

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

Champ d'application

Article 1

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

Article 1

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 24 mars 2006 BO conventions collectives 2006-23.

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

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

2. Elle s'applique aux entreprises, organismes, associations et divers, dès lors qu'ils se réfèrent à la création, la conservation, la restauration, l'exécution, la pose, la formation et/ou le commerce de vitraux (ateliers,

sièges sociaux, services commerciaux, et tous établissements dépendant directement de ces entreprises, organismes, associations et divers) mentionnés dans la nomenclature des activités françaises prévue par le décret n° 92-1129 du 20 octobre 1992 énumérée ci-dessous :

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

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

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

Salariés ne relevant pas du vitrail

Article 2

En vigueur étendu

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

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

Durée, dénonciation et révision de la convention

Article 3

En vigueur étendu

1. La présente convention est conclue pour une durée d'un an à compter du jour de sa mise en application. Elle se continuera par tacite reconduction pour une période indéterminée et pourra alors être dénoncée par l'une ou l'autre des parties, à une époque quelconque, la dénonciation prenant effet deux mois après que la notification en aura été faite aux autres parties par pli recommandé avec accusé de réception (1).
2. Toutefois, des modifications au texte de la convention pourront être examinées sans que celle-ci soit dénoncée. Sauf accord mutuel, aucune demande de révision ne pourra être introduite dans les six mois suivant la mise en vigueur d'un précédent accord.
3. La partie dénonçant la convention ou demandant une modification devra accompagner sa lettre d'un projet sur les points de révision afin que les pourparlers puissent s'engager dès la notification de la dénonciation ou de la demande de modification.
4. Les textes dénoncés ou pour lesquels une modification a été demandée resteront en vigueur jusqu'à la date d'application des nouvelles dispositions (1).
5. Les dispositions du présent article ne peuvent faire obstacle à l'ouverture de discussions pour la mise en harmonie de la convention avec toute nouvelle prescription légale plus favorable aux salariés.
6. Les prescriptions du présent article ne s'appliquent pas aux questions de négociations annuelles des salaires.

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

Avantages acquis

Article 4

En vigueur étendu

1. La convention ne peut en aucun cas être l'occasion d'une atteinte quelconque aux avantages individuels ou collectifs de quelque nature qu'ils soient, acquis antérieurement à sa signature.
2. Les clauses de la présente convention remplaceront les clauses correspondantes des contrats existants, y compris les contrats à durée déterminée, lorsque ces dernières seront moins avantageuses pour les salariés.

Exercice du droit syndical et liberté d'opinion

Article 5 (1)

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

Autorisations d'absences

Article 6

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

4. Pour les autorisations d'absences prévues aux paragraphes 1, 2 et 3 ci-dessus, le salarié convoqué devra prévenir son employeur dès qu'il aura eu connaissance de la convocation.

5. Pour la détermination du droit au congé annuel et autres avantages, le temps de travail perdu pendant ces absences sera considéré comme temps de travail effectif. D'autre part, ces absences ne sont pas déduites de la durée du congé annuel.

Article 7

En vigueur étendu

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

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

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

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

Panneaux d'affichage

Article 8

En vigueur étendu

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

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

éclairés.

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

Conflits relatifs au droit syndical

Article 9

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

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

Délégués du personnel et comité d'entreprise

Article 10

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

Article 11

En vigueur étendu

Dans les établissements comportant :

- de 11 à 25 salariés le nombre des délégués à élire est ainsi fixé : 1 titulaire, 1 suppléant ;

- de 26 à 50 : 2 titulaires, 2 suppléants ;

- pour les entreprises supérieures à 50 salariés : sous réserve des dispositions plus favorables résultant d'accords ou usages d'entreprise, le nombre des délégués du personnel sera au moins égal à celui prévu à l'article R. 423 1 du code du travail. Le nombre des membres du comité d'entreprise sera au moins égal à celui prévu à l'article R. 433-1 du code du travail.

Article 12

En vigueur étendu

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

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

Article 13 (1)

En vigueur étendu

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

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

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

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

L'électeur intéressé adressera par la poste ses bulletins de vote, sous double enveloppe, au président du bureau de vote. (1) Article étendu sous réserve de l'application des articles L. 423-13, L. 423-18, L. 433-9 et L. 433-13 du code du travail (arrêté du 7 mai 1997, art. 1er).

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

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

Bureau de vote

Article 14

En vigueur étendu

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

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

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

Article 15

En vigueur étendu

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

Délégués suppléants

Article 16

En vigueur étendu

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

Embauchage

Article 17

En vigueur étendu

1. Sans préjudice de leurs obligations résultant de la réglementation relative au placement des travailleurs et au contrôle de l'emploi, les employeurs informeront en temps utile les organisations syndicales de salariés signataires intéressées des besoins généraux de main d'oeuvre dans toutes les catégories professionnelles.
2. En cas d'embauchage collectif intéressant la marche générale de l'entreprise ou de modification dans les structures de l'entreprise entraînant la création de services nouveaux, le comité d'entreprise et/ou les délégués du personnel seront obligatoirement consultés.

Période d'essai

Article 18

En vigueur étendu

1. Avant tout embauchage définitif, le salarié pourra demander ou se voir demander une période d'essai pouvant aller jusqu'à :

- un mois et demi, pour les positions 1, 2 et 3 ;
- deux mois et demi, pour les positions 4 et plus.

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

3. Dans tous les cas la période d'essai éventuelle et les conditions de cet essai devront être écrites dans une lettre d'engagement remise au salarié obligatoirement à l'embauche.

4. Pendant la période d'essai, les parties pourront résilier le contrat de travail sans préavis.

5. Dans le cas particulier de la modification de contrat de travail à durée déterminée en contrat de travail à durée indéterminée, il n'y aura pas de période d'essai.

Visite médicale

Article 19

En vigueur étendu

Tout salarié fera obligatoirement l'objet d'un examen médical avant l'embauchage ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai et aux frais de l'entreprise. Cet examen sera effectué dans les conditions légales. Il en va de même pour les surveillances médicales annuelles ou/et imposées par la spécificité de certains travaux ou situation particulière du ou de la salarié(e).

Engagement définitif

Article 20

En vigueur étendu

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

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

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

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

Clauses de non-concurrence

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

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

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

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

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

Promotion du personnel

Article 21

En vigueur étendu

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

Salaires

Article 22

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

Définition du salaire minimum de garanti

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

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

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

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

K = coefficient hiérarchique,

VPC = valeur horaire du point complémentaire défini ainsi :

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

$$\text{K 400} - \text{K 130}$$

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

Périodes militaires

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

Prime de panier

Article 23

En vigueur étendu

Lorsqu'un salarié sera amené à effectuer un travail de nuit (plage horaire 21 heures à 6 heures), il bénéficiera d'une prime de panier égale à deux fois le montant du salaire minimum professionnel de la position 1 (coefficient 130) applicable à l'entreprise.

Jeunes salariés

Article 24 (1)

En vigueur étendu

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

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

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

Bulletin de paie

Article 25 (1)

En vigueur étendu

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

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

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

Durée du travail, appointements

Article 26

En vigueur étendu

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

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

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

Majorations applicables à certaines heures de travail

1. Travail le dimanche (1) :

Lorsque l'horaire habituel de travail ne comporte pas de travail le dimanche et les jours fériés légaux, les heures de travail effectuées ces jours-là, de jour, donnent lieu à une majoration qui ne pourra être inférieure à 50 p. 100.

2. Travail de nuit :

Lorsque l'horaire habituel de travail ne comporte pas de travail de nuit, les heures effectuées entre vingt et une heures et six heures donnent lieu à une majoration qui ne peut être inférieure à 50 p. 100.

Cette majoration peut se cumuler avec celle du paragraphe 1.

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

Travaux multiples et remplacement

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

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

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

Egalité de rémunération entre hommes et femmes

1. Tout employeur est tenu d'assurer pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes. Sont considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui

exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant d'expériences acquises (2).

2. Dans le cas où une ou un salarié(e) considérerait que ce principe n'est pas respecté, elle ou il pourra sans préjudice de toute autre démarche, saisir la commission de conciliation prévue par la présente convention en apportant à celle-ci tous les éléments justifiant sa demande. (1) Point étendu sous réserve de l'application des articles L. 221-5 et suivants du code du travail (arrêté du 7 mai 1997, art. 1er). (2) Point étendu sous réserve de l'application de l'article L. 140-2 du code du travail (arrêté du 7 mai 1997, art. 1er).

Article 26

En vigueur non étendu

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

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

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

Majorations applicables à certaines heures de travail

1. Travail le dimanche :

Lorsque l'horaire habituel de travail ne comporte pas de travail le dimanche et les jours fériés légaux, les heures de travail effectuées ces jours-là, de jour, donnent lieu à une majoration qui ne pourra être inférieure à 50 p. 100.

2. Travail de nuit :

Lorsque l'horaire habituel de travail ne comporte pas de travail de nuit, les heures effectuées entre vingt et une heures et six heures donnent lieu à une majoration qui ne peut être inférieure à 50 p. 100.

Cette majoration peut se cumuler avec celle du paragraphe 1.

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

Travaux multiples et remplacement

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

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

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

Egalité de rémunération entre hommes et femmes

1. Tout employeur est tenu d'assurer pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité d'évolution de carrière et de rémunération entre les hommes et les femmes. Sont considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant d'expériences acquises.
2. Dans le cas où une ou un salarié (e) considérerait que ce principe n'est pas respecté, elle ou il pourra sans préjudice de toute autre démarche, saisir la commission de conciliation prévue par la présente convention en apportant à celle-ci tous les éléments justifiant sa demande.

Ancienneté

Article 27

En vigueur étendu

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

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

Indemnité de déplacement

Article 28

En vigueur étendu

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

I. - Petits déplacements

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

II. - Grands déplacements

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

d) Préavis en cas de déplacement : le salarié appelé à effectuer un déplacement de plus d'une journée sera averti au moins quarante-huit heures à l'avance, sauf en cas d'urgence exceptionnelle.

Déplacement de longue durée en France métropolitaine

Article 29

En vigueur étendu

1. Pendant les déplacements en France métropolitaine d'une durée supérieure à un mois, il sera accordé un congé de détente d'une durée nette de un jour ouvré tous les quinze jours et pendant ces déplacements. Ce congé n'entraînera pas de perte de salaire pour l'intéressé.
 2. Si le salarié fait venir son conjoint et renonce à un voyage de détente auquel il avait droit, le voyage de son conjoint sera payé.
 3. Le voyage de détente ne sera accordé que s'il se place à une semaine au moins de la fin du déplacement. Il ne sera payé que s'il est réellement effectué. Pendant sa durée, il n'y aura pas d'indemnisation de séjour, mais les frais qui subsisteraient sur le lieu de déplacement seront remboursés.
 4. Un voyage aller et retour sera remboursé (s'il est réellement effectué) au salarié électeur en déplacement. Il comptera comme voyage de détente.
 5. Dans le cas où l'intéressé serait appelé à prendre son congé annuel au cours de la période de déplacement, les frais de voyage à son lieu de résidence habituel lui seront remboursés sur justification de son retour à ce lieu de résidence avant son départ en congé.
- Le remboursement des frais de transport de l'employé jusqu'à la destination de son choix sera pris en charge par l'entreprise, dans la limite d'un montant équivalent au transport aller.
- Ce voyage comptera comme voyage de détente.
6. L'indemnité de déplacement sera maintenu intégralement en cas de maladie ou d'accident, jusqu'au moment où, reconnu transportable par le corps médical, il pourra être rapatrié par l'employeur.
 7. Les cas de maladie ou d'accident entraînant l'hospitalisation seront examinés individuellement. En tout état de cause, les frais supplémentaires inhérents au déplacement seront à la charge de l'employeur.
 8. En cas d'accident ou de maladie reconnus par le corps médical comme mettant en danger les jours du salarié, ou en cas de décès, les frais de voyage seront remboursés dans les conditions fixées à l'article 28 (§ 2) ci-dessus, à un seul des proches parents se rendant au près de lui. Il en sera de même pour les frais de séjour jusqu'au jour où le rapatriement aux frais de l'employeur sera possible. Toutefois, le paiement de ces frais de séjour sera limité au maximum à une semaine sauf cas particulier.
 9. En cas de décès du salarié, les frais de retour du corps seront à la charge de l'employeur.

Changement de résidence

Article 30

En vigueur étendu

1. Les employeurs s'efforceront de tenir compte de la situation de famille des intéressés dans les décisions visant un changement de résidence nécessité par les besoins du travail.

2. Dans le cas où la non acceptation d'un changement de résidence par un salarié entraînerait rupture du contrat, celle-ci ne pourrait être considérée comme étant du fait du salarié mais imputable à l'employeur (1).

3. Le salarié déplacé aura droit au remboursement de ses frais de déménagement justifiés ainsi que de ses frais de voyage et de ceux de sa famille (conjoint et personnes à charge).

4. En cas de décès de l'intéressé au lieu de sa nouvelle résidence, les frais de rapatriement comprenant les frais de voyage et de déménagement de sa famille (conjoint et personnes à charge) seront à la charge de l'employeur dans les conditions prévues aux paragraphes précédents du présent article. La demande devra être formulée par le conjoint ou ses ayants droit dans les douze mois qui suivent le décès.

5. Cette clause ne s'applique pas aux salariés appelés à faire un stage préparatoire avant de rejoindre le poste pour lequel ils ont été engagés, ceux-ci bénéficiant des dispositions sur les déplacements de longue durée.

6. Tout salarié, après changement de résidence effectué à la demande de l'employeur qui serait, sauf faute grave, licencié dans un délai de deux ans au lieu de sa nouvelle résidence, aura droit au remboursement de ses frais de rapatriement comprenant les frais de déménagement jusqu'au lieu de sa résidence initiale ou à son nouveau lieu de travail dans la limite d'une distance équivalente.

7. Le devis des frais de déménagement sera soumis au préalable à l'employeur pour accord.

8. Le remboursement sera effectué sur présentation de pièces justificatives sous réserve que le déménagement intervienne dans les douze mois suivant la notification du congédiement.

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

Travail des femmes

Article 31

En vigueur étendu

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

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

Maternité et adoption

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Congé parental d'éducation

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

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

La durée de ce congé est prise en compte en totalité comme temps de travail pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté. La ou le salarié(e) conserve en outre à son retour tous les avantages qu'elle ou qu'il avait acquis avant le début de ce congé. (1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-25-1 du code du travail (arrêté du 7 mai 1997, art. 1er). (2) Point exclu de l'extension (arrêté du 7 mai 1997, art. 1er).

Hygiène et sécurité

Article 32

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

Les travaux à haut risque tels que :

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

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

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

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

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

Apprentissage et formation professionnelle

Article 33

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- de 1 à 5 employés : 2 contrats ;
- de 6 à 10 employés : 3 contrats ;
- de 11 à 20 employés : 4 contrats ;
- et à partir de 21 employés : 5 contrats.

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

Autorisation d'absences pour raisons personnelles

Article 34

En vigueur étendu

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

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

- a) 3 jours ouvrés au salarié en cas de décès du conjoint, enfant, mère, père ou beaux-parents ;
- b) 5 jours ouvrés à l'occasion de son mariage ;
- c) 1 jour ouvré pour le mariage d'un enfant.

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

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

Absences pour maladies et accidents

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

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

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

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

Indemnisation par l'employeur

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

Pendant le mois suivant il percevra la différence entre 75 p. 100 de ses appointements et les indemnités journalières versées par les organismes de la sécurité sociale.

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

(1) Point étendu sous réserve de l'application de l'article 4 de l'accord national interprofessionnel annexé à la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (arrêté du 7 mai 1997, art. 1er). (2) Mots exclus de l'extension (arrêté du 7 mai 1997, art. 1er).

Congés payés

Article 35

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Il sera tenu compte dans la mesure du possible des désirs particuliers des intéressés, de leur situation de famille et de leur ancienneté. L'employeur s'efforcera de fixer à la même date les congés des membres d'une même famille vivant sous le même toit et travaillant dans le même atelier. Au personnel dont les enfants fréquentent l'école, les congés seront donnés dans la mesure du possible au cours des vacances scolaires (4).

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

6. Lorsqu'un salarié se trouvera par suite d'une maladie ou d'un accident dans l'incapacité de prendre son congé à la date fixée, la période des vacances pourra être étendue pour lui jusqu'au 31 décembre. Si cette extension ne lui permettait pas néanmoins de prendre congé, l'indemnité compensatrice correspondant au nombre de jours de congé calculé en fonction de son temps de travail effectif lui sera alors versée.

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

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

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

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

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

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

Au moment du départ des salariés, il leur sera remis une attestation d'emploi destinée à faciliter leur retour avec certitude de reprendre leur place, si ce retour a lieu dans les délais convenus. (1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 223-2 et L. 223-4 du code du travail (arrêté du 7 mai 1997, art. 1er) . (2) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 223-4 du code du travail (arrêté du 7 mai 1997, art. 1er). (3) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 223-8 du code du travail (arrêté du 7 mai 1997, art. 1er). (4) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 223-7 du code du travail (arrêté du 7 mai 1997, art. 1er). (5) Alinéa exclu de l'extension (arrêté du 7 mai 1997, art. 1er). (6) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 223-4 du code du travail (arrêté du 7 mai 1997, art. 1er). (7) Alinéa exclu de l'extension (arrêté du 7 mai 1997, art. 1er).

Jours fériés

Article 36

En vigueur étendu

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

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

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

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

Réduction d'activité

Article 37 (1)

En vigueur étendu

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

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

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

Modifications des conditions de travail

1. Les mutations d'emplois ou d'établissements doivent être motivées par les nécessités du service.

2. Dans le cas où un refus de changement d'emploi entraînant une diminution de rémunération ou de catégorie ou de mutation dans un autre établissement de la même entreprise entraînerait une rupture du contrat de travail, celle-ci ne serait pas considérée comme une rupture du fait du salarié.

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

Licenciements collectifs

Article 38

En vigueur étendu

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

Préavis, notification du licenciement

Article 39

En vigueur étendu

En cas de rupture du contrat de travail, sauf en cas de faute grave ou de force majeure, la durée du préavis est fixée comme suit. Le congédiement sera toujours confirmé par lettre recommandée avec accusé de réception.

1. Préavis :

a) En cas de démission :

- une semaine pour les salariés de coefficient égal ou inférieur à 155 ;
- deux semaines pour les salariés d'un coefficient supérieur à 155 et jusqu'au coefficient 195 inclus.

b) En cas de licenciement :

- un mois pour le salarié ayant moins de deux ans d'ancienneté ;
- deux mois pour le salarié ayant une ancienneté égale ou supérieure à deux ans.

Pour les salariés occupant un emploi correspondant à l'indice 220, le préavis réciproque est de deux mois.

Pour les salariés occupant un emploi correspondant à l'indice 260 à 400, le préavis réciproque est de trois mois.

Pendant la période du préavis visée au présent article le salarié est autorisé à s'absenter pour rechercher un emploi :

- deux heures par jour pour le préavis d'une ou deux semaines ;
- cinquante heures par mois pour le préavis de un, deux ou trois mois.

Ces absences ne donnent pas lieu à réduction de rémunération.

Les heures non utilisées ne seront pas, sauf accord des parties, payées en sus.

2. Indemnité de congédiement (1) :

Il sera versé aux salariés congédiés, sauf pour faute grave, une indemnité distincte du préavis et s'établissant comme suit :

- pour une ancienneté inférieure à cinq ans : 10 p. 100 de la rémunération mensuelle par année d'ancienneté à la date d'entrée dans l'entreprise ;
- à partir de cinq ans d'ancienneté : un cinquième de mois par année d'ancienneté, à compter de la date d'entrée dans l'entreprise.

L'indemnité de congédiement sera calculée sur la base de la moyenne mensuelle de la rémunération des douze derniers mois de présence de l'intéressé, compte tenu de la durée effective du travail au cours de cette période.

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

Article 40

En vigueur étendu

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

Article 41

En vigueur étendu

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

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

Certificat de travail

Article 42

En vigueur étendu

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

Réintégration

Article 43

En vigueur étendu

1. Si un emploi est à pourvoir dans un atelier ayant licencié précédemment du personnel, ce personnel aura une priorité pour l'engagement, à condition que ses aptitudes professionnelles conviennent à l'emploi à pourvoir et que le licenciement ait eu lieu depuis moins d'un an (1).
2. Cette priorité cesse si l'intéressé refuse la première offre de réintégration ou ne répond pas à celle-ci dans un délai d'une semaine (2).
3. Le personnel ainsi réintégré conserve le bénéfice des avantages acquis au moment de son licenciement, en particulier le temps de présence dans l'atelier comptera pour l'ancienneté. (1) Point étendu sous réserve de l'application de l'article L. 321-14 du code du travail (arrêté du 7 mai 1997, art. 1er). (2) Point exclu de l'extension (arrêté du 7 mai 1997, art. 1er) .

Commission nationale paritaire d'interprétation

Article 44

En vigueur étendu

1. Rôle de la commission :

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

2. Composition :

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

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

3. Procédure :

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

La commission nationale d'interprétation siège à Paris.

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

Commission nationale de conciliation

Article 45

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

2. Litiges individuels (1) :

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

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