

**Convention collective nationale de l'Union des chambres  
syndicales des métiers du verre du 18 décembre 2002.  
Etendue par arrêté du 9 février 2004 JORF 18 février 2004.**

## **Champ d'application**

### **Article 1**

En vigueur étendu

La présente convention règle les rapports entre les employeurs et les salariés des industries de parachèvement, valorisation, transformation et commercialisation d'articles en verre quartz et cristal déterminées ci-après.

Le champ d'application de la présente convention s'étend à la France métropolitaine et aux départements d'outre-mer, sous réserve pour ces derniers des dispositions spécifiques et plus favorables.

Cette convention est conclue en application des dispositions du titre III du livre Ier du code du travail.

Née du rapprochement des conventions des tailleurs, boucheurs, décorateurs, du commerce de flaconnage et de la verrerie à la main travaillée au chalumeau, cette convention collective concerne les entreprises et leurs dépendances (usines, sièges sociaux, services commerciaux et autres, dépôts-ventes...) qui effectuent l'une ou plusieurs des activités ci-dessous répertoriées.

Les entreprises qui appliquent à ce jour l'une de ces conventions collectives précitées relèvent donc à présent de la présente convention collective nationale de l'union des métiers du verre.

La disposition précitée vise à éviter, à l'avenir, que des groupes, sociétés, entreprises ou établissements relevant soit de la convention collective nationale des industries de fabrication mécanique du verre, soit de celle du verre à la main, semi-automatique et mixte ne fasse échapper l'une de leurs activités de l'application de l'une ou l'autre de ces conventions collectives dont ils/elles relèvent.

Conformément à l'esprit de la loi n° 82-957 du 13 novembre 1982 rappelée dans la circulaire DRT n° 15 du 25 octobre 1983, il s'agit de contribuer à ce que tout salarié ait une couverture conventionnelle, tout en évitant un émiettement excessif de celle-ci.

Dans le cas de fusions, cessions, scission ou changement d'activité d'une entreprise relevant du présent champ d'application conventionnel, les employeurs seront tenus, le cas échéant, à l'application des deux derniers alinéas de l'article 59 de la présente convention et de l'article L. 132-8 du code du travail.

Les activités des entreprises de la présente convention visent à ennoblir, sélectionner, transformer, façonner, stocker, distribuer et vendre les articles en verre creux cristal ou tube de verre, elles n'élaborent pas la matière première.

Les activités visées se rapportent à la nomenclature de la NAF (nomenclature d'activités françaises) en application du décret

n° 92-1129 du 2 octobre 1992 et sont énumérées ci-dessous.

261-E et/ou 74-8 K. Activités de rechoix, de tri, de calibrage, de reconditionnement, d'embellissement, et en respectant les contraintes et les caractéristiques du verre, de traitement de surface des produits verriers :

- physique : rodage, sablage, taille, polissage, tronçonnage, lavage, satinage, flottage, gravure, sabrage ;

- chimique : dépolissage, décapage, siliconage, collage, gravure, satinage ;

- physico-chimique : plastification, pulvérisation, enrobage, enduction, traitement thermique ;

- physico-thermique : décalcomanie, marquage, marquage laser, sérigraphie, thermographie, tampographie, transfert à chaud, dorure.

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

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

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

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

51-5 N. Commerce de gros de verrerie.

Ne relèvent du champ d'application que les entreprises du code 51-5 N dont l'activité principale est le commerce de gros de verrerie : commerce de gros de flaconnage et accessoires et en particulier préparation, valorisation et distribution pour la pharmacie, la parfumerie, l'industrie, l'alimentaire.

Egalité de traitement, reconnaissance des qualifications

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

Toutefois, ils ne peuvent au titre de leur travail dans et pour l'entreprise des métiers du verre ci-dessus se voir octroyer des avantages et garanties de toute nature inférieurs à ce qu'auraient les salariés de même qualification et ancienneté qui seraient liés à l'entreprise relevant de la présente convention et feraient le même travail.

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

# **Avantages acquis**

## **Article 2**

En vigueur étendu

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

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

# **Libre exercice du droit syndical et du droit de grève, liberté d'opinion, non-discrimination**

## **Article 3**

En vigueur étendu

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

Reconnaissent le droit, pour les salariés, de défendre librement par voie syndicale leurs intérêts.

S'engagent à ne faire aucune discrimination dans le cadre des dispositions légales des articles L. 122-45 et L. 412-2 du code du travail selon l'âge, le sexe, les opinions ou appartenances ou activités syndicales, associatives, politiques, les considérations philosophiques, les croyances et pratiques religieuses, les situations et origines (ethniques, familiales, sociales, nationales ..) les moeurs et la vie privée, la santé, l'exercice du droit d'expression et du droit de grève, afin d'arrêter leurs décisions en ce qui concerne, entre autres, l'embauchage, la conduite et répartition du travail, la formation professionnelle, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline, de congédiement ou d'avancement...

Les employeurs garantissent l'interdiction, en cas d'exercice du droit de grève, de tout abatement sur un élément quelconque de rémunération, prime, gratification ou autre avantage au-delà du prorata direct du temps de grève.

# **Droit syndical-Section syndicale**

## **Article 4**

En vigueur étendu

Les dispositions suivantes sont acceptées par les employeurs :

1° La garantie de la liberté collective de constitution de syndicats ou de sections syndicales dans l'entreprise à partir des organisations syndicales représentatives.

2° La protection des délégués syndicaux sera assurée dans les conditions prévues à l'article L. 412-18 du code du travail.

3° Les prérogatives de l'organisation syndicale dans l'entreprise et des délégués syndicaux : ses missions sont celles du syndicat dans l'organisation sociale, notamment la discussion et la conclusion d'accords d'entreprise ou d'établissement, la possibilité de négocier par voie d'accord les règles concernant les conditions de rémunération (structure et montant des salaires, primes et gratifications épargne salariale, etc.).

4° Les moyens d'expression et d'activité de l'organisation syndicale et des délégués syndicaux :

a) Liberté de collecte des cotisations à l'intérieur de l'entreprise (pendant le temps de travail et hors temps de travail).

b) Liberté de diffusion de la presse syndicale et des tracts syndicaux dans l'entreprise.

c) Libre affichage des communications syndicales dans les conditions permettant une information effective des travailleurs.

d) Mise à disposition d'un local syndical ou de locaux syndicaux pour chaque syndicat ou section syndicale constitué(e) dans les conditions légales dans l'établissement :

- les locaux seront normalement équipés à l'usage de bureau et dotés du matériel nécessaire au bon fonctionnement de l'organisation syndicale ;

- les modalités de mise à disposition et d'équipement devront faire l'objet de discussions dans l'entreprise.

e) Des personnalités syndicales n'appartenant pas à l'entreprise auront libre accès pour se rendre au local syndical, ainsi qu'aux salles de réunions éventuellement mises à disposition.

Les personnalités autres que syndicales invitées de l'organisation syndicale et n'appartenant pas à l'entreprise auront la même liberté d'accès pour se rendre au local syndical ainsi, qu'après autorisation de l'employeur, aux salles mises à disposition.

# Délégués syndicaux

## Article 5

En vigueur étendu

Il est convenu, sous réserve des dispositions plus favorables d'origine législative, réglementaire ou autre, les mesures suivantes :

Dans une entreprise ou un établissement, chaque syndicat représentatif qui constitue une section syndicale désigne un ou plusieurs délégués syndicaux pour le représenter.

EFFECTIF DE L'ENTREPRISE calculé selon les dispositions du code du travail : Jusqu'à 150 salariés.

NOMBRE DE DELEGUES syndicaux par syndicat ou section syndicale constituée au sein de l'établissement : 1 délégué syndical.

CHAQUE DELEGUE SYNDICAL dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions, ce temps est au moins égal à :

10 heures par mois.

EFFECTIF DE L'ENTREPRISE calculé selon les dispositions du code du travail : de 151 à 500 salariés.

NOMBRE DE DELEGUES syndicaux par syndicat ou section syndicale constituée au sein de l'établissement : 1 délégué syndical.

CHAQUE DELEGUE SYNDICAL dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions, ce temps est au moins égal à :

15 heures par mois.

EFFECTIF DE L'ENTREPRISE calculé selon les dispositions du code du travail : de 501 à 999 salariés.

NOMBRE DE DELEGUES syndicaux par syndicat ou section syndicale constituée au sein de l'établissement : 1 délégué syndical + 1 délégué supplémentaire selon les dispositions de l'article L. 412-11 du code du travail.

CHAQUE DELEGUE SYNDICAL dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions, ce temps est au moins égal à :



20 heures par mois.

EFFECTIF DE L'ENTREPRISE calculé selon les dispositions du code du travail : Au-delà de 999.

NOMBRE DE DELEGUES syndicaux par syndicat ou section syndicale constituée au sein de l'établissement : Il y a lieu de se référer aux dispositions du code du travail, celles-ci pouvant être améliorées par voie d'accord conformément à l'article L. 412-21 du code du travail.

Ce temps peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles. Les délégués syndicaux peuvent se répartir entre eux le temps dont ils disposent.

Délégués syndicaux centraux

Dans les entreprises de moins de 2 000 salariés qui comportent au moins 2 établissements de 50 salariés chacun ou plus, chaque syndicat représentatif peut désigner l'un de ses délégués syndicaux d'établissement en vue d'exercer également les fonctions de délégué syndical central d'entreprise.

Les délégués syndicaux centraux disposent chacun de 20 heures qui s'ajoutent aux heures dont ils peuvent disposer à un autre titre et mandat.

Dans les entreprises de 2 000 salariés et plus qui comportent au moins 2 établissements de 50 salariés chacun ou plus, chaque syndicat représentatif peut désigner 1 délégué syndical central d'entreprise, distinct des délégués syndicaux d'établissement.

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

## **Article 6**

En vigueur étendu

Les réunions s'effectuent selon l'article L. 412-10 du code du travail.

Dans les entreprises ou établissements, chaque salarié dispose, par an, de 9 heures indemnisées sur la base du salaire effectif pour lui permettre d'assister soit aux réunions d'adhérents de la section syndicale, soit aux assemblées du personnel qui se tiendront en dehors du temps de travail.

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

# **Congé conventionnel pour éducation et réunions syndicales-Congés de formation économique sociale et syndicale**

## **Article 7**

En vigueur étendu

a) Chaque syndicat représentatif bénéficie d'un crédit de 12 jours ouvrables par an qui peut être utilisé pour un congé d'éducation ou des réunions syndicales.

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

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

Les bénéficiaires recevront une indemnité égale à la perte de rémunération subie, calculée sur la base du manque à gagner, y compris les majorations des heures supplémentaires légales, mais à l'exclusion des indemnités ayant le caractère de remboursement de frais.

Ce temps sera considéré comme temps de travail effectif pour la détermination des droits à congés payés ainsi que pour l'ensemble des autres droits ou avantages résultant pour l'intéressé de son contrat.

b) D'autre part, tout salarié à titre individuel peut demander à bénéficier d'un congé de formation économique, sociale et syndicale conformément aux dispositions légales, article L. 451-1, du code du travail.

Ce congé est rémunéré et considéré comme temps de travail.

# Autorisation d'absence

## Article 8

En vigueur étendu

### a) Réunions statutaires syndicales.

Les autorisations d'absence seront accordées aux salariés devant assister aux réunions statutaires des organisations syndicales sur présentation d'un document écrit émanant de celles-ci. Ces autorisations seront accordées après préavis d'au moins 1 semaine ; ce délai peut être réduit en cas d'urgence justifiée.

Les bénéficiaires recevront une indemnité égale à la perte de rémunération subie, calculée sur la base du manque à gagner, y compris les majorations des heures supplémentaires légales, mais à l'exclusion des indemnités ayant le caractère de remboursement de frais.

### b) Commissions paritaires de la profession.

Les autorisations d'absence seront accordées aux salariés qui participeront à des commissions paritaires nationales constituées d'un commun accord entre les organisations patronales et les organisations ouvrières. Le salarié convoqué devra prévenir son employeur dès qu'il aura eu connaissance de la convocation. Dans ce cas, les frais de transports seront remboursés et le temps de travail perdu sera rémunéré par les employeurs comme temps de travail effectif, dans la limite du nombre des participants, déterminé par accord préalable entre les organisations d'employeurs et de salariés, en tenant compte des catégories professionnelles représentées.

De plus, les frais de séjour indispensables, fixés à l'article 56 et dans l'annexe III de la présente convention, seront remboursés soit par les employeurs, soit par les organisations syndicales patronales pour les sociétés adhérentes.

### c) Commissions officielles constituées par les pouvoirs publics.

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

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

### d) Congés de formation économique, sociale et syndicale.

Les salariés désireux de participer à des stages ou sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale organisés soit par des centres rattachés à des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives sur le plan national, soit par des instituts spécialisés, ont droit, sur leur demande, à un ou plusieurs congés. Ce congé est attribué selon la législation et la réglementation en vigueur.

e) D'autres absences seront autorisées aux salariés, conformément aux dispositions légales ou autres dont les salariés peuvent prévaloir avoir le bénéfice.

#### Congé annuel et autres avantages

Pour la détermination du droit au congé annuel ainsi que pour l'ensemble des autres droits ou avantages résultant pour l'intéressé de son contrat, le temps des absences prévues aux paragraphes ci-dessus sera assimilé et rémunéré comme du temps de travail.

# **Panneaux d'affichage syndicaux**

## **Article 9**

En vigueur étendu

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

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

Ces panneaux, distincts de ceux réservés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise et CHSCT, seront réservés à chaque organisation syndicale représentative qui constitue un syndicat ou une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement, pour ses informations.

# **Suspension du contrat de travail pour exercer une activité au sein d'une organisation syndicale**

## **Article 10**

En vigueur étendu

Tout salarié membre d'une organisation syndicale, désigné par celle-ci, peut obtenir la suspension de son contrat de travail sans rémunération (sauf accord plus favorable) pour exercer des fonctions dans ladite organisation syndicale.

Sous réserve de dispositions plus favorables :

- dans les entreprises de moins de 50 salariés, cette suspension sera d'une durée de 1 an ;
- dans les entreprises de 50 salariés et plus, cette suspension sera d'une durée au moins égale à la durée d'exercice d'un mandat.

Lesdites périodes de suspension pourront être réduites, prolongées ou renouvelées, par accord entre les parties selon les besoins du salarié et de son organisation.

Pendant la suspension de son contrat de travail au titre du présent chapitre, le salarié demeure inscrit à l'effectif de la société ou de son établissement.

Il reste électeur mais n'est cependant pas éligible aux élections professionnelles dans sa société ou l'établissement auquel il appartient.

Passée(s) cette ou ces période(s) de suspension, le salarié pourra soit réintégrer, soit décider de poursuivre ses activités dans son organisation syndicale où il a été détaché.

Dans cette seconde hypothèse, à défaut d'accord entre les parties, l'entreprise pourra procéder à la rupture du contrat de travail sous respect des dispositions légales et conventionnelles, le salarié conservant à l'issue de ses mandats dans l'organisation syndicale une priorité de réintégration.

Toute demande de réintégration devra être formulée 6 mois à l'avance, sauf accord tacite qui permettrait de raccourcir ce délai.

Cette demande fera l'objet d'une étude particulière avec le demandeur et son organisation syndicale.

La réintégration devra s'effectuer par priorité dans son établissement et son emploi d'origine ou au moins de qualification équivalente. Celle-ci donnera lieu selon besoins à une formation professionnelle adaptée pour tenir compte des évolutions techniques et technologiques.

La réintégration du bénéficiaire sera assortie d'une remise à niveau de son salaire et de sa classification, en fonction des évolutions dont auront bénéficié les titulaires de qualification et postes identiques au sien, son ancienneté continuant à courir pendant la durée du détachement.

En cas d'impossibilité de réintégration dans l'établissement ou la société d'origine (disparition par exemple de celle-ci) les parties conjugueront leurs efforts pour le reclassement de l'intéressé dans un cadre géographique et professionnel satisfaisant, ou toute autre solution appropriée et acceptée par l'intéressé.



# **Conflits relatifs au droit syndical**

## **Article 11**

En vigueur étendu

Si une organisation syndicale représentative estime qu'une mesure a été prise en violation du droit syndical, tel qu'il est défini dans la présente convention et en particulier aux articles 3 à 10, le différend pourra être soumis à la commission nationale de conciliation prévue à l'article 58.

# Délégués du personnel

## Article 12

En vigueur étendu

### 1. Mise en place et renouvellement

Conformément à la loi du 16 avril 1946 et la loi du 28 octobre 1982, les entreprises et établissements employant au moins 11 salariés doivent obligatoirement procéder à la mise en place et au renouvellement, par élection, de l'institution des délégués du personnel.

a) Pour déterminer le seuil de 11 salariés à partir duquel les délégués du personnel doivent être mis en place, le nombre d'élus que comportera l'institution et la représentation pour les collèges électoraux, il est convenu également :

- que l'ensemble des contrats de travail à durée indéterminée, qu'ils soient à temps plein ou à temps partiel, sont comptabilisés, chacun pour un dans l'effectif.

- que les salariés en contrat à durée déterminée, les salariés mis à disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure, y compris les travailleurs temporaires, sont comptabilisés dans l'effectif au prorata de leur temps de présence dans l'entreprise sur la période de référence prise pour la mise en place de l'institution et son renouvellement, sauf s'ils interviennent en remplacement d'un salarié déjà compté en situation d'absence.

### 2. Nombre d'élus

Sous réserve des dispositions plus favorables résultant d'accords dans les entreprises ou établissement, le nombre des élus est fixé conformément à l'article R. 423-1 du code du travail.

### 3. Organisation des élections

L'obligation d'organiser des élections incombe au chef d'entreprise.

a) Le chef d'entreprise doit inviter les organisations syndicales représentatives intéressées à venir négocier l'accord préélectoral. il ne comporte pas seulement les dispositions sur la répartition du personnel et des sièges, mais concerne aussi les modalités pratiques d'organisation et de déroulement des opérations électorales. Pour être réputé valable l'accord doit être signé par tous les syndicats représentatifs.

L'accord préélectoral est obligatoirement transmis à l'inspection du travail.

Dans le cas d'un renouvellement de l'institution, cette invitation doit être faite 1 mois avant l'expiration du mandat des délégués en exercice.

Le premier tour des élections doit avoir lieu dans la quinzaine qui précède l'expiration de ce mandat.

b) L'organisation des opérations électorales fera l'objet du protocole d'accord prévu par l'article L. 423-13 du code du travail.

c) 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 de chacun des 2 tours des élections.

d) Le scrutin aura lieu pendant les heures de travail, le temps passé aux élections, ainsi que le temps utilisé par les salariés assurant les différentes opérations du scrutin sera considéré comme temps de travail effectif et payé comme tel.

L'élection a lieu au scrutin secret sous enveloppe.

Il est procédé à des votes séparés pour les membres titulaires et les membres suppléants dans chacune des catégories professionnelles formant des collèges distincts.

Le scrutin est de liste à 2 tours avec représentation proportionnelle à plus forte moyenne.

e) Les listes des candidats pourront comporter un nombre de candidats inférieur au nombre de sièges à pourvoir.

La date limite de dépôt des listes de candidats sera précisée par le protocole d'accord ci-dessus visé.

Au premier tour de scrutin, seules les listes établies par les organisations syndicales représentatives des salariés peuvent figurer.

Tout syndicat dans l'entreprise affilié à une organisation syndicale représentative au plan national est réputé représentatif pour les catégories de salariés que représente l'organisation syndicale nationale à laquelle il est affilié.

Un second tour de scrutin doit être organisé dans un délai de 15 jours, décompté de date à date, le point de départ étant le jour du scrutin du premier tour.

1. Si, au premier tour, le quorum n'a pas été atteint ;

2. En cas de carence des organisations syndicales au premier tour ;

3. Ou encore s'il reste des sièges à pourvoir.

Au premier tour de scrutin, le nombre de suffrages valablement exprimés (votants moins bulletins blancs et nuls) doit être au moins égal à la moitié des électeurs inscrits (quorum). Le quorum est calculé pour chaque collège et pour chaque type de candidature (titulaire, suppléant).

f) Des emplacements spéciaux, en nombre suffisant, seront réservés pendant la période prévue pour les opérations électorales, à l'affichage des communications relatives aux élections.

g) Le matériel nécessaire (enveloppes, urnes, etc.) sera fourni par l'employeur.

#### 4. Electeurs

Sont électeurs les salariés des deux sexes âgés de 16 ans accomplis à la date du scrutin, ayant travaillé au moins 3 mois dans l'entreprise et n'ayant encouru aucune des condamnations prévues par les articles L. 5 et L. 6 du code électoral.

Sont exclus de l'électorat, outre le chef d'entreprise lui-même, les salariés qui, de par leurs fonctions, représentent le chef d'entreprise auprès du personnel ou exercent effectivement ce rôle vis-à-vis de lui par délégation de l'employeur. Cette représentation doit exister ou subsister le jour prévu pour le vote, sinon le cadre concerné est électeur.

L'exclusion de l'électorat (et par voie de conséquence de l'éligibilité) suppose que le cadre dirigeant concerné exerce effectivement les fonctions de chef d'entreprise ou d'établissement, notamment parce qu'il :

- préside les réunions mensuelles des délégués du personnel ou du CE ;
- préside le CHSCT ;
- représente l'employeur auprès des élus du personnel ;
- possède un pouvoir de décision en matière d'embauche, de discipline et de licenciement ;
- négocie habituellement le protocole d'accord préélectoral ;
- représente la direction dans toutes les instances judiciaires.

La délégation d'autorité doit être permanente.

Une délégation occasionnelle ne retire pas le droit de vote.

## 5. Eligibles

Sont éligibles tous salariés, à l'exception des conjoints, ascendants, descendants, frères, soeurs ou alliés au même degré du chef d'entreprise sans interruption depuis 1 an au moins.

Ne peuvent être désignés les salariés qui ont été condamnés pour indignité nationale ou qui ont été déchus de leurs fonctions syndicales en application des ordonnances des 27 juillet modifiée et 26 septembre 1944.

Les salariés occupant un emploi à temps partiel simultanément dans plusieurs entreprises ne sont éligibles que dans l'une des entreprises ; ils choisissent celle où ils font acte de candidature.

## 6. Facilités de vote

Toutes dispositions utiles devront être prises pour permettre au x électeurs d'accomplir leur devoir électoral, notamment en cas de travail posté.

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, congés ou autres motifs justifiés.

Dans les délais leur permettant de participer par correspondance au scrutin, la direction de l'établissement adressera aux salariés concernés 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 1 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 signe, ni inscription, 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.

## 7. Bureau de vote

1. La composition du bureau de vote est fixée par l'accord préélectoral ou, à défaut, par le juge. Elle n'est pas fixée une fois pour toutes et peut varier à chaque élection. L'accord peut en désigner les membres, notamment à l'avance en respectant le droit commun électoral selon lequel chaque liste de candidats a le droit de désigner un assesseur. Les assesseurs manquants sont désignés parmi les électeurs présents à l'ouverture du scrutin : le plus âgé, puis le plus jeune, puis le plus âgé, etc. (art R. 44 du code électoral). Le fait qu'un bureau de vote soit incomplètement composé ne suffit pas à annuler les élections si le dépouillement n'est pas contesté.

Le chef d'établissement et le chef du personnel ne peuvent pas siéger au bureau de vote, même en l'absence d'électeurs volontaires.

Le droit commun électoral n'interdit pas aux candidats d'être assesseurs et même président du bureau de vote.

Le président du bureau de vote est désigné par les membres du bureau. Ceux-ci ne sont pas tenus de choisir le plus âgé d'entre eux.

2. Le bureau sera assisté dans toutes ces opérations notamment pour l'émargement des électeurs et le dépouillement du scrutin, d'un agent des services du personnel de l'établissement 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 détails des modalités des élections non prévus ci-dessus seront réglés par le protocole d'accord visé au paragraphe 3 du présent article.

## 8. Protection

Les salariés candidats ou ayant demandé la tenue des élections de délégués du personnel bénéficient de la protection accordée aux élus du personnel durant 6 mois.

La protection des délégués du personnel est assurée conformément aux articles L. 425-1, L. 425-2 du code du travail.

## 9. Attribution et moyens

a) Les attributions des délégués du personnel sont déterminées par les lois en vigueur et les dispositions de la présente convention.

Les délégués du personnel ont pour mission entre autres de présenter à l'employeur toutes réclamations individuelles ou collectives relatives aux salariés, à l'application du code du travail et autres dispositions législatives, réglementaires conventionnelles ou résultant d'accords collectifs de travail applicables à l'entreprise.

Les délégués du personnel peuvent saisir l'inspection du travail pour toutes plaintes ou observations sur l'application des prescriptions ou règles entrant dans le champ du contrôle de celle-ci.

b) La mission des délégués du personnel s'exerce pour tous les salariés occupés dans l'entreprise ou ses dépendances, ainsi que pour tous les stagiaires ou apprentis liés à elle par contrat.

c) Les délégués du personnel disposent du temps nécessaire à l'exercice de leur fonction. Ce temps est au moins égal à 15 heures mensuelles ; il est porté à au moins 20 heures par mois lorsqu'ils auront à assurer les attributions du CE.

Le temps alloué aux délégués du personnel peut, pour des raisons exceptionnelles, être dépassé.

d) Les délégués du personnel sont reçus au moins 1 fois par mois collectivement par le chef d'entreprise ou d'établissement ou son représentant.

Ils doivent aussi être reçus par l'un de ceux-ci, chaque fois qu'ils en formulent la demande en raison des questions qu'ils ont à traiter.

Les délégués du personnel peuvent sur leur demande se faire assister d'un représentant d'une organisation syndicale.

e) Les délégués suppléants assistent de droit avec les délégués titulaires aux réunions avec l'employeur ou son représentant. Le temps utilisé par eux pour assister à ces réunions sera payé et considéré comme temps de travail effectif.

Pour faciliter le fonctionnement de l'institution, notamment lorsque l'activité est organisée en postes successifs, il est convenu que les délégués suppléants auront un crédit d'heures attribué correspondant au 1/3 de celui des délégués titulaires et la prise des heures de délégation par les suppléants ne sera pas limitée au seul cas du remplacement du titulaire absent mais aussi pour l'assister selon nécessité.

Les heures de délégation sont considérées et payées comme temps de travail effectif.

f) Conformément à l'article L. 424-2 du code du travail, un local convenablement équipé pour leur permettre de remplir leurs missions et se réunir sera mis à leur disposition.

g) Les délégués du personnel disposeront de panneaux d'affichage pour y porter leurs informations au personnel.

h) Libres déplacements et exercices des mandats :

Pour l'exercice de leurs fonctions, les représentants du personnel et syndicaux peuvent circuler librement dans l'entreprise, tant durant leurs heures de délégation qu'en dehors de celles-ci, pendant et en dehors de leur temps de travail.

Ils peuvent prendre les contacts qu'ils estiment nécessaires à l'accomplissement de leurs mandats, notamment auprès des salariés à leur poste de travail.

Ils peuvent, dans le cadre de leurs fonctions, se déplacer durant leurs heures de délégation hors de l'entreprise.



# Comité d'entreprise ou d'établissement (CE)

## Article 13

En vigueur étendu

### 1. Mise en place et renouvellement

a) Un comité d'entreprise ou d'établissement (CE) doit être obligatoirement mis en place et renouvelé dans toute entreprise, établissement ou unité économique et sociale employant au moins 50 salariés ; la délégation du comité d'entreprise ou d'établissement ou unité économique et sociale étant dans ce cas distincte de celle des délégués du personnel.

b) En l'absence de comité d'entreprise ou d'établissement à la suite d'une carence constatée dans les conditions de l'article L. 433-13 du code du travail, ce sont les délégués du personnel qui exercent collectivement les attributions économiques du CE, conformément à l'article L. 431-3 du code du travail.

c) Dans les entreprises ou établissements employant moins de 50 salariés, un comité d'entreprise ou d'établissement peut être mis en place dans les mêmes conditions que ci-dessus, mais, en l'absence de cette mise en place du CE, ce sont les délégués du personnel qui se verront attribuer les prérogatives et moyens de celui-ci.

d) Pour déterminer le seuil des effectifs de l'entreprise ou établissement afin de mettre en place ou renouveler l'institution du CE, pour organiser les élections, il y a lieu de se référer entre autres aux dispositions contenues dans l'article précédent.

e) Sous réserve des dispositions plus favorables aux salariés et à l'institution s'appliquant dans l'entreprise, le nombre de membres du comité d'entreprise ou d'établissement est fixé selon les dispositions de l'article R. 433-1 du code du travail.

Dans les entreprises ou établissements de moins de 50 salariés et dans lesquels les délégués du personnel assurent les prérogatives du CE, le nombre de délégués de cette institution est augmenté d'une unité pour les titulaires et d'une unité pour les suppléants.

f) L'article L. 431.1.1 du code du travail prévoit la faculté de mise en place d'une délégation du personnel au comité d'entreprise dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à 200 salariés.

### 2. Missions et moyens du comité d'entreprise

Sous réserve des droits, prérogatives et moyens des CE, autres que celles et ceux énumérés ci-après :

a) Le CE a entre autres pour objet d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et l'évolution économique, sociale, financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques et orientations de production ;

b) Il doit être informé et consulté en vue de recueillir son avis et ses propositions, conformément aux dispositions du code du travail.

Il est rappelé que, s'il appartient au CE de donner son avis, il ne revient pas à celui-ci la prérogative de signer des accords d'entreprise, cette dernière étant du seul ressort des organisations syndicales représentatives ;

c) Il peut entreprendre toutes études ou recherches nécessaires à sa mission, notamment pour avoir les informations détenues par les administrations publiques ou autres organismes agissant pour leur compte :

- peut se faire assister d'un expert-comptable de son choix pour l'examen annuel des comptes et des documents mentionnés à l'article L. 432-4 du code du travail, ou encore pour satisfaire aux dispositions contenues dans l'article L. 432-5 du code du travail ;

- peut avoir recours à un expert afin de lui confier une mission d'expertise portant sur tous les éléments économiques, financiers ou sociaux, dès lors qu'une procédure de consultation est prévue pour licenciement économique ou autres mesures propres à affecter le volume, la structure ou la nature des emplois ;

- peut également avoir recours à une expertise à l'occasion de tout projet d'introduction de nouvelles technologies.

Dans les cas ci-dessus, les frais des expertises sont à la charge de l'entreprise. Les experts auront libre accès et déplacement dans l'entreprise et devront disposer de tous les éléments d'information nécessaires à leur mission, l'employeur étant tenu de leur communiquer ceux dont ils feraient la demande ;

d) Le CE peut en outre faire appel à tout expert rémunéré par ses soins pour préparer ces travaux.

Dans ce cas, l'expert aura à sa disposition pour remplir sa mission, accès à l'ensemble des documents que détient le CE ou que celui-ci peut se faire remettre par l'employeur pour satisfaire à ses prérogatives. L'expertise faite dans ce cadre sera rémunérée par le CE.

### 3. Local, matériel et subvention de fonctionnement

Dans chaque entreprise ou établissement, l'employeur met à disposition du CE un local convenablement aménagé et le matériel correspondant à ses besoins pour l'exercice de ses fonctions. En outre, il alloue à celui-ci une subvention annuelle de fonctionnement d'un montant d'au moins 0,2 % de la masse salariale brute ; cette subvention s'ajoute à celle accordée et destinée aux activités sociales, culturelles, sportives et est gérée séparément par le CE.

#### 4. Financement des activités sociales, culturelles ou sportives

Pour lui permettre de développer et gérer les activités sociales et culturelles, le montant annuel de la subvention patronale ne doit pas être inférieur à 0,25 % de la masse salariale brute de l'entreprise répartie entre les établissements au prorata de l'effectif de ceux-ci.

Cette subvention ne peut toutefois pas être inférieure au total le plus élevé des sommes affectées aux dépenses sociales de l'établissement au cours des 3 années précédant la prise en charge des activités sociales et culturelles par le CE, à l'exclusion des dépenses temporaires et lorsque les besoins correspondants ont disparu.

#### 5. Formation économique des membres du CE

Les élus titulaires et suppléants ainsi que les représentants syndicaux au CE ou, à défaut les délégués du personnel investis des prérogatives et moyens du CE bénéficient de la formation économique et son renouvellement telle que définie à l'article L. 434-10 du code du travail. Le temps de cette formation est pris sur le temps de travail, est rémunéré comme tel, n'est pas déduit du temps alloué pour l'exercice des fonctions de membre ou de représentant syndical au CE. Il ne s'impute pas sur les formations prévues à l'article " Formation professionnelle, apprentissage, formation permanente " de la présente convention.

Le financement de la formation du présent article est à la charge du budget de fonctionnement et de formation du comité d'entreprise ou d'établissement sauf dispositions plus favorables où celle-ci serait prise en charge par l'entreprise.

#### 6. Autres dispositions

Les membres titulaires du CE disposent du temps nécessaire à l'exercice de leur fonction. Ce temps est au moins égal à 20 heures par mois et peut être dépassé en cas de circonstance exceptionnelle.

Pour les dispositions relatives aux membres suppléants ainsi qu'à la liberté de déplacement des élus et représentants au CE, il y a lieu de se référer aux dispositions contenues dans l'article précédent.

La protection des membres et représentants syndicaux au CE est assurée conformément aux articles L. 436-1 et R. 436-1 et suivant du code du travail.

#### 7. Comité central d'entreprise

Conformément aux articles L. 435-1 et suivant, D. 435-1, D. 435-2 du code du travail, il sera mis en place un comité central d'entreprise dès lors où il y a des établissements distincts.

# Embauche

## Article 14

En vigueur étendu

1. Les employeurs informeront et consulteront le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, sur l'évolution de l'emploi et des qualifications dans l'entreprise au cours de l'année passée et sur les prévisions annuelles ou pluriannuelles, ainsi que sur les actions qui sont envisagées en matière de formation.

2. En cas d'embauche collective intéressant la marche générale de l'entreprise ou de modifications dans la structure de l'entreprise ou entraînant la création de services nouveaux, le comité d'entreprise et le CHSCT ou, à défaut, les délégués du personnel, seront obligatoirement et préalablement consultés.

3. Au moment de l'embauche, l'employeur devra informer chaque salarié qu'il met à sa disposition la convention collective qui lui est applicable, les accords collectifs applicables dans l'entreprise et un exemplaire du règlement intérieur de l'entreprise en lui précisant où il peut les consulter librement.

# **Droit au travail des personnes handicapées**

## **Article 15**

En vigueur étendu

Les entreprises sont tenues d'employer un pourcentage obligatoire de mutilés et handicapés. Ceux-ci bénéficient de conditions d'emploi particulières.

Tout employeur occupant au moins 20 salariés doit occuper, à temps plein ou à temps partiel, des mutilés de guerre et des handicapés dans la proportion de 6 % de l'effectif total de ses salariés.

Dans les entreprises à établissements multiples, cette obligation d'emploi s'applique établissement par établissement.

Il convient que les postes à pourvoir soient en adéquation avec l'aptitude physique des salariés handicapés.

Les employeurs ont également trois autres possibilités de s'acquitter de leur obligation légale :

- versement d'une contribution financière forfaitaire ;
- conclusion de contrats avec des établissements de travail protégé ;
- application d'un programme en faveur des handicapés.

Les employeurs peuvent s'acquitter de l'obligation d'emploi en faisant application d'un accord d'entreprise ou d'établissement prévoyant la mise en oeuvre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés comportant 2 au moins des actions suivantes :

- plan d'embauche en milieu ordinaire de travail ;
- plan d'adaptation aux mutations technologiques ;
- plan de maintien dans l'entreprise en cas de licenciement.

Les parties signataires considèrent qu'il convient de favoriser l'emploi, dans toute la mesure du possible, des personnes handicapées dans l'entreprise.

# Période d'essai

## Article 16

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 4 du 8 février 2005 art. 1 BO conventions collectives 2005-14 étendu par arrêté du 15 mars 2007 JORF 27 mars 2007.<R L>

1. Le salarié à son embauche pourra demander ou se voir demander d'effectuer une période d'essai dont les modalités sont fixées ci-après.

Dans tous les cas, la période d'essai ne se présume pas du seul fait que des durées maximales soient fixées par la présente convention, elle devra être écrite dans les conditions d'engagement remises aux salariés obligatoirement à l'embauche.

La durée de la période d'essai, sous réserve de l'application de l'article L. 122-3-2 du code du travail en ce qui concerne les CDD, ne devra pas excéder les durées ci-après fixées en correspondance des niveaux de qualification :

- salarié spécialisé, salarié non qualifié : 2 semaines ;
- salarié qualifié et hautement qualifié : 4 semaines ;
- technicien, agent de maîtrise : 6 semaines ;
- technicien supérieur, haute maîtrise : 8 semaines ;
- ingénieur, cadre : 12 semaines.

A l'issue de la période d'essai, le fait de maintenir le salarié dans l'entreprise entraîne automatiquement son embauche définitive.

En cas de poursuite de relations salariales d'un intérimaire avec l'entreprise utilisatrice, la durée du (ou des) contrat(s) de mission(s) déjà effectué(s) dans celle-ci est déduite de la durée de l'essai éventuellement prévu.

Pour l'ensemble des contrats à durée déterminée, il ne peut être imposé au salarié, à l'occasion soit d'un renouvellement de contrat, soit de la transformation de celui-ci en contrat à durée indéterminée, d'effectuer une nouvelle période d'essai, si l'emploi pour lequel il est embauché ne fait pas appel à une qualification supérieure à celle détenue par le salarié lors des contrats précédents.

Lorsqu'un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise se libère ou est créé, la pratique qui consisterait à prolonger la période d'essai par le recours dans cet emploi à des embauches en intérim ou à durée déterminée est abusive. Passé la durée de la période d'essai prévue par le présent article, tout salarié engagé dans un tel emploi sera embauché définitivement en contrat à durée indéterminée.

2. Pendant leur période d'essai, il est garanti aux salariés le salaire contractuel pratiqué dans l'entreprise dans leur catégorie.

3. Pour des périodes d'essai d'une durée égale ou supérieure à 4 semaines pendant la période d'essai, le salarié ou l'employeur, pour des causes réelles et sérieuses en rapport avec l'exécution du travail, peuvent rompre le contrat de travail sous réserve du préavis suivant :

- 1re moitié de l'essai : 1 jour par semaine d'essai faite ou commencée ;

- 2e moitié de l'essai : 3 jours par semaine d'essai faite ou commencée.

Le préavis peut être donné jusqu'au dernier jour de la période d'essai. Ce préavis ne s'applique pas en cas de faute lourde ou de force majeure.

La partie qui ne respecte pas le préavis doit à l'autre une indemnité correspondant au montant du salaire qui serait versé au salarié durant la période du préavis qui n'a pas été effectuée.

Toutefois, la durée du préavis peut être réduite par le commun accord des parties sans indemnité imposée au salarié pour la partie du préavis non effectuée.

Si le contrat de travail est rompu par l'employeur, le salarié est libre de quitter l'entreprise sans être obligé d'effectuer, en tout ou partie, le préavis prévu, il n'aura aucune indemnité à verser pour inobservation du préavis s'il peut justifier d'avoir retrouvé une autre activité, ou à moins d'accord.

Pendant la période du préavis, pour la recherche d'un emploi, le salarié pourra s'absenter à raison de 16 heures par semaine, choisies à la convenance du salarié sous réserve de prévenir le chef d'établissement ou son représentant. Ces heures ne donnent pas lieu à réduction de rémunération.

4. Lorsqu'un agent qui n'aura pas été engagé définitivement à l'expiration de la période d'essai aura, pendant cette période, effectué des travaux présentant un caractère de création originale, l'employeur ne pourra utiliser la création originale résultant de ces travaux sans l'accord écrit de l'intéressé.

# Visite médicale d'embauche

## Article 17

En vigueur étendu

Tout salarié fait obligatoirement l'objet d'un examen médical avant l'embauche ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai. Pour les périodes d'essai supérieures à 1 semaine, il est convenu que cette visite s'effectuera au plus tard avant la fin de la 1<sup>re</sup> semaine d'essai.

S'il n'a pas été possible de connaître le résultat de la visite médicale d'embauche avant la fin de la période d'essai, l'employeur devra aviser le salarié au cas où cette visite conclurait à son inaptitude au travail, il ne pourrait être engagé définitivement.

En tout état de cause, le salarié soumis à une surveillance médicale spéciale, définie à l'article R. 241-50 du code du travail, bénéficie obligatoirement de cet examen avant son embauche.

Il en va de même pour les surveillances médicales qui peuvent être imposées par la spécificité de certains travaux ou par la situation particulière du salarié.

Le CHSCT ou, à défaut, les DP détermineront, en lien avec le médecin du travail, les postes et situations de travail pour lesquels l'examen sera effectué avant l'embauche.

L'examen médical a pour but :

- de rechercher si le salarié n'est pas atteint d'une affection dangereuse pour les autres salariés :
- de s'assurer qu'il est médicalement apte aux postes et travaux auxquels le chef d'établissement envisage de l'affecter ;
- de proposer si besoin des adaptations au poste ou l'affectation à un autre poste pour préserver, garantir sa santé.

Lors de la visite médicale d'embauche, le médecin doit avoir connaissance des caractéristiques détaillées du poste de travail et des travaux confiés.

Cet examen réalisé par le médecin du travail peut être suivi d'examens complémentaires. Dans tous les cas, le temps nécessaire pour passer les examens médicaux est pris sur le temps de travail et est considéré et rémunéré comme tel.



Les frais de transport et ceux relatifs à ces examens sont à la charge de l'employeur. Celui-ci devra prendre toutes dispositions utiles pour assurer dans les délais ou dates prévus la participation du salarié à l'examen médical et faire en sorte que cela n'entraîne aucune gêne pour l'intéressé et les autres salariés.

Il en est de même pour toutes les visites et examens annuels passés dans le cadre de la médecine du travail.

# Contrat de travail

## Article 18

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 3 du 25 novembre 2004 art. 1 BO conventions collectives 2005-10 étendu par arrêté du 26 juin 2007 JORF 30 juin 2007.

L'engagement sera confirmé par une lettre signée par les deux parties, indiquant au salarié les conditions de son emploi, conformément au code du travail sous réserve de l'application des dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 122.3.1 du code du travail, telles que :

- la nature et la durée du contrat ;
- l'intitulé de l'emploi ou des emplois pour des salariés affectés à des travaux multiples, et sa classification ;
- la période d'essai ;
- la rémunération et ses modalités, les autres éléments de rémunération ;
- le lieu de travail ;
- l'horaire de travail.

Cette lettre pourra comporter une clause prévoyant que l'intéressé pourra être appelé à exercer ses fonctions, ou évoluer vers d'autres fonctions, dans différents établissements précisés dans le contrat de travail ou selon différents régimes de travail sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 122.1 et L. 122.1.1 du code du travail.

Les parties conviennent qu'en cas de modification des dispositions législatives ou réglementaires relatives aux contrats de travail, elles se rencontreront dans les meilleurs délais pour examiner les modifications qu'il conviendrait alors d'apporter au présent article.

# **Egalité de traitement entre les salariés français et non français, notamment en matière d'emploi**

## **Article 19**

En vigueur étendu

Les travailleurs non français bénéficient de l'égalité de traitement avec les autres travailleurs.

Toute la réglementation du travail s'applique aux travailleurs français et non français.

Par ailleurs, le règlement intérieur ou autres mesures applicables à l'entreprise ne peuvent comporter de dispositions lésant les salariés dans leur emploi ou leur travail, et l'octroi de garanties et avantages en raison de leurs origines.

# Travaux multiples, remplacement et arrêt de travail

## Article 20

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 3 du 25 novembre 2004 art. 2 BO conventions collectives 2005-10 étendu par arrêté du 26 juin 2007 JORF 30 juin 2007.

1. Le salarié affecté dans divers emplois ou travaux faisant appel à différents niveaux de qualification ne pourra avoir une classification qui soit inférieure à celle correspondant au niveau de qualification la plus élevée qu'il est appelé à mettre en oeuvre dans son travail. Au regard de sa valeur professionnelle, le niveau de qualification reconnu au salarié peut en revanche se situer au-delà de la qualification la plus élevée à laquelle il est fait appel dans ses différents emplois ou travaux.

Dans tous les cas, le salarié percevra le salaire correspondant au niveau de qualification qui lui est reconnu compte tenu des remarques précédentes et au regard des situations dans le travail.

2. Le salarié, qui exécute exceptionnellement soit en renfort, soit pour des motifs d'urgence, des emplois ou travaux faisant appel à une qualification inférieure à celle qui lui est reconnue, conserve au moins sa classification et le coefficient y afférent ainsi que la garantie de rémunération habituelle.

Cette garantie vaut également pour les cas de remplacement provisoire se situant dans les mêmes conditions.

3. Le salarié qui, temporairement, sera affecté à des emplois ou travaux faisant appel à une qualification supérieure à la sienne se verra attribuer cette qualification supérieure et le salaire correspondant, dès lors que les périodes d'affectation dans ces emplois ou travaux auront été au total supérieures à :

- 12 mois pour les travaux ou emplois de salariés spécialisés ;
- 12 mois pour les travaux ou emplois de salariés qualifiés ;
- 18 mois pour les travaux ou emplois de salariés hautement qualifiés, technicien, agent de maîtrise ;
- 18 mois pour les travaux ou emplois de technicien supérieur, ingénieur, cadre.

Ces périodes s'entendent hors période de remplacement pour congé, pour lesquelles les responsabilités et l'activité habituelle du poste ou de la fonction ne sont pas assurées en totalité.

Ces durées supérieures à celles des périodes d'essais sont destinées à tenir compte des éventuels aménagements ou discontinuités des affectations dans ces emplois ou travaux.

En tout état de cause, le salarié, et ce dès le premier jour, se verra garantir (sous réserve que cela représente des appointements supérieurs à ses appointements antérieurs) le salaire pratiqué garanti dans l'entreprise correspondant à la qualification à laquelle font appel habituellement l'emploi ou les travaux de son affectation temporaire. Il va de soi que, lorsque dans ces emplois ou travaux il y a des gratifications, primes ou autres avantages, il en aura également l'attribution.

# Déplacement

## Article 21

En vigueur étendu

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

L'employeur devra prendre toutes dispositions utiles pour que le salarié, dans toute la mesure du possible, n'ait pas à faire l'avance sur les frais en question.

Les conditions de déplacement et de séjour seront définies dans l'entreprise.

# **Prime de transport hors région parisienne**

## **Article 22**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 3 du 25 novembre 2004 art. 3 BO conventions collectives 2005-10 étendu par arrêté du 26 juin 2007 JORF 30 juin 2007.

Une prime de transport pourra être 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 l'article 5 de la loi n° 82-634 du 4 août 1982 et le décret n° 82-835 du 30 septembre 1982.

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

# Travaux pénibles, à risque, insalubres

## Article 23

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 3 du 25 novembre 2004 art. 4 BO conventions collectives 2005-10 étendu par arrêté du 26 juin 2007 JORF 30 juin 2007.

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

Cette action sera entreprise prioritairement par la recherche de mesures de prévention et de protection et par la réduction du temps d'exposition, voire de la durée du travail.

Dans l'attente de solution définitive et satisfaisante, il sera attribué aux agents intéressés des indemnités spéciales pour tenir compte des conditions particulièrement pénibles d'exécution de certains travaux.

Les travaux donnant lieu à attribution de ces indemnités spéciales sont déterminés après consultation du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut de comité, des délégués du personnel.

Ces indemnités seront établies dans le cadre de chaque établissement.

Les indemnités et les taux de ces indemnités devront être fixés sur proposition du CHSCT par accord entre la direction de l'établissement et les organisations syndicales, ou, à défaut, les représentants du personnel.

Ces indemnités seront réévaluées chaque fois que ce sera nécessaire pour ne pas être dépréciées.

Lorsque des modifications seront apportées aux conditions de travail, les indemnités seront révisées en conséquence selon les mêmes dispositions.

Les parties sont d'accord pour revoir les dispositions spécifiques à la prévention des risques chimiques.



# **Arrêt de travail imputable à l'entreprise**

## **Article 24**

En vigueur étendu

En cas d'arrêt de travail imputable à l'entreprise, sauf cas de force majeure, ou pour des raisons indépendantes des salariés concernés :

- a) Toute journée commencée sera payée intégralement.
  
- b) Tout salarié non prévenu de l'arrêt de travail, se présentant au travail et ne pouvant pas le prendre effectivement, ne subira pas d'abattement sur son salaire.

Les heures perdues de ce fait pourront donner lieu à récupération ou indemnisation au titre du chômage partiel.

# **Durée du travail**

## **Article 25**

En vigueur étendu

La durée du travail est régie conformément à la législation et à la réglementation en vigueur.

La durée hebdomadaire du travail effectif et la répartition de celle-ci sont réglées conformément aux dispositions légales et réglementaires, ou aux accords de branche et d'entreprise.

Les heures supplémentaires s'entendent comme étant les heures effectuées au-delà de la durée légale hebdomadaire ou comme étant, selon les dispositions de l'accord professionnel, les heures effectuées au-delà de la durée moyenne hebdomadaire légale (ou inférieur affiché considéré comme un temps plein), fonction de l'organisation, du régime de travail, ou des conditions dans lesquelles il s'effectue.

Ces heures supplémentaires seront majorées au taux légalement en vigueur, sous réserve d'accord d'entreprise plus favorable.

# Temps de pause

## Article 26

En vigueur étendu

Tout le personnel appelé à effectuer un poste de travail d'au moins 6 heures consécutives bénéficiera d'un temps de pause de 30 minutes, rémunéré comme du temps de travail. Entrant, le cas échéant, dans le calcul des heures supplémentaires, ce temps sera effectivement pris. Dans la mesure du possible, il devra se situer vers la moitié de la durée du poste.

# Jours fériés

## Article 27

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 3 du 25 novembre 2004 art. 5 BO conventions collectives 2005-10 étendu par arrêté du 26 juin 2007 JORF 30 juin 2007.

Les salariés bénéficient, en plus de la journée du 1er Mai, des fêtes légales ci-dessous :

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

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

Le 1er Mai est un jour férié, chômé et indemnisé, pour lequel le repos est obligatoire.

Sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 222-7 du code du travail, si le jour férié est travaillé et ne fait pas l'objet d'un repos compensateur, et s'il tombe un dimanche, il est indemnisé à 300 % (soit 100 % pour le travail normal, 100 % pour le jour férié et 100 % pour le dimanche).

Les salariés dont le jour de repos habituel coïncide avec un jour férié fixe dans la semaine hors dimanche (lundi de Pâques, lundi de Pentecôte, jeudi de l'Ascension) bénéficieront en compensation de cette coïncidence jour férié fixe - jour de repos habituel d'une journée de repos décalée déterminée en accord avec l'employeur.

#### Jours fériés chômés

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

Pour les services postés, le poste sera réputé avoir été travaillé un jour férié si l'agent concerné a commencé son travail un jour férié.

#### 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, 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 de dimanche 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) Ces repos compensateurs seront pris à des dates définies selon la programmation établie, ou pourront être indemnisés au tarif normal après accord entre la direction et le personnel concerné.

# Congés payés

## Article 28

En vigueur étendu

### 1. Durée du congé

Les salariés bénéficient d'un congé annuel payé d'une durée de 5 semaines pour 12 mois de travail effectif au cours de la période de référence, soit 2 jours et demi ouvrables par mois de travail effectif. Les dates de départ et de retour doivent être respectées, sauf autorisation préalable ou motif légitime dûment justifié.

Le congé de 5 semaines sera porté à :

- 5 semaines et 1 jour pour les salariés comptant au moins 20 ans d'ancienneté ;

- 5 semaines et 2 jours pour les salariés comptant au moins 25 ans d'ancienneté ;

- 5 semaines et 3 jours pour les salariés comptant au moins 30 ans d'ancienneté.

Les femmes, salariées ou apprenties, âgées de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente, bénéficient de 2 jours de congé par enfant à charge.

Pour la détermination de la durée du congé, sont considérées comme périodes de travail effectif, outre les périodes considérées comme telles par la loi, les absences de courte durée autorisées en cours d'année, les absences résultant d'accident du travail ou de maladie professionnelle survenus dans l'entreprise.

Les salariés n'ayant pas 1 an de présence dans l'entreprise à la fin de la période de référence peuvent, sur leur demande, bénéficier d'un congé non payé jusqu'à concurrence de 5 semaines.

### 2. Indemnité de congé payé

Elle est calculée selon les règles fixées par l'article L. 223-1 du code du travail.

### 3. Dispositions relatives à la période des congés

Lorsqu'un salarié se trouvera, par suite de maladie ou d'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 permet pas néanmoins de prendre son congé, l'indemnité compensatrice correspondant au nombre de jours de congé, calculée en fonction de son temps de travail effectif, lui sera alors versée.

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

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

En cas de congé par roulement, il sera tenu compte, dans la mesure du possible, des désirs particuliers des intéressés, de leur situation de famille et de leur ancienneté. L'employeur s'efforcera de fixer à la même date les congés des membres d'une même famille vivant sous le même toit.

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

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

# Autorisation d'absence pour raisons personnelles

## Article 29

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 3 du 25 novembre 2004 art. 6 BO conventions collectives 2005-10 étendu par arrêté du 26 juin 2007 JORF 30 juin 2007.

1. Les autorisations d'absence suivantes, rémunérées comme si l'intéressé avait travaillé, seront accordées :

a) 1 semaine continue à l'occasion de son mariage.

b) 3 jours ouvrés au salarié en cas de décès du conjoint ou d'un enfant.

c) 2 jours ouvrés au salarié en cas du décès du père, de la mère, ou d'un beau-parent.

d) 1 jour ouvré au salarié en cas de décès d'un grand-parent, d'un frère, d'une soeur, d'un beau-frère ou d'une belle-soeur en ligne directe, d'un gendre ou d'une bru, d'un petit-fils ou d'une petite-fille.

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

2. Les salariés bénéficient, à l'occasion de chaque naissance ou de l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, du congé de 3 jours prévu par l'article L. 226-1 du code du travail.

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

4. Les absences ci-dessus peuvent être dissociées en tout ou partie de l'événement, après accord du salarié et de son employeur.

5. Congé de paternité

La paternité ouvre droit à un congé pour une période de 11 jours (18 en cas de naissances multiples). Pendant la durée de ce congé qui ne peut être fractionné, le contrat est suspendu. Le salarié devra informer l'employeur au moins 1 mois à l'avance du point de départ du congé. Le salarié recevra des indemnités journalières selon les dispositions légales en vigueur.

Le congé de paternité s'ajoute aux 3 jours de congé de naissance ou d'adoption auquel il n'est pas nécessairement accolé.



L'ensemble des dispositions du présent article s'appliquent également aux salariés ayant conclu un pacte civil de solidarité.

# Préparation à la défense et périodes militaires

## Article 30

En vigueur étendu

Tout salarié ou apprenti, âgé de 16 à 25 ans, qui doit participer à l'appel de préparation à la défense, bénéficie d'une autorisation d'absence rémunérée exceptionnelle de 1 jour.

Pendant les périodes militaires de réserves obligatoires, les appointements seront maintenus. L'employeur pourra toutefois déduire la solde nette touchée par le salarié.

# Maladie grave ou accident d'un membre de la famille

## Article 31

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 3 du 25 novembre 2004 art. 7 BO conventions collectives 2005-10 étendu par arrêté du 26 juin 2007 JORF 30 juin 2007.

1. Il sera possible aux mères ou aux pères de famille, en accord avec l'employeur, de bénéficier de congés exceptionnels non payés, pour soigner un enfant malade ou victime d'un accident.

Sur la demande du salarié, en accord avec l'employeur, et pour les mêmes raisons, il pourra être recherché un aménagement du temps de travail, tel un temps partiel convenu.

2. Sous réserve de nécessité du service, l'agent pourra obtenir des congés exceptionnels non payés, pour soigner son conjoint ou son concubin.

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.

4. Tout salarié dont un ascendant, descendant, ou une personne partageant son domicile, fait l'objet de soins palliatifs a le droit de bénéficier d'un congé exceptionnel d'accompagnement d'une personne en fin de vie.

Les dispositions ci-dessus s'appliquent sans préjudice porté aux dispositions des articles L. 122-28-8, L. 122-28-9 et des articles L. 225-15 et suivants du code du travail.

L'ensemble des dispositions du présent article s'applique également aux salariés ayant conclu un pacte civil de solidarité.

Ces absences peuvent être rémunérées par décision de l'entreprise et sous certaines conditions ouvrir droit à une allocation de présence parentale sur demande déposée auprès de l'organisme débiteur des prestations familiales.

# Congé parental d'éducation

## Article 32

En vigueur étendu

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

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

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

A l'issue du congé parental d'éducation l'intéressé(e) retrouvera son emploi ou en cas de suppression ou de modification importante de celui-ci un emploi, dans son établissement d'origine, lui offrant au moins les mêmes conditions et garanties que celles qu'elle (ou il) avait dans l'emploi quitté.

La durée de cette absence est de 1 an, renouvelable 2 fois, dans la limite du troisième anniversaire de la naissance ou de l'adoption de l'enfant.

# Maternité

## Article 33

En vigueur étendu

Il est interdit à l'employeur de rechercher de quelle que manière que ce soit toute information sur l'état de grossesse d'une salariée ou d'une candidate à l'embauche.

L'employeur ne peut prendre en compte l'état de grossesse d'une salariée pour arrêter à son encontre une mesure pouvant lui porter préjudice, cela notamment en ce qui concerne l'embauchage, les mutations d'emplois, la résiliation d'un contrat pendant la période d'essai, le licenciement...

Ces dispositions ne font pas obstacle à l'affectation temporaire dans un autre emploi de la salariée en état de grossesse, ni à l'aménagement de son propre emploi, ce dans l'intérêt de la mère et de l'enfant à naître.

L'aménagement d'un emploi, ou le changement d'affectation temporaire dans un autre emploi, ne peuvent en aucun cas entraîner une diminution de rémunération ou d'avantages acquis. Ils sont soumis à l'acceptation de l'intéressée et à la reconnaissance par le médecin du travail de l'aptitude de celle-ci à tenir les nouvelles conditions d'emploi.

Aucun employeur ne peut résilier le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté.

Dans les mêmes conditions l'employeur ne pourra résilier le contrat de travail d'une salariée ayant accouché pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat auxquelles elle a droit, qu'elle use ou non de ce droit, ainsi que pendant les 6 semaines qui suivent l'expiration de ces périodes.

Le licenciement d'une salariée est annulé si, dans un délai de 15 jours à compter de sa notification, l'intéressée envoie à l'employeur, par lettre recommandée avec avis de réception, soit un certificat médical justifiant qu'elle est en état de grossesse, soit une attestation justifiant l'arrivée à son foyer dans un délai de 15 jours d'un enfant placé en vue de son adoption.

A partir du 3e mois de leur grossesse, les femmes enceintes sont autorisées à sortir 5 minutes avant l'heure normale de sortie du personnel.

Conformément à l'article L. 122-25-3, la salariée bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement.

Ces absences sont assimilées et payées comme temps de travail effectif.

En cas de maternité sans condition d'ancienneté dans l'entreprise au moment de la déclaration de grossesse à la sécurité sociale, l'intéressée bénéficie, pendant la durée effective de son absence au titre du congé de maternité, du maintien de sa rémunération, sous déduction des indemnités journalières prévues au titre de la sécurité sociale et des organismes de prévoyance dont les cotisations sont assurées, en partie par l'employeur. Les indemnités versées par un régime de prévoyance ne seront prises en compte que pour la seule quotité correspondant à la part des versements de l'employeur.

A compter du jour de la naissance et pendant 1 an, les femmes qui allaitent leur enfant disposent à cet effet de 1 heure par jour durant les heures de travail. Ce temps est indépendant des temps de repos habituellement accordés et est rémunéré comme temps de travail.

# **Classification**

## **Article 34**

En vigueur étendu

Les dispositions relatives aux classifications figurent dans l'annexe I "Système de classification des niveaux de qualification".

# **Salaires garantis et rémunération minimale annuelle garantie**

## **Article 35**

En vigueur étendu

Les dispositions relatives aux salaires garantis et à la rémunération minimale annuelle garantie figurent dans l'annexe II "Salaires garantis et rémunération minimale annuelle garantie".



# Travail et rémunération des femmes

## Article 36

En vigueur étendu

Les conditions de travail des femmes faisant l'objet de dispositions légales, réglementaires et conventionnelles particulières, les emplois dans lesquels elles seront embauchées devront y être tout à fait conformes.

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est garantie. Cette garantie ne fait ni obstacle ni ne saurait être mise en opposition avec les dispositions légales et conventionnelles visant à accorder aux femmes des protections et garanties spécifiques ou supplémentaires.

Cette garantie à l'égalité s'applique notamment à l'accès à l'emploi, à la formation et la promotion professionnelle, à la reconnaissance de la qualification, à la rémunération.

A un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, diplôme, ou de capacité découlant de l'expérience acquise par pratique professionnelle ou formation, doit correspondre une égalité entre femme et homme de classement hiérarchique et de salaire.

# Majoration pour certaines heures de travail

## Article 37

En vigueur étendu

### 1. Travail le dimanche

Hors déplacement d'heures, ou récupération, les heures de travail effectuées le dimanche, de jour comme de nuit, donnent lieu à une majoration de 100 %, ou à un repos compensateur équivalent si le salarié le souhaite.

### 2. Travail de nuit

- dans les services travaillant habituellement de nuit, les agents intéressés reçoivent une prime de panier d'un montant égal à la valeur conventionnelle de référence.

- dans le cas des services travaillant en équipes successives tournantes, et pour le poste considéré comme étant de nuit, les agents intéressés perçoivent en sus une majoration horaire de 10 %.

- lorsque l'horaire habituel ne comporte pas de travail de nuit, chacune des heures comprises entre 21 heures et 7 heures donne lieu à une majoration qui ne pourra être inférieure à 25 % ; la période ci-dessus pourra être décalée par accord entre la direction et les syndicats représentatifs.

- les autres dispositions relatives au travail de nuit (décret du 3 mai 2002) figurent dans l'annexe IV " Aménagement et réduction du temps de travail ".

3. Les majorations prévues aux deux paragraphes ci-dessus s'ajouteront, le cas échéant, aux majorations pour heures supplémentaires et seront calculées sur les mêmes bases que celles-ci.

### 4. Indemnité de rappel

Une indemnité de rappel sera versée, en sus de sa rémunération, à tout agent rappelé pour besoins du service après avoir quitté l'établissement.

Cette indemnité sera égale à 1 fois le salaire horaire de l'intéressé, majoré éventuellement des indemnités liées à la période concernée (nuit, dimanche, jours fériés).

# Ancienneté

## Article 38

En vigueur étendu

L'ensemble des périodes de travail, non rompues à l'initiative du salarié, effectuées dans l'entreprise, sont comptabilisées pour la détermination de l'ancienneté du salarié.

En cas de retour dans l'entreprise d'un salarié ayant préalablement rompu un ou plusieurs contrats antérieurs, l'ancienneté à prendre en compte sera négociée.

Sont pris en compte :

- le temps des périodes non travaillées mais assimilées à des périodes de travail par la loi ;
- le temps consacré à la formation continue ;
- le temps passé dans toute autre entreprise lorsque la mutation ou le déplacement est à l'initiative ou en accord avec l'employeur ;
- les absences pour périodes au service national obligatoire (l'appel de préparation à la défense, les périodes militaires...)
- les périodes de congés ;
- les périodes de suspension, ou absences autorisées par l'employeur à l'exception des congés sans solde pour convenance personnelle ;
- les interruptions pour accident du travail, de trajet et maladie professionnelle ;
- les absences résultant de l'exercice du droit syndical ou de représentation du personnel ;
- l'ensemble des périodes de repos maternité ;
- le congé parental pour la totalité ;
- les interruptions pour maladie ou accident.

# Bulletin de paie

## Article 39

En vigueur étendu

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

Les différents éléments suivants 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 et, le cas échéant, le nombre des heures effectuées au-delà de la durée légale du travail ;
- les primes diverses, les heures du dimanche, les heures de nuit exceptionnelles ;
- les acomptes.

# Promotion du personnel

## Article 40

En vigueur étendu

Le recrutement ou la promotion de chaque salarié doit s'effectuer sur l'unique base de l'appréciation de la meilleure adéquation entre la qualification du salarié et celle requise par l'emploi qu'il postule.

Si un emploi vacant ou créé est à pourvoir dans un établissement, la direction fera connaître au personnel de cet établissement et, le cas échéant, à celui des autres établissements de l'entreprise cette vacance ou cette création avant de faire appel à des éléments extérieurs.

Dans l'information communiquée à ce sujet par la direction, devront être précisés les caractéristiques de l'emploi, notamment le niveau de qualification auquel il est fait appel, les horaires de travail, le niveau de rémunération.

Cette mesure de priorité doit contribuer à ce que chaque salarié déjà embauché puisse dans toute la mesure du possible occuper l'emploi correspondant à sa qualification et prétendre à un déroulement de carrière en lien avec l'évolution de celle-ci.

Si l'emploi est considéré comme nécessitant une qualification supérieure à celles reconnues aux salariés postulants, ceux-ci pourront demander à subir une épreuve ou période probatoire leur donnant, avec si besoin l'aide de formations, la possibilité d'accéder à cet emploi et/ou à niveau de classification supérieur.

Les salariés, qui n'auraient pu par ce biais accéder à l'emploi vacant, se voient garantir de retrouver leur emploi antérieur.

# Formation professionnelle-Apprentissage formation permanente- Congé de formation

## Article 41

En vigueur étendu

### 1. Formation continue

Les parties signataires considèrent que le développement de la formation continue est l'une des conditions du maintien et du développement des métiers du verre.

Elles favoriseront l'emploi, ainsi que l'évolution de carrière de leurs salariés, et leur épanouissement.

Elles soulignent de mettre en oeuvre les dispositions réglementaires relatives au congé individuel de formation.

Elles feront en sorte de favoriser l'exercice de ce droit en assurant l'information souhaitable des agents concernés.

Les entreprises, conformément à la loi, sont tenues de participer au financement de la formation professionnelle continue.

La formation par l'intermédiaire de l'entreprise se fait dans le cadre du plan de formation.

Des congés particuliers sont également prévus.

### 2. Apprentissage

Les parties signataires soulignent l'intérêt qu'elles portent à l'apprentissage.

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

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

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

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

Si l'apprenti échoue à un examen professionnel, il pourra, en cas d'accord avec les parties, prolonger son apprentissage afin de pouvoir se présenter à la session suivante.

3. Le congé de formation a pour objet de permettre à tout travailleur, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative, et à titre individuel, des actions de formation, indépendamment de sa participation aux stages compris dans le plan de formation de l'entreprise dans laquelle il exerce son activité.

# **Inventions**

## **Article 42**

En vigueur étendu

Les employeurs se conformeront :

- pour les logiciels et leur documentation, à l'article L. 113-9 du code la propriété industrielle,
- pour les brevets d'invention à l'article L. 611-7 du code la propriété industrielle.



# Hygiène, sécurité et conditions de travail

## Article 43

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 3 du 25 novembre 2004 art. 8 BO conventions collectives 2005-10 étendu par arrêté du 26 juin 2007 JORF 30 juin 2007.

1. Dans le cadre de leurs attributions respectives, les parties contractantes affirment leur volonté de tout mettre en oeuvre pour préserver la santé des personnes occupées dans les différentes entreprises et dépendances de celles-ci de quelque nature que ce soit.

Cet engagement a valeur non seulement pour les personnels inscrits à l'effectif de ces entreprises, mais également pour tous les intervenants.

Les parties s'emploient à respecter, faire respecter les dispositions légales ou conventionnelles, concernant l'hygiène, la sécurité, les conditions de travail, ainsi qu'à ce que soient réalisées toutes études et mises en application des dispositions propres à garantir et améliorer constamment la sécurité, les conditions d'hygiène, de travail et de vie pour les salariés, stagiaires et apprentis.

2. Les comités d'entreprise, les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, 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. Protection du salarié au travail

Les dispositifs de protection nécessaires sont fournis par l'employeur. Une attention particulière sera portée à la protection des salariés exposés aux travaux dangereux, pénibles ou insalubres.

Les effets de protection, individuels et collectifs, permettant d'éviter une détérioration prématurée des vêtements des salariés dans le cadre de leur situation de travail seront fournis par l'employeur.

Dans les deux cas, l'entretien et le renouvellement de ces dispositifs et effets de protection incombent et sont à la charge de l'employeur.

### 5. Droit d'alerte

Le salarié signale immédiatement à l'employeur, ou à son représentant, toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, ainsi que toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection.

## 6. Droit de retrait

Tout salarié ou groupe de salariés peut se retirer d'une situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour la vie ou pour la santé de chacun d'eux, sous réserve de ne pas créer pour autrui une nouvelle situation de risque grave ou imminent.

L'employeur ou son représentant ne peut demander au salarié de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave ou imminent, ne peut y affecter une autre personne.

Aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un salarié ou groupe de salariés qui se sont retirés d'une situation de travail dont ils avaient un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave ou imminent pour leur vie ou leur santé.

## 7. Surveillance médicale

Les services médicaux du travail sont organisés conformément à la législation en vigueur, notamment en ce qui concerne l'affiliation à un centre médical interentreprises lorsque l'établissement ne peut avoir son service propre.

L'employeur veille à mettre à disposition du médecin du travail les moyens nécessaires au bon déroulement de sa mission.

Le médecin du travail est membre de droit du CHSCT et il assiste aux réunions à titre consultatif.

Tout salarié doit obligatoirement bénéficier d'un examen médical au moins 1 fois par an en vue notamment de s'assurer du maintien de son aptitude dans la situation de travail occupée.

Le médecin est juge de la fréquence et de la nature des examens qui comporte cette surveillance.

Le médecin du travail peut prescrire des examens complémentaires.

Le médecin exerce une surveillance particulière pour :

- les salariés affectés à certains travaux comportant des exigences ou risques spéciaux ;
- les salariés qui viennent de changer de type d'activité ou de migrer ;

- les handicapés, femmes enceintes, mères d'un enfant de moins de 2 ans, travailleurs de moins de 18 ans.

Outre la visite annuelle, les salariés doivent bénéficier d'un examen par le médecin du travail, après une absence pour cause de maladie professionnelle, après un congé de maternité, après une absence pour cause d'accident du travail, après une absence d'au moins 10 jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel et en cas d'absence répétée pour raison de santé. Le médecin du travail doit être informé de tout accident du travail afin de pouvoir apprécier notamment l'opportunité d'un nouvel examen médical.

Le médecin du travail peut faire des propositions d'adaptation de l'emploi ou d'affectations autres, ce dans l'intérêt du salarié, afin que soit préservée et garantie sa santé.

En cas de changement d'emploi ou d'aménagement de leur emploi pour des raisons de santé liées au poste de travail, les salariés concernés conservent au moins le niveau de leurs rémunération et classification antérieures et les avantages qui leur étaient octroyés.

Il est interdit de placer ou maintenir un salarié dans une situation de travail qui lui fasse courir des risques pour sa santé. Outre les dispositifs de protections nécessaires, les effectifs, l'organisation, la conduite et la répartition du travail doivent permettre d'éviter ces situations.

Lorsqu'un salarié aura été placé dans une situation particulièrement pénible ou insalubre, 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.

# Mesures générales d'hygiène et de sécurité

## Article 44

En vigueur étendu

### 1. Hygiène et sécurité des locaux de travail

Les locaux de travail et leurs annexes doivent être régulièrement entretenus et nettoyés et exempts de tout encombrement.

### 2. Restauration

Un local de restauration est obligatoire si au moins 2 personnes désirent prendre leur repas habituellement sur les lieux de travail. Le local de restauration doit être pourvu de sièges et de tables en nombre suffisant et comporter un robinet d'eau potable fraîche, être doté d'un moyen de conservation ou de réfrigération des aliments et des boissons et d'une installation permettant de réchauffer les plats.

Dans les établissements où moins de 25 salariés désirent prendre leur repas sur les lieux de travail, l'employeur est tenu de mettre à leur disposition un local leur permettant de se restaurer dans de bonnes conditions d'hygiène et de sécurité.

Après chaque repas, l'employeur doit veiller au nettoyage du local de restauration ou de l'emplacement des équipements qui y sont installés.

Le système des titres-restaurant présente pour l'employeur un moyen de satisfaire à ses obligations légales.

### 3. Boissons

L'employeur doit mettre à disposition de l'eau potable et fraîche pour la boisson.

### 4. Installations sanitaires et vestiaires

Des vestiaires collectifs pourvus d'un nombre de sièges suffisant et d'armoires individuelles, ininflammables, munies d'une serrure ou d'un cadenas doivent être mis à disposition du personnel.

Il doit y avoir :

- 1 lavabo pour 10 personnes au plus, à eau potable et température réglable ;

- 1 cabinet d'aisance et 1 urinoir pour 20 hommes et 2 cabinets d'aisance pour 20 femmes.

Dans les établissements comportant un personnel mixte, les cabinets d'aisance sont séparés pour les hommes et les femmes.

Les personnes handicapées physiques doivent pouvoir disposer d'installations sanitaires appropriées.

## 5. Douches

Elles sont obligatoires pour certains travaux insalubres et salissants ; la température de l'eau des douches doit être réglable.

Dans le cas des salariés pour lesquels la réglementation en vigueur, des accords ou usages confèrent aux douches un caractère obligatoire, le temps passé effectivement à la douche est considéré et rémunéré comme temps de travail sur la base de 20 minutes, déshabillage et habillage compris.

Les dispositions relatives à cette question sont réglées dans les établissements.

Tous les salariés dans l'entreprise, non situés dans la situation ci-dessus, peuvent s'ils le désirent utiliser les douches de l'établissement. Dans ce cas, sauf accord, le temps passé à la douche n'est pas pris sur le temps de travail, ni rémunéré.

# Les comités d'hygiène, sécurité et conditions de travail (CHSCT)

## Article 45

En vigueur étendu

1. Dans les entreprises ou établissements occupant au minimum 50 salariés, un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail doit être obligatoirement constitué et disposer des moyens pour fonctionner dans les conditions ci-après :

- des CHSCT peuvent être créés en dessous de ce seuil dans les conditions prévues par la loi ou à la demande majoritaire des salariés ou de leurs représentants ;

- dans les entreprises où ne sont pas mis en place les CHSCT, ce sont les délégués du personnel qui sont investis des prérogatives et des moyens des CHSCT.

Le seuil de 50 salariés à partir duquel un CHSCT est constitué est déterminé en prenant en compte :

a) Les effectifs ayant un contrat à durée indéterminée : chaque salarié entrant dans ce cadre, qu'il soit à temps complet ou partiel, compte pour 1.

b) Les effectifs ayant un contrat à durée déterminée : les salariés mis à disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure, y compris les travailleurs temporaires, les stagiaires ou apprentis sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise, au prorata de leur temps de présence dans celle-ci, au cours des 12 mois précédents.

2. Les missions du CHSCT sont, entre autres, celles résultant des dispositions légales comprises dans les articles L. 236-1, L. 236-2, L. 236-4, L. 236-9 du code du travail.

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est notamment consulté obligatoirement et préalablement à toutes décisions pouvant modifier les conditions d'hygiène, de sécurité ou de travail, les cadences ou normes de production liées ou non à la rémunération du travail.

L'employeur est tenu de donner au CHSCT toutes les informations qui lui sont nécessaires.

Le CHSCT peut faire cesser immédiatement toute situation de travail dont il a un motif de penser qu'elle présente un danger grave ou imminent pour la vie ou la santé du salarié.

Les CHSCT exercent leurs compétences à l'égard des entreprises extérieures :

a) Pour leurs interventions ou travaux effectués dans l'entreprise ou l'une de ses dépendances ;

b) Au regard des nuisances ou risques que celles-ci peuvent apporter aux salariés de l'entreprise du fait de leur voisinage.

### 3. Composition des CHSCT

Celle-ci se fait conformément aux dispositions des articles L. 236-5 et L. 236-6 du code du travail, sous réserves de dispositions plus favorables en vigueur dans les établissements.

### 4. Moyens pour le fonctionnement des CHSCT

Le chef d'établissement est tenu de laisser à chacun des représentants du personnel au CHSCT le temps et les moyens nécessaires à l'exercice de leur fonction.

Ce temps est au moins égal à :

- 3 heures par mois dans les établissements occupant jusqu'à 99 salariés ;
- 5 heures par mois de 100 à 299 salariés ;
- 10 heures par mois de 300 à 499 salariés ;
- 15 heures par mois de 500 à 1 499 salariés ;
- 20 heures par mois à partir de 1500 salariés.

Lorsque dans un même établissement sont créés plusieurs CHSCT, les heures attribuées selon les modalités du précédent paragraphe sont calculées en fonction de l'effectif relevant de chaque comité.

Les représentants du personnel au CHSCT peuvent répartir entre eux le temps dont ils disposent mais doivent en informer leur chef d'établissement.

Ce temps est de plein droit considéré comme temps de travail et payé à échéance normale.

Le temps passé aux réunions du comité, enquêtes menées après un accident de travail grave ou des incidents répétés ayant révélé des risques graves ou une maladie professionnelle, ou à la recherche de mesures préventives dans toute situation d'urgence n'est pas déduit du crédit d'heures et doit être payé comme temps de travail effectif.

L'inspecteur du travail est prévenu de toutes les réunions du CHSCT et peut y assister.

Pour conduire ses missions, le CHSCT peut s'entourer de tous les avis qu'il estime nécessaires et demander le concours de toute personne qui lui paraîtrait qualifiée. Il peut en outre faire appel à un expert :

- en cas de constatation dans l'établissement d'un risque grave révélé ou non par un accident du travail ou une maladie à caractère professionnel ;
- en cas de projet important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail ;
- à l'occasion d'un projet important d'introduction de nouvelles technologies.

Les frais d'expertise demandée par le CHSCT sont à la charge de l'employeur, celui-ci ne peut s'opposer à l'entrée de l'expert agréé dans l'établissement, ni à la réalisation de sa mission. Il doit lui fournir toutes informations nécessaires à l'exercice de cette dernière.

L'expert est tenu aux obligations de secret et de discrétion.

#### 5. Formation des représentants du personnel au CHSCT

Dans les établissements occupant 300 salariés et plus, les représentants du personnel au CHSCT ont droit à un stage de formation d'une durée maximale de 5 jours ouvrables pris sur le temps de travail et rémunérés comme tels par l'employeur. Le congé de formation des membres du CHSCT ne s'impute pas sur le contingent des congés de formation économique, sociale et syndicale.

Dans les établissements de moins de 300 salariés, la durée du stage de formation initiale sera d'une durée maximale de 5 jours ouvrables, sachant que celle du stage d'actualisation sera de 3 jours.

Le choix de l'organisme formateur agréé, habilité à dispenser cette formation, appartient au représentant salarié. Il ne peut en aucun cas être imposé par l'employeur de quelque manière que ce soit.

Cette formation est renouvelable lorsque les représentants du personnel au CHSCT ont exercé leur mandat 4 années, consécutives ou non.



# Absences pour maladies et accidents

## Article 46

En vigueur étendu

Les absences résultant de maladies ou d'accidents et justifiées dans les 3 jours, sauf cas de force majeure, ne peuvent constituer une raison de rupture du contrat de travail.

Si l'absence impose le remplacement effectif de l'intéressé, ce remplacement ne pourra être que provisoire aussi longtemps que le salarié en question continuera à percevoir des indemnités de la sécurité sociale et en tout état de cause durant au moins 18 mois.

Dans ce cas de remplacement provisoire prévu, le ou les remplaçant(s) sera ou seront informé(s) du caractère provisoire de l'affectation dans l'emploi et des conditions de rémunération, compte tenu des dispositions conventionnelles ou accord plus favorable en vigueur.

Toutes mesures doivent être recherchées, passé ce délai, pour éviter le congédiement du salarié, si l'employeur se trouvait dans l'obligation de pourvoir au remplacement définitif.

L'employeur s'engage à ne recourir au congédiement qu'en cas de nécessité absolue et s'il n'a pas la possibilité de recourir au remplacement provisoire ou à tout autre aménagement.

Le congédiement sera alors réputé comme étant à l'initiative de l'employeur, il sera notifié par lettre recommandée avec avis de réception. Il donnera lieu à versement de l'indemnité de préavis et de congédiement.

Le salarié dans cette situation bénéficiera d'une priorité de réembauchage, conformément à l'article 52 des clauses générales.

Les absences pour maladies professionnelles, accidents du travail ou de trajet ne peuvent que suspendre le contrat de travail.

# Indemnisation en cas de maladie ou d'accident

## Article 47

En vigueur étendu

Sous réserve des dispositions légales ou autres plus favorables :

a) En cas d'absence résultant de maladie ou d'accident dûment constaté par certificat médical, le salarié reçoit, chaque année civile et pour une première période dont le nombre de jours est défini en fonction de l'ancienneté, la différence entre la rémunération actualisée perdue et les indemnités journalières versées par les organismes de sécurité sociale.

Les indemnités journalières, versées par un régime de prévoyance, sont également déduites de la rémunération, mais pour la seule quotité correspondant aux versements de l'employeur.

Pendant une seconde période, l'intéressé percevra la différence entre les 3/4 de sa rémunération et les prestations journalières sus-indiquées.

La durée de chacune des périodes d'indemnisation sur les bases définies ci-dessus est portée à :

Personnel non cadre et non assimilé cadre

ANCIENNETE	1re PERIODE	2e PERIODE
Après 1 an	45 jours	45 jours
Après 5 ans	60 jours	60 jours
Après 10 ans	90 jours	90 jours
Après 15 ans	90 jours	120 jours

Personnel cadre et assimilé cadre

ANCIENNETE	1re PERIODE	2e PERIODE
Après 1 an	60 jours	90 jours
Après 5 ans	90 jours	120 jours
Après 10 ans	120 jours	150 jours

Cette rémunération est calculée sur la moyenne des 3 derniers mois de travail effectif précédant l'arrêt de travail.

Il est bien entendu que l'indemnisation maladie serait, pour la première période, à 100 % du salaire brut, et pour la seconde période à 75 % du salaire brut, et qu'en aucun cas l'indemnité à charge de l'employeur versée en application des dispositions ci-dessus ne doit permettre à l'agent intéressé de percevoir davantage que la rémunération totale nette qu'il aurait reçue s'il avait travaillé.

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

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

c) Dans le cas du décès d'un(e) salarié(e), sa veuve ou veuf vivant au foyer ou à défaut son ou ses enfants mineur(s) ont droit à une indemnité égale à la somme qui aurait été perçue par le salarié en application des dispositions précédentes, s'il n'était pas décédé.

Le montant de cette indemnité est réduit, le cas échéant, des sommes déjà versées par l'employeur en application des dispositions du présent article, si le salarié était absent pour maladie avant son décès.

En cas d'absence pour maladie professionnelle ou accident du travail, aucune ancienneté n'est exigée pour d'indemnisation à 100 %, qui débutera dès le 1er jour et durera aussi longtemps qu'il y aura une indemnité versée par la sécurité sociale à ce titre au salarié concerné.

d) Les modalités du présent article s'appliqueront compte tenu des mesures transitoires décrites dans l'annexe V.

# Modifications du contrat de travail

## Article 48

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 3 du 25 novembre 2004 art. 9 BO conventions collectives 2005-10 étendu par arrêté du 26 juin 2007 JORF 30 juin 2007.

Aucune mutation d'emploi, d'établissement ou autre modification d'un élément substantiel ou essentiel du contrat de travail ne peut intervenir à l'initiative de l'employeur sans justifications organisationnelles ou autres incontournables. Le refus opposé par le salarié ne peut constituer par lui-même une cause de licenciement.

Elles sont dans tous les cas subordonnées à informations préalables écrites et motivées remises à l'intéressé et, en cas de mesures collectives ou concernant des salariés protégés, aux membres du comité d'établissement ou, à défaut, au(x) délégué(s) du personnel en vue de recueillir, après examen, les avis et contrepropositions éventuelles.

Toutes mesures devront être recherchées pour éviter les situations de déclassement. Entre autres, grâce à la formation professionnelle continue, les possibilités de répondre aux problèmes par des solutions valorisantes pour le salarié seront privilégiées.

Il va de soi que toute évolution positive devra être reconnue à sa valeur et qu'une recherche devra se poursuivre pour apporter au salarié toutes améliorations souhaitées.

En vue d'éviter un licenciement, il pourra de même être proposé à un employé, en cas de nécessité économique ou de réduction d'activité, un emploi de qualification inférieure pouvant entraîner une baisse de rémunération.

En cas d'acceptation, l'intéressé reçoit un complément de ressources lui garantissant l'équivalent de la rémunération de son emploi précédent pendant une période dont la durée est au moins égale au préavis qui serait à respecter par l'employeur en cas de licenciement.

Au cas où les circonstances économiques le permettraient, et si le poste d'origine est à nouveau à pourvoir, le salarié retrouvera le coefficient, le salaire et le poste qu'il occupait précédemment.

Dans le cas où il est demandé à un agent posté, dont le régime de travail prévoit de façon continue et organisée la présence les dimanches et/ou jours fériés et/ou nuits et comptant au moins 12 ans d'ancienneté dans le régime de travail considéré, d'accepter une mutation dans un emploi ne prévoyant pas les dimanches et/ou jours fériés et/ou nuits, l'agent percevra un complément temporaire de ressources pendant une période au moins égale au préavis qui serait à respecter par l'employeur en cas de licenciement.

En cas de refus, s'il y a rupture du contrat de travail de ce fait, celle-ci sera considérée comme étant du fait de l'employeur. Elle donnera lieu aux préavis et indemnités de licenciement prévus dans la présente convention.

Le salarié dispose d'un délai de 1 mois pour faire connaître son acceptation ou son refus.

# Résiliation du contrat de travail

## Article 49

En vigueur étendu

Préavis et absence durant le préavis

En cas de rupture du contrat de travail selon les dispositions légales réglementaires, sauf en cas de faute grave, la durée du préavis est fixée conformément aux modalités suivantes :

CATEGORIE	ANCIENNETE	DEMISSION	LICENCIEMENT
Non cadres	inférieur ou		
	égal à 2 ans	1 semaine	1 mois
K inférieur	supérieur à		
à 155	2 ans	2 semaines	2 mois
Non cadres	inférieur à		
	2 ans	2 semaines	1 mois
K supérieur	supérieur à		
ou égal à 155	2 ans	1 mois	2 mois
	supérieur à		
	15 ans	2 mois	3 mois
Cadres		3 mois	3 mois

En cas de dispense d'exécution du préavis, lorsqu'il sera responsable de la rupture du contrat de travail, l'employeur devra verser au salarié une indemnité égale à la rémunération et aux avantages qu'aurait reçus le salarié par l'exécution de ce préavis.

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

Pendant la période du préavis, le salarié est autorisé à s'absenter à sa convenance pour rechercher un emploi, à raison de 16 heures par semaine en cas de licenciement, et de 12 heures par semaine en cas de démission.

Ces absences ne donneront pas lieu à réduction des rémunérations.

Les heures d'absence pourront être bloquées en une ou plusieurs périodes si le salarié le demande.

# Licenciement pour raisons économiques

## Article 50

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 3 du 25 novembre 2004 art. 10 BO conventions collectives 2005-10 étendu par arrêté du 26 juin 2007 JORF 30 juin 2007.

### 1. Ordre des licenciements

Si un licenciement collectif est mis en oeuvre pour raisons économiques, l'ordre des licenciements sera établi en tenant compte de l'ancienneté dans l'établissement ou l'entreprise, des qualités professionnelles et des charges de famille, sans que cet ordre soit préférentiel. L'employeur devra également prendre en compte la situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile.

### 2. Situation durant le préavis

Le salarié licencié dans le cadre d'un licenciement économique et qui a trouvé un emploi en cours de préavis pourra quitter l'entreprise sans avoir à payer l'indemnité de préavis correspondant à la partie non exécutée de son préavis et en conservant le bénéfice de son indemnité de licenciement.

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

### 4. Sécurité d'emploi

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

5. L'entreprise s'efforcera de pourvoir au reclassement de l'employé par tous les moyens mis à sa disposition ; en particulier, elle devra informer l'Union des chambres syndicales des métiers du verre des licenciements, ainsi effectués, afin que cette dernière mette tout en oeuvre pour réinsérer dans la profession le personnel licencié.

De plus, l'employeur informera l'employé ou les employés de cette démarche.

# Indemnités de congédiement

## Article 51

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 3 du 25 novembre 2004 art. 11 BO conventions collectives 2005-10 étendu par arrêté du 26 juin 2007 JORF 30 juin 2007.

1. Sauf en cas de faute grave de sa part et sous réserve de l'application de l'article R. 122-2 du code du travail, (pour les anciennetés inférieures à 1 an), le salarié congédié a droit à une indemnité de congédiement distincte du préavis, et s'établissant comme suit :

	OUVRIERS			
	employés			
Tranche				
d'ancienneté				
comprise				
entre	de 1 à 10	supérieur 10 - 20	supérieur à 20	
En 1/10 de				
mois par				
année de				
présence	2	3	4	
	TECHNICIENS			
	agents de maîtrise			
Tranche				
d'ancienneté				
comprise				
entre	de 1 à 7	supérieur 7 - 15	supérieur à 15	
En 1/10 de				
mois par				
année de				
présence	2	3	4	
	CADRES			
Tranche				
d'ancienneté	De 1	supérieur	supérieur	supérieur
comprise	à 5	à 5 - 10	10 à 15	à 15
entre				
En 1/10 de				
mois par				
année de	3	4	6	8
présence				

Sous réserve des dispositions législatives, réglementaires ou autres plus favorables au salarié, et notamment en cas de licenciements économiques, des dispositions de l'article R. 122-2 du code du travail.

En cas de licenciements économiques :

Dans le tableau ouvrier-employé, s'agissant de l'indemnité de licenciement, pour un salarié ayant une ancienneté supérieure à 10 ans et inférieure ou égale à 20 ans, elle est portée à 4/10 de mois par année de



présence, et l'indemnité de licenciement pour un salarié ayant une ancienneté supérieure à 20 ans est portée à 6/10 de mois par année de présence.

Dans le tableau techniciens et agents de maîtrise, s'agissant de l'indemnité de licenciement pour un salarié ayant une ancienneté supérieure à 7 ans et inférieure ou égale à 15 ans, elle est portée à 4/10 de mois par année de présence, et l'indemnité de licenciement pour un salarié ayant une ancienneté supérieure à 15 ans est portée à 6/10 de mois par année de présence.

Le tableau des cadres reste inchangé.

2. Les appointements servant de base au calcul de l'indemnité de congédiement de l'intéressé sont ceux du mois précédant son départ de l'entreprise, à l'exclusion des gratifications de caractère aléatoire ou temporaire et des sommes versées à titre de remboursement de frais.

Ces appointements ne sauraient être inférieurs à la moyenne des appointements des 12 mois précédant le licenciement ou des 3 derniers mois, si cela s'avère plus favorable au salarié.

Les appointements à prendre en compte sont, comme pour l'indemnité légale, les appointements bruts. Ils comprennent toutes primes ou gratifications ayant un caractère obligatoire (prime d'ancienneté, contrepartie des nuisances ..), telles qu'elles résultent d'usages, ou accords ou conventions ou autres dispositions opposables à l'entreprise.

3. L'indemnité de licenciement est versée à la date où le contrat est effectivement rompu.

Interprétation : Par année de présence il faut entendre l'ensemble des contrats passés au sein ou pour l'entreprise, sous déduction (sauf accords plus favorables) de ceux rompus par démission du salarié, et de ceux rompus par l'entreprise pour lesquels le salarié a déjà perçu une indemnité de licenciement calculée selon les dispositions ci-dessus. Lorsque, le salarié a déjà été touché par une ou des mesures de licenciement(s) dans une entreprise donnée, puis réembauché dans celle-ci et se trouve à nouveau en situation de rupture du contrat du fait de l'employeur, il percevra une indemnité de rupture calculée sur la totalité des années de contrats passées dans l'entreprise et selon les dispositions ci-avant définies, sous déduction des sommes déjà perçues au titre des indemnités de licenciement(s) antérieur(s). Cette mesure ne peut toutefois conduire à ce que le salarié perçoive des indemnités de rupture qui soient inférieures au produit ci-après : salaire brut mensuel x nombre de dixièmes de mois correspondant à son ancienneté x nombre d'années du dernier contrat. Par ancienneté du salarié il faut entendre ancienneté telle que définie à l'article 38 de la présente convention.

# **Priorité de réengagement**

## **Article 52**

En vigueur étendu

Si un emploi est à pourvoir dans un établissement ayant licencié précédemment du personnel pour raison économique, ce personnel aura une priorité de réengagement selon les termes précisés dans la lettre de licenciement, à condition que ses aptitudes professionnelles conviennent à l'emploi à pourvoir et que le licenciement ait eu lieu depuis moins de 18 mois. Cette réintégration pourra donner lieu à une formation adaptée, à la charge de l'employeur.

Cette priorité cesse à chaque offre si l'intéressé ne donne pas, dans les 2 semaines, réponse définitive à la proposition.

# **Certificat de travail**

## **Article 53**

En vigueur étendu

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

# Indemnité de départ et de mise à la retraite

## Article 54

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 3 du 25 novembre 2004 art. 12 BO conventions collectives 2005-10 étendu par arrêté du 26 juin 2007 JORF 30 juin 2007.

### Départ volontaire à la retraite

Lorsqu'un salarié fera valoir son droit au départ à la retraite, il sera libre de partir après un préavis conforme à celui le concernant, prévu dans la présente convention en cas de démission.

Il recevra dans ce cas au moment de son départ en retraite une indemnité calculée comme suit :

	APPOINTEMENTS	
	Non-cadres	Cadres
Après 5 ans	0,5 mois	1 mois
Après 10 ans	1 mois	2 mois
Après 15 ans	1,5 mois	2,5 mois
Après 20 ans	2 mois	3 mois
Après 25 ans	3 mois	3,5 mois
Après 30 ans	4 mois	4 mois
Après 35 ans	5 mois	5 mois

Chaque année entamée en dessous de 5 ans d'ancienneté donnera lieu à une indemnité calculée, au prorata de l'ancienneté acquise par le salarié, sur la base prévue pour les salariés ayant une ancienneté de 5 ans.

Les appointements servant de base au calcul de cette indemnité sont définis comme en matière d'indemnité de congédiement. Mise à la retraite par l'employeur

La mise à la retraite est la possibilité pour l'employeur de prendre l'initiative de la rupture du contrat de travail.

\*Cette mise à la retraite d'un salarié à l'initiative de l'employeur ne peut intervenir que si le salarié remplit les conditions lui permettant la liquidation à taux plein de ses droits à la retraite du régime général\* (1).

La mise à la retraite doit être justifiée par des mesures destinées à préserver ou/et à améliorer l'emploi, à permettre le renouvellement des effectifs des qualifications.

Dans le cadre de la mise à la retraite par l'employeur, le salarié se verra appliquer un préavis conforme à celui prévu à l'article 49 des clauses générales en cas de licenciement, sans toutefois bénéficier des mesures concernant la recherche d'emploi.

Il bénéficiera de l'indemnisation de mise à la retraite. Cette indemnité sera au moins égale à l'indemnité de départ à la retraite, majorée de 10 %, et sous réserve de dispositions légales plus favorables, ou de mesures plus favorables appliquées dans l'entreprise.

Le CE est informé et consulté sur toute mesure de mise à la retraite. Il en sera de même de l'inspection du travail lorsque cette mesure entrera dans le cas de départs collectifs susceptibles d'affecter les emplois ou la marche de l'entreprise ou encore de concerner des personnels ayant une protection particulière.

Au sujet des départs et des mises à la retraite, les parties conviennent de se revoir pour définir les contreparties en termes d'emploi et de formation ainsi que pour préserver et améliorer les conditions de travail.

(1) Paragraphe exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions du troisième alinéa de l'article L. 122-14-13 du code du travail (arrêté du 9 février 2004, art. 1er).

# Commission paritaire nationale de l'emploi

## Article 55

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 3 du 25 novembre 2004 art. 13 BO conventions collectives 2005-10 étendu par arrêté du 26 juin 2007 JORF 30 juin 2007.

Dans le cadre des accords nationaux interprofessionnels sur la sécurité de l'emploi et des accords nationaux sur l'amélioration des conditions de travail, les parties signataires de la présente convention conviennent des points suivants :

En vue de contribuer à améliorer la situation de l'emploi, d'éviter que l'évolution technologique, technique, organisationnelle ou économique n'ait des conséquences dommageables pour les salariés, il est institué, au niveau national, une commission paritaire de remploi.

Cette commission, outre les attributions prévues dans le présent accord, à vocation, dans son domaine, d'une commission d'étude de la commission paritaire de négociation à laquelle elle ne saurait se substituer.

Elle a qualité pour soumettre à la commission paritaire de négociation toutes modifications ou tous compléments à apporter à la convention collective propre à garantir et améliorer l'emploi dans la profession.

Composition de la commission nationale :

La CPNE comprendra :

- 2 représentants salariés venant des entreprises, de la profession, pour chacune des fédérations syndicales des salariés représentatives dans celle-ci. Pourra s'y adjoindre un permanent par fédération en question ;
- 4 représentants patronaux de l'Union des chambres syndicales des métiers du verre.

Chaque fédération syndicale pourra avec sa délégation organiser une réunion préparatoire.

Les réunions plénières et préparatoires de la CPNE sont prises en charge pour les participants dans les mêmes conditions que ce qui est prévu pour la participation aux réunions paritaires de négociations.

Fréquence des réunions (1).

La commission paritaire de l'emploi se réunira au moins 1 fois par semestre (2), sauf si des problèmes graves concernant l'emploi se présentaient et pour lesquels une réunion exceptionnelle pourra se tenir à la demande de l'une des organisations signataires. Cette réunion exceptionnelle devra être convoquée dans les délais les plus courts.

Secrétariat

professionnel de la présente convention déterminent ensemble l'organisation du secrétariat de la CPNE.

Les conditions de réunion, ordres du jour sont arrêtés d'un commun accord, compte tenu des demandes exprimées par les organisations syndicales des salariés représentées à la CPNE.

Seront également prises en compte, le cas échéant, les demandes d'un syndicat ou d'une section syndicale, d'une institution représentative du personnel ou de celui-ci, adressées à la CPNE par l'intermédiaire d'une de ses composantes qui en aurait été saisie.

La charge matérielle du secrétariat de la commission sera assurée par la délégation patronale.

## Missions

La commission paritaire nationale de l'emploi aura pour tâche :

- d'examiner les problèmes généraux de l'emploi ayant une incidence directe sur la situation de l'emploi des salariés occupés dans les entreprises de la profession ;
- d'étudier la situation de l'emploi, son évolution au cours des mois précédents et son évolution prévisible.

A cet effet, la commission regroupera les informations et renseignements statistiques, qualitatifs et quantitatifs par établissement et par catégorie, sur l'évolution et les prévisions (à court, moyen et long terme) relatives à l'emploi et en établira annuellement le bilan.

(Un rapport écrit sur la situation de l'emploi et son évolution sera établi au moins 1 fois par an) ;

- de chercher, étudier, proposer toutes mesures contribuant à garantir, améliorer et développer le niveau et la qualité de l'emploi.

Dès lors où, dans la profession, une entreprise entrevoit une situation et envisage un licenciement collectif pour raison économique pouvant affecter gravement de quelque manière que ce soit les effectifs ou conditions d'emploi, elle se doit d'en informer la CPNE afin que celle-ci puisse remplir son rôle précisé.

Aucune mesure contre l'emploi ne peut être mise en oeuvre sans que la CPNE ait été obligatoirement et préalablement saisie, pour la recherche de solutions, en disposant pour ce faire des informations et délais nécessaires :

- à concourir au reclassement des salariés dont il n'aura pas été possible d'éviter le licenciement et d'examiner et d'étudier en cas de licenciement collectif les conditions de mise en oeuvre des moyens de reclassement et de réadaptation ;
- à recevoir communication de la situation du personnel dans les cas où, malgré toutes les mesures prises, des salariés seraient affectés par des mesures de licenciement collectif. Ces renseignements devront porter sur la classification professionnelle et la répartition par établissement ;
- à faire toute proposition en vue de mettre en oeuvre sur le plan professionnel et interprofessionnel les moyens pour permettre le réemploi de salariés licenciés. Les employeurs sont tenus de fournir à la commission tous les éléments pouvant lui permettre de mener cette tâche à bien.

La CPNE a une compétence générale de promotion de la politique de formation dans la branche

Sur les questions liées à la formation et à la reconnaissance des qualifications professionnelles, la CPNE a pour rôle :

- d'intervenir dans la politique en matière de formation initiale ;
- de participer à l'étude de moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, pour les différents niveaux de qualification et de rechercher avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés les moyens propres à assurer leur pleine utilisation, leur adaptation et leur développement et de formuler, à cet effet, toutes observations et propositions utiles ;

- d'impulser et de maîtriser une politique de branche en matière de qualification professionnelle et de formation continue ;

- d'assurer le suivi des accords de branche sur les objectifs et les priorités à mettre en oeuvre en matière de formation professionnelle.

#### Liaison avec les organismes extérieurs

La commission paritaire nationale de l'emploi prendra toutes initiatives utiles pour établir les liaisons nécessaires avec les administrations, commissions et organismes agréés de formation ayant des attributions en matière d'emploi, et de formation. (1) Paragraphe exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article 6 de l'accord national interprofessionnel modifié du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi (arrêté du 9 février 2004, art. 1er).



# Commission paritaire de négociation

## Article 56

En vigueur étendu

Afin de participer à la négociation se tenant dans le champ professionnel défini à l'article 1er de la présente convention :

Il est convenu entre les parties que les salariés de la profession appelés à participer à ces négociations pourront s'absenter à la fois pour participer à la réunion plénière de négociation, mais aussi à une réunion préparatoire qui se tiendra la veille, et qui pourra selon le besoin être organisée par leur organisation syndicale propre.

Ce temps d'absence sera payé et considéré comme temps de travail effectif. Il n'amputera pas les heures de délégation syndicale ou d'élus des institutions représentatives du personnel, pas plus que les droits à congés et repos des intéressés.

Ceux-ci devront, dès qu'ils auront connaissance d'une convocation de leur organisation, prévenir l'employeur de leur participation à ces réunions de négociations et préparatoires le cas échéant.

De plus les frais de transports et de séjours seront pris en charge soit par les employeurs, soit par l'union des métiers du verre pour les sociétés adhérentes, dans la limite maximum de 3 participants par organisation syndicale nationale représentative des salariés accompagnés ou non d'un représentant fédéral et par réunion plénière et préparatoire tenue.

La prise en charge des frais de séjour s'entend :

- 3 repas + 1 nuit d'hôtel avec petit déjeuner pour les réunions précédées d'une préparatoire ;
- 2 repas + 1 nuit d'hôtel avec petit déjeuner pour les réunions plénières pour lesquelles l'éloignement et l'heure de réunion obligent le salarié à arriver la veille au soir ou repartir le lendemain ;
- 2 repas pour qui participe sur une journée entière ;
- 1 repas pour qui participe sur une demi-journée.

La prise en charge des frais de séjour est définie par des barèmes annexés à la présente convention et faisant l'objet d'un examen et revalorisation annuelle tenant compte de l'évolution des prix dans le secteur concerné de la restauration et de l'hôtellerie où se tiennent les réunions.

Pour les réunions en commission mixte paritaire les règles précédentes de participation et prise en compte d'indemnisation des frais s'appliquent également.

Concernant les dates, fréquence, horaire et ordre du jour des commissions paritaires de négociation, ceci fait l'objet d'un commun accord entre les parties selon les besoins exprimés par les organisations syndicales des salariés, des règles légales et conventionnelles fixées par ailleurs.

# Commission nationale paritaire d'interprétation

## Article 57

En vigueur étendu

### Rôle de la commission

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

### Composition

La commission est composée de 2 représentants de chacune des organisations syndicales des salariés signataires de la présente convention et de ses annexes et d'un nombre égal au 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.

Les autres syndicats non signataires de la présente convention pourront siéger à titre consultatif.

### Procédure

L'union des chambres syndicales patronales 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 devra réunir la commission nationale dans le délai maximum 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 signataires, le texte de cet avis signé par les commissaires sera joint en annexe de la présente convention.

# Commission nationale de conciliation

## Article 58

En vigueur étendu

### Rôle de la commission

Le rôle de la commission nationale de conciliation est de rechercher une solution aux différends relatifs à l'application de la présente convention et de ses annexes.

### Composition

La commission est composée de 2 représentants de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la présente convention et d'un nombre égal total d'employeurs liés à celle-ci.

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

### Procédure

L'union des chambres syndicales patronales, dès qu'elle sera saisie d'un conflit par la partie la plus diligente, devra convoquer, dans le plus court délai, la commission de conciliation.

La commission nationale de conciliation se réunira à Paris.

Les procès-verbaux de conciliation ou de non-conciliation devront être établis par la commission dans un délai maximum de 10 jours francs à compter de la date de la réunion de la commission.

Si un litige individuel d'application de la présente convention survenait 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 2 représentants patronaux et de 2 représentants de l'organisation syndicale dont se réclame le salarié.

Le fait de saisir la commission de conciliation nationale ne saurait faire obstacle, pour le ou les intéressés, d'engager toutes actions et initiatives en vue d'obtenir satisfaction ; ceci entre autres auprès des instances juridiques compétentes en la matière.

# Durée, révision, dénonciation

## Article 59

En vigueur étendu

### 1° Durée

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée à compter de la date de mise en application.

### 2° Révision

Des modifications aux textes de la convention pourront être examinées sans que celle-ci soit dénoncée.

En cas de révision, partielle ou totale, celle-ci devra être demandée par l'une des parties contractantes, au moins 3 mois avant la date d'échéance annuelle.

La demande de révision sera adressée, par pli recommandé, avec avis de réception, à chacune des organisations contractantes et accompagnée d'un projet de modification.

Aucune demande de révision ne pourra être introduite dans les 6 mois suivant la mise en vigueur de la dernière révision, sauf accord des parties.

Les pourparlers commencent 3 mois au plus tard après la demande de révision.

En tout état de cause les dispositions de la présente convention visées par la révision resteront en vigueur jusqu'à la mise en application de celles qui leur seront substituées à la suite de la demande de révision.

Les dispositions du présent article ne sont pas applicables aux révisions relatives aux salaires, ni à la mise en conformité de la convention avec les dispositions légales ou autres qui s'avèreraient plus favorables aux salariés et s'imposant à la profession.

### 3° Dénonciation

La dénonciation de la présente convention par l'une des parties contractantes devra être portée à la connaissance des autres parties par lettre recommandée avec avis de réception.

Elle sera effectuée après un préavis de 3 mois.

Elle doit donner lieu à dépôt conformément à l'article L. 132-8 et L. 132-10 du code du travail.

Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, la convention continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention qui lui est substituée ou, à défaut pendant la durée de 1 an, à compter de l'expiration du délai de préavis. Cette durée pouvant être d'un commun accord entre les parties prolongée au terme de cette durée de 1 an pour 1 année au plus.

Lorsque la convention a été dénoncée par la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, une nouvelle négociation doit s'engager à la demande d'une des parties intéressées dans les 3 mois qui suivent la date de dénonciation.

Sous réserve des dispositions de l'article L. 134-2 du code du travail, lorsque la dénonciation est le fait d'une partie seulement des signataires employeurs ou des signataires salariés, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur de la convention entre les parties signataires. Dans ce cas, les dispositions de l'alinéa précédent s'appliquent également à l'égard des auteurs de la dénonciation.

Lorsque la convention qui a été dénoncée n'a pas été remplacée par une nouvelle convention dans les délais précisés aux alinéas ci-dessus, les salariés des entreprises concernées conservent les avantages individuels qu'ils ont acquis, en application de la convention à l'expiration de ces délais.

Lorsque l'application d'une convention ou d'un accord est mise en cause dans une entreprise déterminée en raison notamment d'une fusion, d'une cession, d'une scission ou d'un changement d'activité, ladite convention ou ledit accord continue de produire effet conformément aux troisième et sixième alinéas de l'article L. 132-8 du code du travail.

En outre, une nouvelle négociation doit s'engager dans l'entreprise en cause, conformément au cinquième alinéa de l'article L. 132-8 du code du travail, soit pour l'adaptation aux dispositions conventionnelles nouvellement applicables, soit pour l'élaboration de nouvelles dispositions, selon le cas.

# Publicité

## Article 60

En vigueur étendu

Un exemplaire de la présente convention sera remis par l'employeur aux membres du comité d'entreprise et, le cas échéant, aux membres au comité d'établissement, ainsi qu'aux délégués du personnel et aux délégués et représentants syndicaux.

En outre, l'employeur tiendra un exemplaire à la disposition du personnel dans chaque établissement et le lieu en sera précisé dans le contrat de travail.

Un avis sera affiché à ce sujet dans les lieux de travail aux emplacements réservés aux communications destinées au personnel.

Chaque année, l'employeur fournira aux membres du comité d'entreprise ou d'établissement, aux délégués et représentants syndicaux, aux délégués du personnel les modifications apportées à la présente convention collective ; cette information sera communiquée aux salariés.

Lorsqu'il démissionne de l'organisation signataire, l'employeur sera tenu d'en informer sans délai les organisations syndicales, les institutions représentatives du personnel et le personnel.

Toutefois, la présente convention restera applicable dans l'entreprise si elle fait l'objet d'une mesure d'extension conformément à l'article L. 134-2 du code du travail.

Les textes de la présente convention, ses avenants et annexes font l'objet d'un dépôt conformément à l'article L. 132-10. II en va de même pour toutes modifications.