. Les installations d'hygiène seront conformes à la réglementation en vigueur.

A la demande de l'une des organisations signataires, des conventions par branche d'industries, régionales ou locales, compléteront la présente convention, conformément à l'article 31 *i* du livre I^{er} du code du travail.

Les discussions doivent s'engager obligatoirement dans un délai de 1 mois à dater de la réception de la demande.

ART.
39

Prime de transport hors région parisienne.

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

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

Indemnité de déplacement en France métropolitaine.

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

1° 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 tenu compte au salarié de 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.

2° 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 en charge les frais effectifs de voyage par chemin de fer dans les conditions prévues dans les différentes annexes, ou par tout autre moyen de transport en commun qui s'imposerait, les frais de transport des bagages personnels avec maximum de 30 kg ;
 - b) Temps de voyage : les heures passées en voyage dans le cadre de l'horaire habituel de travail donneront lieu à rémunération comme si l'intéressé avait travaillé ;
 - c) Indemnité de séjour (frais de repas et de logement) : sauf en cas de remboursement sur états, les frais de séjour seront fixés à un taux en rapport avec l'importance des fonctions de l'intéressé ;
 - d) Préavis en cas de déplacement : le salarié appelé à effectuer un déplacement de plus d'une journée sera averti au moins 48 heures à l'avance, sauf en cas d'urgence exceptionnelle.

ART.
2

1. Les salariés de métier dont la spécialité ne relève pas de l'industrie mécanique du verre, mais employés constamment dans des entreprises relevant des activités énumérées à l'article 1^{er}, bénéficient de la présente convention.

Toutefois, leur rémunération totale ne pourra être inférieure à celle que leur assureraient les conventions collectives des industries dont relève leur métier.

2. Les salariés engagés temporairement dans l'entreprise pour des travaux n'entrant pas dans le cadre normal de l'exploitation de l'établissement conserveront les garanties individuelles que leur confère leur convention collective d'origine.

ART.
38

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

1. Dans l'attente d'une solution définitive et satisfaisante, il sera attribué aux agents intéressés des indemnités spéciales pour tenir compte des conditions particulièrement pénibles, dangereuses ou insalubres d'exécution de certains travaux.
2. Ces indemnités seront établies dans le cadre de chaque établissement, compte tenu des installations matérielles existantes.
3. Les travaux donnant lieu à attribution de ces indemnités spéciales sont déterminés par accord de tous les membres du comité d'hygiène et de sécurité, ou, à défaut de comité, par accord entre la direction et les délégués du personnel.

Les taux de ces indemnités seront fixés par accord entre la direction de l'établissement et les organisations syndicales.

4. Lorsque des modifications seront apportées aux conditions de travail, les indemnités seront révisées en conséquence.
5. Travail à chaud. - Les primes ou majorations pour les travaux à chaud seront fixées au niveau de chaque établissement entre la direction et les organisations syndicales.

**ART.
41**

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 le besoins du service.
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.
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. 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 bénéficient des dispositions sur les déplacements de longue durée.
5. Tout salarié, après un changement de résidence effectué à la demande de l'employeur, qui serait, sauf pour faute grave, licencié dans un délai de 2 ans au lieu de sa nouvelle résidence, aura droit au remboursement de ses frais de rapatriement comprenant les frais de voyage de l'intéressé et de sa famille (conjoint et personnes à charge) ainsi que les frais de déménagement jusqu'au lieu de la première résidence assignée par l'employeur ou au nouveau lieu de travail du salarié dans la limite d'une distance équivalente.
6. Le devis des frais de déménagement sera soumis, au préalable, à l'employeur pour accord.
7. Le remboursement sera effectué sur présentation de pièces justificatives sous réserve que le déménagement intervienne dans les douze mois suivant la notification du congédiement.
8. En cas de décès de l'intéressé au lieu de sa nouvelle résidence, les frais de rapatriement comprenant les frais de voyage et le 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.

**ART.
4**

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

Elle se continuera par tacite reconduction pour une durée indéterminée et pourra alors être dénoncée par l'une ou l'autre des parties à une époque quelconque, la dénonciation de l'ensemble de la convention prenant effet 2 mois après que notification en aura été faite aux parties, par pli recommandé avec accusé de réception.

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 6 mois suivant la mise en vigueur d'un précédent accord. (1)

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.

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.

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

(1) Aux termes de l'article 5 de l'accord du 10 décembre 1973 : " Il est convenu que la signature du présent accord n'entraîne pas application du paragraphe 2 de l'article 4 des clauses générales de la convention collective. "

NOTA

(1) Aux termes de l'article 5 de l'accord du 10 décembre 1973 : " Il est convenu que la signature du présent accord n'entraîne pas application du paragraphe 2 de l'article 4 des clauses générales de la convention collective. "

1. Pendant les déplacements en France métropolitaine et d'une durée supérieure à un mois, il sera accordé aux salariés un congé de détente d'une durée nette de :

- 1 jour non ouvrable tous les 15 jours pour les déplacements inférieurs à 300 kilomètres ;
- 2 jours consécutifs tous les mois, dont 1 jour ouvrable, pour les déplacements supérieurs à 300 kilomètres.

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 de la mission. 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 dans le cas d'élections législatives, cantonales, municipales, prud'homales ou de sécurité sociale. Il comptera comme voyage de détente.

5. Dans le cas où l'intéressé serait appelé à prendre son congé payé annuel au cours de la période de déplacement, les frais de voyage à son lieu de résidence habituelle lui seront remboursés sur justification de son retour à ce lieu de résidence avant son départ en congé. Ce voyage comptera comme voyage de détente.

6. L'indemnité de déplacement sera maintenue intégralement en cas de maladie ou d'accident, jusqu'au moment où l'intéressé sera hospitalisé, ou 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 reconnu 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 prévues à l'article 39 (§ 2 a) ci-dessus, à un seul des proches parents se rendant auprès 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 à une semaine au maximum, sauf cas particulier.

9. En cas de décès du salarié, les frais de retour du corps seront à la charge de l'employeur.

1. La présente convention règle, sur le territoire métropolitain, les rapports de travail entre les employeurs et les salariés des deux sexes dans les établissements des industries du verre dont l'activité relève de la fabrication mécanique et adhérant aux organisations patronales signataires de la présente convention.

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

2. Elle s'applique aux industries de la fabrication du verre (usines, sièges sociaux, services commerciaux, dépôts de vente et tous établissements dépendant directement des usines de fabrication), mentionnées dans la nomenclature des activités économiques, en application du décret n° 59-534 du 9 avril 1959 et énumérées ci-dessous :

301.1. Fabrication de verre plat, de moulages, de fibres de verre.

301.11. Fabrication de glaces et de dalles ordinaires ou spéciales, armées ou non, trempées ou non, émaillées ou non, feuilletées ou non, bombées ou non, etc. et de produits opaques ou opalines.

301.12. Fabrication de verre à vitres.

301.13. Fabrication de verres coulés (verre cathédrale laminé, imprimé, armé ou non, trempé ou non, ondulé ou non), fabrication d'ardoises de verre, etc.

301.14. Fabrication de vitrages multiples en glace ou verre.

301.15. Moulage de verre : fabrication de briques, pavés, dalles et tuiles de verre, de bacs d'accumulateurs moulés, de moulages divers.

301.16. Fabrication de fibres de verre, textiles ou non.

301.2. Fabrication de bouteilles, bonbonnes, gobeletterie, flaconnage, etc., en grande série (fabrication entièrement automatique dite Verrerie mécanique).

301.21. Fabrication de bouteilles et bonbonnes, de bocalux verts.

301.22. Fabrication d'isolateurs en verre (non montés).

301.23. Fabrication entièrement automatique de gobeletterie en verre : bocalux blancs, verres à boire, tasses, assiettes, brocs, articles pour la table, verrerie culinaire, bocalux stérilisateur ou non, etc.

301.24. Fabrication entièrement automatique de flaconnage en verre.

301.25. Fabrication entièrement automatique de verrerie de laboratoire et d'hygiène (articles en verre pour laboratoire, biberons...).

301.4. Fabrication de verre technique

301.41. Fabrication de verre bruts pour optique scientifique.

301.42. Fabrication mécanique de verres bruts de lunetterie, de verres bruts pour miroirs courbes, pour verres de montres.

301.43. Fabrication de verres pour ampoules électriques, radio, etc. (y compris tubes, évasements et baguettes).

301.44. Fabrication de verres pour ampoules de télévision.

301.45. Fabrication d'objets en quartz (ou silice) fondu.

301.47. Fabrication de verres spéciaux pour vitraux.

302.33. Fabrication de verres feuilletés (glaces et verres de sécurité pour le vitrage des automobiles, des immeubles, etc.).

3. Les conventions annexe I et annexe II fixent les conditions particulières du travail des différentes catégories de salariés.

1. La présente convention règle sur le territoire de la France, sous réserve des dispositions spéciales s'appliquant aux départements et territoires d'outre-mer, les rapports de travail entre les employeurs et les salariés dans les établissements des industries du verre dont l'activité relève de la fabrication mécanique.

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

2. Elle s'applique aux industries de la fabrication mécanique du verre (usines, sièges sociaux, centres de recherche, services commerciaux et autres, dépôts de vente et tous établissements dépendant directement des usines de fabrication, y compris les établissements de façonnage et de transformation du verre plat), dont l'activité économique et industrielle est mentionnée dans la Nomenclature d'activités françaises (NAF), approuvée par le décret n° 92-1129 du 2 octobre 1992 (paru au *JO* du 11 octobre 1992), sous les mentions suivantes :

26.1 A Fabrication du verre plat :

- la fabrication de verre plat étiré, coulé ou flotté ;
- la fabrication de verre armé, de verre imprimé, de verre teinté, etc.

26.1 C Façonnage et transformation du verre plat :

- la fabrication de verres de sécurité, trempés, feuilletés ou contrecollés ;
- la fabrication de vitrages isolants.

26.1 E Fabrication de verre creux :

- la fabrication de bouteilles et de flacons, pots, bocaux et autres récipients en verre ;
- la fabrication de verrerie de table ;
- la fabrication de plats en verre ou en vitrocéramique ;
- la fabrication d'articles décoratifs en verre.

26.1 G Fabrication de fibres de verre :

- la fabrication de fibres de verre dites " isolation " en masse, en nappe ou en coquille ;
- la fabrication de fibres de verre dites " textiles " en mats, rovings, mèches, etc. ;
- la fabrication de fibres optiques ;
- la fabrication de laine de verre.

Remarque : Cette activité concerne aussi bien les fibres de verre, de quartz et de silice.

26.1 J Fabrication et façonnage d'articles techniques en verre.

La fabrication d'articles en verre ou en cristal ainsi qu'en quartz ou silice fondus, destinés à des usages techniques :

- cônes, écrans et ampoules en verre pour télévision, enveloppes pour lampes ;
- verrerie de laboratoire, d'hygiène et de pharmacie (y compris ampoules pour sérum et analogues) ;
- éléments optiques en verre, non travaillés optiquement, et verres bruts de lunetterie ;
- moulages en verre pour le bâtiment et autres usages ;
- éléments en quartz à usage électronique.

26.1 K Fabrication d'isolateurs en verre :

Cette classe comprend aussi la fabrication de pièces isolantes en verre.

3. Les conventions Annexe I et Annexe II fixent les conditions particulières de travail des différentes catégories de salariés.

L'ensemble des repos compensateurs pour travail de jours fériés, pour travail de nuit, et ceux qui sont attribués pour ramener l'horaire de travail à 40 heures s'inscrit dans le cadre d'une programmation annuelle établie au niveau de l'établissement entre la direction et les organisations syndicales.

**ART.
37**

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

- le temps passé dans différents établissements d'une même entreprise, lorsque la mutation a été faite d'accord avec l'employeur ;
- le temps passé dans une autre entreprise ressortissant de la présente convention lorsque la mutation a eu lieu en accord avec les employeurs ;
- les périodes militaires obligatoires ;
- les interruptions pour congés annuels, accidents du travail, maladies professionnelles contractées dans l'entreprise ou congés exceptionnels résultant d'un accord entre les parties ;
- le repos de maternité prévu au paragraphe 3 de l'alinéa 43 ;
- les interruptions pour maladie, pour longue maladie dans la limite maximum de trois ans ;
- le service militaire obligatoire, sous réserve que le salarié ait été réintégré dans l'entreprise, sur sa demande formulée dès la fin de son service.

2. Lorsque le travail aura été interrompu pour les causes suivantes :

- le service militaire obligatoire lorsque les conditions prévues au paragraphe précédent n'ont pas été remplies ;
- le licenciement, sauf pour faute grave ou insuffisance professionnelle ;
- le congé facultatif non payé de maternité.

Les différentes périodes passées dans l'entreprise se cumuleront pour déterminer l'ancienneté en cas de réintégration.

**ART.
35**

1. Dans le cadre de la législation en vigueur, les heures supplémentaires effectuées au-delà d'une durée normale de travail de 40 heures par semaine, ou de la durée 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 % de ce salaire horaire pour les heures supplémentaires au-delà de la 8^e.

2. La majoration légale pour heures supplémentaires effectuées par les salariés des équipes travaillant en service continu s'appliquera à compter de la quarante et unième heure de travail.

**ART.
34
(1)**

Les bulletins de paie sont établis conformément à l'article 44 a du livre I^{er} du code de 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 heures au rendement, les primes diverses, les heures du dimanche, les heures de nuit exceptionnelles ;
- les acomptes.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des articles L. 143-3 et R. 143-2 du code du travail (arrêté du 10 mai 1973, art. 1^{er}).

**ART.
36
bis**

1. Lorsque l'horaire habituel comporte travail de nuit, l'agent bénéficiera d'un repos compensateur payé pour 48 postes de nuit travaillés, ce qui correspond à 10 minutes par poste de 8 heures de nuit travaillé.

2. Ces repos compensateurs seront pris à des dates définies selon la programmation établie dans les conditions de l'article 36 *ter* de clauses générales.

ART.
36

1. Jours fériés chômés.

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

2. Repos compensateur pour travail des jours fériés.

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

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

b) Pour les jours fériés travaillés tombant un dimanche, les repos compensateurs ne seront pas indemnisés, l'agent intéressé pourra renoncer à en bénéficier.

Toutefois cette règle ne s'appliquera qu'à l'agent ayant plus de quatre repos compensateurs dans l'année ;

c) Ces repos compensateurs seront pris à des dates définies selon la programmation établie dans les conditions de l'article 36 *ter* des clauses générales.

3. Montant de l'indemnité.

Le montant de l'indemnité concernant la Saint-Laurent ou fête locale figure en annexe " Salaires " des clauses générales.

ART.
30

1. Le salaire est la contrepartie d'un travail. Les agents sont rémunérés au mois quel que soit leur âge.

2. Un acompte mensuel sera versé à la demande des agents ; le paiement sera fait si possible le jour même ou, au plus tard, le jour ouvrable suivant.

Exceptionnellement cet acompte pourra dépasser 75 % des sommes dues au jour de la demande.

3. Les promotions individuelles seront notifiées séparément des augmentations collectives de salaires.

ART.
33

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

2. Entrent dans cette catégorie les jeunes travailleurs des deux sexes âgés de moins de 18 ans, qui ne sont pas liés par un contrat d'apprentissage.

3. Sous réserve des dispositions ci-dessus, les salaires minima des jeunes salariés âgés de moins de 18 ans ne pourront être inférieurs au salaire minimum professionnel de leur catégorie.

ART.
31

1. Salaire minimal professionnel (SMP) :

Le montant du salaire minimal professionnel au coefficient 100 de l'échelle hiérarchique est fixé, pour tous les établissements de la profession, au taux figurant à l'annexe " Salaires " des clauses générales.

Le SMP horaire de chaque catégorie professionnelle s'obtient en multipliant le SMP horaire coefficient 100 par le coefficient de la catégorie professionnelle divisé par 100.

2. Valeur du point mensuel (P) :

La valeur du point mensuel pour un horaire de 174 heures est calculée en multipliant le S.M.P. horaire du coefficient 100 par 1,74.

3. Appointements mensuels minimaux (AM) :

Les appointements minimaux de chaque catégorie professionnelle pour un horaire mensuel de 174 heures s'obtiennent en multipliant la valeur du point mensuel par le coefficient hiérarchique de la catégorie.

4. Appointements mensuels garantis (AG) :

Les appointements garantis correspondant à un coefficient K, pour un horaire mensuel de 174 heures sont déterminés par la formule :

$$AG = AM + 30 P (880 - K/755)$$

5. Le SMP, les appointements mensuels minimaux et les appointements mensuels garantis s'entendent à l'exclusion de toutes primes, des gratifications et des indemnités représentant des remboursements de frais.

NOTA

(+) La formule $AG = AM + 12 P (880 - K/755)$ sera appliquée à partir du 1er juin 1975 et jusqu'à une date qui sera fixée d'un commun accord au début 1976, à partir de laquelle le chiffre 12 sera porté à 15.

N.B. - Aux termes du protocole d'accord du 29 juin 1976 non étendu par arrêté ministériel, il est convenu de fixer au 1er juillet 1976 la date à partir de laquelle le chiffre 12 sera porté à 15 dans la formule définissant le barème d'appointements mensuels garantis.

En conséquence, l'annotation en bas de page devient sans objet et est annulée.

ART.
32
(1)

Les salariés que leurs aptitudes physiques reconnues par le médecin du travail mettent dans des conditions d'infériorité notoire dans leur emploi, par rapport aux salariés de la même catégorie, peuvent percevoir un salaire inférieur de 10 % au maximum au salaire minimal de leur catégorie.

Dans chaque catégorie, il ne pourra y avoir plus de 10 % de l'effectif en salariés ainsi payés.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des articles D. 323-11 à D. 323-16 du code du travail (arrêté du 10 mai 1973, art. 1^{er}).

ART.
29

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

ART.
28

Lorsqu'un salarié est appelé à occuper un poste dans un établissement situé hors du territoire métropolitain, à la suite d'un engagement ou d'une mutation, il sera établi, avant son départ, un contrat écrit qui précisera les conditions de cet engagement ou de cette mutation.

Pour l'application des clauses de la présente convention, l'ancienneté acquise par l'intéressé hors de la métropole entre en ligne de compte lors de sa réintégration dans les cadres métropolitains de l'entreprise.

Si un salarié est appelé à se déplacer, pour des raisons de service, hors du territoire métropolitain, il conserve, pendant la durée de son déplacement, les garanties individuelles résultant de la présente convention.

ART.
29
ter

Les tableaux figurant à l'annexe " Classifications " des clauses générales comportent pour chaque catégorie et échelon :

- d'une part, une définition générale qui situe la position de chacun de ces niveaux dans la hiérarchie, par référence à des critères de connaissances acquises, reconnues ou non par des diplômes, de types de tâche, d'initiative et de responsabilité ;

- d'autre part, quelques emplois repères donnant des exemples concrets d'application de la définition générale et destinés à en faciliter l'interprétation. Chaque emploi repère est accompagné d'une définition qui reprend seulement ses caractéristiques principales.

A titre d'exemple, des emplois repères appartenant à une même filière professionnelle ont été retenus à plusieurs niveaux successifs pour mieux en marquer la progression ; cela n'implique pas nécessairement que, dans une organisation donnée, tous les niveaux soient effectivement utilisés.

**ART.
29
bis**

Les emplois des industries de fabrication mécanique du verre sont classés dans les catégories et échelons de la grille figurant dans le tableau ci-après, avec les coefficients hiérarchiques correspondants :

Catégories	Coefficients
2	125
3 a	135
3 b	145
3 c	155
4 a	165
4 b	180
4 c	190
5 a	200
5 b	215
6 a	230
6 b	250
6 c	270
6 d	290
7 a	315
7 b	345
7 c	375
8 a	390 - 410
8 b	450
8 c	550
8 d	660
9	880

La continuité de la grille témoigne de la volonté des parties signataires de ménager à tous les niveaux les possibilités de promotion en fonction des emplois disponibles et des aptitudes requises.

ART. 25 Tout salarié fera obligatoirement l'objet d'un examen avant l'embauchage, ou, au plus tard, avant l'expiration de la période d'essai et aux frais de l'établissement. Cet examen sera effectué dans les conditions prévues à l'article 44 (§ 5).

Toutefois, le chef d'établissement déterminera, en accord avec le comité d'hygiène et de sécurité, ou, à défaut, les délégués du personnel et le médecin du travail, les emplois pour lesquels l'examen médical de l'intéressé sera obligatoirement effectué avant l'embauchage, dans le but d'éviter des risques éventuels de contagion, du fait de conditions particulières de travail.

ART. 24 1. Avant tout embauchage définitif, le salarié accomplira une période d'essai dont la durée est fixée dans chacune des annexes à la présente convention.

2. Pendant la période d'essai, il est garanti aux salariés le taux minimum du salaire pratiqué dans leur catégorie.

ART. 27 1. Les mutations d'emplois ou d'établissements doivent être justifiées par les nécessités de service. Sauf dans les cas prévus aux articles 51 et 53, elles sont constatées par une notification écrite et motivée de la part de l'employeur.

2. Lorsqu'il est demandé à un agent d'accepter sa mutation définitive dans un autre emploi, avec un coefficient hiérarchique et une rémunération inférieurs, l'intéressé dispose d'un délai de réflexion de 15 jours avant de faire connaître son acceptation ou son refus :

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

L'agent est ensuite rémunéré aux conditions prévues pour le poste dans lequel il a été muté.

Par ailleurs, l'agent reçoit, au moment de son déclassement, une indemnité déterminée en appliquant les taux fixés pour le calcul de son indemnité de congédiement et en prenant comme base de calcul la différence entre les rémunérations anciennes et nouvelles.

b) En cas de refus, le contrat se trouve rompu. Cette rupture est considérée comme étant du fait de l'employeur.

3. Les dispositions du paragraphe 2 ne s'appliquent pas en cas de faute grave de l'agent.

4. Lorsqu'à la suite d'une maladie, d'un accident de travail ou d'une inaptitude physique, médicalement reconnus, un agent se trouvera affecté dans un emploi classé dans une catégorie professionnelle inférieure, sa rémunération de base et, pour les agents qui en sont bénéficiaires, la prime d'ancienneté lui seront maintenues, dès lors que cet agent remplira des conditions d'âge et d'ancienneté telles que le total des 2 chiffres sera égal à 65. Toutefois, l'intéressé devra compter au moins 45 ans pour bénéficier de la mesure ci-dessus.

Les dispositions précédentes ne pourront avoir pour effet d'augmenter la rémunération de l'agent.

5. Si, à la demande de son employeur, un agent est muté dans une autre entreprise de verre mécanique régie par la présente convention collective, il conservera le bénéfice de l'ancienneté acquise dans l'entreprise d'origine.

Dans ce cas si l'intéressé perçoit dans son nouvel emploi des appointements équivalents, il ne pourra pas prétendre au versement des indemnités liées à la résiliation du contrat pour le premier employeur.

ART. 26 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 catégorie ;
- salaire horaire ou appointements mensuels (base 40 heures) ;
- autres éléments de rémunération et, s'il y a lieu, avantages en nature.

ART. 23 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 modifications dans la structure de l'entreprise entraînant la création de services nouveaux, le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, seront obligatoirement consultés.

ART. 20 Conformément à l'ordonnance du 22 février 1945 modifiée, il est institué un comité d'entreprise dans chaque établissement où sont occupés au moins 50 salariés.

ART. 21 Les conditions dans lesquelles s'effectueront les élections seront les mêmes que celles prévues pour les élections des délégués du personnel, telles qu'elles sont définies aux articles 16 et 17 de la convention.

ART. 22 Le financement des oeuvres sociales gérées par les comités d'entreprises est assuré conformément à la loi ou par des accords particuliers.

ART. 60

1. Commissions régionales

Des commissions paritaires de conciliation seront constituées régionalement dans le cadre de chaque chambre syndicale patronale, à l'effet d'aboutir au règlement des difficultés collectives d'application de la présente convention et de ses annexes.

Les commissions régionales de conciliation prévoient elles-mêmes leur composition et les conditions de leur fonctionnement.

S'il n'existe pas de commission régionale de conciliation ou si la commission régionale ne parvient pas à régler à l'amiable le différend, celui-ci sera soumis à la commission nationale de conciliation.

2. Commission nationale

La commission nationale siégera à Paris et sera composée :

- pour les salariés : de deux représentants de chacune des organisations syndicales signataires ;
- pour les employeurs : d'un même nombre total de représentants désignés par la fédération patronale signataire de la présente convention.

Les commissaires devront être de nationalité française.

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

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

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

Les procès-verbaux de conciliation ou de non-conciliation devront être établis par la commission dans un délai maximal de 10 jours francs à dater du jour où la fédération patronale aura été saisie par lettre recommandée.

3. Grève et lock-out

Pour autant qu'il s'agisse de difficultés relatives à l'application de la présente convention, aucune mesure de fermeture d'établissement ou de cessation concertée du travail (lock-out ou grève) ne pourra intervenir avant l'expiration d'un délai de 3 jours ouvrables permettant la recherche d'une solution de conciliation. Ce délai est compté à partir du jour de réception par la chambre syndicale patronale de la lettre recommandée demandant la convocation de la commission de conciliation.

4. Litiges individuels (1).

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

(1) Dispositions étendues sans préjudice de l'application des articles L. 511-1 et L. 511-2 du code du travail (arrêté du 10 mai 1973, art. 1^{er})

ART. 19 Conformément à l'article 14 de la loi du 16 avril 1946 modifiée, les délégués suppléants peuvent assister avec les titulaires aux réunions avec les employeurs.

Le temps utilisé par eux pour ces réunions leur sera rémunéré comme temps de travail effectif.

1. La date et les heures de commencement et de fin du scrutin ainsi que l'organisation des opérations électorales seront déterminées par accord entre la direction de l'établissement et deux membres du personnel mandatés par chaque organisation syndicale présentant une liste de candidats. 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 1 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 6 jours ouvrables avant la date des élections.

4. Les listes des candidats seront présentées au moins 4 jours ouvrables avant la date des élections.

5. Ces listes pourront comporter un nombre de candidats inférieur au nombre des 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.

Trois jours avant la date des scrutins, la direction de l'établissement adressera aux salariés intéressés, par lettre recommandée, les bulletins de vote et deux enveloppes réglementaires : une pour l'élection des titulaires et une pour l'élection des suppléants.

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

L'électeur intéressé adressera par la poste ses bulletins de vote, sous double enveloppe, au président du bureau de vote. L'électeur ne devra porter sur les enveloppes intérieures ni signes ni inscriptions ; l'enveloppe extérieure, fournie par l'employeur et affranchie par lui, devra porter le nom de l'expéditeur, sa signature et la mention du collègue auquel se rapporte le vote. Cet envoi devra parvenir au plus tard à l'heure de clôture du scrutin.

Conformément à la loi du 16 avril 1946 modifiée, il est institué des délégués du personnel dans chaque établissement où sont occupés habituellement plus de 10 salariés.

ART.
14

1. Dans les établissements comportant plus de 50 salariés, le personnel est réparti en collèges, dont le nombre est fixé comme suit :

a) Dans les établissements de 51 à 250 salariés (2 collèges) :

1. Ouvriers et employés ;
2. Techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs et cadres.

b) Dans les établissements de 251 à 500 salariés (3 collèges) :

1. Ouvriers ;
2. Employés ;
3. Techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs et cadres.

c) Dans les établissements de plus de 500 salariés (4 collèges) :

1. Ouvriers ;
2. Employés ;
3. Techniciens, agents de maîtrise ;
4. Ingénieurs et cadres.

Dans chaque collège, le nombre des délégués à élire est ainsi fixé :

- de 11 à 50 salariés : un titulaire et un suppléant ;
- de 51 à 100 salariés : 3 titulaires et 3 suppléants ;
- de 101 à 250 salariés : 5 titulaires et 5 suppléants ;
- de 251 à 500 salariés : 6 titulaires et 6 suppléants ;
- de 501 à 750 salariés : 7 titulaires et 7 suppléants ;
- de 751 à 1.000 salariés : 8 titulaires et 8 suppléants.

Au-dessus de 1 000 salariés, il y aura en plus un délégué titulaire et un délégué suppléant par tranche supplémentaire de 500 salariés.

2. Dans les établissements de plus de 500 salariés, des accords entre employeurs et organisations syndicales de salariés, signataires de la présente convention, pourront être conclus relativement à la répartition des délégués par collège.

3. Quand le nombre d'inscrits dans un collège sera inférieur à 11, il y aura 1 délégué titulaire et 1 délégué suppléant si la majorité des membres de ce collège le demande.

4. Conformément à l'article 5 relatif aux avantages acquis, le nombre des délégués du personnel ne pourra être inférieur, par catégorie, à celui existant lors de la mise en application de la présente convention.

Toutefois, si une diminution de l'effectif de l'établissement entraînait une réduction du nombre des délégués par collège, ou encore du nombre de collèges tels qu'ils sont fixés par cette convention, la relativité dans chaque collège subsisterait.

ART.
15

Sont électeurs les salariés travaillant dans l'établissement depuis plus de 4 mois.

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 signataires de la présente convention et d'un nombre égal total d'employeurs.

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

Pour l'interprétation des annexes de la présente convention, les commissaires représentant les salariés devront appartenir aux organisations syndicales signataires de ces annexes. Les autres syndicats signataires de la présente convention pourront siéger à titre consultatif.

3. Procédure.

La fédération patronale signataire de la convention, saisie d'un différend sur l'interprétation à donner au texte de la présente convention par une organisation syndicale patronale ou de salariés signataire, devra réunir la commission nationale dans le délai maximal de 15 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.

Il est précisé que dans les limites du nombre d'heures prévues par l'article 13 de la loi du 16 avril 1946 modifiée, et après demande à leur employeur, les délégués pourront se rendre auprès des organismes où peuvent les appeler leurs fonctions de délégués du personnel.

1. Le bureau électoral de chaque section de vote sera composé des deux électeurs les plus anciens dans l'établissement, l'atelier ou le service et des deux plus jeunes présents à l'ouverture et acceptant. La présidence appartiendra au plus ancien.

2. Le bureau sera assisté dans toutes ces opérations, notamment pour l'émargement des électeurs et le dépouillement du scrutin, d'un employé chargé de l'établissement des feuilles de paie ou d'un marqueur et, sur la demande 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.

Les employeurs s'engagent à respecter les dispositions suivantes :

1. La garantie de la liberté collective de constitution de syndicats ou de sections syndicales dans l'entreprise à partir des organisations syndicales représentatives à l'échelon national (1).
2. La protection des délégués syndicaux sera assurée dans les conditions analogues à celle des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise.
3. Les prérogatives de l'organisation syndicale dans l'entreprise et des délégués syndicaux : ses missions sont celles du syndicat dans l'organisation sociale, notamment la discussion et la conclusion d'avenants d'entreprise, la possibilité de déterminer par voie d'accord les règles concernant la structure et le montant des salaires, primes et gratifications.
4. Des moyens d'expression de l'organisation syndicale et des délégués syndicaux :
 - a) Collecte des cotisations à l'intérieur de l'entreprise pendant le temps de travail ;
 - b) Liberté de diffusion de la presse syndicale et des tracts syndicaux dans l'entreprise ;
 - c) Libre affichage des communications syndicales dans des conditions permettant une information effective des travailleurs ;
 - d) Mise à la disposition des organisations syndicales d'un local, en principe pour chaque organisation syndicale ayant constitué une section syndicale dans l'établissement, dans les conditions prévues au paragraphe 1.

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

Un délégué syndical n'appartenant pas à l'entreprise aura accès au local de la section syndicale et aux salles de réunion mises à la disposition de cette section. Il pourra participer aux discussions (*à la discussion*) (2) d'accords, avec la direction.

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

(1) Termes exclus de l'extension (arrêté du 10 mai 1973, art. 1^{er}).

Les employeurs s'engagent à respecter les dispositions suivantes :

1. La garantie de la liberté collective de constitution de syndicats ou de sections syndicales dans l'entreprise à partir des organisations syndicales représentatives à l'échelon national (1).
2. La protection des délégués syndicaux sera assurée dans les conditions analogues à celle des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise.
3. Les prérogatives de l'organisation syndicale dans l'entreprise et des délégués syndicaux : ses missions sont celles du syndicat dans l'organisation sociale, notamment la discussion et la conclusion d'avenants d'entreprise, la possibilité de déterminer par voie d'accord les règles concernant la structure et le montant des salaires, primes et gratifications.
4. Des moyens d'expression de l'organisation syndicale et des délégués syndicaux :
 - a) Collecte des cotisations à l'intérieur de l'entreprise pendant le temps de travail ;
 - b) Liberté de diffusion de la presse syndicale et des tracts syndicaux dans l'entreprise ;
 - c) Libre affichage des communications syndicales dans des conditions permettant une information effective des travailleurs ;
 - d) Mise à la disposition des organisations syndicales d'un local, en principe pour chaque organisation syndicale ayant constitué une section syndicale dans l'établissement, dans les conditions prévues au paragraphe 1.

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

Un délégué syndical n'appartenant pas à l'entreprise aura accès au local de la section syndicale et aux salles de réunion mises à la disposition de cette section. Il pourra participer aux discussions (*à la discussion*) (2) d'accords, avec la direction.

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

(1) Termes exclus de l'extension (arrêté du 10 mai 1973, art. 1^{er}).

(2) Mots rajoutés par l'accord du 5 décembre 1978 non étendu.

NOTA

NOTA : (1) Mots rajoutés par l'accord du 5 décembre 1978 non étendu.

1. Crédit d'heures des délégués syndicaux

Les employeurs sont d'accord pour octroyer un crédit d'heures aux délégués syndicaux.

Sous réserve des dispositions plus favorables de la loi, pour chaque syndicat ou section syndicale constitué dans l'entreprise ou l'établissement, les délégués syndicaux prévus aux troisième et quatrième alinéas du présent article bénéficieront d'un crédit global mensuel d'heures de 12 heures, majoré d'autant de fois 4 heures qu'il y aura de membres titulaires élus au comité d'établissement présentés par l'organisation syndicale intéressée. Ce crédit de base de 12 heures sera porté à 15 heures dans les établissements de 300 salariés et plus.

Dans les établissements comportant moins de 1 500 salariés, 2 délégués syndicaux bénéficieront du crédit global mensuel d'heures.

Dans les établissements de 1 500 salariés et plus, le nombre des délégués syndicaux disposant du crédit global mensuel d'heures est porté à 4.

Toutefois, dans les établissements des entreprises comportant plus de 5 000 salariés, la limite de 1 500 salariés est ramenée à 300.

Les délégués syndicaux tels que prévus ci-dessus bénéficieront des dispositions de protection fixées au 2 de l'article 7 et à l'article 13 de la loi du 27 décembre 1968.

2. Réunions des membres du syndicat ou de la section syndicale et assemblées du personnel

Les employeurs sont d'accord sur le principe de réunions mensuelles des adhérents de la section syndicale.

Ils sont d'accord également pour des réunions de tous les membres du personnel de l'entreprise ; le détail des heures attribuées et des conditions de réunions est précisé ci-après.

Chaque salarié disposera, par an, de 6 heures payées pour lui permettre d'assister à des réunions d'adhérents et à des assemblées générales du personnel de l'établissement qui se tiendront en dehors des heures de travail.

Sauf accord contraire conclu dans l'établissement, entre les organisations syndicales intéressées, ces six heures seront réparties de la façon suivante :

- 4 heures pour les réunions d'adhérents ;
- 2 heures pour les assemblées de personnel.

Pour ces diverses réunions, un local approprié situé, sauf impossibilité, dans l'enceinte de l'établissement, sera mis à la disposition des intéressés par l'employeur qui sera informé en temps voulu pour prendre toutes dispositions utiles.

3. Congé éducation et réunions statutaires syndicales

Chaque organisation syndicale bénéficie, par an, d'un crédit de 12 journées de 8 heures.

Dans les établissements comptant au moins 1 000 salariés, ce crédit annuel sera porté à 24 journées de 8 heures si l'organisation syndicale a obtenu au moins deux sièges de délégués titulaires au comité d'établissement.

Ce crédit peut être utilisé soit pour congé éducation prévu par la loi, soit pour assister aux réunions statutaires de l'organisation syndicale.

Le ou les bénéficiaires sont désignés par l'organisation syndicale qui prévient la direction de l'établissement au moins 1 semaine à l'avance, sauf cas d'urgence justifié, pour permettre le remplacement du ou des intéressés.

Le crédit peut être fractionné à la convenance de l'organisation syndicale, sans que le fractionnement soit inférieur à 1 journée.

Les bénéficiaires recevront une indemnité égale à la perte de salaire subie, sur la base du manque à gagner, majoration des heures supplémentaires comprise mais à l'exclusion de toutes autres majorations et indemnités.

**ART.
9**

1. Des autorisations d'absences non rémunérées seront accordées par l'employeur, après préavis d'au moins 1 semaine, sauf cas d'urgence justifié, au salarié 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.

Les organisations syndicales de salariés signataires 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. Des autorisations d'absence 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, les frais de transport seront remboursés et le temps de travail perdu sera rémunéré par les employeurs, 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, en tenant compte des catégories professionnelles représentées.

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

3. Les conventions collectives régionales ou locales prévues à l'article 3 détermineront le régime qui sera appliqué aux délégués participant aux réunions paritaires régionales ou locales.

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

5. Pour les congés éducation ouvrière accordés aux salariés conformément à la loi du 23 juillet 1957, le comité d'entreprise ou d'établissement prendra en charge, s'il le décide, le manque à gagner des salariés en cause, dans le cadre de son budget.

Le fractionnement prévu à l'alinéa 5 du paragraphe 3 de l'article 8 est applicable aux congés éducation légaux.

6. Pour les autorisations d'absence prévues aux paragraphes 2, 3 et 4 ci-dessus, le salarié convoqué devra prévenir son employeur dès qu'il aura eu connaissance de la convocation.

7. Pour la détermination de la prime d'assiduité et du droit au congé annuel, le temps de travail perdu pendant ces absences sera considéré comme temps de travail effectif. D'autre part, ces absences ne seront pas déduites de la durée du congé annuel.

**ART.
10**

1. Dans l'hypothèse où un salarié ayant plus d'un an de présence dans son entreprise a été appelé à quitter celle-ci pour remplir une fonction de permanent syndical, il jouira pendant 1 an 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'établissement, s'il y existe un emploi vacant de sa catégorie correspondant à ses aptitudes professionnelles. De plus, pendant la même période de 1 an, il pourra bénéficier d'une priorité de réembauchage dans un emploi d'une autre catégorie existant dans l'établissement et correspondant à ses aptitudes professionnelles. A sa réintégration, ce salarié reprendra l'ancienneté acquise au départ de l'entreprise pour remplir la fonction syndicale à laquelle il avait été appelé.

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

A titre exceptionnel, en cas d'impossibilité de réembauchage dans le délai prévu de 1 an, ce permanent aura alors droit à une indemnité égale à 2 mois de salaire de base de sa catégorie professionnelle.

**ART.
54**

1. Dans l'hypothèse où un agent a fait une invention ayant trait aux activités, études ou recherches de l'entreprise, et donnant lieu à une prise de brevet par celle-ci, le nom de l'agent doit être mentionné dans la demande de brevet.

Cette mention n'entraîne pas par elle-même le droit de copropriété.

2. Si, dans un délai de 5 ans consécutif à la prise du brevet, celui-ci a donné lieu à une exploitation commerciale ou cession de licence, l'agent dont le nom est mentionné sur le brevet a droit à une gratification en rapport avec la valeur de l'invention, et cela même dans l'hypothèse où l'agent serait à la retraite ou ne serait plus au service de l'employeur. Cette disposition s'applique également à tout procédé breveté nouveau de fabrication qui, notoirement appliqué, accroît la productivité de la fabrication à laquelle il s'applique.

Le montant de cette gratification sera établi forfaitairement en tenant compte du cadre général de recherche dans lequel s'est placée l'invention, des difficultés de la mise au point pratique, de la contribution personnelle originale de l'intéressé dans l'individualisation de l'invention elle-même et de l'intérêt commercial de celle-ci. L'intéressé sera tenu informé de ces différents éléments.

3. Lorsqu'un agent fait, sans le concours de l'entreprise, une invention qui n'a trait ni aux activités ni aux études de recherches de l'entreprise, cette invention lui appartient exclusivement.

ART. 6 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, celle-ci ne devant pas avoir pour conséquence des actes contraires aux lois.

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 professionnels respectifs.

3. Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération l'origine, l'appartenance politique ou religieuse ou le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat pour arrêter leurs décisions concernant notamment l'embauchage, l'avancement ou la promotion, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline ou de congédiement (1).

(1) Dispositions étendues sous réserve de l'application de l'article L. 412-2 du code du travail (arrêté du 10 mai 1973, art. 1^{er}).

ART. 53 Lorsque l'exploitation normale de l'établissement est réduite par suite de l'arrêt d'un four de fusion, la direction pourra, avec l'accord des intéressés, procéder à des affectations temporaires.

Les salariés en cause recevront pendant une période minimum de 2 mois, en sus du salaire normal de leur emploi provisoire, une indemnité qui leur garantira le salaire minimum de leur catégorie professionnelle avant leur affectation temporaire.

ART. 12 1. Si les organisations syndicales signataires de la présente convention estiment qu'une mesure d'ordre général a été prise en violation du droit syndical, tel qu'il est défini dans la convention et en particulier aux articles 6 à 11, elles pourront soumettre le différend à la commission nationale de conciliation prévue au paragraphe 2 de l'article 60 de la présente convention.

2. S'il s'agit d'une mesure individuelle disciplinaire, l'intéressé pourra saisir, directement ou par l'intermédiaire d'un syndicat signataire de la présente convention, la commission de conciliation des litiges individuels prévue au paragraphe 4 de l'article 60 de la présente convention.

3. Lorsqu'il s'agira d'un conflit mettant en cause le droit syndical, l'une ou l'autre des commissions visées aux paragraphes précédents sera convoquée et présidée par un inspecteur du travail qui sera saisi par la ou les organisations syndicales intéressées.

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.

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 ce rapport, signé des commissaires patronaux et salariés et de l'inspecteur du travail, sera remis à chacune des parties intéressées.

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

ART. 58 Tout salarié recevra, lors de son départ de l'établissement, un certificat de travail établi conformément à l'article 24 du livre I^{er} du code du travail.

ART. 11 1. Des panneaux d'affichage, en nombre suffisant, seront placés à l'intérieur de chaque établissement, en des endroits accessibles au personnel, en particulier aux portes d'entrée et de sortie.

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

2. Ces panneaux, distincts de ceux réservés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise, seront réservés à chaque organisation syndicale représentative.

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

ART. 55 En cas de rupture du contrat de travail, sauf en cas de faute grave ou de force majeure, la durée du préavis est fixée dans les conventions annexes.

Le congédiement sera toujours signifié par lettre recommandée avec accusé de réception.

ART.
56

En cas d'inobservation du délai-congé, la partie qui aura pris l'initiative de la rupture devra à l'autre une indemnité égale à la rémunération qu'aurait perçue le salarié pendant la durée restant à courir.

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

ART.
57

1. Pendant la période de préavis, le salarié est autorisé à s'absenter pour rechercher un emploi.
2. Les heures où l'absence aura lieu seront déterminées par entente entre les intéressés et, si l'entente ne peut se faire, chaque partie choisira à tour de rôle les heures où l'absence aura lieu.
3. Les heures d'absence pourront éventuellement être bloquées en une ou plusieurs périodes si le salarié le demande.

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. En l'absence de dispositions particulières prévues dans les conditions régionales ou d'établissement, 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. Elle doit comprendre dans tous les cas la période du 15 avril au 31 octobre.

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.

3. (1) Les congés seront attribués soit par fermeture de l'établissement, soit par roulement, sur décision de l'employeur après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Ces congés devront être pris en principe en une seule fois. En cas de fractionnement imposé par les nécessités du service, l'une des périodes devra avoir au moins la durée légale correspondant à 1 an de présence et sera alors donnée pendant la période dite des congés payés.

Si, à la demande de l'employeur, le complément de congé restant dû en application de la présente convention est pris en dehors de la période dite des congés payés, ce complément de congé sera majoré :

- de 1 jour ouvrable si la durée est égale ou inférieure à 6 jours ouvrables ;
- de 2 jours ouvrables si la durée est supérieure à 6 jours ouvrables.

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

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

L'ordre des départs 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.

5. 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 permettrait pas néanmoins de prendre son congé, l'indemnité compensatrice correspondant au nombre de jours de congé calculé en fonction de son temps de travail effectif lui sera alors versée.

6. Dans les cas exceptionnels où un salarié en congé serait rappelé pour les besoins du service, il lui sera accordé un congé supplémentaire d'une durée nette de 2 jours. Les frais de voyage occasionnés par ce déplacement et les frais supplémentaires qui seraient nécessités par ce rappel lui seront remboursés sur justifications.

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

8. 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.

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.

9. Les salariés originaires des territoires situés outre-mer pourront, sur leur demande, sous réserve de nécessités techniques, bénéficier d'un nombre de jours supplémentaires de congés non payés représentant le temps de voyage aller et retour de leur lieu de travail à leur pays d'origine ; ils devront fournir, 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 2 années sur la deuxième année.

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

Congé conventionnel

10. Les salariés ayant accompli 12 mois de travail effectif au cours de la période de référence et ayant une ancienneté d'au moins 1 an bénéficieront d'un congé de 24 jours ouvrables.

Ce congé payé est porté à :

- 25 jours ouvrables pour les salariés comptant au moins 15 ans d'ancienneté ;
- 26 jours ouvrables pour les salariés comptant au moins 20 ans d'ancienneté.
- 27 jours ouvrables pour les salariés comptant au moins 30 ans d'ancienneté.

Ce congé sera de 27 jours ouvrables pour les salariés de moins de dix-huit ans, quelle que soit leur ancienneté.

L'ancienneté et l'âge s'apprécient au 31 mai de la période de référence.

11. Les salariés ayant effectué moins de 12 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. 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.

12. La durée totale de congés fixée conformément aux deux paragraphes ci-dessus inclut tous les suppléments de congés légaux ou conventionnels existants ou qui viendraient à être institués, notamment les suppléments accordés pour ancienneté et pour charges de famille.

13. Dans le cas où l'application des règles légales ou du contrat individuel de travail ouvrirait droit à un congé total plus long que celui résultant des paragraphes 10 et 11, le salarié bénéficierait du congé le plus avantageux.

Hypothèse du congé conventionnel supérieur au congé légal

14. Lorsque les nécessités du service l'exigeront, l'employeur pourra, dans l'hypothèse où la durée des congés, calculée conformément aux paragraphes 10 et 11, sera supérieure à celle des congés légaux, attribuer la fraction dépassant le congé légal en dehors de la période des congés sans que soient applicables les dispositions du dernier alinéa du paragraphe 3 du présent article.

(1) Paragraphe 3 étendu sous réserve de l'application de l'article L. 223-8 du code du travail (arrêté du 10 mai 1973, art. 1er).

ART. 48

1. Les absences résultant de 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. L'employeur pourra demander un certificat médical.

2. Si l'absence impose le remplacement effectif de l'intéressé, ce remplacement ne pourra être que provisoire pendant une période d'absence de 6 mois, portée à 8 mois après 1 an d'ancienneté et à 12 mois, sans condition d'ancienneté en cas de longue maladie au sens de la réglementation de la sécurité sociale. En outre, si la période d'indemnisation visée au paragraphe 1 de l'article 7 de l'annexe I et de l'article 8 de l'annexe II se prolonge, pour l'intéressé, au-delà de la période d'absence susvisée, le remplacement ne pourra être que provisoire pendant ladite période d'indemnisation.

Dans le cas de remplacement provisoire prévu à l'alinéa ci-dessus, le remplaçant devra être informé, par écrit, du caractère provisoire de son emploi et des conditions de sa rémunération.

Passée la période ci-dessus, si l'employeur est dans la nécessité de procéder à un remplacement définitif, la notification, par lettre recommandée, de ce remplacement définitif, vaudra congédiement avec paiement de l'indemnité de préavis et, le cas échéant, de l'indemnité de congédiement.

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

3. L'agent dont le contrat se trouvera rompu dans les conditions prévues au paragraphe précédent bénéficiera d'une priorité de réembauchage, conformément aux dispositions de l'article 50 des clauses générales.

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

5. Les absences occasionnées par une maladie professionnelle contractée dans l'entreprise ou par un accident du travail ne peuvent entraîner rupture du contrat de travail pendant le temps où les indemnités sont versées par la sécurité sociale.

ART. 5

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.

ART. 51

1. Dès que la direction prévoit une diminution importante de l'activité de l'établissement pouvant entraîner la nécessité ultérieure de licencier du personnel, elle devra en aviser le comité d'entreprise (ou, à défaut, les délégués du personnel) et le consulter sur les mesures susceptibles d'être prises : reclassement, réduction de l'horaire du travail, repos par roulement, arrêt provisoire ou licenciement collectif, fermeture ou toutes autres mesures appropriées.

2. La direction s'efforcera d'occuper au mieux le personnel selon les possibilités. Elle 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.

Si le salaire normal de ce poste est inférieur au salaire minimum de la catégorie des intéressés, ce dernier salaire leur sera versé pendant un temps égal à la période de préavis. A l'expiration de ce délai, ils recevront le salaire normal de leur emploi provisoire.

**ART.
52**

1. Si la direction est cependant conduite à procéder à des licenciements collectifs, l'ordre des licenciements sera établi en tenant compte à la fois de l'ancienneté dans l'établissement, des charges de famille et des qualités professionnelles, sans que cet ordre soit préférentiel.
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 et régional.
3. Le personnel licencié en application des paragraphes précédents bénéficiera d'une priorité de réengagement dans les conditions prévues à l'article 50 de la convention.

**ART.
50**

1. Si un emploi est à pourvoir dans un établissement ayant licencié précédemment du personnel pour manque de travail, 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 lieu depuis moins de 1 an.
2. Cette priorité cesse si l'intéressé refuse la première offre de réintégration ou ne répond pas à celle-ci dans un délai de 2 semaines.
3. Le personnel ainsi réintégré conserve le bénéfice des avantages acquis au moment de son licenciement, en particulier le temps de présence dans l'entreprise comptera pour l'ancienneté.

**ART.
47**

1. Il sera accordé aux mères de famille des congés exceptionnels non payés, ne devant pas excéder 2 mois, pour soigner un enfant malade.

Cette disposition sera également applicable aux pères de famille vivant seuls avec leurs enfants.

2. Sous réserve de nécessités du service, l'agent pourra obtenir des congés exceptionnels non payés, pour soigner son conjoint gravement malade.
3. L'employeur pourra demander un certificat médical avant d'accorder ces congés qui ne viendront pas en déduction de la durée des congés annuels.

**ART.
46**

1. Sauf cas exceptionnels justifiés, les demandes d'autorisation d'absence pour raisons personnelles doivent être formulées au moins 48 heures à l'avance. Les autorisations d'absence suivantes, rémunérées comme si l'intéressé avait effectivement travaillé, seront accordées :

- a) 3 jours ouvrables en cas de décès du conjoint ou d'un enfant ;
- b) 2 jours ouvrables en cas de décès de la mère, père ou beaux-parents ;
- 1 jour ouvrable en cas de décès d'un frère ou d'une soeur, beau-frère, belle-soeur, gendre, belle-fille, grand-parent ;
- c) 6 jours ouvrables à l'occasion de son mariage au salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté.
- d) 1 jour ouvrable au salarié ayant 1 an d'ancienneté à l'occasion du mariage d'un enfant ;
- e) 1 jour ouvrable au salarié passant le conseil de révision ;
- f) 3 jours maximum pour test de présélection militaire.

2. Conformément à la loi du 18 mai 1946, il sera accordé à tout chef de famille un congé de 3 jours à l'occasion de chaque naissance, suivant les dispositions de ladite loi.

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

4. Pendant les absences pour congés payés, jours fériés ou jours de repos, les absences pour raisons personnelles prévues ci-dessus sont accordées en supplément.

1. Sauf cas exceptionnels justifiés, les demandes d'autorisation d'absence pour raisons personnelles doivent être formulées au moins quarante-huit heures à l'avance. Les autorisations d'absence suivantes, rémunérées comme si l'intéressé avait effectivement travaillé, seront accordées :

a) Trois jours ouvrables en cas de décès du conjoint ou d'un enfant ;

b) Deux jours ouvrables en cas de décès de la mère, père ou beaux-parents ;

Un jour ouvrable en cas de décès d'un frère ou d'une soeur, beau-frère, belle-soeur, gendre, belle-fille, grand-parent ;

c) Six jours ouvrables à l'occasion de son mariage au salarié ayant au moins un an d'ancienneté.

Quatre jours ouvrables à l'occasion du mariage du salarié portés six jours s'il justifie d'au moins quatre mois d'ancienneté (1) ;

d) Un jour ouvrable au salarié ayant un an d'ancienneté à l'occasion du mariage d'un enfant (*un jour ouvrable à l'occasion du mariage d'un enfant du salarié*) (1) ;

e) Un jour ouvrable au salarié passant le conseil de révision ;

f) Trois jours maximum pour test de présélection militaire.

2. Conformément à la loi du 18 mai 1946, il sera accordé à tout chef de famille un congé de trois jours à l'occasion de chaque naissance, suivant les dispositions de ladite loi.

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

4. Pendant les absences pour congés payés, jours fériés ou jours de repos, les absences pour raisons personnelles prévues ci-dessus sont accordées en supplément.

NOTA

NOTA : (1) Phrases rajoutées par l'accord du 5 décembre 1978 non étendu.

SECTION 2

Avenant salaires en vigueur

Accord du 6 mars 2025 relatif aux salaires minima

ART. 1er

Le présent accord, établi en vertu de l'[article L. 2231-1 du code du travail](#), s'applique aux entreprises appliquant la convention collective des industries de fabrication mécanique du verre (IDCC 669).

ART. 2

Le Smic est revalorisé à hauteur de 1801,84 € au 1er novembre 2024.

Il est effectué sur les valeurs des coefficients conventionnels :

- pour le coefficient 125 : celui-ci est revalorisé au montant du Smic mensuel soit 1 801,84 € ;
- du coefficient 135 au 375 inclus une revalorisation de 1 % par rapport à la grille établie par accord du 22 mai 2024 ;
- maintien des rémunérations du coefficient 390 au coefficient 880.

Une nouvelle grille des rémunérations minimales mensuelles garanties est annexée au présent accord. Les éléments ci-dessous sont pris en compte dans la détermination des appointements mensuels garantis :

- salaire de base ;
- compensation pour réduction d'horaire ;
- majorations ayant le caractère de fait d'un complément de salaire (exemple : un complément individuel de rémunération) à l'exclusion des majorations pour travail du dimanche, des jours fériés, de nuit et d'éventuelles heures supplémentaires et des primes d'ancienneté.

ART. 3

Le salaire minimal professionnel (SMP) est revalorisé de + 1 % et est porté à 5,265 €.

ART. 4

Les parties conviennent qu'en cas de dérapage significatif de l'inflation réelle sur 12 mois, au cours de l'année 2025 par rapport à l'inflation prévue sur cette même période, et ayant pour conséquence une revalorisation anticipée du Smic, elles s'engagent à se revoir dans les 2 mois qui suivent cette constatation.

ART. 5

Les parties rappellent que les entreprises sont tenues de respecter le principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, notamment sur le sujet de l'égalité salariale.

Conformément aux engagements pris les parties ont négocié sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et un accord a été trouvé. En effet, un avenant n° 2 du 14 décembre 2021 a été conclu portant révision de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en date du 11 octobre 2007.

Les parties soulignent que la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans les entreprises verrières est et demeure une priorité de la branche, quelle que soit la taille des entreprises. L'article 2.1 de l'avenant en date du 14 décembre 2021 précise en particulier : « À situation comparable (niveau de responsabilité, de compétences, de performance) les écarts injustifiés doivent faire l'objet de mesures de suppression à bref délai et au plus tard dans un délai de 3 mois par les entreprises de la branche. À la suite des évolutions de la loi du 4 août 2014, les entreprises doivent non seulement mesurer les écarts de salaires mais aussi de déroulement de carrières, en prenant en compte l'âge, la qualification et l'ancienneté pour comparer les rémunérations des femmes et des hommes. À cet effet, les entreprises consacrent dans le cadre des négociations salariales un temps suffisant pour analyser les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Les documents préparatoires à ces négociations seront communiqués suffisamment à l'avance pour permettre aux organisations syndicales de les étudier (15 jours). Si à l'issue de cet examen des écarts injustifiés étaient identifiés, des mesures correctives pour les salariés concernés seront prises à bref délai et au plus tard dans un délai de 3 mois. ».

ART. 6

En application de l'[article L. 2261-23-1 du code du travail](#), les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visés à l'[article L. 2232-10-1 du code du travail](#).

ART.
7 Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

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

La ou les parties signataires et représentatives dans la branche envisageant la révision du présent accord devront notifier aux autres parties représentatives dans la branche, par lettre recommandée avec accusé de réception, leur demande de révision. Cette demande devra être accompagnée éventuellement et si possible d'un nouveau projet.

ART.
8 Le présent accord peut être dénoncé, totalement ou partiellement, par l'une ou l'autre des parties contractantes dans les conditions et délais prévus par les [articles L. 2222-6](#) et [L. 2261-9 et suivants du code du travail](#).

ART.
9 Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

ART.
10 Le présent accord sera déposé en deux exemplaires auprès de la direction générale du travail, dans les conditions prévues aux dispositions des [articles L. 2231-6](#) et [D. 2231-2 et suivants du code du travail](#). Un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Autrement dit, l'accord ne sera déposé à l'administration qu'après expiration de la procédure d'opposition prévue à l'[article L. 2231-8 du code du travail](#).

ART.
11 Les parties signataires demanderont l'extension de présent accord, conformément aux dispositions des [articles L. 2261-15 suivants du code du travail](#).

Sans préjudice des effets rattachés à l'extension, l'application de l'accord est obligatoire pour les entreprises adhérentes à l'organisation syndicale d'employeurs signataire.

L'accord s'appliquera à compter du 1er avril 2025.

Il est ainsi convenu que, pour les entreprises non adhérentes à l'organisation syndicale d'employeurs signataire, le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant celui au cours duquel est publié l'arrêté d'extension au Journal officiel.

ART.
Les partenaires sociaux de la branche de fabrication mécanique de branche se sont réunis les 26 janvier et 19 février 2025 dernier, compte tenu d'une part de la revalorisation du Smic au 1er novembre 2024, et d'autre part de la négociation annuelle obligatoire.

Au terme de cette séquence de négociation du 19 février 2025, les signataires ont convenu de ce qui suit :

- la revalorisation du salaire minimal professionnel ;
- l'augmentation des salaires minima selon le tableau annexé ;
- l'engagement du maintien de la cohérence de grille ;
- clause de revoyure.

Au 1er avril 2025.

K	Appointements garantis
125	1 801,84 €
135	1 823,64 €
145	1 843,19 €
155	1 860,74 €
165	1 880,94 €
180	1 901,78 €
190	1 922,70 €
200	1 945,93 €
215	2 023,82 €
230	2 100,33 €
250	2 252,23 €
270	2 409,67 €
290	2 567,08 €
315	2 723,60 €
345	2 956,31 €
375	3 189,01 €
390	3 272,64 €
410	3 426,23 €
450	3 733,43 €
550	4 501,45 €
660	5 346,21 €
880	7 035,82 €

SMP = 5,265 €.

SECTION 3

Avenant : Avenant du 14 septembre 2006 à l'accord du 13 octobre 2005 relatif à la formation professionnelle

Source officielle Légifrance

ART.

Les soussignés conviennent d'ajouter à l'accord de branche du 13 octobre 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, le paragraphe suivant :

Champ d'application

L'accord du 13 octobre 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie s'applique aux entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des industries de fabrication mécanique du verre du 8 juin 1972, étendue par arrêté du 10 mai 1973.

Avenant : Accord du 13 décembre 2016 relatif au positionnement conventionnel des CQP

Source officielle Légifrance

ART.

1er

ART.

1.1

Les parties ont convenu que les personnes ayant obtenu le certificat de qualification professionnelle et dans la mesure où elles occupent un poste faisant appel aux techniques et compétences liées à ce CQP, ne pourront se voir attribuer un coefficient hiérarchique inférieur aux coefficients prévus dans la grille ci-après appelé « coefficient plancher ».

Les parties ont décidé de positionner les cinq CQP selon la grille suivante :

- position du CQP « Conducteur d'équipement industriel » : coefficient 190 ;
- position du CQP « Animateur d'équipe » : coefficient 270 ;
- position du CQP « Technicien de maintenance industrielle » : coefficient 250 ;
- position du CQP « Opérateur qualité » : coefficient 180 ;
- position du CQP « Agent logistique » : coefficient 180.

En outre, il est rappelé que le salarié qui bénéficie, à la date d'obtention du CQP, d'un coefficient supérieur à celui qui est indiqué dans la grille de positionnement conserve son coefficient et ne peut faire l'objet d'une modification unilatérale par l'employeur.

Le présent positionnement est transcrit dans la grille de classification.

Le coefficient plancher s'applique à compter du 1er jour du mois civil suivant la validation du jury.

ART.

1.2

Si, en général, le salarié occupe le poste pour lequel il a suivi le processus de CQP, des situations particulières peuvent être relevées dans les entreprises. Ces situations sont celles où le salarié ayant obtenu un CQP n'exerce pas les fonctions en lien avec les activités et compétences du CQP obtenu. Dans le cas où une telle situation se présenterait, il a été décidé que le salarié obtiendrait, à minima, la reconnaissance du coefficient « précédent » le coefficient plancher.

Ce qui revient au positionnement suivant :

- position du CQP « Conducteur d'équipement industriel » : coefficient 180 ;
- position du CQP « Animateur d'équipe » : coefficient 250 ;
- position du CQP « Technicien de maintenance industrielle » : coefficient 230 ;
- position du CQP « Opérateur qualité » : coefficient 165 ;
- position du CQP « Agent logistique » : coefficient 165.

Le coefficient plancher s'applique à compter du 1er jour du mois civil suivant la validation du jury.

Par ailleurs, dès lors que le salarié occupera le poste en lien avec le CQP, le coefficient plancher prévu au paragraphe 1.1 s'appliquera le 1er jour du mois civil suivant la prise de poste.

ART.

1.3

En cas de changement d'entreprise dans la branche, les effets liés aux certificats de qualification professionnelle attribués et validés sont transférés, dans la mesure où le salarié est affecté sur un poste faisant appel aux techniques et compétences liées à ce CQP.

ART.

2

Conscientes et attentives aux pratiques des entreprises verrières dans la mise en œuvre des CQP, les parties ont décidé, par le présent accord, qu'un bilan de la mise en œuvre des CQP sera présenté, chaque année, lors de la réunion de la commission paritaire nationale pour l'emploi (formation professionnelle). Ce bilan portera en particulier sur :

- le bilan quantitatif des CQP suivis dans l'année en cours ;
- le bilan qualitatif des CQP suivis dans l'année en cours (voie d'accès, profil, etc.) ;
- le bilan des jurys réunis au cours de l'année ;
- les salariés ayant bénéficié des coefficients plancher.

Ce bilan permet ainsi de suivre l'application et la mise en œuvre dudit accord.

Eu égard au bilan, les parties pourront en tirer toutes conséquences utiles et nécessaires à la bonne marche de la politique de branche sur les CQP. Une attention particulière sera portée sur l'évolution du positionnement conventionnel de certains CQP, le cas échéant.

ART.
3

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.
Il entrera en vigueur le 1er janvier 2017 pour les entreprises adhérentes.
Il entrera en vigueur le lendemain de la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension pour les entreprises non adhérentes.

ART.
4

Chaque organisation représentative à la date de la demande, peut demander la révision en tout ou partie, sous réserve du respect d'un délai de prévenance de trois mois.
Les parties représentatives dans le champ d'application de l'accord collectif devront notifier aux autres parties représentatives dans la branche, par lettre recommandée avec accusé de réception, leur demande de révision. Cette demande devra être accompagnée éventuellement et si possible d'un nouveau projet.
L'avenant portant révision se substituera de plein droit aux stipulations de l'accord qu'il modifie soit à la date qui aura été expressément convenue, soit à défaut à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

(1) L'article 4 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 21 mars 2017 - art. 1)

ART.
7

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

ART.
6

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

ART.
5

Conformément à l'[article L. 2261-23-1 du code du travail](#), les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des entreprises de la branche. Cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

ART.
4

Chaque organisation représentative signataire du présent accord peut demander la révision en tout ou partie, sous réserve du respect d'un délai de prévenance de trois mois.

Les parties représentatives dans le champ d'application de l'accord collectif devront notifier aux autres parties représentatives dans la branche, par lettre recommandée avec accusé de réception, leur demande de révision. Cette demande devra être accompagnée éventuellement et si possible d'un nouveau projet.

Sont habilitées à engager la procédure de révision d'un accord de branche :

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.

ART.
1.3

En cas de changement d'entreprise dans la branche, les effets liés aux certificats de qualification professionnelle attribués et validés sont transférés, dans la mesure où le salarié est affecté sur un poste faisant appel aux techniques et compétences liées à ce CQP.

ART.
1.2

Si, en général, le salarié occupe le poste pour lequel il a suivi le processus de CQP, des situations particulières peuvent être relevées dans les entreprises. Ces situations sont celles où le salarié ayant obtenu un CQP n'exerce pas réellement les fonctions en lien avec les activités et compétences du CQP obtenu. Dans le cas où une telle situation se présenterait, il a été décidé que le salarié obtiendrait, à minima, la reconnaissance du coefficient " précédent " le coefficient plancher.

Ce qui revient au positionnement suivant :

- position du CQP " conducteur d'équipement industriel " : coefficient 180 ;
- position du CQP " animateur d'équipe " : coefficient 250 ;
- position du CQP " technicien de maintenance industrielle " : coefficient 230 ;
- position du CQP " opérateur qualité " : coefficient 165 ;
- position du CQP " agent logistique " : coefficient 165 ;
- position du CQP " agent de maintenance " : coefficient 180.

Le coefficient plancher s'applique à compter du 1er jour du mois civil suivant la validation du jury.

Par ailleurs, dès lors que le salarié occupera le poste en lien avec le CQP, le coefficient plancher prévu au paragraphe 1.1 s'appliquera le 1er jour du mois civil suivant la prise de poste.

ART.
1.1

Les parties ont convenu que les personnes ayant obtenu le certificat de qualification professionnelle et dans la mesure où elles occupent un poste faisant appel aux techniques et compétences liées à ce CQP, ne pourront se voir attribuer un coefficient hiérarchique inférieur aux coefficients prévus dans la grille ci-après appelé " coefficient plancher ".

Les parties ont décidé de positionner les six CQP selon la grille suivante :

- position du CQP " conducteur d'équipement industriel " : coefficient 190 ;
- position du CQP " animateur d'équipe " : coefficient 270 ;
- position du CQP " technicien de maintenance industrielle " : coefficient 250 ;
- position du CQP " opérateur qualité " : coefficient 180 ;
- position du CQP " agent logistique " : coefficient 180 ;
- position du CQP " agent de maintenance " : coefficient 190.

En outre, il est rappelé que le salarié qui bénéficie, à la date d'obtention du CQP, d'un coefficient supérieur à celui qui est indiqué dans la grille de positionnement conserve son coefficient et ne peut faire l'objet d'une modification unilatérale par l'employeur.

Le présent positionnement est transcrit dans la grille de classification.

Le coefficient plancher s'applique à compter du 1er jour du mois civil suivant la validation du jury.

ART.

Vu [l'accord collectif conclu en date du 26 août 2015](#) relatif à la création des certificats de qualification professionnelle (CQP).

L'objectif du présent accord est de déterminer et de garantir aux salariés un coefficient plancher pour l'obtention de l'un des cinq certificats de qualification professionnelle suivants :

- CQP « Conducteur d'équipement industriel » ;
- CQP « Animateur d'équipe » ;
- CQP « Technicien de maintenance » ;
- CQP « Opérateur qualité » ;
- CQP « Agent logistique ».

Outre les CQP précités, la création d'autres certificats de qualification professionnelle est fortement probable dans les années à venir, en conséquence l'objectif de garantir un coefficient plancher vaut également pour les prochains CQP.

Il est rappelé que conformément à [l'article 3.2 de l'accord du 26 août 2015](#) relatif à la création des CQP dans la branche des industries de fabrication mécanique du verre, les différents CQP peuvent s'obtenir par le biais des modalités d'accès suivantes :

- à l'issue du parcours formalisé dans les référentiels de formation validés par la CPNE ;
- à l'issue d'une démarche de validation des acquis de l'expérience (VAE).

Les certifications professionnelles constituent une reconnaissance des qualifications professionnelles des salariés et leur servent d'outils d'évolution professionnelle et de développement de leur employabilité.

Ils bénéficient à ce titre d'une reconnaissance de leurs compétences dans l'entreprise, dans la branche, ainsi qu'au-delà de la branche qui lui a délivré.

Le contenu du présent accord porte sur les points suivants :

- le positionnement conventionnel des CQP ;
- le bilan annuel et clause de suivi ;
- la durée de l'accord et l'entrée en vigueur ;
- les modalités de révision et de dénonciation ;
- les formalités de dépôt.

Avenant : Avenant n° 1 du 20 mars 2018 à l'accord du 31 janvier 2011 relatif aux frais de repas, d'hébergement et de transport des délégations syndicales participant aux réunions paritaires de branche

Source officielle Légifrance

ART.

Les parties conviennent de remplacer les dispositions des articles 2 et 3 de l'accord du 31 janvier 2011 par les dispositions suivantes, à compter du 1er mai 2018 :

« Article 2
Frais de repas et d'hébergement

Les frais de repas et d'hébergement occasionnés aux membres des délégations syndicales par leur participation aux réunions définies à l'article 1 de l'accord du 31 janvier 2011, sont pris en charge selon un montant fixé conformément au barème suivant :

Repas

Les frais de restauration sont pris en charge à hauteur d'un forfait de 27 € par repas, sous réserve de la présentation de l'original du ticket de caisse.

Le repas du soir est remboursé dès lors qu'il est accolé à une nuit d'hôtel ou en cas de retour sur le lieu de résidence après 20 h 30.

Hôtel + petit déjeuner

Les frais d'hébergement (chambre d'hôtel + petit déjeuner) sont pris en charge à hauteur d'un forfait de 110 €. Il est demandé l'original de la facture d'hôtel.

Ces montants (repas et hébergement) seront revalorisés automatiquement le 1er janvier de chaque année selon le taux de l'inflation (indice INSEE hors tabac). Une note indiquant les nouveaux montants sera transmise par la FCSIV. »

« Article 3
Frais de transport

Train

Le remboursement est effectué sur la base de la 2e classe ou de la 1re classe. Les parties s'accordent à anticiper, dans la mesure du possible, la commande du billet pour en optimiser le prix.

Le remboursement est subordonné à la production du titre nominatif de transport émis par la SNCF et utilisé pour le déplacement avec indication du prix et date des trajets.

Lorsque l'utilisation du véhicule personnel s'impose pour l'aller et le retour du domicile à la gare de départ, le remboursement s'effectue sur la base de la distance parcourue au tarif en vigueur retenu par l'administration fiscale et pour un véhicule n'excédant pas 8 CV.

Le remboursement des dépenses annexes éventuelles (parking, péages) est effectué sur remise du justificatif original.

Transports en commun

Lorsque les représentants sont domiciliés dans la région du lieu de déplacement, ou pour les trajets depuis leur gare d'arrivée jusqu'au lieu de réunion ou d'hébergement, l'utilisation des transports en commun (métro, RER, TER, autobus, tramway) est remboursée sur la base des dépenses réellement engagées selon les tarifs en vigueur au moment du déplacement et sur justificatif original du titre.

Véhicule personnel

L'utilisation du véhicule personnel est autorisée dans la limite de 150 km aller-retour si celle-ci entraîne une économie ou gain de temps appréciable ou dans les cas d'absence permanente ou occasionnelle de transport en commun.

Pour les distances au-delà de 150 km aller-retour, un accord formel de la FCSIV est nécessaire pour les situations particulières.

En tout état de cause, le remboursement des frais kilométriques sera limité à 400 km aller-retour.

Le remboursement s'effectue sur la base de la distance parcourue et de l'indemnité kilométrique du barème de l'administration fiscale en vigueur (véhicule n'excédant pas 8 CV). Une copie de la carte grise du véhicule utilisé est demandée.

Il est rappelé que l'usage des voitures de société n'est pas pris en charge. »

L'ensemble des dispositions précitées seront reprises dans le cadre de la négociation sur la CPPNI.

SECTION 6

Avenant : Accord du 20 septembre 2019 relatif à la révision des conditions particulières de travail des agents de maîtrise, techniciens et assimilés et des cadres (annexe II)

Source officielle Légifrance

Article 3
Période d'essai

L'article 3 est modifié comme suit :

« I) Les conditions de la période d'essai du contrat à durée indéterminée

1. Conditions de conclusion de la période d'essai

La période d'essai du contrat à durée indéterminée ne se présume pas. Elle doit être prévue, soit dans la lettre d'engagement, soit dans le contrat de travail. La clause impose une clarté dans sa dénomination et dans sa durée.

2. Conditions de durée

La durée maximale de la période d'essai initiale est de 3 mois pour les techniciens et agents de maîtrise et 4 mois pour les cadres.

3. Conditions de renouvellement

Faculté de renouvellement

La période d'essai initiale peut faire l'objet d'un « renouvellement » ou d'une « prolongation », les deux termes étant juridiquement synonymes.

Dans l'intérêt réciproque des parties, le renouvellement peut permettre un meilleur jugement des aptitudes professionnelles et l'adéquation du salarié aux fonctions confiées et réciproquement.

La possibilité de renouveler la période d'essai ne se présume pas ; elle doit être expressément stipulée dans la lettre d'engagement ou dans le contrat de travail. Le seul fait que l'accord collectif prévoit un renouvellement ne permet pas aux parties de signer un avenant de renouvellement ; le contrat doit en préciser la faculté.

Avenant de renouvellement

La période d'essai ne peut être renouvelée qu'une seule fois. Le renouvellement ne peut résulter que d'un accord exprès des parties au cours de la période initiale. L'accord du salarié doit être écrit.

Durées de renouvellement

La durée de la période d'essai, renouvellement compris ne peut dépasser 6 mois pour les techniciens et les agents de maîtrise et 8 mois pour les cadres.

II) L'exécution de la période d'essai

La période d'essai débute le jour de la prise de fonctions du salarié.

La période d'essai se décompte en jours calendaires. Tous les jours de la semaine sont comptés.

III) La rupture de la période d'essai

Il existe un droit de résiliation unilatérale pour chacune des parties de rompre la période d'essai sans formalités, sans motif, sans indemnités sous réserve de respecter le délai de prévenance.

Le délai de prévenance est celui fixé par la loi.

IV) Succession de contrats avec le même employeur

1. CDD ou CTT suivi d'un CDI

Lorsque l'embauche en contrat à durée indéterminée suit dans un délai maximum de 1 mois un contrat précaire dont la durée est au moins égale 6 mois pour les techniciens et agents de maîtrise et 8 mois pour les cadres horaires ou forfait jours et que les fonctions exercées dans le premier et le second contrat sont semblables, les parties décident de ne pas prévoir de période d'essai.

Lorsque en revanche les fonctions exercées au cours des contrats précaires et du contrat à durée indéterminée sont différentes et impliquent des responsabilités plus importantes, il a été convenu de la possibilité de prévoir une période d'essai pour le nouveau contrat à durée indéterminée.

2. Stage suivi d'un CDI

En cas d'embauche dans l'entreprise après 3 mois suivant l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la possibilité d'indiquer une période d'essai est licite. Toutefois, la durée du stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire la période d'essai de plus de la moitié.

Lorsque cette embauche est effectuée dans un emploi en correspondance avec les activités confiées au stagiaire, la durée du stage est déduite intégralement de la période d'essai.

Lorsque le stagiaire est embauché dans l'entreprise à l'issue d'un stage d'une durée supérieure à 2 mois au sens de [l'article L. 124-6 du code de l'Éducation](#) nationale, la durée de ce stage est prise en compte pour l'ouverture et le calcul des droits liés à l'ancienneté.

3. Contrat d'apprentissage suivi d'un contrat de travail

Pour toute embauche dans la même entreprise ; qu'elle soit à durée indéterminée, déterminée, ou dans le cadre d'un contrat de travail temporaire, suivant la conclusion d'un contrat d'apprentissage, aucune période d'essai ne peut être imposée. »

Article 12 Préavis

L'article 12 est modifié comme suit :

« I) En cas de démission

La durée du préavis est fixée comme suit :

- 2 mois pour les techniciens, agents de maîtrise ;
- 3 mois pour les cadres.

II) En cas de licenciement sauf faute grave

La durée du préavis est de :

- 3 mois pour les techniciens et agents de maîtrise et cadres

Pendant le préavis de licenciement, le salarié est autorisé à s'absenter pour rechercher un emploi pour 60 heures par mois. Pour les salariés en convention de forfaits jours, il est autorisé à s'absenter pour 15 demi-journées de 4 heures. Elles ne peuvent se cumuler en fin de période. Ces absences ne donneront pas lieu à réduction des rémunérations.

En cas de dispense de préavis, les heures de recherche d'emploi ne sont pas dues. »

Article 13 Indemnité de licenciement

L'article 13 est modifié comme suit :

« 1) À partir de 8 mois ans d'ancienneté dans l'entreprise, il sera alloué aux salariés licenciés, sauf pour faute grave ou lourde, une indemnité distincte du préavis et s'établissant comme suit :

a) Pour les agents de maîtrise, techniciens et assimilés classés dans la catégorie 6 :

- 3/10 de mois par année, à compter de la date d'entrée dans l'entreprise, jusqu'à 10 ans d'ancienneté ;
- 4/10 de mois par année à compter de la 11^e année.

L'ancienneté doit être entendue comme celle prévue à l'article 37 de la convention collective nationale.

En cas d'année incomplète, l'indemnité est calculée proportionnellement au nombre de mois complets.

En outre, les salariés âgés de 55 ans et plus et ayant une ancienneté d'au moins 10 ans bénéficient d'un supplément d'indemnité égal à 2 mois.

b) Pour les agents de maîtrise, techniciens et assimilés classés dans la catégorie 7 et pour les cadres :

- pour la tranche de 0 à 5 ans : 3/10 de mois par année à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;
- pour la tranche de 5 à 10 ans : 4/10 de mois par année au-delà de 5 ans ;
- pour la tranche de 10 à 15 ans : 6/10 de mois par année au-delà de 10 ans ;
- pour la tranche au-delà de 15 ans : 8/10 de mois par année.

L'ancienneté doit être entendue comme celle prévue à l'article 37 de la convention collective nationale.

En cas d'année incomplète, l'indemnité est calculée proportionnellement au nombre de mois complets.

Toutefois, l'indemnité de licenciement résultant du barème ci-dessus ne pourra dépasser 20 mois.

En outre, pour les salariés âgés de 55 ans et plus et ayant une ancienneté d'au moins 10 ans, ils bénéficient d'un supplément d'indemnité égal à 3 mois.

En tout état de cause, l'indemnité de licenciement ainsi complétée ne pourra au total dépasser 23 mois.

2) Pour les salariés qui reçoivent une allocation résultant d'un régime supplémentaire de retraite institué bénévolement par une société, des dispositions particulières sont ou seront prévues par accord d'entreprise.

3) Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

- soit la moyenne mensuelle des 12 derniers mois précédant le licenciement, ou lorsque la durée de service du salarié est inférieure à 12 mois, la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédant le licenciement ;
- soit 1/3 des 3 derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

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

5) L'indemnité de licenciement est réglée à la date à laquelle le salarié quitte l'entreprise. *Toutefois, en cas de licenciement collectif, cette indemnité pourra être versée en une ou plusieurs fois dans un délai maximum de 2 mois à dater du départ de l'entreprise.*⁽¹⁾

6) En cas de licenciement survenant au cours des 12 mois suivant le déclassement d'un salarié, l'indemnité de licenciement sera réglée sur la base des appointements correspondant aux fonctions exercées avant le déclassement, à condition toutefois que les fonctions précédentes aient été occupées au moins pendant 12 mois et que le déclassement n'ait pas été motivé par une faute de l'agent. »

Articles 14 et 15

Départ volontaire en retraite et mise à la retraite

Les articles 14 et 15 sont modifiés comme suit :

« Départ à la retraite (à l'initiative du salarié)

I) Préavis

Lors du départ volontaire à la retraite d'un salarié, la durée du préavis est identique à celle du préavis de licenciement fixée par la convention collective nationale.

II) Indemnité de départ à la retraite

Les salariés qui souhaitent quitter l'entreprise volontairement pour bénéficier d'une pension de vieillesse ont droit à une indemnité de départ en retraite dont le montant est fixé comme suit :

Cette indemnité est égale à :

- 1 mois d'appointements après 5 ans d'ancienneté ;
- 2 mois d'appointements après 10 ans d'ancienneté ;
- 2 mois et demi d'appointements après 15 ans d'ancienneté ;
- 3 mois d'appointements après 20 ans d'ancienneté ;
- 3 mois et demi d'appointements après 25 ans d'ancienneté ;
- 4 mois d'appointements après 30 ans d'ancienneté ;
- 5 mois d'appointements après 35 ans d'ancienneté ;
- 6 mois d'appointements après 45 ans d'ancienneté.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de départ à la retraite est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

1° Soit la moyenne mensuelle des 12 derniers mois précédant le licenciement,

2° Soit 1/3 des 3 derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

Mise à la retraite (à l'initiative de l'employeur)

Deux cas de figure :

1. La mise à la retraite du salarié avant l'âge de 70 ans (demande de l'employeur et acceptation du salarié) doit respecter les conditions prévues par le code du travail.
2. Lorsque le salarié atteint l'âge de 70 ans, l'employeur peut sans procédure particulière mettre d'office le salarié à la retraite.

I) Préavis

Lors d'une mise à la retraite à l'initiative de l'employeur, la durée du préavis est identique à celui du préavis de licenciement prévue par la convention collective nationale. L'ancienneté du salarié est appréciée à la fin de délai de préavis exécuté ou non.

II) Indemnité de mise à la retraite

Dans les deux cas de figure de mise à la retraite, le salarié bénéficie d'une indemnité de mise à la retraite.

Cette indemnité de mise à la retraite s'établit comme suit :

- 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans ;
- 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de 10 ans.

2. Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

1° Soit la moyenne mensuelle des 12 derniers mois précédant le licenciement, ou lorsque la durée de service du salarié est inférieure à 12 mois, la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédant le licenciement ;

2° Soit 1/3 des 3 derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

Si, selon les conditions prévues par un régime supplémentaire de retraite institué bénévolement par une entreprise, l'agent de maîtrise ou assimilé est mis à la retraite dans le cadre de ce régime, il a le choix entre une indemnité égale à l'indemnité de congédiement calculée conformément aux dispositions de l'article 13, comme s'il y avait eu licenciement, et l'application du régime complémentaire de retraite de cette entreprise.

S'il opte pour ce régime et si le montant du capital représentatif de cette retraite supplémentaire, à l'exclusion de la quotité correspondant au versement du salarié, est inférieur au montant de l'indemnité susvisée, l'intéressé reçoit la différence entre ces deux montants.

Le montant du capital représentatif est déterminé selon les barèmes de la caisse nationale de retraite pour la vieillesse, capital aliéné. »

*(1) A l'article 13, la phrase « Toutefois, en cas de licenciement collectif, cette indemnité pourra être versée en une ou plusieurs fois dans un délai maximum de 2 mois à dater du départ de l'entreprise. » est exclue de l'extension comme étant contraire à la jurisprudence de la Cour de Cassation (Cass. soc. 6 février 2008, n° 06-45.219).
(Arrêté du 1er mars 2021 - art. 1)*

ART.
2

Le présent accord porte sur la négociation des salaires minimums de branche qui s'impose aux parties quelle que soit la taille des entreprises. Les dispositions du présent accord n'appellent pas l'adoption de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

ART.
3

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

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

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

*(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.
(Arrêté du 1er mars 2021 - art. 1)*

ART.
4

Le présent accord peut être dénoncé, totalement ou partiellement, par l'une ou l'autre des parties contractantes dans les conditions et délais prévus par les articles [L. 2222-6](#) et [L. 2261-9](#) et suivants du code du travail.

ART.
5

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

ART.
6

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires auprès de la direction générale du travail, dans les conditions prévues aux dispositions des articles [L. 2231-6](#) et [D. 2231-2](#) et suivants du code du travail. Un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Autrement dit, l'accord ne sera déposé à l'administration qu'après expiration de la procédure d'opposition prévue à l'[article L. 2231-8 du code du travail](#).

ART.
7

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

Sans préjudice des effets rattachés à l'extension, l'application de l'accord est obligatoire pour les entreprises adhérentes à l'organisation syndicale d'employeurs signataire.

L'accord s'appliquera à compter du 1er octobre 2019.

Il est ainsi convenu que, pour les entreprises non adhérentes à l'organisation syndicale d'employeurs signataire, le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant celui au cours duquel est publié l'arrêté d'extension au Journal officiel.

SECTION 7

Avenant : Accord du 20 juillet 2022 relatif au positionnement conventionnel des certificats de qualification professionnelle (CQP)

Source officielle Légifrance

ART.

Suite à la création d'un CQP agent de maintenance, les parties ont décidé de se réunir pour fixer comme, à l'instar des autres CQP, existants du positionnement conventionnel de ce dernier.

L'article 1er est modifié comme suit :

« Article 1er
Positionnement conventionnel des CQP

Article 1.1 Cas du salarié ayant obtenu le CQP et tenant le poste en lien avec la certification validée

Les parties ont convenu que les personnes ayant obtenu le certificat de qualification professionnelle et dans la mesure où elles occupent un poste faisant appel aux techniques et compétences liées à ce CQP, ne pourront se voir attribuer un coefficient hiérarchique inférieur aux coefficients prévus dans la grille ci-après appelé " coefficient plancher ".

Les parties ont décidé de positionner les six CQP selon la grille suivante :

- position du CQP " conducteur d'équipement industriel " : coefficient 190 ;
- position du CQP " animateur d'équipe " : coefficient 270 ;
- position du CQP " technicien de maintenance industrielle " : coefficient 250 ;
- position du CQP " opérateur qualité " : coefficient 180 ;
- position du CQP " agent logistique " : coefficient 180 ;
- position du CQP " agent de maintenance " : coefficient 190.

En outre, il est rappelé que le salarié qui bénéficie, à la date d'obtention du CQP, d'un coefficient supérieur à celui qui est indiqué dans la grille de positionnement conserve son coefficient et ne peut faire l'objet d'une modification unilatérale par l'employeur.

Le présent positionnement est transcrit dans la grille de classification.

Le coefficient plancher s'applique à compter du 1er jour du mois civil suivant la validation du jury.

Article 1.2 Cas du salarié ayant obtenu le CQP sans tenir le poste pour lequel il a obtenu le CQP

Si, en général, le salarié occupe le poste pour lequel il a suivi le processus de CQP, des situations particulières peuvent être relevées dans les entreprises. Ces situations sont celles où le salarié ayant obtenu un CQP n'exerce pas réellement les fonctions en lien avec les activités et compétences du CQP obtenu. Dans le cas où une telle situation se présenterait, il a été décidé que le salarié obtiendrait, à minima, la reconnaissance du coefficient " précédent " le coefficient plancher.

Ce qui revient au positionnement suivant :

- position du CQP " conducteur d'équipement industriel " : coefficient 180 ;
- position du CQP " animateur d'équipe " : coefficient 250 ;
- position du CQP " technicien de maintenance industrielle " : coefficient 230 ;
- position du CQP " opérateur qualité " : coefficient 165 ;
- position du CQP " agent logistique " : coefficient 165 ;
- position du CQP " agent de maintenance " : coefficient 180.

Le coefficient plancher s'applique à compter du 1er jour du mois civil suivant la validation du jury.

Par ailleurs, dès lors que le salarié occupera le poste en lien avec le CQP, le coefficient plancher prévu au paragraphe 1.1 s'appliquera le 1er jour du mois civil suivant la prise de poste.

Article 1.3 Cas du changement d'entreprise dans la branche

En cas de changement d'entreprise dans la branche, les effets liés aux certificats de qualification professionnelle attribués et validés sont transférés, dans la mesure où le salarié est affecté sur un poste faisant appel aux techniques et compétences liées à ce CQP. »

Article 4 Révision

Chaque organisation représentative signataire du présent accord peut demander la révision en tout ou partie, sous réserve du respect d'un délai de prévenance de trois mois.

Les parties représentatives dans le champ d'application de l'accord collectif devront notifier aux autres parties représentatives dans la branche, par lettre recommandée avec accusé de réception, leur demande de révision. Cette demande devra être accompagnée éventuellement et si possible d'un nouveau projet.

Sont habilitées à engager la procédure de révision d'un accord de branche :

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.

Article 5 Entreprises de moins de 50 salariés

Conformément à l'[article L. 2261-23-1 du code du travail](#), les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des entreprises de la branche. Cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 6 Dénonciation

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

Article 7 Formalités de dépôt

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

SECTION 8

Avenant : Accord du 24 février 2023 relatif à l'insertion et au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap

Source officielle Légifrance

ART.

Le présent accord peut être dénoncé, totalement ou partiellement, par l'une ou l'autre des parties contractantes dans les conditions et délais prévus par les articles [L. 2222-6](#) et [L. 2261-9](#) et suivants du code du travail.

ART.

Les signataires rappellent que le présent accord s'applique dans le respect de la confidentialité sur le statut des travailleurs en situation de handicap.

Le statut des travailleurs en situation de handicap relève de la vie privée et constitue à ce titre une information qui ne peut pas être divulguée sans l'accord du futur salarié ou du salarié intéressé.

Seul le service de santé au travail est autorisé à détenir des informations sur l'état de santé des travailleurs en situation de handicap. Le salarié peut demander au service de santé au travail de conserver la confidentialité concernant son statut vis-à-vis de son employeur.

ART.

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

Sans préjudice des effets rattachés à l'extension, l'application de l'accord est obligatoire pour les entreprises adhérentes à l'organisation syndicale d'employeurs signataire.

L'accord s'appliquera à compter du lendemain du jour de la signature.

Il est ainsi convenu que, pour les entreprises non adhérentes à l'organisation syndicale d'employeurs signataire, le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant celui au cours duquel est publié l'arrêté d'extension au Journal officiel.

ART.

Il est rappelé que toutes les entreprises, y compris celles de moins de 20 salariés, doivent également déclarer depuis le 1er janvier 2020 la présence de travailleurs en situation de handicap dans leurs effectifs.

Dans ce cadre, toute politique en faveur des travailleurs en situation de handicap doit privilégier l'embauche directe, et assurer le maintien dans l'emploi, notamment par la mise en œuvre d'actions de prévention, de promotion, d'adaptation et de formation (en particulier des apprentis en situation de handicap), ainsi que de l'égalité de traitement en termes de qualification et de classification.

Dans le cas de l'utilisation par un salarié en situation de handicap du CPF pour favoriser son insertion ou son maintien dans l'emploi, les entreprises financeront le « ticket modérateur » du salarié introduit par la loi de finances pour 2023 et qui sera précisé dans le cadre d'un décret d'application.

Par cet accord, les parties signataires se fixent donc la réalisation des actions suivantes :

- la sensibilisation des salariés et des entreprises de la branche des industries de fabrication mécanique du verre à la situation rencontrée par les salariés du fait de leur situation de handicap ;
- l'instauration d'un cadre d'actions visant à aider les entreprises dans la mise en œuvre de leur politique à l'égard du handicap ;
- favoriser le maintien dans l'emploi des salariés devenus en situation de handicap ;
- les interventions des entreprises du secteur protégé ;
- inviter les entreprises de la branche à prendre en considération la situation de « proche-aidant ».

Les différents acteurs au sein des entreprises de la branche

La direction d'entreprise a un rôle majeur dans l'impulsion de la politique générale sur les salariés en situation de handicap. La direction des ressources humaines, l'encadrement et les salariés sont amenés à participer aux actions proposées afin de faciliter l'accueil et l'insertion du salarié en situation de handicap dans l'entreprise.

Les signataires rappellent que les conditions de travail des travailleurs en situation de handicap doivent être identifiées au sein du document unique et d'évaluation des risques. [\(1\)](#)

Le référent handicap de la branche nommé par la fédération des chambres syndicales de l'industrie du verre guidera la direction d'entreprise dans son rôle.

Il est également rappelé le rôle au sein des entreprises de la branche :

- des partenaires sociaux au sein des institutions représentatives du personnel (CSE et CSSCT) qui sont informés et consultés sur la politique de handicap de l'entreprise et en particulier sur les mesures à prendre en vue de faciliter l'insertion ou le maintien au travail des personnes en situation de handicap, notamment en ce qui concerne l'aménagement des postes de travail ;
- du service de la médecine du travail qui est une source de proposition en matière d'adaptation de certains postes ou de modification de procédures de travail pour faciliter l'insertion en milieu ordinaire de travail des salariés en situation de handicap.

Il est rappelé qu'aux [termes de l'article L. 5213-6-1 du code du travail](#), un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap doit être désigné dans les entreprises d'au moins 250 salariés.

Lors du réexamen du présent accord, dans les conditions prévues à l'article IX ci-dessous, les parties mèneront une réflexion sur l'opportunité de diminuer ce seuil de 250 salariés. Les parties signataires invitent d'ores et déjà les entreprises d'au moins 50 salariés à envisager la désignation d'un référent handicap.

Les signataires de l'accord proposent aux entreprises d'envisager la candidature de salariés issus de la diversité tant de profils que de parcours au sein de leurs effectifs à la fonction de référent handicap.

Pour les entreprises de la branche dont les effectifs sont inférieurs à 250 salariés, la direction, le CSE et/ ou le CSSCT porte une attention toute particulière à la mise en œuvre des mesures définies dans le présent accord.

Le référent handicap de l'entreprise bénéficie d'une formation nécessaire à l'exercice de sa mission, qui est financée par l'entreprise. Les moyens nécessaires à la réalisation de sa mission seront définis en entreprise.

Sensibilisation et communication

Les entreprises de la branche de fabrication mécanique du verre organiseront, avec l'appui du référent handicap de la branche, des actions de sensibilisation, d'information ou de communication en interne destinées à l'ensemble du personnel aux fins de :

- déconstruire les préjugés et les représentations sur le handicap et permettre à chacun d'identifier ses propres représentations par rapport au handicap ;
- donner un premier niveau d'information à l'ensemble des salariés de l'entreprise sur les acteurs et les outils relatifs à l'emploi des personnes en situation de handicap, et en particulier sur la demande de reconnaissance de la qualité de travailleur en situation de handicap ;
- capitaliser et valoriser les expériences réussies en termes de recrutement et d'insertion, d'accompagnement des parcours professionnels des salariés en situation de handicap, de maintien dans l'emploi, de travail en commun avec le secteur protégé et adapté.

Les signataires de l'accord préconisent aux entreprises d'organiser, avec le support de l'AGEFIPH, une formation de sensibilisation des managers afin de favoriser l'intégration des salariés en situation de handicap.

Promotion de l'accord

Les signataires s'engagent à promouvoir le présent accord auprès des salariés, ainsi les directions des entreprises et les organisations syndicales s'engagent à faire leurs meilleurs efforts afin de communiquer sur les apports de cet accord auprès des salariés en situation de handicap.

(1) Le 2e alinéa du paragraphe relatif aux « différents acteurs au sein des entreprises de la branche » de l'article IV est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 4121-3-1 du code du travail relatives au document unique d'évaluation des risques professionnels.
(Arrêté du 11 décembre 2024 - art. 1)

ART.

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises et des salarié(e)s relevant de la convention collective nationale des industries de fabrication mécanique du verre du 8 juin 1972 (IDCC 669).

ART.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

ART.

Selon l'[article L. 5212-13 du code du travail](#), la liste des bénéficiaires de l'obligation d'emploi instituée par l'article L. 5212-2 du même code sont :

- 1° Les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'[article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles](#) ;
- 2° Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;
- 3° Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;
- 4° Les bénéficiaires mentionnés à l'[article L. 241-2 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre](#) ;
- 5° Les bénéficiaires mentionnés aux articles L. 241-3 et L. 241-4 du même code ;
- 6° Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la [loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991](#) relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;
- 7° Les titulaires de la carte « mobilité inclusion » portant la mention « invalidité » définie à l'[article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles](#) ;
- 8° Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

Cet accord concerne les nouveaux embauchés via des mesures d'accueil et d'insertion comme les salariés déjà en poste, en situation de handicap définitif ou temporaire ou ceux qui deviennent en situation de handicap.

ART.

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires auprès de la direction générale du travail, dans les conditions prévues aux dispositions des articles [L. 2231-6](#) et [D. 2231-2](#) et suivants du code du travail. Un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Autrement dit, l'accord ne sera déposé à l'administration qu'après expiration de la procédure d'opposition prévue à l'[article L. 2231-8 du code du travail](#).

ART.

Les entreprises de la branche des industries de fabrication mécanique du verre examinent, sur demande du salarié, et dans la mesure des possibilités de l'organisation interne, la demande d'aménagement d'horaire ou de congé de la part des salariés amenés à s'occuper d'une personne en situation de handicap ou faisant l'objet d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité (congé de « proche aidant » [article L. 3142-16 du code du travail](#)).

Une négociation d'accord d'entreprise permettant d'abonder le nombre de jours de congés « proche aidant » pourra être ouverte.

En application des articles [L. 1225-65-1](#) et [L. 3142-25-1](#) du code du travail, les signataires du présent accord rappellent le dispositif de don de jour de repos non pris au profit d'un(e) collègue proche aidant. Ce don de jours de repos permet, dans le cadre d'un accord d'entreprise, au salarié qui en bénéficie d'être rémunéré pendant son absence. Chaque entreprise ou établissement pourra ouvrir une négociation sur le sujet.

ART.

Chaque entreprise établit, une déclaration annuelle sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) dans les conditions légales et réglementaires en vigueur.

Dans le cadre de l'enquête sociale FCSIV, il sera demandé aux entreprises de la branche de fabrication mécanique du verre de compléter les données fournies avec les indicateurs suivants :

- nombre d'entreprises assujetties à l'OETH ;
- taux global d'OETH ;
- pourcentage d'entreprises atteignant le taux de 6 % ;
- somme globale versée par les entreprises de la branche à l'Agefiph ;
- somme globale versée aux entreprises en sous-traitance auprès du secteur protégé, adapté ;
- pourcentage de travailleurs RQTH de la branche (avec répartition par sexe, par âge, plus de 50 ans ou pas, par type de contrat de travail, CDI ou pas et d'ancienneté, plus de 10 ans).

Ces indicateurs seront repris dans l'élaboration du rapport annuel de branche.

Le recrutement

Afin d'améliorer l'emploi de personnes en situation de handicap, la question du handicap est abordée dès la phase du recrutement.

Les entreprises sont invitées dans cette démarche à œuvrer avec tous les acteurs de l'emploi de personnes en situation de handicap, qu'ils soient publics ou privés (référént handicap de la branche, AGEFIPH, Cap emploi, Pôle emploi, les missions locales ...).

Lors du recrutement, l'employeur examine, à qualifications et expériences professionnelles égales, les candidatures de personnes en situation de handicap.

Les offres d'emploi, à usage externe, et les descriptions de poste ou de fonction, à usage interne, présentent objectivement les caractéristiques du poste et les qualifications et expériences requises. En dehors de restrictions objectives, les entreprises préciseront que le poste est ouvert aux personnes en situation de handicap.

Ces offres d'emploi et ces descriptions de poste ou de fonction sont non discriminantes.

Formation des salariés en situation de handicap

Les salariés en situation de handicap doivent avoir accès, comme les autres salariés de l'entreprise, aux actions de formation professionnelle.

Les entreprises devront mettre en place des actions favorisant l'adaptation professionnelle des salariés en situation de handicap. Elles intègrent des dispositifs tels que :

- bilans de compétences ou bilans professionnels, permettant la prise en compte du handicap ;
- tutorat permettant l'adaptation au poste de travail ;
- favoriser des périodes d'immersion au sein d'autres services, lorsque le salarié concerné est dans une démarche de reconversion professionnelle nécessitée par le handicap.

En complément, une personne reconnue en situation de handicap peut aussi bénéficier d'un contrat d'apprentissage pour obtenir une qualification et bénéficier d'aménagements particuliers.

Les salariés en situation de handicap pourront solliciter auprès de la direction de l'entreprise un entretien destiné à faire le point sur leur situation professionnelle et leur intégration dans les équipes. Si cet entretien a lieu, il se tiendra au maximum tous les 2 ans, et viendra en complément des entretiens obligatoires réalisés avec leur hiérarchie. Les salariés en situation de handicap pourront à cette occasion se faire accompagner par le référént handicap de leur entreprise.

Le salarié en situation de handicap peut bénéficier d'un contrat de rééducation, apprendre un nouveau métier ou suivre un stage pour se réaccoutumer à son ancien emploi s'il est devenu inapte à exercer sa profession.

Dans le cadre de leurs consultations annuelles relatives à la formation professionnelle les entreprises préciseront la part du budget octroyée à la formation des salariés déclarés en situation de handicap.

Reconnaissance du handicap

Les signataires rappellent que la démarche tendant à la reconnaissance de la qualité de travailleur en situation de handicap est une démarche personnelle qui relève du seul choix du salarié, et qui ne peut entraîner une quelconque discrimination au sein de l'entreprise sur la considération de son handicap.

Cette démarche est indispensable pour que le salarié susceptible d'être reconnu travailleur en situation de handicap bénéficie de mesures d'accompagnement adaptées à sa situation professionnelle et personnelle.

Aménagement du poste de travail

Les entreprises doivent se doter des moyens suffisants pour aménager les conditions de travail des salariés en situation de handicap dans la limite des contraintes liées à leur organisation et leur environnement.

Elles étudieront les demandes d'aménagements faites par les salariés et validées par le médecin du travail ; et mettront en place avec l'assistance des organismes compétents, sur préconisation du médecin du travail, éventuellement avec l'appui d'autres spécialistes, toutes les améliorations ou adaptations nécessaires. [\(1\)](#)

Les entreprises identifieront avec le salarié reconnu en situation de handicap les évolutions éventuelles du handicap et les moyens à mettre en œuvre pour :

- adapter son environnement de travail ;
- et aider le salarié en situation de handicap à s'adapter à son environnement de travail.

Les entreprises sensibiliseront le management et l'équipe de travail au cours de l'insertion d'un salarié reconnu en situation de handicap dans une équipe, sous réserve de l'accord préalable dudit salarié et du respect du secret médical et des données afférentes à la santé.

Accessibilité

Les entreprises mettent à la disposition du personnel des emplacements de parking réservés aux salariés en situation de handicap et aux personnes en situation de handicap amenées à se rendre dans les locaux de l'entreprise, pour qu'elles puissent, en fonction de la nature de leur handicap, bénéficier de places réservées et adaptées au plus près des lieux de travail.

Les entreprises s'engagent à respecter la loi handicap du 11 février 2005 en termes d'accessibilité.

Aménagement d'horaires de travail

Sur la base des propositions et/ ou des recommandations du médecin du travail, l'entreprise examine, en liaison avec le salarié en situation de handicap et/ ou à sa demande éventuelle, les aménagements pouvant être apportés à son temps de travail (horaires adaptés, travail à temps partiel ...) afin de favoriser son accès à l'emploi ou son maintien dans l'emploi.

*(1) Le 2e alinéa du paragraphe relatif à « l'aménagement du poste de travail » de l'article V est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 4624-3 du code du travail qui prévoit que la proposition d'aménagement de poste est du ressort du médecin du travail.
(Arrêté du 11 décembre 2024 - art. 1)*

ART.

Les entreprises s'engagent à rechercher en premier lieu le maintien du salarié devenu en situation de handicap, dans son poste ou un poste compatible avec ses aptitudes physiques et professionnelles, de la même catégorie ou équivalente avec une rémunération équivalente.

Il est rappelé que la CSSCT est une commission spécifique créée au sein du comité social et économique (CSE), qui traite des questions de santé, de sécurité et des conditions de travail. À la demande des salariés, les entreprises se rapprocheront des CSSCT afin d'étudier de manière anticipée les conditions de retour du salarié suite à une longue maladie pouvant amener à une situation de handicap. (1)

Lorsque l'adaptation de l'environnement de travail ne suffit pas à permettre le maintien du travailleur en situation de handicap à son poste, l'employeur est tenu, dans le cadre des dispositions relatives à l'inaptitude, de proposer un autre emploi approprié à ses capacités.

Au cours de cette recherche de reclassement, les stages et contrats de réadaptation, de rééducation professionnelle et de formation professionnelle, visés aux [articles L. 5213-3 et suivants du code de travail](#), constituent des outils adaptés pour permettre au salarié inapte d'occuper son poste, ou un poste aménagé et adapté, conformément aux préconisations de la médecine du travail.

Pour accompagner les entreprises et leurs salariés dans la recherche et la construction de solutions adaptées à chaque situation, et pour faciliter l'accès aux aides et prestations techniques, humaines et financières attachées à ces démarches, la FCSIV recherche les moyens de promouvoir les relations entre l'AGEFIPH et les entreprises de la branche des industries de fabrication mécanique du verre.

*(1) Le 2e alinéa de l'article VI est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2312-8 et L. 2312-9 du code du travail, qui prévoient que les attributions du comité social et économique (CSE) peuvent être déléguées à la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT), en tout ou partie, à l'exclusion des attributions consultatives du CSE ; la CSSCT étant obligatoire uniquement dans les entreprises d'au moins 300 salariés ou classées SEVESO seuil haut.
(Arrêté du 11 décembre 2024 - art. 1)*

ART.

La loi du 11 février 2005 définit le handicap comme « toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de la santé invalidant ».

La convention relative aux droits des personnes handicapées, adoptée par l'Organisation des nations unies (ONU) le 13 décembre 2006 et entrée en vigueur le 3 mai 2008, définit la discrimination due au handicap comme « toute distinction, exclusion ou restriction fondée sur le handicap qui a pour objet ou pour effet de compromettre ou réduire à néant la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice, sur la base de l'égalité avec les autres, de tous les droits de l'homme et de toutes les libertés fondamentales » (art. 2).

L'[article L. 5212-2 du code du travail](#) dispose que tout employeur emploie des bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'[article L. 5212-13 du code du travail](#) dans la proportion minimale de 6 % de l'effectif total de ses salariés.

La [loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018](#), en vigueur depuis le 1er janvier 2020, « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » réforme l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH).

Les signataires de l'accord reconnaissent qu'il est nécessaire de souligner l'importance de promouvoir l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, ainsi que la prise en compte de la situation des salariés ayant à charge un proche en situation de handicap (« proche aidant »). La notion de « situation de handicap » doit être entendue comme l'un des paramètres afin de définir l'aptitude à un poste. L'adaptation ergonomique doit être une approche systématique afin de prévenir l'apparition de troubles physiques ou psychiques.

Le présent accord vise à impulser une dynamique sur un sujet impactant pour toutes les entreprises verrières. Il a pour but de servir de point d'appui aux entreprises de la branche des industries du verre, afin qu'elles puissent être accompagnées dans leur propre politique d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Il est précisé que le présent accord ne permet pas une exonération de l'obligation d'emploi des travailleurs en situation de handicap telle que visée à l'article L. 5212-2 du code du travail qui dispose que « tout employeur emploie des bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 5212-13 dans la proportion minimale de 6 % de l'effectif total de ses salariés ».

ART.

En application de l'[article L. 2261-23-1 du code du travail](#), les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visés à l'[article L. 2232-10-1 du code du travail](#).

ART.

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

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

La ou les parties signataires et représentatives dans la branche envisageant la révision du présent accord devront notifier aux autres parties représentatives dans la branche, par lettre recommandée avec accusé de réception, leur demande de révision. Cette demande devra être accompagnée éventuellement d'un nouveau projet.

Les parties prévoient qu'un premier bilan de l'accord sera effectué dans un délai de 2 ans suivant sa signature. À cette occasion, les parties signataires pourront envisager de le réviser.

Avenant salaires : Accord du 27 octobre 2008 relatif aux appointements mensuels garantis pour 2008

Source officielle Légifrance

ART.

1er

Les appointements mensuels garantis (AMG) sont revalorisés comme défini dans l'annexe jointe.

Les éléments ci-dessous sont pris en compte dans la détermination des appointements mensuels garantis :

- salaire de base ;
 - compensation pour réduction d'horaire ;
 - majorations ayant le caractère de fait d'un complément de salaire, (exemple : un complément individuel de rémunération) à l'exclusion des majorations pour travail du dimanche, des jours fériés, de nuit et d'éventuelles heures supplémentaires, et des primes d'ancienneté ;
 - primes constituant un élément prévisible d'appointement à savoir la partie fixe ou plancher notamment des primes de rendement individuelles, des primes de rendement collectives dans la limite de 3 % du salaire de base, des primes sectorielles, des primes de production, des primes de productivité, à l'exclusion des primes collectives liées à la production globale de l'entreprise, sa productivité ou ses résultats.
- Une dégressivité de ce pourcentage sera discutée lors des futures négociations.

ART.

2

Le salaire minimal professionnel (SMP) est porté à 4,224 €.

ART.

3

L'évolution des appointements mensuels garantis et du salaire minimal professionnel fera l'objet de négociations dans le cadre des dispositions relatives à la négociation de branche sur les salaires.

ART.

4

Un document de type « bilan de branche » sera mis à la disposition des organisations syndicales préalablement aux réunions paritaires sur les salaires pour les années à venir.

Les parties conviennent de fixer une réunion paritaire, en fin d'année, au cours de laquelle sera fait le rapport de branche sur l'égalité salariale entre les hommes et les femmes, conformément à l'accord de branche sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 11 octobre 2007. Les parties tireront les conséquences des conclusions de ce rapport.

ART.

5

Si de nouvelles dispositions législatives ou réglementaires, postérieures à l'application du présent accord, étaient de nature à remettre en cause l'équilibre dudit accord, les organisations syndicales d'employeurs et de salariés s'engageraient à examiner les conséquences que pourraient avoir ces nouvelles dispositions sur le présent accord.

ART.

6

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

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

La ou les parties signataires envisageant la révision du présent accord devront notifier aux autres parties, par lettre recommandée avec avis de réception, leur demande de révision. Cette demande devra être accompagnée éventuellement et si possible d'un nouveau projet.

La valeur du premier coefficient sera toujours au moins égale à celle du SMIC.

ART.

7

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord pourra être dénoncé conformément aux dispositions légales. Un préavis de 3 mois devra être respecté. La dénonciation sera notifiée par son auteur aux autres parties signataires et donnera lieu à dépôt conformément à l'article L. 2231 du nouveau code du travail. A défaut de conclusion d'un nouvel accord collectif, les dispositions du présent texte resteront applicables pendant une durée de 12 mois à compter de la fin du préavis.

ART. 8 Le présent accord sera déposé en 2 exemplaires auprès de la direction générale du travail au service des relations et des conditions de travail, conformément aux dispositions des articles L. 2231-5 et D. 2231-2 et suivants du nouveau code du travail.
Un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

ART. 9 Les parties signataires demanderont l'extension de présent accord, conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du nouveau code du travail.

ART. 10 Cet accord s'appliquera au premier jour du mois civil suivant la date de sa signature.

ART.

ANNEXE

(En euros.)

K	APPOINTEMENTS GARANTIS
125	1 321,03
135	1 327,03
145	1 337,03
155	1 348,03
165	1 360,03
180	1 375,85
190	1 404,39
200	1 463,65
215	1 556,63
230	1 649,61
250	1 773,58
270	1 897,55
290	2 021,52
315	2 176,48
345	2 362,44
375	2 548,40
390	2 641,37
410	2 765,34
450	3 013,29
550	3 633,14
660	4 314,98
880	5 678,66

Avenant salaires : Accord du 19 juillet 2016 relatif aux salaires minima au 1er août 2016

Source officielle Légifrance

ART.

1er

Le présent accord, établi en vertu de l'[article L. 2231-1 du code du travail](#), s'applique aux entreprises appliquant la convention collective des industries de fabrication mécanique du verre (idcc 669).

ART.

2

Une nouvelle grille des rémunérations minimales mensuelles garanties est annexée au présent accord. Les éléments ci-dessous sont pris en compte dans la détermination des appointements mensuels garantis :

- salaire de base ;
- compensation pour réduction d'horaire ;
- majorations ayant le caractère de fait d'un complément de salaire (exemple : un complément individuel de rémunération) à l'exclusion des majorations pour travail du dimanche, des jours fériés, de nuit et d'éventuelles heures supplémentaires et des primes d'ancienneté.

ART.

3

Le salaire minimal professionnel (SMP) est porté à 4,537 €.

ART.

4

A titre liminaire, il est rappelé que les premiers coefficients s'entendent du coefficient 125 au 190 inclus.

Conscientes de l'importance d'une grille salariale reflétant l'évolution professionnelle des salariés et garantissant leur pouvoir d'achat, les parties s'entendent sur le constat d'un tassement de la grille et de la nécessité d'en préserver la cohérence.

Elles ont, à cet effet et dans le cadre des négociations de salaires 2016, souhaité élaborer un processus permettant de garantir des écarts entre les premiers coefficients afin d'obtenir progressivement et dans une logique pluriannuelle une grille salariale restructurée.

Conformément à la loi, la rémunération minimale du coefficient le plus bas est au moins égale au Smic. Pour les coefficients suivants, les parties ont fixé un pourcentage plancher entre chaque coefficient concerné.

Les écarts plancher entre les premiers coefficients sont pour 2016 de :

- 0,8 % entre les coefficients dont l'écart est de 10 points.
Cela concerne les coefficients : 125-135, 135-145, 145-155, 155-165 et 180-190 ;
- 1,2 % pour les coefficients dont l'écart est de 15 points.
Cela concerne les coefficients 165-180.

L'augmentation des écarts plancher est fixée pour les prochaines années de la façon suivante :

- 2017 : un écart plancher garanti de 0,9 % pour les coefficients dont l'écart est de 10 points et 1,35 % pour les coefficients dont l'écart est de 15 points ;
- pour 2018 et au-delà, l'écart plancher garanti sera de 1 % pour les coefficients dont l'écart est de 10 points et de 1,5 % pour les coefficients dont l'écart est de 15 points.

La date d'application des écarts plancher pour les années 2017 et 2018 sera discutée lors des prochaines négociations annuelles. En tout état de cause, cette application se fera au plus tard le 1er juillet de chaque année.

ART.

5

Le terme « haut de grille » comprend les coefficients 230 jusqu'à 880.

Les parties ont convenu pour l'année 2016 que le haut de grille soit valorisé uniformément selon la grille annexée.

De plus, la chambre patronale s'engage sérieusement et loyalement, dans le cadre des prochaines négociations de salaires, à garantir le pouvoir d'achat des salariés des coefficients 230 à 880.

ART.
6

Conscientes de la progression des premiers coefficients précités, les parties seront attentives lors des prochaines négociations à préserver l'équilibre et la cohérence globale de la grille.

Elles veilleront, en particulier, à éviter des effets de seuil potentiels pour les coefficients de raccordement 200 et 215.

En tout état de cause, l'augmentation appliquée aux coefficients de raccordement (200-215), dans le cadre des prochaines négociations salariales, ne pourra être inférieure à celle des coefficients situés entre 230 et 880.

Il est à noter que ce principe est d'ores et déjà appliqué pour cette année.

ART.
7

Les parties rappellent que l'application du présent accord s'inscrit dans le respect du principe de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Les employeurs doivent notamment assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes. Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois dans les entreprises.

La branche examine annuellement lors de la CPNE les données statistiques relatives à l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'objectif d'assurer l'égalité dans tous les aspects de la vie professionnelle.

L'égalité professionnelle étant une préoccupation constante dans le fonctionnement quotidien de l'entreprise, les partenaires sociaux au niveau de la branche souhaitent constituer un socle de référence pour les entreprises afin qu'elles poursuivent, renforcent et mettent en œuvre une politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Pour ce faire, les parties s'engagent à ouvrir des négociations sur ce thème au second semestre 2016.

ART.
8

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

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

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

ART.
9

Le présent accord peut être dénoncé, totalement ou partiellement, par l'une ou l'autre des parties contractantes dans les conditions et délais prévus par les articles [L. 2222-6](#) et [L. 2261-9](#) et suivants du code du travail.

ART.
10

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

ART.
11

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires auprès de la direction générale du travail, dans les conditions prévues aux dispositions des articles [L. 2231-6](#) et [D. 2231-2](#) et suivants du code du travail. Un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Autrement dit, l'accord ne sera déposé à l'administration qu'après expiration de la procédure d'opposition prévue à l'[article L. 2231-8 du code du travail](#).

ART.
12

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

Sans préjudice des effets rattachés à l'extension, l'application de l'accord est obligatoire pour les entreprises adhérentes à l'organisation syndicale d'employeurs signataire.

Il s'appliquera au 1er août 2016.

Il est ainsi convenu que, pour les entreprises non adhérentes à l'organisation syndicale d'employeurs signataire, le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant celui au cours duquel est publié l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Paris, le 19 juillet 2016.

Au 1er août 2016

(En euros.)

K	Appointements Garantis
125	1 466,62
135	1 478,35
145	1 490,18
155	1 502,10
165	1 514,12
180	1 532,29
190	1 544,55
200	1 583,17
215	1 677,11
230	1 766,70
250	1 899,46
270	2 032,24
290	2 165,00
315	2 330,95
345	2 530,12
375	2 729,27
390	2 828,85
410	2 961,62
450	3 227,16
550	3 891,02
660	4 621,23
880	6 081,71

SMP : 4,537 €.

Conformément à l'[article L. 2241-1 du code du travail](#), les parties se sont réunies en 2016 pour négocier les salaires. Les négociations pour l'année 2016 se sont ouvertes en janvier et ont fait l'objet de trois séances de discussions en commission mixte paritaire.

A l'issue de la dernière séance de négociation du 26 avril, les parties conviennent d'acter :

- la revalorisation du salaire minimal professionnel ;
- le principe de hiérarchisation des premiers coefficients (125 à 190) ;
- l'augmentation des salaires minima pour le haut de la grille (230 à 880) ;
- les coefficients de raccordement (200 à 215).

Avenant salaires : Accord du 23 novembre 2022 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2023

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent accord, établi en vertu de l'[article L. 2231-1 du code du travail](#), s'applique aux entreprises appliquant la convention collective des industries de fabrication mécanique du verre (IDCC : 669).

ART. 2

Une nouvelle grille des rémunérations minimales mensuelles garanties est annexée au présent accord. Les éléments ci-dessous sont pris en compte dans la détermination des appointements mensuels garantis :

- salaire de base ;
- compensation pour réduction d'horaire ;
- majorations ayant le caractère de fait d'un complément de salaire (exemple : un complément individuel de rémunération) à l'exclusion des majorations pour travail du dimanche, des jours fériés, de nuit et d'éventuelles heures supplémentaires et des primes d'ancienneté.

ART. 3

Le salaire minimal professionnel (SMP) est revalorisé de + 2 % et est porté à 5,085 €.

ART. 4

Les parties rappellent que les entreprises sont tenues de respecter le principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, notamment sur le sujet de l'égalité salariale.

Conformément aux engagements pris dans l'accord précédent (accord salaires du 20 juillet 2017), les parties ont négocié sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et un accord a été trouvé. En effet, un avenant du 30 novembre 2017 a été conclu portant révision de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en date du 11 octobre 2007.

Les parties soulignent que la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans les entreprises verrières est et demeure une priorité de la branche, quelle que soit la taille des entreprises. Un extrait de l'avenant en date du 30 novembre 2017 précise en particulier : « À situation comparable (niveau de responsabilité, de compétences, de performance) les écarts injustifiés doivent faire l'objet de mesures de suppression à bref délai et au plus tard dans un délai de 3 mois par les entreprises de la branche. Suite aux évolutions de la loi du [4 août 2014](#), les entreprises doivent non seulement mesurer les écarts de salaires mais aussi de déroulement de carrières, en prenant en compte l'âge, la qualification et l'ancienneté pour comparer les rémunérations des femmes et des hommes. À cet effet, les entreprises consacrent dans le cadre des négociations salaires un temps suffisant pour analyser les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Les documents préparatoires à ces négociations seront communiqués suffisamment à l'avance pour permettre aux organisations syndicales de les étudier. Si à l'issue de cet examen des écarts injustifiés étaient identifiés, des mesures correctives pour les salariés concernés seront prises à bref délai et au plus tard dans un délai de 3 mois ».

ART. 5

Fruit des négociations collectives récentes, la succession des accords de salaire de 2016 à 2020 a permis de retrouver et de renforcer la cohérence de la grille, en particulier sur les premiers coefficients. Les parties souhaitent que cette cohérence rendue possible au travers de la négociation collective puisse être préservée en particulier dans ce contexte difficile et imprévisible.

En conséquence, la partie patronale s'engage à préserver, autant que faire se peut dans le contexte actuel, cette cohérence sur les premiers coefficients.

ART. 6

En application de l'[article L. 2261-23-1 du code du travail](#), les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visés à l'[article L. 2232-10-1 du code du travail](#).

ART.
7 Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

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

La ou les parties signataires et représentatives dans la branche envisageant la révision du présent accord devront notifier aux autres parties représentatives dans la branche, par lettre recommandée avec accusé de réception, leur demande de révision. Cette demande devra être accompagnée éventuellement et si possible d'un nouveau projet.

ART.
8 Le présent accord peut être dénoncé, totalement ou partiellement, par l'une ou l'autre des parties contractantes dans les conditions et délais prévus par les articles [L. 2222-6](#) et [L. 2261-9](#) et suivants du code du travail.

ART.
9 Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

ART.
10 Le présent accord sera déposé en deux exemplaires auprès de la direction générale du travail, dans les conditions prévues aux dispositions des articles [L. 2231-6](#) et [D. 2231-2](#) et suivants du code du travail. Un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Autrement dit, l'accord ne sera déposé à l'administration qu'après expiration de la procédure d'opposition prévue à l'[article L. 2231-8 du code du travail](#).

ART.
11 Les parties signataires demanderont l'extension de présent accord, conformément aux [dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail](#).

Sans préjudice des effets rattachés à l'extension, l'application de l'accord est obligatoire pour les entreprises adhérentes à l'organisation syndicale d'employeurs signataire.

L'accord s'appliquera à compter du 1er janvier 2023.

Il est ainsi convenu que, pour les entreprises non adhérentes à l'organisation syndicale d'employeurs signataire, le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant celui au cours duquel est publié l'arrêté d'extension au Journal officiel.

ART.
Les partenaires sociaux de la branche de fabrication mécanique du verre se sont réunis les 29 septembre et 23 novembre dernier en application de la clause de revoyure inscrite dans l'accord de branche conclu le 20 juillet 2022 et compte tenu de la revalorisation du Smic au 1er août 2022.

Il est rappelé le caractère exceptionnel de cet accord puisque deux accords relatifs aux salaires minima ont été conclus les 23 mars et 20 juillet 2022. La signature de ces 3 accords liés aux augmentations successives du Smic durant cette année exceptionnelle 2022, démontre l'attachement des partenaires sociaux à négocier aussi souvent que nécessaire.

Au terme de cette séquence de négociation du 23 novembre 2022, les signataires ont convenu de ce qui suit :

- la revalorisation du salaire minimal professionnel ;
- l'augmentation des salaires minima pour l'ensemble de la grille ;
- l'engagement du maintien de la cohérence de grille pour les premiers coefficients.

ART.

Au 1er janvier 2023.

K	Appointements garantis
125	1 678,95 €
135	1 700,95 €
145	1 719,19 €
155	1 735,56 €
165	1 754,65 €
180	1 783,60 €
190	1 803,22 €
200	1 811,80 €
215	1 898,06 €
230	1 979,37 €
250	2 122,53 €
270	2 270,90 €
290	2 419,25 €
315	2 591,92 €
345	2 813,38 €
375	3 034,83 €
390	3 145,56 €
410	3 293,19 €
450	3 588,46 €
550	4 326,65 €
660	5 138,61 €
880	6 762,61 €

SMP = 5,085 €.

Lexique

Les termes essentiels pour comprendre votre convention collective.

- **Avenant**

Modification apportée à un texte conventionnel, négociée entre partenaires sociaux et publiée au Journal officiel après extension.

- **Cadre**

Salarié à responsabilité élargie. Le statut cadre est défini par la classification de la convention et entraîne des droits spécifiques (préavis, retraite Agirc-Arrco, forfait jour).

- **Coefficient hiérarchique**

Indice numérique attribué à un emploi dans la grille de classification, servant de base au calcul du salaire minimum conventionnel.

- **Congés payés**

Droit légal de 2.5 jours ouvrables par mois travaillé (Art. L. 3141-3 Code du travail), soit 5 semaines par an. La convention collective peut prévoir des jours supplémentaires.

- **Convention collective (CCN)**

Accord écrit entre organisations patronales et syndicats de salariés qui complète ou améliore le Code du travail dans une branche d'activité.

- **DILA**

Direction de l'information légale et administrative. Organisme public éditeur de Légifrance et des bases KALI / JORF.

- **ETAM**

Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise. Catégorie professionnelle intermédiaire entre les ouvriers/employés et les cadres.

- **Extension**

Procédure ministérielle qui rend une convention collective obligatoire pour toutes les entreprises de la branche, même non signataires.

- **Forfait jour**

Décompte du temps de travail en jours travaillés sur l'année (et non en heures), réservé aux cadres autonomes et à certains salariés itinérants (Art. L. 3121-58).

- **IDCC**

Identifiant des Conventions Collectives. Code à 4 chiffres unique attribué par le ministère du Travail à chaque convention.

- **Indemnité de licenciement**

Somme versée par l'employeur lors d'un licenciement (hors faute grave). Le minimum légal est fixé par l'article R. 1234-2 du Code du travail.

- **KALI**

Base de données officielle des conventions collectives françaises, gérée par la DILA et accessible via l'API PISTE.

- **Licence Etalab**

Licence d'usage des données publiques françaises (version 2.0) qui autorise la libre réutilisation à condition de citer la source.

- **Minimum conventionnel**

Salaire plancher défini par la convention collective pour chaque niveau de classification. S'applique s'il est supérieur au SMIC.

- **NAF / APE**

Code de la Nomenclature d'Activités Française attribué par l'INSEE à chaque entreprise (5 caractères). Sert souvent à déterminer la convention applicable.

- **Période d'essai**

Phase initiale du contrat permettant à chaque partie de rompre sans formalité. Durée maximale fixée par la loi et la convention (Art. L. 1221-19).

- **Préavis**

Délai à respecter entre la notification de la rupture du contrat et son terme effectif. Variable selon le motif et l'ancienneté.

- **Prime d'ancienneté**

Complément de rémunération conventionnel calculé sur l'ancienneté du salarié dans l'entreprise ou la branche.

- **Salaire conventionnel**

Rémunération minimale due au salarié selon son coefficient et la convention applicable. Distinct du SMIC.

- **SMIC**

Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance. Plancher légal national, revalorisé au moins une fois par an (Art. L. 3231-1).