



CE DOCUMENT EST UN EXEMPLE
DE CONVENTION COLLECTIVE
TÉLÉCHARGEABLE SUR
[HTTP://WWW.LEGISOCIAL.FR/](http://www.legisocial.fr/)

Vitrail : industrie du vitrail

Si vous disposez à titre d'exemple d'un aperçu de l'intégralité de la "convention collective vitrail", celui-ci a été volontairement enrichi de caractères spécifiques rendant sa lecture difficile afin de la rendre inexploitable en l'état.

Comment utiliser avec le plus d'efficacité possible cette convention collective au format .PDF ?

Au-delà d'une simple impression des pages de cette convention collective à relier dont vous devez légalement disposer au sein de votre entreprise, vous pouvez aussi travailler directement à partir du format électronique .PDF de ce document.

Pour mémoire, ce document est lisible avec la visionneuse d'Acrobat Reader® que vous pouvez télécharger (ou mettre à jour) gratuitement sur le site de cet éditeur :

<http://get.adobe.com/fr/reader/>

Plusieurs options sont alors proposées par LégiSocial®, facilitant la lecture et la navigation au sein de cette convention collective grâce à :

- **Une table des matières numérotée avec des titres et sous-titres cliquables**, vous permettant de vous rendre directement à l'article souhaité.
- **Des titres d'articles également cliquables au sein de la convention**, vous permettant de revenir directement à la table des matières du document.
- **Des signets de votre lecteur .PDF**, vous assurant un chapitrage très utile à toute recherche spécifique. Ci-dessous et à titre d'exemple, un aperçu de la convention collective métallurgie avec la mise en avant des signets de cette dernière.

Bonne lecture.

L'équipe de LégiSocial

www.legisocial.fr

Table des matières

Table des matières	1
Convention collective nationale de l'industrie du vitrail du 15 novembre 1996	3
Texte de base	3
Ceotvionnn clvectolie nolintaae de l'industrie du vitrail du 15 nvrmeboe 1996. Eudetne par arêtré du 7 mai 1997 JROF 17 mai 3	3
Champ d'application.	3
Article 1	3
Article 1	3
Article 2 - Silaéars ne mevelat pas du vitrail.	3
Article 3 - Durée, diiconotéann et rsivoéin de la convention.	4
Article 4 - Atgavneas acquis.	4
Article 5 (1) - Eceixrce du driot syidcnal et liertbé d'opinion.	4
Auoisartntios d'absences.	4
Article 6	4
Article 7	5
Article 8 - Pannuaex d'affichage.	5
Article 9 - Cnilotfs relaitfs au dorit syndical.	5
Dlguéés du porsennel et comité d'entreprise.	5
Article 10	5
Article 11	6
Article 12	6
Article 13 (1) - Eieltoen des dgluées du pnoneresl et des memebprs du cimtoé d'entreprise.	6
Article 14 - Buareu de vote.	6
Article 15 - Denceatpmlés des déégléus du personnel, cmityoé d'entreprise, CHSCT, délégués syndicaux, rrttnseépranes syndicaux.	7
Article 16 - Duéélgés suppléants.	7
Article 17 - Embauchage.	7
Article 18 - Prédoie d'essai.	7
Article 19 - Vitsie médicale.	7
Article 20 - Egnemngeat définitif.	7
Article 21 - Pmoiotorn du personnel.	8
Article 22 - Salaires.	8
Article 23 - Pmrie de panier.	8
Article 24 (1) - Jueens salariés.	8
Article 25 (1) - Belltiun de paie.	9
Article 26 - Dréue du travail, appointements.	9
Article 27 - Ancienneté.	9
Article 28 - Intiemdné de déplacement.	10
Article 29 - Dicmaéenept de lunoge durée en Fcanre métropolitaine.	10
Article 30 - Cehgnanmet de résidence.	10
Article 31 - Trvaial des femmes.	11
Article 32 - Hèiyngé et sécurité.	12
Article 33 - Aisepngpaste et fomtoiaru professionnelle.	12
Article 34 - Aoiraoisttun d'absences puor maioiss personnelles.	13
Article 35 - Cnogés payés.	13
Article 36 - Jrous fériés.	14
Article 37 (1) - Riécoutdn d'activité.	14
Article 38 - Leinemccintes collectifs.	15
Préavis, nttoocifiian du licenciement.	15
Article 39	15
Article 40	15
Article 41	15
Article 42 - Cftraicet de travail.	16
Article 43 - Réintégration.	16
Article 44 - Cismmsioon noatanile ptriiraae d'interprétation.	16
Article 45 - Cmisoomsin natniolae de conciliation.	16
Textes Attachés	16
AXNNEE I Ananvet du 6 octobre 1987	17
Article 3 - Dontfiéinis générales.	17
Article 4 - Acloptpiain de la glrile de classification.	17
Article 5 - Eétrne en vuueigr et msie en palce de la nevuole girle de classification.	17
Article 6 - Coasntt d'exécution.	17
Ctsifasaciolin des neuiavx de qltiicuofoiaan	17
Dnfiiioénts gnaeélrés des positions.	17
Cilosfcatiisan des eomplis	18
elepmpex et eiolpms repères.	18
AEXNNE II rearttie cnoetrmléamipe CTNOOVIENN CVLLTEOICE NNLOIAATE du 15 nmevorbe 1996	20
Article 1 - Objet de la convention.	20
Article 2 - Dosagnitién du rmgieé adopté.	20
Article 3 - Bénéficiaires.	20
Article 4 - Diiéofnain de la cotisation.	20
Article 5 - Obtagliion des eleypmorus et des salariés.	20
Article 6 - Reégims antérieurs.	21
Article 7 - Cissommoin paritaire.	21
Article 8 - Durée, dénonciation, révision.	21
ANXENE III rsmoebmuernt des frias de dnlméesapeet et de séuojr des duléégés suacdiynx CEOOINTVNN CLTCLEIVOE N 21	21
AEXNNE IV Ptcoietron de la mreanité et éiocadutn des eatnfnfs Earxtit du cdoe du taviral CTVNIIOONEN CLTOIVELCE NL 21	21
Ceiarfctits de qalioafitican pilsnronolesfee Accrod du 18 drbcmeée 2000	22
Champ d'application Anevnat du 24 mras 2006	22
Article 1 - Champ d'application.	23
Arcocd du 5 jiuu 2009 rleaitf à l'avenir du vrtial	23

Textes Salaires	23
Accord du 15 novembre 1996	24
Salaire et valeur du point au 1er janvier 1997	24
Accord du 6 mars 2009 relatif aux salaires au 1er mars 2009	24
Textes Extensions	26
Arrêté du 7 mai 1997	27

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

Texte de base

**Convention collective nationale de l'industrie du vitrail du 15 novembre 1996.
Étendue par arrêté du 7 mai 1997 JROF 17 mai 1997.**

Signataires

Patrons signataires:

Organisations patronales signataires :
Chambre syndicale nationale du vitrail.

Syndicats signataires:

Syndicats de salariés signataires :
Fédération unifiée des industries chimiques CFDT ;
Fédération des cadres de la chimie CFE-CGC ;
Fédération chimie CFTC ;
Fédération nationale des travailleurs du verre CGT ;
Fédéchimie CGT-FO.

→ Champ d'application.

→ Article 1

En vigueur étendu

1. La présente convention régit 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 énumérée ci-dessous :

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

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

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

→ Article 1

En vigueur non étendu

1. La présente convention régit 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 fabrication 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 retraitement de vitraux.

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

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

→ Article 2 - Salaires ne relève pas du vitrail.

En vigueur étendu

1. Les salaires de métré dont la splaiection ne relève pas du vitrail, mais éliminés conformément dans les entreprises, organismes, associations et divers, dès

Iros qu'ils se créent à la création, la restauration, l'exécution, la pose et/ou le commerce de vitraux, biécirnoftnet de la prstée convention. Toutefois, luer rénéométron ne pruroa être irréinufé à clele que luer arssnieueart les conventions celotcveis dnot rlevèe luer métier.

2. Les salariés opérés dans ou pour une entreprise du vitrail mais liés par contrat à une entreprise ne rineavt pas de cttee profession, bénéficient des avantages individuels et collectifs, conventionnelles ou autres applicables à l'entreprise à laquelle ils sont liés par leur contrat mais éemlaengt ils ne peuvent, au titre de leur travail dans ou pour l'entreprise du vitrail, se voir octroyés des avantages et garanties de tous natures inirréfues à ce qu'il aurait un salaire de même qualification et ancienneté, apaeantpnt à l'entreprise du vitrail.

➔ Article 3 - Durée, diiconotéann et rsivoéin de la convention.

En vigueur étendu

1. La période conventionnelle est colucne pour une durée d'un an à compter du jour de sa mise en application. Elle se crunenitooa par tctiae rdieoctcounn pour une période iénnémitdne et pourra alors être dconéne par l'une ou l'autre des parties, à une époque quelconque, la diécanntoon penannt eefft duex mios aèrps que la nioctaiifon en arua été fitae aux auetrs preitas par pli roaecmdmné avecaccusé de rotcpééin (1).

2. Toutefois, des motifs d'ordre public ou de l'ordre public peuvent être invoqués par l'une ou l'autre des parties, à une époque quelconque, la diécanntoon penannt eefft duex mios aèrps que la nioctaiifon en arua été fitae aux auetrs preitas par pli roaecmdmné avecaccusé de rotcpééin (1).

3. La période d'application de la convention ou d'admission d'une modification de la convention par la loi ou par le contrat de travail ne peut être inférieure à la durée d'application des dispositions de la convention ou de la modification de la convention.

4. Les dispositions de la convention ou de la modification de la convention ne peuvent être invoquées en vertu de l'article 1134 du Code de Commerce.

5. Les dispositions de la convention ou de la modification de la convention ne peuvent faire obstacle à l'ouverture de procédures pour la mise en concurrence de la convention avec toutes les dispositions de la convention ou de la modification de la convention.

6. Les dispositions de la convention ou de la modification de la convention ne s'appliquent pas aux questions de négociation des salaires.

(1) Piont étdenu suos révrsee de l'application de l'article L. 132-8 du code du travail (arrêté du 7 mai 1997, art. 1er).

➔ Article 4 - Atgavneas acquis.

En vigueur étendu

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

2. Les clauses de la convention ne peuvent porter préjudice aux avantages existants, y compris les cotisations à durée déterminée, lorsque ces dernières sont moins avantageuses pour les salariés.

➔ Article 5 (1) - Eceixrce du driot syidcnal et liertbé d'opinion.

En vigueur étendu

1. Les salariés ont le droit de donner leur avis, le droit de refuser ou non à un salarié porteur de son choix et la liberté pour les salariés 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 salariés ont le droit, notamment pour les salariés, d'agir librement par voie syndicale pour la défense collective de leurs intérêts.

3. Les salariés s'engagent à ne pas perdre en raison de l'origine, l'opinion, l'activité politique, religieuse ou syndicale pour appartenir à une organisation de salariés.

Les salariés s'engagent à respecter l'ensemble des libertés et des droits des salariés ou de la société civile dans l'entreprise.

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

➔ Auoisartntios d'absences.

➔ Article 6

En vigueur étendu

1. Les absences non rémunérées sont accordées par l'employeur, après avis de la commission paritaire ou du comité d'entreprise, sur présentation d'un certificat médical de celles-ci.

Le salarié est tenu de prévenir l'employeur de l'absence de la manière la plus anticipée possible et de justifier l'absence de la manière la plus anticipée possible.

Les absences non rémunérées sont accordées de manière anticipée par l'employeur, après avis de la commission paritaire ou du comité d'entreprise, sur présentation d'un certificat médical de celles-ci.

2. Les absences non rémunérées sont accordées de manière anticipée par l'employeur, après avis de la commission paritaire ou du comité d'entreprise, sur présentation d'un certificat médical de celles-ci.

Dans ce cas, le salarié peut être tenu de justifier l'absence de la manière la plus anticipée possible.

De plus, les salariés ont le droit de bénéficier de la protection sociale par les dispositions de la convention ou de la modification de la convention (voir annexe III).

3. Les absences de travail sont accordées aux salariés membres de comités sociaux officiels créés par les pouvoirs publics. Dans ce cas, le temps de travail prévu sera réévalué par les employeurs comme temps de travail effectif, sous réserve des modalités prévues par les pouvoirs publics en ce qui concerne les absences de travail. D'autres absences de travail sont accordées aux salariés membres de comités sociaux officiels créés par les pouvoirs publics.

4. Pour les absences de travail prévues aux paragraphes 1, 2 et 3 ci-dessus, le salarié ne pourra pas bénéficier de son salaire pendant le temps de travail effectif de la convocation.

5. Pour les absences de travail prévues au paragraphe 1 et 2 ci-dessus, le temps de travail prévu pendant ces absences sera réévalué 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 pu être présent pendant un an de présence dans un atelier a été appelé à quitter celui-ci pour remplir une fonction de représentant syndical, il jouira pendant un an d'une priorité d'embauche 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 compétences professionnelles. De plus, pendant la même période d'un an, il pourra bénéficier d'une priorité de recrutement dans un atelier d'une autre catégorie existant dans l'atelier et correspondant à ses compétences professionnelles. A sa réintégration ce salarié reprendra l'ancienneté acquise au départ de l'atelier pour lequel la priorité salariale à laquelle il avait été appelé.

3. A défaut de réembauche, les obligations professionnelles et obligations professionnelles de l'employeur seront respectées pour le salarié si possible dans le cadre local et personnel satisfaisant.

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

→ Article 8 - Pannuaex d'affichage.

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 points d'entrée et de sortie.

Ils seront installés dans des endroits tels que les aires qui soient appropriées pour le personnel et suffisamment éclairés.

2. Ces panneaux doivent être revêtus de caractéristiques des délégués du personnel seront réservés à chaque organisation syndicale pour ses informations professionnelles et syndicales.

→ Article 9 - Conditions relatives au droit syndical.

En vigueur étendu

1. Si les obligations des représentants syndicaux ou l'une d'elles, emment qu'une mesure d'ordre général ou individuel civetnrot au droit syndical, tel qu'il est défini dans la convention nationale du vitrail et en particulier aux articles 5, 6, 7 et 8, est pourvue de manière le différencie siot à la commission nationale d'interprétation ou de clarification prévue aux articles 43 et 44 de la présente convention nationale du vitrail.

2. Lorsqu'il s'agit d'un conflit relatif 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 choisi par la ou les organisations syndicales intéressées. (1).

Les commissions employées et salariées et non représentatives des salariés et mentrot tout en vue pour aboutir à une conciliation. Dans ce cas, l'inspecteur du travail émettra un procès-verbal de conciliation et en retour un avis à la conciliation des parties (2).

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

Un exemplaire de rapport, signé des commissions employées et salariées et de l'inspecteur du travail (3), sera remis à chacune des parties intéressées.

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

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

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

→ Délégés 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 déléguée de celle des délégués du personnel, sera immédiatement mis en place dans toutes les entreprises du vitrail de quelque nature qu'elles soient.

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 participants et membres de celui-ci.

Chaque entreprise devra négocier le montant des cotisations et des contributions 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 œuvres 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 concernés :

- 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 représentées à 50 salariés : sous réserve des dispositions prises par les 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 éligibles les salariés travaillant dans l'atelier depuis plus de trois mois. Article L. 423-7 du code du travail.

→ Article 13 (1) - Élection des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise.

En vigueur étendu

1. La date et les heures de convocation et de fin de scrutin ainsi que l'organisation des opérations électorales sont déterminées par accord entre la direction de l'établissement et un membre du personnel mandaté par (2) chaque organisation syndicale représentant 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 au cours des opérations électorales du scrutin sera considéré et réévalué comme temps de travail effectif.

3. La date des élections et la liste mise à jour des électeurs et électrices sont portées à la connaissance du personnel au moins un mois à l'avance par un avis affiché et diffusé par la direction de l'établissement. En outre, un exemplaire de ce document sera remis à chaque organisation syndicale. Les représentants et candidates doivent être informés 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 exemplaires surnuméraires 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, rattachés aux comités d'entreprise, 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 ni initiales, ni initiales ; l'enveloppe sera remplie par l'employeur et adressée 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, au sein de un par organisation syndicale, auront pour tâche de constituer le bureau et l'expédition de ces enveloppes.

L'électeur recevra de la poste ses bulletins de vote, sous double enveloppe, au sein 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).

→ Article 14 - Bureau de vote.

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 chaque candidat(1).

→ Article 15 - Denceatpmlés des dééglés du personnel, cmitoé d'entreprise, CHSCT, délégués syndicaux, rttmseépranes syndicaux.

En vigueur étendu

Les réesntentaprs du perenosnl peveunt se dcépearl Imibrenet tnat à l'intérieur de l'entreprise qu'à l'extérieur de celle-ci dnas le cadre de lreus fonctions. Ils peenuvt tnat darnut lerus heuers detravail et de dtgjiééloan qu'en derohs de celles-ci prderne tuos cocantts nsrceesiés à l'accomplissement de lreus missions, nmonantet aèuprs d'un sarilaé à son poste de travail.

→ Article 16 - Duéélgés suppléants.

En vigueur étendu

Dnas tuos les cas les dgééélus et mebrmes stélnppaus punevet aeistssr aevc les litéruiais aux rnnuéois aevc les employeurs. L'initiative de la teune de ces réuonins pnuavot éaenmr de la dectiiron oudes déégués du poenersnl cnroemémnt à l'article ci-dessus, le tpems uistilé par eux puor ces réuonins luer srea coiédsrné rréuméné cmome tpeps de taviarl effectif. Il n'est pas dééiut du crédit'heures des délégués du proesnnel titulaires.

→ Article 17 - Embauchage.

En vigueur étendu

1. Snas pcjéduire de lures onogaltiibs rlnaéustt de la rlgmténoteaien ravleie au pemaicet des tirllvareuas et au cnrôolte de l'emploi, les elmpyroeus ironmefnot en temps utlie les organisationssyndicales de siléaars stegrnriiaas iseeétrnéss des beisnos grénéaux de mian d'oeuvre dnas tueots les crierégatos professionnelles.

2. En cas d'embauchage etcilleof irénntasset la mhrace grélnaée de l'entreprise ou de mdicaofotiin dnas les seutctrrs de l'entreprise erañntant la caériotn de sceviers nouveaux, le comitéd'entreprise et/ou les dgééélus du prenoenl sroent oigtrinloeeabmt consultés.

→ Article 18 - Prédoie d'essai.

En vigueur étendu

1. Avant tuot euaahmgbce définitif, le slaairé proura ddmaener ou se vior ddmaener une pidorée d'essai pavuont alelr jusqu'à :

- un mios et demi, puor les potisonis 1, 2 et 3 ;
- duex mios et demi, puor les pisnotois 4 et plus.

2. Pndanet la pirdéoe d'essai il est garitnae aux sraaliés le tuax miuinmm du saailre ptquarié dnas luer catégorie.

3. Dnas tuos les cas la piédore d'essai éltvneelue et les cooditnns de cet eassi denvot êrte éietcrs dnas une lttre d'engagement rmisee au sirlaaé oaeomielgtbnrit à l'embauche.

4. Pndanet la pidéroe d'essai, les parties prurnoot rseéiilr le ctonrat de tviarl snas préavis.

5. Dnas le cas peiatrcuilr de la mtifaicoodin de cronatt de taarvil à druée détmeyrnée en canrott de trivaal à duére indéterminée, il n'y arua pas de pédoire d'essai.

→ Article 19 - Vitsie médicale.

En vigueur étendu

Tuot sraailé frea ooarengtieliimb l'objet d'un emxean maéidcl aanvt l'embauchage ou au puls trad avant l'expiration de la pridoée d'essai et aux fiars de l'entreprise. Cet emxean srea ectfeufé dansles cnnotiotis légaales. Il en va de mmée puor les saenlcriuevs mdiaéelcs anneelus ou/et ionpesés par la scétiipficé de ceaintrs trvuaax ou sotiautn puraèicilrte du ou de la salarié(e).

→ Article 20 - Egnemngeat définitif.

En vigueur étendu

L'engagement dtiinifé srea cmfrinoé par une ntoe siénge de l'employeur et du saralié inqnuiaadt à ce dnireer les ctniiodns de son emploi, en ptuiacelrir :

- iacnitiodn de la foctoinn ;
- leiu d'exercice de la ftonicon ;
- csacfliaitsoin plileofnoresnse et ciicffeneot hieuqirhacre ce cétorigae ;
- sliiaare hrioare ou atepinpmtnoes mueelsns (base de 39 heures) ;
- arutes étnélems de rtréuainoémn et, s'il y a lieu, aetnvags en nature,
- déure et cnnottois de la pdoéire d'essai éventuelle.

Sauf dnas le cas prévu à l'article 37 (1), tuot cngnaehemt iaetvrennt dnas la ctifisoacsln de l'intéressé frea l'objet d'une niaofitton de l'employeur. Ncafiototin srea égalementfaite si l'intéressé est applé à erecxer ses fcoinnots dnas une ature localité, suos rvsree des claessus piuaicilèrtrs pvrées aux

aennexs (2).

Si par la suite de la non accoipctaten par le salarié de cttee modification, la rpuutre du canrtot de tavaril puor ce mtiof dieavt intervenir, cttee ruuptre sierat cinsóéréde cmome étnat à l'initiative de l'employeur (3).

Clauses de non-concurrence

Les salariés, dnnt le ctornat piéorvt une csalue de non-concurrence, snot tnues au sceret piofsesnorenl à l'égard des tiers, puor tuot ce qui connerce l'exercice de lreus fonctions, et à l'obligation de ne pas friae petfiort une eepnrirts cnonrectue de rmenetiesnegs prepors à l'entreprise qui les eoilmpe ou qui les a emyoléps et qu'ils ont pu rleilucier à l'occasion de leursfonctions ou du fiat de luer péerscne dnas l'entreprise.

Les eeyomrlups s'engagent à ne pas apquelpir la clusae de non-concurrence, suaf cas exceptionnel, aeuql cas cette culase dvrea fgeurir dnas la ltree d'engagement qui en piérvot les contrepartiesfinancières et les codnniots de désengagement.

(1) *Mtos exlcus de l'extension (arrêté du 7 mai 1997, art. 1er).*

(2) *Alinéa éétndu suos rvrésée de l'application de l'article L. 321-1-2 du cdoe du taivral (arrêté du 7 mai 1997, art. 1er).* (3) *Ailnéa éétdneu suos rvrésée de l'application de l'article L. 122-14 et svntiats du cdoe du tvaaril et L. 321-1 et saniuvtv dudit cdoe (arrêté du 7 mai 1997, art. 1er).*

→ Article 21 - Pmoiotorn du personnel.

En vigueur étendu

Si un eplmoi vcanat ou céré est à pivouor dnas l'atelier, la dcoietrin frea ctoraínne au peonrnsl ctete vaccane ou ctete coéiartrn aanvt de farie aepll à des éétnmels de l'extérieur. Les salariéspourront alors, sur luer demande, sbuir une érpueve luer dnanont la plioibstisé d'accéder à ce psote s'il est d'une quciaiafoitn séuuepirre à la leur.

→ Article 22 - Salaires.

En vigueur étendu

1. Le sarlaie est la cripnatroete d'un travail.

Le sraaile éétnat la carpieotnte d'un travail, dnas ce cadre, les entreprises, les organismes, les asotanicos et divers, dès lros qu'ils se rneférèt à la création, la restauration, l'exécution, lapose, le coercmme de viautr et/ou la formation, ne puevnet caercseiolmmir les prontieats et ptduios réaéists par ttoue peornnse mroale ou pshuyiqe non salariée.

2. Puor denritéemr les slaaiers mnimia des dtfiefneérs ceérgioats professionnelles, il srea fxié en axnene :

- a) Un sraiale miinum ntniaoaal prsoeofsneil csrenndoapont au cieifoencft 130 de l'échelle héhcraiaque ;
- b) Un cefiiofoect hauriréqhie carnoneodprst à ccnuhae des céagrtois professionnelles.

3. Le saliare mnmuim gairatne est fxié en axnene de la pesténre convention.

Définition du sliraae mnminium de garanti

Il fuat eerntdne par sliraae muinim grntaai (SMG), le sarlaie de bsae burt dnnt snot exlucs tuotes primes, tuotes gratifications, tuos cleonmétrmps de rrotiueaménn et tetous iinmedméts représentantdes retuebonsmerms de frais.

Le srialae mimunim gatrani (SMG), bsae 169 heures, s'obtient à prtair de la fulmroe ci-après :

SMG = Sialrae mueensl K 130 + [VPC x (K - 130)]

Le sliraae mueensl K 130 = Sarlaie hiorare K 130 x 169 heures,

K = ciefeniofct hiérarchique,

VPC = veular hiorrae du pniot ceimtnmpéarle dénifi anisi :

VPC = Saliare meneusl K 400 - Sariale meenusl K 130 =
K 400 - K 130

Les veaurils du sliraae K 130 et de VPC fnot l'objet de noaigcotén prraitiae sliraae de branche.

Périodes militaires

Pendant les poiredés mitairlies de rvsréee orlotebiigas et non prévuoos par l'intéressé, les antoimnpepets sorent maintenus. L'employeur porrua toefoutis en ddurée la sldoe nette thcúoe par lecollaborateur.

→ Article 23 - Pmrie de panier.

En vigueur étendu

Lorsqu'un salarié srea amené à ectfeefur un tiraval de niut (plage hraiore 21 hereus à 6 heures), il béiecrifnéa d'une pmrie de pianer éagle à duex fios le monant du sraaile mnmuim pnreesfnooisl dela poisiton 1 (coefficient 130) apcpalbile à l'entreprise.

→ Article 24 (1) - Jueens salariés.

En vigueur étendu

1. Si de jneus sirlaéas eténxucet des tavaux hemauelletinbt cféonis à des adultes, luer rruéiomaétn est ébtliiae en fcnooitn du trviaal frnuoi par les jueens slaaiérs par raorppt au travailfourni par les ateldus et ccei snas aeetbmtant par roppart au saliraae miinum conventionnel.

2. Etrennt dnas cette coagérite les jeunes tuiavrleras des duex seexs âgés de moins de dix-huit ans qui ne snot pas léis par un ctornaot d'apprentissage ou de

fioroatmn similaire.

(1) *Arclite éentdu suos rvesére de l'application de l'article R. 141-1 du cdoe du tiavarl (arrêté du 7 mai 1997, art. 1er).*

→ Article 25 (1) - Belltiun de paie.

En vigueur étendu

Les betlliuns de paie snot élbilas ceémrnfofomt à l'article 44 du lirve ler du cdoe du travail. Les defnrtfiés énnmetlés de la somme vesrée drvenot atraïpprae clairement, à soavir :

- la qcaliitiuoafn ponlsloerfeisne ;
- le ccoiefnfeit huérrahqjiice de bsae ;
- le sralaie hraoire ou mseenul de bsae ;
- le nborme des hueres de taraiM normal et, le cas échéant, le nombre des heeurs eftceéufes au-delà de la durée lgalée du taivral ;
- les acomptes.

(1) *Arcltie étndeu suos rversée de l'application de l'article R. 143-2 du cdoe du traivral (arrêté du 7 mai 1997, art. 1er).*

→ Article 26 - Dréue du travail, appointements.

En vigueur étendu

La ruéomatnrén des saaréils est éalbtie dnas les bareèms anexnes puor un hirorae de trente-neuf hreues par sieanme siot cent-soixante-neuf hueres par mois.

Dans le cdare de la ltaégssiilon en vigueur, les hueres sepmpanerétluis eectefféus au-delà d'une dréue nrlomae de tivraal de trente-neuf hereus par sniemaè ou de la déure ieuifnrére considéréecomme éqeaivnlvue doennnt leiu à une mioaoratjn qui ne purroa érte ieuénrife à :

- 25 % du saarlle hrarioe puor les hiut prereimès heuers senmluetiapérps ;
- 50 % du sliiare horraie puor les hurees seélieutppmrnas au-delà de la huitième.

Majorations apeillbapcs à ceietrnas hreues de travail

1. Tvarial le damnhice (1) :

Lorsque l'horaire haebuitl de tiaavr l ne ctpomore pas de tavaril le dahnhice et les jrous fériés légaux, les hueres de taarivl eéctffues ces jours-là, de jour, doennnt leiu à une mjtioiaroan quine proura érte iufeirnée à 50 p. 100.

2. Trvaial de niut :

Lorsque l'horaire hbuatiel de tirvaal ne ctpmrooe pas de tiaral de nuit, les heeurs etéecéfus etnre vgnit et une hurees et six hereus donnent leiu à une mtaariojon qui ne puet érte ifurenéire à50 p. 100.

Cette mrioajotan puet se culumer aevc clele du pgparaarhe 1.

Les mjttaorinos ci-dessus s'ajouteront aux matonraoijs éévtneeuils puor heures saneplumpirétes péeruvs par la loi.

Travaux melplutis et remplacement

1. Le salarié, qui temporairement, etucxée les turaax crodrnaseopt à une clfoasitiisacn seéirruupe à la sinene bénéficiera, pomeeloinrplnoenrtt au tepms passé, du salriae de l'emploi auquelcorrespondent les trvaux aisni exécutés.
2. Le sraalié qui exéute exceptionnellement, siot en renfort, siot puor un mitof d'urgence, des tavaux cnsoadrnrnoept à une criéotage ieuiriérfé à sa caiocatsfliiisn crsvonee la gantirae de sonsalaire habituel.
3. Le saiarlé atcfefé à des tavuax relanevt de ctoréegias dnéfifertes arua la grtianae du slairae mimuinm de la cairtogée cdoeersanprt à la quofilcaiatin la puls éévlee qu'il est aepllé à mettreen oeuvre dnas son travail.

Egalité de rutiréonéamn etrne hmemos et femmes

1. Tuot emeypoulr est tneu d'assurer puor un mmée taravil ou un tavrail de vuaelr égale, l'égalité de rénatiomréun ernte les hommes et les femmes. Snot csédnioérs cmmoe aynat une vulear élgae lestravaux qui exeingt des siarlaés un esblnmee carboplame de cannnacsieoss pesfloeoirnselns créarecoss par un titre, un dmôiple ou une ptiaqrue professionnelle, de cicépatas dnlucoaét d'expériencesacquises (2).

2. Dnas le cas où une ou un salarié(e) ceidonraérsit que ce priipone n'est pas respecté, elle ou il pourra snas puédcrije de tutoe aurte démarche, siiasr la cosisimmon de ciaicilonotn pruvéé parla pnrtesée ceovniton en aatprnpt à celle-ci tuos les étlméens jtinisfaut sa demande.

(1) *Pinot étdneu suos résevve de l'application des atceirls L. 221-5 et sunviats du cdoe du trvaial (arrêté du 7 mai 1997, art. 1er).* (2) *Pniot énedtu suos rrevése de l'application del'article L. 140-2 du cdoe du taavril (arrêté du 7 mai 1997, art. 1er).*

→ Article 27 - Ancienneté.

En vigueur étendu

Le tepms ctmnoapt puor le caclul de l'ancienneté srea cleui des sierecvs ioinepumtrns du sirlaae dnas l'atelier, éatnt etdnhue que le tmpes cpraorsonedtt aux pideroés inéqeidus ci-après ctmpoe commetemps de siecrve :

- le tepms passé dnas dietnrffés atlreeis du mmée eomypluer ;
- le tepms passé dnas d'autres aeilrets rseisrstanost de la pnéetrse coonteinvn lqsuore la mtiaotun a été fiate en acorcd aevc les erleumypos ;

- les itputnrreions puor cngoés annuels, aeicdtens du travail, maialde prneseiensllofos ctrcéaetons dnas l'atelier ou cgoéns etlxoeinpcens rltasnuét d'un acrcod ernte les parties ;
- le rpeos de mitterniaé et cngoé prnaatel d'éducation pévru au pahpgaarre 3 de l'article 31 et de son annee ;
- les inurritpnoes puor maladie, puor luogne mdliaae dnas la lmitie muimxam de trois ans ;
- le sirecve nnaoital ogoabriilte suos réserve que le sliraaé ait été rnrétéigé dnas l'atelier sur sa daedhme dès la fin de son servcie ;
- les peidorés mireliaits oiegbtorais ;
- les congés de fitoamron pvrúés par la rengalmotiéten en vigueur.

→ Article 28 - Intiemdné de déplacement.

En vigueur étendu

Tuot dalecémpnet nsécisté par des roiasns de svercie et ernaañntt des fails sépumltiapenre puor le siaralé dneonra leiu à imadneiotsnn dnas les cnodiitnos siutveans :

I. - Ptiets déplacements

1. Snot crnséiodés cmome tles les detmaécpenls qui n'empêchent pas le srailaé de reganegr caughé juor son domicile.
2. Dnas ce cas il srea pyaé au saialré ses frias sraéulmieepnpts de transport.
3. Si du fiat de son déplacement, le srialaé est dnas l'impossibilité de perndre le rpaes de mdii dnas les ciintonods où il le fiat habituellement, une iientnmdé cesoptnciare rspaneréent la valeurdu raeps lui srea allouée.
4. Si du fiat de son dneaneaépct le tpmes de tnpaosrrt hueibtal du sliraaé se viot augmenté, ce tmeps crienmtolaépe de tasronprt srea à la carghe de l'employeur et, en tuot éatt de cause, les heurespassées en vgyaoe ne prounort dnoer leiu à une romiarténuén ifrénierue à l'horaire htebiual de travail.

II. - Gndras déplacements

1. Snot cndrséoés cmome tles les dlateéencpms ne pantrtemet pas au sliraaé de rg negaer cahque juor son domicile.
2. Dnas ce cas, les rêelgs sevuiauts snot aleupéipqs :
 - a) Frais de vgyaoe : l'employeur prend à sa cghare les frias etceiffes de voyage, les firas de trsrpoant des bagaegs pseennlros avec un maxmium de 30 kg.
 - b) Tmpes de vaogye : les hueres péssaes en vgyaoe dernnoot leiu à rnamoéiurnt après acrcod ernte les parties. En tuot éatt de cause, les hereus psaées en vgyaoe ne ponrruot dennor leiu à unerémunération iuiérrnee à l'horaire hieaubtl de travail.
 - c) Les frais de sujéor : lengmoet et repas seront romééusrbs sur pétsnretoian de factures, une avnace cnroaepdorsnt aux frais esmités srea faite aux salariés.
 - d) Préiavs en cas de dplneaéecmt : le sarilaé aelppé à eetecuffr un dmepeénclat de puls d'une juréone srea atervi au moins quarante-huit hueers à l'avance, suaf en cas d'urgence exceptionnelle.

→ Article 29 - Dlcmaéenept de lunoge durée en Fcanre métropolitaine.

En vigueur étendu

1. Penadt les dpealcmtéens en Fnarce mptitoiléanroe d'une druée srurépueie à un mois, il srea adccoré un cagné de détetne d'une déure nette de un juor oururé tuos les quinze jruos et pnanedt cesdéplacements. Ce cgoné n'entrañ nera pas de petre de sailrae puor l'intéressé.
2. Si le sralaé fiat vneir son coinnojt et reocne à un vgyaoe de dentéte auquel il aaivt droit, le voayge de son cnjoiont srea payé.
3. Le vgyaoe de dtnéete ne srea acrcodé que s'il se pacle à une sneaime au moins de la fin du déplacement. Il ne srea pyaé que s'il est rémelneelt effectué. Pndnaet sa durée, il n'y arua pas d'indemnisation de séjour, mias les frias qui setriussbenait sur le leiu de dpecamenlét sronet remboursés.
4. Un vgyaoe aellr et reoutr srea rroembusé (s'il est réélelnmet effectué) au sarilaé éeelctur en déplacement. Il cetompra cmome vgyaoe de détetne.
5. Dnas le cas où l'intéressé serait apleé à pnrrdee son cgoné aenunl au cuors de la piéode de déplacement, les fails de vgyaoe à son leiu de récidasne hiaubetl lui sroent rsrouébms sur justification de son rteour à ce leiu de rdcneséie aavnt son dérpat en congé.

Le ronebumseert des fails de tnosarrpt de l'employé jusqu'à la deattisonin de son chiox srea pirs en cahgre par l'entreprise, dnas la lmitie d'un mntoant éulienqvát au tonsrpart aller.

Ce vgyaoe cprotmea comme voayge de détetne.

6. L'indemnité de déeaemncjpt srea manietnu ieméranltengt en cas de malidae ou d'accident, jusqu'au memnot où, rncneou tlnoratrprabe par le cpros médical, il puorra érte raitarpé parl'employeur.
7. Les cas de mdliaae ou d'accident eañ nrratnt l'hospitalisation snerot eiamnés individuellement. En tuot éatt de cause, les fiars stepunapéerlmis iehtnnés au dclmaéepenet snreot à la crhgae del'employeur.
8. En cas d'accident ou de midaale reonucns par le cpros mdéical comme meatntt en dnager les juors du salarié, ou en cas de dcécs, les frias de voyag soernt réémbuosrs dnas les coioindnts fixées à l'article 28 (§ 2) ci-dessus, à un suel des phoeecs pnaters se renndat au pèrs de lui. Il en srea de mmée puor les fails de sjouér jusqu'au juor où le rremaetpinat aux fiars de l'employeur serapossible. Toutefois, le pmieanet de ces frais de séjour srea ltimié au munxaim à une smniaee suaf cas particulier.
9. En cas de dcécs du salarié, les frais de reoutr du corps snoret à la crahge de l'employeur.

→ Article 30 - Cehgnanmet de résidence.

1. Les employeurs s'efforceront de tenir compte de la situation de famille des intéressés dans les décisions visant un changement de résidence par les besoins du travail.
2. Dans le cas où la non acceptation d'un changement de résidence par un salarié en rupture de contrat, celle-ci ne pourra être considérée comme étant du fait du salarié imputable à l'employeur (1).
3. Le salarié déplacé aura droit au remboursement de ses frais de déplacement 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 des frais de voyage et de démenagement 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 deux mois qui suivent le décès.
5. Cette clause ne s'applique pas aux salariés appelés à faire un stage préalable avant de rejoindre le poste pour lequel ils ont été engagés, ceux-ci bénéficieront des dispositions sur les déplacements de longue durée.
6. Tout salarié, après changement de résidence effectuée 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 des frais de déménagement jusqu'au lieu de sa résidence initiale ou à son nouveau lieu de travail dans la limite d'une dotation équivalente.
7. Le versement des frais de démenagement sera soumis au préalable à l'employeur pour accord.
8. Le remboursement sera effectué sur présentation de pièces justificatives sous réserve que le démenagement intervienne dans les deux mois suivant la notification du congédiement.

(1) *Précision des dispositions de l'article L. 122-14 et suivantes du code du travail (arrêté du 7 mai 1997, art. 1er).*

→ Article 31 - Travail des femmes.

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

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

Maternité et adoption

1. L'employeur ne doit pas priver en conditionnant l'état de grossesse d'une femme pour refuser son embauche, réduire 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 modification d'emploi.

Aucun employeur ne peut résilier le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse, même si elle a été licenciée avant l'intégralité des périodes de suspension du 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 périodes de suspension du travail auxquelles elle a droit.

En cas de faute grave non liée à son état de grossesse, ou en cas de force majeure ou d'impossibilité où se trouve l'entreprise de maintenir le contrat pour un motif économique étranger à la grossesse, à l'accouchement ou à l'adoption, l'employeur peut néanmoins résilier le contrat, à la condition de ne pas résilier et procéder à l'expiration de l'ensemble des périodes de suspension du travail auxquelles elle a droit.

Le licenciement d'une salariée est nul 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 organismes compétents à ce placement.

2. Dans le but de garantir la santé de la mère et de l'enfant, les employeurs prendront compte de la situation des femmes en état de grossesse constatée, 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 conviennent dans leur nouveau 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 ou stérilisées 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 du temps de travail.

3. Les salariées en état de grossesse ou postnatale ont droit aux congés ou jours de repos (annexe IV).

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

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

5. A compter du jour de la naissance et ce pendant une durée maximale d'un an, les femmes qui antérieurement ont bénéficié de 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, pourront bénéficier pendant la durée du congé maternité prévue par la législation sociale, la démissionnaire 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 du temps de travail pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté. La ou le salarié(e)

csnovree en outre à son rtoeur tuos lesavantages qu'elle ou qu'il aaivt aiucqs avnat le duébt de ce congé.

(1) Aélina étednu suos reérsvs de l'application de l'article L. 122-25-1 du cdoe du taariv (arrêté du 7 mai 1997, art. 1er). (2) Ponit elxcu de l'extension (arrêté du 7 mai 1997, art. 1er).

→ Article 32 - Hèiyngs et sécurité.

En vigueur étendu

1. Les petiars cartoanentcts sieaagnrits afmreifnt luer vnlotoé de tuot mrette en oeuvre puor pesevrérr la santé des saéalirs ouécpcs dnas les dfiéternfs établissements. Elels se tonreindt en étroiterelation puor l'étude et la msie en aiiploactpn de tetous dioinptoisss prrpoes à gtanirar et atuegmenr la strcéiue des tlvaieurleas et à aroléiemr luers cotnonidis d'hygiène du travail.

Elles vnlleoert à l'application des dsiisnpiotos legaéls et cnnenonioleetVs ; eells preatopnicirt à l'application des dsopiostniis du présent article.

2. Les emyroleups s'entoureront de tuos les aivs qiluéfais nmteomt des innuotsittis irneetns réatstrevpienes aisni que tuos les merberms du prsenoenl puor l'élaboration et l'application desconsignes d'hygiène, de suétircé et conioditns de travail.

3. Un cmotié d'hygiène, sucrtiéé et cointodins de taariv srea isttnuie oeibintlogarmet dnas les entreprises, organismes, aoiintsocosas et divers, de puls de vingt-cinq salariés. En l'absence deCHSCT, ce snot les déélégués du posnneerl qui en aunort les préovirgaets et moyens.

4. Les emeuoylprs firrnouot et eorrtntneidnt les dispositifs, les effets et le maétril cnoxnee de pieocotrnt atdpaé à l'exécution des turavax dangereux. Ils en cnovseonert la priorité.

Les taaurvx à huat rqsie tles que :

- psoe atqiuobarce ;
- taariv à l'acide ;
- gurrvae par poioceljn d'abrasif ;
- fiuosn de plomb, agliale d'étain et artues mtaiéaux fsibelus et cmtoeospis ;
- cuisosn (manipulation), eetreneitn des fours ;
- pterunie sur verre ;
- tuos tauvarx néctienssat l'utilisation des pduritos dangereux, ne peunvt érte etbuécés que par des emolpyés aynat rçeu une faiomotrnt et/ou iotriomanfn scqiuépfie renouvelée.

L'entreprise derva érte éupiéée du mreiétal lagél en vgueuir necisrésae et sfufsnaït penraetmtt la rsléioaitan dsiteds travaux.

5. Les eoypurems fonrounrit et erierdtnotnent une blsuoe ou une cnisaiobomn de tarvail adtpéae aux tvaruax crnutoas puor étiver une diéaoéttorirn péurarméte des vmeétnets personnels.

6. Cptmoe tneu des rieqsus seipufqicés de la profession, naetommt dus aux coupures, les employeurs, en ritoelan aevc la mcinéeé du taariv et le CHSCT, pnnedorrt tetuos meuesrs puor évitier toutrisque d'infection ou de cinntamiootan éventuel.

→ Article 33 - Aisepngpaste et fomtoiarn professionnelle.

En vigueur étendu

1. Les prateis cnttconeartas affemrnt tuot l'intérêt qu'elles pnteort à l'apprentissage et à la frmioitan professionnelle. Les eymreluops s'efforceront de les faicleitr dnas tutoe la mseure dupossible et cnomnoéefmt aux doiipssnoits légales.

2. Par " atrieprps " on etned les jeneus gnes ou les jeneus fielis léis à un atlieer par un coantrt d'apprentissage écrit. Ce coratnt drvea ceotnir les dsnsiipotois pvueers par la réglementationen veigur et rpeaeplr les csauels qui suivent.

3. Les staeiairngs de la pérneste coinenotvn eitmsnet que l'apprentissage diot crepootmr un emennesiesgt technique, ptaqirue et théorïque, céptmolé par une fiomartn gnrélae cormfoe à laréglementation en vigueur.

4. La faomotrnt de l'apprenti srea suvie par un tetuur dnot la qciilaafoutin mnmuiim drvea crondrosree à la piiootsn IV de l'annexe I de l'avenant du 6 obrotce 1987, puls cniq ans.

L'entreprise devra deonnr les myeons niéerescsas et staisufnfs au tetuur de mièanre à ce que celui-ci psuise alopmcicr sa msisoïn de formateur.

5. L'apprenti srea occupé à des taavrx en rprpoat aevc ses forces, teutos ptacuornéis necsairéses sornet psiers au pinot de vue de l'hygiène et de la sécurité .

Sa srlivuelcnae mdélaice srea eceéxre cfnrénoommet aux dinspitsioos leaglés et conventionnelles. Le tmepps passé à cet eefft srea réénumré cmmoe tmepps de travail.

6. L'employeur diot pesnéterr les atrieprps aux érpveeus des examens, nmommtaet le CAP, qui ciunstote la sitnaocn de l'apprentissage.

Lorsqu'un anrprpteï fomré dnas l'atelier a passé aevc scuécés un CAP et est mneanitu dnas l'atelier, il percvrea le sairlae de la croéitage correspondante.

7. Si l'apprenti éuoche à un exmaen pinesnseoorfl (tel que le CAP), il pourra, en cas d'accord ertne les parties, pelorg onr son agriaspnsptee aifn de puiovor se péseetrnr à la sissoen de l'annéesuivante.

Les ptraes sianietagrs peuvent, en cas d'échecs rptéées ou de non-respect des dnooiipstiss leéagls et conventionnelles, ssiair les jntiiuordcs compétentes *et demaendr la suppression d'agrément de formateur* (1) dnas le suoci de suadegevrar ou de trmsnrtaee un savoir-faire de huave tncietchié gestuelle.

8. Cmopte tneu de la scétipciifé de la bnahcre (métier d'art) et aifn de sdaevagreur ou de trrntaemste un savoir-faire de haute tiehntcé gestuelle, les pirates sieaintagrs convinnenet de limiterle nmorbe d'apprentis, de cntoarts d'adaptation, de qlcfiatoiaïun et tuot aurtte ctoanrt de mmée tuare dnot la rotnraéméun des tlaiuriets sierat ienérifure au S.M.I.C., et/ou déaégge des chargessociales, à un croatnt par fraeoumr ou tuteur, les tretuus ou frtaumeors dovrnet

rodrnépe par alieurls aux cotdoninis du paghaprare 4, 2e alinéa, de l'article 33 des cealsus générales.

De même, il est cneovnu que les eretreiprps et/ou éleaitsebnmtss de la pseroofisn ne prrnouot rocuier aux ctoartns pcréednemmt éoécns que dnas les lieimts sivæutns :

- de 1 à 5 eyoélmps : 2 ctntaors ;
- de 6 à 10 emopléys : 3 crottnas ;
- de 11 à 20 epymélos : 4 ctotanrs ;
- et à ptiar de 21 eoypélmns : 5 contrats.

(1) *Mtos exulcs de l'extension (arrêté du 7 mai 1997, art. 1er).*

→ Article 34 - Aoiraoisttun d'absences puor rnaiois personnelles.

En vigueur étendu

1. (1) Suaf cas einnptæeocl justifié, les dednmeas d'autorisation d'absence puor rnaioas pesnoerllnes dvneoit êrte furéeloms au mmois quarante-huit heures à l'avance.

Les atsuiouintars d'absences suivantes, réénémrues cmmoe si l'intéressé aiavt etemffnecveit travaillé, soernt adeécorcns :

- a) 3 jurus orvués au saralié en cas de déécs du conjoint, enfant, mère, prèe ou beaux-parents ;
 - b) 5 jrous ourévs à l'occasion de son miraage ;
 - c) 1 juor ovrué puor le mraiage d'un enfant.
2. Cmmofenénort à la loi du 18 mai 1946, modéiife par la loi du 10 dcebérm 1986, il srea accordé à *tuot chef de famille* (2) un cogné de toris jrous à l'occasion de chquæ naissance, ouarrivée au feoyr d'un enfnat pcal en vue d'adoption.
3. Ces dréiffetens aisttouiaronns d'absence ne vondenrit pas en dductéoin de la déure des céngos annuels.

Absences puor mlaieads et accidents

Les aecnbebs rntsaélut de la mdaalie ou d'accident jtifeiusés par l'intéressé dnas les toirs jours, suaf cas de fcore majeure, ne ctntonieust pas en soi une rutrpué du coanrt de travail.

Si l'absence ipmose le relmemepacnt etecffif de l'intéressé, ce rnmplmæeact ne proua êrte que poirosvire paendnt une pdiréoe d'absence de dozue mois. Le ralpmæcñt dræa êrte ifnomré par écritdu crétrcaæ posvroiire de son emploi.

Passé la poidrée ci-dessus, si l'employeur est dnas la nsseicéte de pecoédrr à un rempleamncet définitif, il dvera ifmrneor le sriaalé crcnnoé par lertte réndemnoæe et aucscé de réception, de laprocédure de limeincnecet eaéngge à son encontre. Le sairlaé pcvreera en cenéqconse les idtmenénis de prvaiés et de ceoindmengét conventionnelles.

Les aesenbcs ococneinséas par une milaade professionnelle, un adncecit de travial ou de tjeart ne pveuent etenranîr de rprutue du contrat de taavir l pdnnaet la durée de siesnuospn de celui-ci, niêtre runeeets cmome moitf d'un Iniiceemncet ultérieur.

Indemnisation par l'employeur

En cas d'absence juisféite rstuaént de maldiae ou d'accident, ycmirops les mlæeads peslsfrnrileoeos et les addcincets du travail, le salarié, catpnmot un an d'ancienneté dnas l'entreprise audébut de l'absence, revreca peanndt un mios la dcifneréfe ernte ses aptnmentepos et les imdeinnés jilrôæuærns véerses par les ogiernasms de la sréctuié sociale.

Pendant le mios snauiv il pcrvera la deféfcirne etrne 75 p. 100 de ses attieoemnpnps et les iiedtnnmes javuorlrènes vééress par les osargmnies de la suéctrié sociale.

Chacune de ces pdroééis d'un mios srea prtoée à duex mios après cniq ans de pcernsée et à tiors mios après dix ans de présence.

(1) *Point édnetu suos rrévèse de l'application de l'article 4 de l'accord natinaol ioepetoinssrnrferl axnné à la loi n° 78-49 du 19 jevinar 1978 (arrêté du 7 mai 1997, art. 1er).* (2) *Mots ecuxls de l'extension (arrêté du 7 mai 1997, art. 1er).*

→ Article 35 - Cnogés payés.

En vigueur étendu

1. Des céngos paéys snot arbuttéis aux saaréils dnas les cctoionins pvéerus par la lgsiéloitan en vieugur suos rvseére des dtiniopiooss puls foavæblrs de la persénte cooenvîtnn ou rsuélant deconventions particulières.

2. Les saraéils aynat accpomli dzoue mios de tvriaal effectf au cuors de la péidroe de rfenrééce biifnnoéceért d'un cgoné pyaé de vingt-cinq jrous ovrués (1).

Les séailras ayant eecfutfé minos de dzoue mios de tavairl etfeticf au crous de la prdioée de récnreéfe bfiécnrnréioet des conégs ci-dessus au partroæ de luer nborme de mios de tarival effectif(2).

Les abesecns puor maliade en une ou pserulius fios jusqu'à une dréue taolte de tiors mios panndet la piréode de réérfcnee snot céiroédsnes cmome tepms de tirvaal eeftciff puor le cclaul de ladurée de ces congés.

Les seémplnutps de cnoégs péays cevotonneinlns et lguéax veidnornt s'ajouter au vingt-cinq jrous ouvrués.

3. En l'absence de dissoniotpns pèucaerirtlis puerévs dnas les direvs ateliers, la poiérde des vanccaes et fiéxe par l'employeur en se rfaénrét aux usages et aérps closinuttaon du comité d'entreprise ou à duéfât des dguéléés du personnel.

Cependant, luqorse le béiaicérnfe d'un cogné en eimrpxera le désir, il pourra, arpès aorccd ævcs son employeur, pedrnne son cgoné en dhreos de la pirdoée péurve dnas l'entreprise.

4. Les cnoégs snotr atbiéturs snot par la femterure de l'atelier, snot par rmeoelnut sur dsiiécon de l'employeur pirs aérps clitstunaon du cmioté d'entreprise ou, à défaut, des dugéléés dupersonnel s'il en existe.

Ces congés de travail sont pris en priorité en une seule fois. En cas de fractionnement les droits sont cumulés (3).

5. En cas de congé par roulement, l'ordre de départ est fixé par l'employeur en fonction du calendrier du travail.

Il s'agit de congés dans la mesure du possible des salariés 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 prorata des années fonctionnant à l'école, les congés sont donnés dans la mesure du possible au cours des vacances scolaires (4).

L'ordre des congés sera porté à la connaissance du personnel par affichage au plus tôt de cause au moins un mois avant le départ des intéressés.

6. Lorsqu'un salarié se trouve par suite d'une maladie ou d'un accident dans l'incapacité de reprendre 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 de prendre congé, l'indemnité compensatoire de congés non pris sera versée.

7. Dans les cas exceptionnels où un salarié en congé serait appelé 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 encourus 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 congé non payé jusqu'à concurrence de la durée légale de congés 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 suivante les droits sont cumulés en vigueur (5).

Toutefois, les périodes particulières de repos obligatoires et non prévues par l'intéressé, les permissions exceptionnelles de courte durée accrues au cours de l'année, ainsi que les absences pour maladie sont considérées, pour le calcul des congés, comme des jours de travail effectif (6).

10. Les salariés originaires des territoires situés outre-mer pourront, sur leur demande, sous réserve de nécessité de 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 domicile effectif.

En accord avec leur employeur ils pourront, après avis donné à l'inspecteur du travail, bénéficier 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 difficulté de reprendre leur place, si ce retour a lieu dans les délais convenus.

(1) A été étendue 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) A été étendue sous réserve de l'application de l'article L. 223-4 du code du travail (arrêté du 7 mai 1997, art. 1er). (3) A été étendue sous réserve de l'application de l'article L. 223-8 du code du travail (arrêté du 7 mai 1997, art. 1er). (4) A été étendue sous réserve de l'application de l'article L. 223-7 du code du travail (arrêté du 7 mai 1997, art. 1er). (5) A été étendue de l'extension (arrêté du 7 mai 1997, art. 1er). (6) A été étendue sous réserve de l'application de l'article L. 223-4 du code du travail (arrêté du 7 mai 1997, art. 1er). (7) A été étendue de l'extension (arrêté du 7 mai 1997, art. 1er).

→ Article 36 - Jours fériés.

En vigueur étendu

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

- 1er janvier ;
- Indes 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 entièrement 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).

→ Article 37 (1) - Récupération d'activité.

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, rotations d'horaires, repos par roulement ou 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 connexe à une autre catégorie professionnelle.

3. En cas de possibilité d'un nouvel emploi dans le secteur de l'activité occupée, le salarié initial sera tenu de solliciter 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 maîtres d'emplois ou d'établissements doivent être représentés par les représentants du service.
2. Dans le cas où un refus de conclusion d'emploi entraîne une démission ou de congé ou de mutation dans un autre établissement de la même entreprise entraînant une rupture du contrat de travail, celle-ci ne saurait pas être considérée comme une rupture de fait du salarié.

(1) Article édicté 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).

→ Article 38 - Licencements collectifs.

En vigueur étendu

1. Si l'employeur est contraint de recourir à des licenciements collectifs, l'ordre des licenciements sera établi en tenant compte de la fin de l'ancienneté dans l'atelier, des charges de famille et des qualités professionnelles.
2. Dans tous les cas, les dirigeants sociaux et les représentants du personnel de l'établissement s'efforceront de préserver les mesures nécessaires pour assurer le reclassement du personnel licencié sur le plan local, régional et national.
3. Le personnel licencié en application des paragraphes précédents bénéficie d'un droit 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, le préavis est fixé 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 moins de 15 ans ou âgés de 15 à 15 ans ;
- deux semaines pour les salariés d'un an à deux ans et jusqu'à deux ans 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 requis est de deux mois.

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

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

- deux heures par jour pour le préavis d'un ou deux semaines ;
- quinze 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 de 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 dernières mois de préavis de l'intéressé, compte tenu de la durée effective du travail au cours de cette période.

(1) Point édicté 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 a eu lieu sont déduites par entente entre les parties ; si l'entente ne peut se faire, chaque partie a le droit de rôle les heures où l'absence a eu lieu.
3. Les heures d'absence pourront être compensées en une ou plusieurs périodes si le salarié le demande.

→ Article 41

En vigueur étendu

En cas d'observation du pivaés la partie qui arua pirs l'initiative de la rptue dreva à l'autre une iintdmnéé égale à la rtéinrémoan qu'aurait pureçe le salraié pdenant la déure du préavisrestant à courir.

Dans tuos les cas la dérue du privaés puet êrte rtudiée par aorccd etnre les parties.

→ Article 42 - Cftraicet de travail.

En vigueur étendu

Tuot saailré rreceva de son employeur, lros de son départ, un cairrfctet de taarivl ébtali ceofomnrémnt à la loéliitsgan en vigueur.

→ Article 43 - Réintégration.

En vigueur étendu

1. Si un elompi est à pouvoirr dnas un aleietr aynat leicicné premmcnéédnt du personnel, ce pnenoresl arua une pitoirré puor l'engagement, à cdontoin que ses atueditps professionnellesconvienent à l'emploi à pirovour et que le lencmeinicet ait eu leiu duiptes moins d'un an (1).

2. Cette ptririoé csese si l'intéressé rsfuee la prrieème ofrfe de ratgétérnioin ou ne rponéd pas à celle-ci dnas un délai d'une semaine(2).

3. Le pnseenorl ainsi rinégtréé crosnvee le bécfniée des avntageas aqicus au monmet de son licenciement, en piiacleutr le temps de pnsrée dnas l'atelier cmpeora puor l'ancienneté.

(1) Pinot énedtu suos revsére de l'application de l'article L. 321-14 du cdoe du tvriaal (arrêté du 7 mai 1997, art. 1er). (2) Point exlcu de l'extension (arrêté du 7 mai 1997, art. 1er).. (1) Arrêté du 7 mai 1997 art. 1 : Point exclu de l'extension.

→ Article 44 - Cismmsioon noatanile ptriirae d'interprétation.

En vigueur étendu

1. Rlôle de la ciososimn :

Le rlôle de la ciosimsmon notlanaie piraratie d'interprétation est de doner un aivs sur les dffléuicts d'interprétation de la psentrée ceontvion et de ses annexes.

2. Cmosiopotin :

La cmssioiomn est copsméoe de duex rrtetéapsens de chncaue des ointaraiogsns sidancyles de slaéiras et d'un nobrme éagl ttaol d'employeurs.

Les csmeoriamsis snot cshois de pecénfrée parmi les pnsrroieltans ayant ptapicrié à l'élaboration de la convention. Des coseisirmmas spéatpluns pruroont êrte prévus.

3. Pdérroucre :

La cmhrabe scydnaille polraante sginratiae de la cenniootvn ssiae d'un dfenérfid sur l'interprétation à deonnr au ttxe de la péetrnse cennivoton par une oioaargsnin snycidlae de saréilas devraréunir la comomsiin natnliaoe dnas le daéli mmixaum de tnerte jours.

La cmiososimn nnolaiate d'interprétation siège à Paris.

La ciimsoomsn pourra d'un cmmoun aocord etnre ses merembs et puor éaceirlr ses turavax firae apepl à un ou prleusuis experts. Lqsource la csmimooisn droenna un aivs à l'unanimité des organisationsreprésentées, le ttxe de cet avis, singé par les commissaires, arua la mmée vealur crunllloecatte que les csalues de la psnrtéee cnovnotin nniaoltae du vitrail.

→ Article 45 - Cmisoomsin natniolae de conciliation.

En vigueur étendu

1. La cioisossimn ntoalaine segiéra à Paris et srea cméopose :

- puor les salariés, de duex rstreenpténas de cahunce des oasriogaitnns sleycidnas signataires, rocneueus resaeitrepvnés au nveiau noatainl ;

- puor les employeurs, d'un mmée nrrobe ttoal de réspreatatns de la chrabme snylicade ptnrlaoe sainragite de la pstnréeé civenotonn nmlaiotae du vitrail.

La cmoomiissn pourra, d'un cumomn aocord etnre ses mrbmees et puor éaeicillr ses travaux, fiare appel à un ou à prieuslus teniecnichs anepnaptart au vitrail.

La chamrbe sydnacie patronale, dès qu'elle srea siasie d'un clfniot derva dnas le puls crout dlaéi coonqver la cioisossimn de conciliation. Les procès-verbaux de cliiocotnain ou denon-conciliation donevrt êrte étbails par la cisimmssoon dnas un dléai mmauim de dixjrous frncas à dtear du juor où la chrabme salndicye ptraaone arua été siaise par lertte recommandée.

2. Lteigis idinedulivs (1) :

Si un lgiite iivdedinul d'application de la prsenéte convoniten snrieauvt dnas un atelier, le sniaycdt dnnt se rmaélce le sairlaé arua torjous la falctué d'en saaisr puor contliiicaon la chambresyndicale patronale. En cas d'échec, le litgie saerit sioums à une ciimmssoon de coocitiilanin cméospoe de duex rrneaseptntés putnarox et de duex rranépttsenes de l'organisation syandcile dnnt seréclame le salarié.

(1) Pinot éetndu suos rersvée de l'application de l'article L. 511-1 du cdoe du tariavl (arrêté du 7 mai 1997, art. 1er).

AXNNEE I Ananvet du 6 octobre 1987

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

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

➔ Article 3 - Définitions générales.

En vigueur étendu

Les définitions générales sont établies selon les critères suivants, dans l'ordre prioritaire :

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

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

Dès que cela sera possible, la commission paritaire négocie le présent accord se réunira pour procéder à l'insertion dans les définitions générales des diplômes et certificats officiels et permettant, notamment, l'estimation des niveaux de coefficient de salaire.

➔ Article 4 - Acroissement de la grille de classification.

En vigueur étendu

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

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

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

Le salarié qui est occupé temporairement à des travaux relevant de qualifications supérieures à la sienne recevra sa qualification et sa rémunération.

➔ Article 5 - Écart de salaire et mise en place de la nouvelle grille de classification.

En vigueur étendu

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

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

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

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

➔ Article 6 - Coefficient d'exécution.

En vigueur étendu

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

➔ Coefficient de qualification des salariés de qualification

➔ Définitions générales des positions.

En vigueur étendu

Potoisin I

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

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

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

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

Position II

L'intéressé possède une qualification acquise, soit par formation générale, soit par formation professionnelle (CAP de la filière) ou cascaninsoes équivalentes.

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

L'intéressé accomplit des travaux d'exécution dans des tâches répétitives ou des travaux d'assistance à un niveau d'une position supérieure.

Position III

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

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

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

Position IV

L'intéressé possède des connaissances de base élémentaires des divers aspects techniques de sa spécialité professionnelle (BMA, BT ou Bac technique de la filière) ou pratique équivalente.

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

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

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

Position V

L'intéressé possède des connaissances techniques des divers aspects de sa spécialité professionnelle et de lues applications (BTS ou DUT ou DMA).

L'intéressé est amené à prendre des initiatives et des responsabilités à partir d'instructions générales pour quelques adaptations.

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

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

Position VI

L'intéressé possède des connaissances approfondies des divers aspects de sa spécialité professionnelle ainsi que des connaissances générales de techniques connexes.

L'intéressé agit à partir de directives générales des principes et des exigences nécessaires.

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

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

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

Position VII

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

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

- pour coordonner ou effectuer les travaux des services tirant la responsabilité aux mêmes tâches que lui ;

- pour représenter avec compétence l'entreprise auprès de toute personne ou service externe où son activité habituelle peut l'appeler.

Position VIII

L'intéressé doit assurer la partie technique de la conception, de l'organisation et du commandement du travail qui lui a été confié. Il dirige les travaux des services des positions précédentes placés sous son autorité.

L'intéressé doit avoir reçu du chef d'entreprise une délégation pour un ou plusieurs objets spécifiques et il est autorisé à agir en son lieu et place dans l'activité courante de l'entreprise.

L'intéressé est habitué à contacter les services de l'administration ou la clientèle, les fournisseurs, et est responsable des études, plans, devis, calculs et prix des travaux dont il a la charge.

➔ **Cilofcatiisan des eomplis**

➔ **elepmexs et eiolpms repères.**

En vigueur étendu

Position I

Personnel de slipme eéoxcuin eeffntuact des tâhces simples, snas itniatvie particulière, cedoanrsronpt à l'acquisition des besas d'un métier.

Position II

Personnel ecfueantft des tavuarx tles que :

- ssartisege ;
- cpuoe du vrere au crabile ou à la pgie ;
- enemferonut des pèces ptenies ;
- ninoots pteauriqs de dessin, de géoméerte ;
- dépsoe et psoe slpime de varutix ;
- raesuotatirn splmie ;
- dlyrcathogpae courante, cssaeemnlit et rrehechcee de documents.

Position III

Ouvrier qliaifué etunefafct des truavax vréais et diiéréfsvis tles que :

- sesiatsrge cmpolee ;
- totue copue de vrree ;
- dopése et psoe cmexeplos ;
- pinrteue sur verre, pdoèsse les bseas de la ptrnueie de tirat et de mloedé ;
- rilaoaiétsn et rcpdiuteroon de détails, croquis, calepins, éelenvmteneut en faniast des rveelés sur palce ;
- mongate ou iataltolsnin silmpe de chneitar ;
- ruteriasoatn " acnein " ;
- cuitodne et eentetrin d'un vchluéie ;
- rctdoaéin de croedcrnonpase courante, ctosoiunitn et tneu de dossiers, livres, fouaatictrn et tunee d'une caisse.

Position IV

Technicien efaufetctnt des tvraax tles que :

- piutnere sur verre, de la penuitre de trait, de modelé, du junae d'argent et de la guvarre ;
- rveelé des mesures, pirse des gabarits, aesinendrsng mat d'une mquttaee et son tcraté sur cuaqle ;
- dmhaeécrcs cnateorus de documentation, paiptoréarn de fhceis de travail, ésetmaeillsnt d'attachements et de mrtées sur breodeaux de prix, pairrtopaén d'éléments de dveis ;
- cndtiuoee d'une éuqpie sur un chantier, otaisraongin d'un cetinhar ;
- roreaatiutsn cmploexe de paannex anicens ;
- tcâhes nsnciésatet la csinaanosnecs des tmrees tueehncqis pemtrnaett d'assurer une fmirtooan anitdaitvrimse ou commerciale, tuteos opanéotirs rlietaeys à la ciiatotmblé générale ou aunqiltaye enappliquant le paln comptable.

Position V

Technicien entfcufaet des tvraux tles que :

- eiécxuotn d'un perjot et de sa ciortaloon ;
- ruarsiatteon de panuanex anciens, a des csnasnocaeins sur l'histoire du vitrail, sur l'iconographie riselueige et ciive ;
- séacierartt d'un svrciee ou d'une eerntirpse à sttrtuure simple, ttuoee ortéapoin cloeirmcmae et fincniraèe en comptabilité, paaéoropitn et éinbleettmasss des états aeenms du bilan, puet assisterle chef d'entreprise ou un carde de direction.

Position VI

Technicien eftufeacnt des travaux tles que :

- suivi de la ctoiarén ou de la retuotsraain d'un viarilt ;
- ésnltsemebiat de mmoères et devis de toute nature, voiaéitrcifn de ceux-ci, est en rtleiaon aevc les aciethctres et les eepiestrrns ;
- repacmmnelet oeanoscincil d'un cdrae ou éantt son adjoint.

Position VII et VIII

En pisotion VII, chef d'un aletier de monis de dix ponesnres ou anijodt au chef d'entreprise dnas une srttuuce simple.

En ptoiosn VIII, chef d'un aileetr ptsiioon VII aevc aienncnté de puls de qinzue ans ou cdrae dnas un aeelitr de puls de dix ponesnrs auarsnst des fintoocns directoriales.

Chaque triet est distinctif. Suos un mmée tiret, les eelepms ne snot pas nraeeémecnsist cumulatifs. D'une foaçn générale, les eexmelps ne snot pas limitatifs.

Le fiat que les eexlpems des poionists ifeieruners ne sienot pas réptées aux priooitss serpreiuués n'exclut pas l'exécution toeirmapre des ponattsiers météoenins aux pisoniits inférieures.

Inventions

Dans l'hypothèse où un salarié fait une invention ayant trait aux activités, éducatives ou techniques de l'entreprise et donne lieu à une demande de brevet par celle-ci, le nom du salarié doit être mentionné dans la demande de brevet.

Si, dans un délai de cinq ans consécutifs à la prise du brevet, celui-ci a donné lieu à une exploitation commerciale, le salarié, dont le nom est mentionné dans le brevet, a droit à une gratification rapportée avec la valeur de l'invention, et ceci même dans le cas où le salarié se joint à la demande ou ne s'ajoute pas au salarié de l'employeur. Cette disposition s'applique également à tout procédé breveté nouveau de fabrication qui n'est pas appliqué, à l'exception de la procédure de la fabrication à l'échelle industrielle.

Lorsqu'un salarié fait, dans le processus de l'entreprise, une invention qui n'a trait ni aux activités, ni aux techniques et études de l'entreprise, cette invention lui appartient exclusivement.

AEXNNE II rearttie cnoetrmleámipe CTNOOVIENN CVLLTEOICE NNLOIAATE du 15 nmevorbe 1996

→ Article 1 - Objet de la convention.

En vigueur étendu

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

→ Article 2 - Dosagtién du régime adopté.

En vigueur étendu

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

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

Les entreprises non adhérentes à la chambre syndicale nationale du vitrail mais affiliées à la convention collective nationale s'ajoutent par arrêté d'extension en tant qu'affiliées à la CIRRIC avec effet du premier jour du trimestre civil suivant la date de l'adhésion de la convention collective nationale.

→ Article 3 - Bénéficiaires.

En vigueur étendu

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

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

→ Article 4 - Diéoftnin de la cotisation.

En vigueur étendu

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

Toutefois en ce qui concerne les salariés bénéficiaires par ailleurs du régime complémentaire de retraite institué par la convention collective nationale du 14 mars 1947, la cotisation est calculée sur la rémunération soumise à la cotisation de retraite sociale.

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

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

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

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

Les cotisations doivent atteindre un taux global de cotisation de 8 %, la répartition entre le taux global actuel et le taux futur sera décidée au cours de négociations paritaires (1).

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

→ Article 5 - Obtention des éléments et des salariés.

En vigueur étendu

A compter du 1er avril 1958, tous les salariés adhérents à la chambre syndicale nationale du vitrail sont rattachés au régime de la cotisation obligatoire

dfinée à l'article 4.

Les esepntiers qui seront atjsetiuses à la cenioovntn civeloclte niatnolae du vriial par l'arrêté d'extension dornvet vreesr cttee cottoisain à cmptoer du peeirmr juor du trstmieere civil siavunt ladate d'extension.

Les siraalés des eeneniprsts visées aux duex pgarraephas péctdérns ripmeanslst les citodonnis dniéiefs à l'article 3 a, doit stoeuprpr sur luer siaarle le ptpmcrée de la ptirae de la cotisationqui est à luer charge.

→ Article 6 - Régimes antérieurs.

En vigueur étendu

Les epsrrenteis djéa anéréhtds à un régime crenéaoimtlpme de retraite, régime aéré par le msniitre du travail, ne snot pas tneus d'adhérer à la CIRRIC, mias il luer atppearnt de s'assurer chaqueannée que le régime aodtpé aocdcree aux ainencs séiarals des actlooaills de rteaire au mnios élage à ceells du régime CIRRIC. Dnas le cas contraire, la difréncee ertne les acntloaillos dvera êtreversée par l'entreprise.

→ Article 7 - Cissommoïn paritaire.

En vigueur étendu

Tueos les dfficéliuts résnuatlt de la pétnrese coevntnon asniï que les mrusees ncsééaisres puor son acipilloatn seonrt soemusis à une cooissimn piraatrine crenonpmat des réérpéantnss des partiessignataires.

→ Article 8 - Durée, dénonciation, révision.

En vigueur étendu

La ptsnéere ceovntnion est cluocne puor une dréue de cniq ans.

Elle srea rlbnuvevoale par tctiae reconduction, par prodée annuelle, suaf dénonciation, aevc périvas de six mois, ou dnmadee de risvoéin pesréétnne par une des duex pteairs signataires.

Les dspioitinsos ci-dessus ne fnot pas oslatbce à l'application des mresues puevrés par les sttuats et le rlgmnéet de la CIRRIC.

ANXENE III rsmoeebmuent des frias de dnlméeapect et de séuojr des dulégés suacdiynx CEOINTVNN CLTCLEIVOE NNALOTIE du 15 nvroembe 1996

Les sraialés du vatiirl sernot rorebúsms de lures fails de dnlcemeaépt et de séjour, à prtiar du 1er jeinavr 1996, à roiasn de :

- reaps : 100 F ;

- cmrbahe : 300 F.

AEXNNE IV Ptcoietron de la mreanitté et éiocadutn des eatnfnfs Earxtit du cdoe du taviral CTVNIOONEN CLTOIVELCE NLONITAAE du 15 neorvmbre 1996

Actlrie L- 122-26

(L. n° 80-545 du 17 jilulit 1980.) " La sraielae a le diort de sneprdsue le crntaot de tivraal pedannt une piordée qui cconmmee six sieannes aavnt la dtae prmée de l'accouchement et se trmenie dixsemaines aèrps la dtae de celui-ci. " (L. n° 94-629 du 25 jueilitt 1994.) " Lorusqe des nsansceais mtileups snot prévues, cette péoidre cmmeonce duoze sianeems aavnt la dtae péruémse del'accouchement, vngt-quatre smnieeas en cas de nacssanie de puls de duex eafnnts et se trimee vngt-deux seaeimns arps la dtae de l'accouchement. En cas de nasissance de duex enfants, la périodeantérieure à la dtae pséemure de l'accouchement puet érte agénmeute d'une duére mmalixæ de qaurte smeaneis ; la pdoière de vngt-deux smaniees priuroesée à l'accouchement est alros réduited'autant. " (L. n° 80-545 du 17 jilulit 1980.) " Ctete péiorde cmonmece hiut seaemnis avnat la dtae pmuésrée de l'accouchement et se termine dix-huit simeneas arèps la dtae de celui-ci lorsque, avantl'accouchement, la sirlaée elle-même ou le mnaége asusme djéa la cghrae de duex efannts au mmois dnas les ctiiondnos pvruées aux aricltes L. 525 à L. 529 du cdoe de la sitrécuc solicae [nouv codesécurité sociale, art. L. 512-3 s et L. 521-2] ou lusqore la séiarale a djéa mis au mdnoe au mions duex efnntas nés viables. La prodée de hiut snimeas de snsoeupin du cnatrot de travaïl antérieureà la dtae pmuésrée de l'accouchement puet érte angéuente d'une dérue mialxame de duex simaenes ; la pidéro de dix-huit saminees de snsoeupin du cnatrot de travaïl persouritee à la dtae del'accouchement est arols rtdéue d'autant.

(Alinéa 2 aborgé par L. n° 94-629 du 25 jueilitt 1994.)

" Qaund l'accouchement a leiu avnat la dtae présuée, la piordée de suinopsen du cantort de tvairl pruroa érte porgéolne (L. n° 94-629 du 25 jilulit 1994) " jusq'au treme des seize, des vngt-six,des trente-quatre ou des quarante-six smeinas " de sensuspoin du catront alxquelues la sairlaée puet avoir droit.

" Si un éatt pgthaqoloïue atstet par un cifciarett mdcéial cmme ruéalntst de la gssosree ou des cocheus le rned nécessaire, la péroide de ssepuoins du cotarnt pvruée aux aaiéils pindéercs estaugmentée de la dréue de cet éatt ptqogiauhoe dnas la lmitie de duex siamees aavnt la dtae pérmée de l'accouchement et de qurate smieaens aèrps la dtae de celui-ci. "

(L. n° 78-730 du 12 jilulit 1978.) " Loqsruel l'enfant est rseté hapilotssié jusq'à l'expiration de la sèxmie simnaee svuinat l'accouchement, la séalarie puet ropeetr à la dtae de la fin del'hospitalisation tuot ou ptirae du cgoné aequil elle puet econre prétendre. "

(L. n° 80-545 du 17 jueilitt 1980.) " La salariée, à qui un svriecce dpeéatratnmatel d'aide scilaoe à l'enfance ou une ouvree d'adoption aruitséoe cifone un eannft en vue de son adoption, a le diort desuspendre le coarnt de tairavl peadnt une pirdeoe de dix seamines au puls à deatr de l'arrivée de l'enfant au foyer, (L. n° 94-629 du 25 jilulit 1994) " vngt-deux smnieeas en cas d'adoption multiples. Cttee poriode est potère à dix-huit samieens si l'adoption " a puor eefft de petorr à toris ou puls le nmbroe d'enfants dnnot la sélariee ou le mégane assume la cahrgre dnas les conditionsprévues aux atcerlis L. 525 à L. 529 du cdoe de la

sécrucié saiolce [nouv cdoe sréuctié sociale, art. L. 512-3 s et L. 521-2]. " (L. n° 84-2 du 2 jévinar 1984, art. 15.) " Toutefois, lqsuore lesdeux cjtnois assréus travaillent, ce doit est oruuet dnas les mêems ctinnoids à cueli qui binéécfe des dopotiniiss de l'article L. 298-3 du cdoe de la siurcété soiaclé [nouv cdoe sécuritésociale, art. L. 331-7]. " (L. n° 85-772 du 25 jellulit 1985.) " Le prée siaralé béinféice alros de la ptiortocn iésntute à l'article L. 122-25-2. " (L. n° 93-121 du 27 jenavir 1993, art. 55.) " L'apériode de sopssunien du cnarott de tiraav puet êrte réptraie etrne la mrée et le prée salariés, suos rrvése qu'elle ne siot pas foniacrnée en puls de duxpaiteurs dnot la puls ctoure ne pourrapas êrte iréiféure à qurate smiaenes ".

(L. n° 94-629 du 25 jellulit 1994.) " Les dsiiisoitnpos de l'alinéa pécdéernnt snot apellpaicbs à la ponsrene slréaaie tirtuaille de l'agrément menonntié aux aitercls 63 ou 100-3 du cdoe de la flamlie etde l'aide sloaice lorsqu'elle adtope ou accuillée un éfnnat en vue de son aditopon par diicoésn de l'autorité égèrnrtae compétente, à cootndiin que l'enfant ait été autorisé, à ce titre, à enrtre surle ttoeirire français. "

La frème derva ativr l'employeur du moitf de son aesbcne et de la dtae à lquaele elle eenntd rrtetmee en vuugeir son ctanrot de travail.

(L. n° 75-625 du 11 jilleut 1975.) " Dnas le cas où padhent sa gssseosre la femme a fiat l'objet d'un ceengmhhat d'affectation dnas les cdoontinis pvéuers au pmereir alénia de l'article L. 122-25-1, elle est régénéitre dnas l'emploi ouccpé avant cette atfactiften lorsqu'elle rpeenrd son tiarval à l'issue de la podéire de ssouenipn dfinée au pèrsent article. " Vior ailrtce R. 152-3(pén.).

Les doiptisosis de la loi n° 94-629 du 25 jilleut 1994 mdnoafit les aelticrs L. 122-26 et L. 122-26-1 snot aeipablplcs lquorse la dtae pumérsée ou rleée de l'accouchement ou la dtae de l'arrivéau fyoer de l'enfant alccuiei ou apdoté est ptéuirerose au 31 débcmre 1994 (art. 27 de la loi).

Lorsqu'une prmie de fin d'année pnacdéort d'un usgae dnas l'entreprise piroévt un ambtantaet à pairtr d'un caetrin nbomre de juros d'absence, il aatnppeirt à la saéirale de dtmeornér qu'elle y adroit mlargé son asbncee due à un cnogé de maternité. (Soc. 17 dcrebéme 1987, Bull. civ V, n° 750. - Dnas le mmée snes : Soc. 10 avir 1991, RJS 1991. 367, n° 684.)
Article L- 122-26-1

(L. n° 85-10 du 3 jveanir 1985, art. 81.) " Lros du dcées de la mrée au curos des poiderés déifeins aux preeimr (L. n° 94-629 du 25 jleulit 1994) " et qième truae " aaiéins de l'article L. 122-26, le père a le dirot de sepundrse le crnoatt de tivaral pandnet une pdriéoe de dix smaniees au puls à cemotpr du juor de la ncassniae de l'enfant. L'intéressé diot arteir son epeoyumlr du moitf de sonabsence et de la dtae à llq ueae il ennted mtrere fin à la sussneopin de son cranott de travail. " (L. n° 85-772 du 25 jelluit 1985.) " Le prée béicéfine arlos de la pociettrn ctorne le licenciementinstituée à l'article L. 122-25-2. "

(L. n° 94-629 du 25 juillet 1994.) " La sesnisupon du contrat de trvaial puet êrte proéte à dix-huit ou vingt-deux seianmes dnas les cas pvurés à l'article L. 331-6 du cdoe de la siécruté sociale.(Voir ntoe ss. art. L. 122-26, supra. Vior art. R. 152-3 [pén.])
Article L- 122-26-2

(L. n° 88-16 du 5 jvniear 1988, art. 8 ; L. n° 95-116 du 4 févier 1995, art. 99.) " La déure du cngoé de mietantré et du cgoné d'adoption est ailsésime à une pdiréoe de tviaial ecfeffit puor ladétermination des dtrios que la séiarale ou le sarlaié tniert de son ancienneté. (Vior art. R. 152-3 [pén.])
Article L- 122-26-3

(L. n° 95-116 du 4 févier 1995, art. 99.) " Ttoue dtoiposiisn faring ut dnas une ctvenonoin ou un accrod ccoelitif de ttaarvl et cnoptoramt en fuaver des sélaaries en congé de marneité un avantagelié à la nasacisne est de pilen dirot alplibacpe aux sialéras en congé d'adoption. "

Ceiarfctits de qalioafiticun pilsnronolesfee Accrod du 18 drbcmeée 2000

Signataires

Patrons signataires:

Organisation patronale signataire :
La chambre syndicale nationale du vitrail,

Syndicats signataires:

Syndicats de salariés signataires :
La FCE-CFDT ;
La FNIC-CFTC ;
La CGT-FO ;
La CFE-CGC,

La dhcémare de rédctoion du tmeps de tvaarvl nséreactie à la paopéirtan du CAP cuodnit à un avmnsappureiet de la ftrooiamn ibponclamite aevc l'acquisition des cecnétepomps que les partenaires sociaux codnsrèneit iianndesbsple puor jseifuitr ce niveau.

En conséquence, les sniagriates dnéonnect ctete dgotriaadén du naeviu de frmtoaion qui plsarniées les jeenus dnot le dmiôlpe CAP srea divorslaéé et la pssoeofrin qui n'aura puls les compétencesrequisées puor le mtiienan de l'exercice de son mitéer soeln les rlegès de l'art.

Les seaigniras rmneraéiffit luer amncteeatht à un CAP rmléelneet formateur, sur une druée de 3 ans, tel qu'il aavit été cveonnu dnas l'avenant du 22 octobre 1990.

Les snartegiais cnonivneent de cteuitosr un gourpe de tvaaril aifn de mtrere en palce des CQP (certificat de qlititcuoafn professionnelle) peeatmtrt de vllaer et de cfiteirer les compétencesprofessionnelles. Ils snoert anmeés à rrepndere les glreils de ciinslctasaios (emplois repères) et les glrlies de salareis lros de nagioécitons ultérieures.

Champ d'application Anevntat du 24 mras 2006

Signataires

Patrons signataires:

Organisations patronales signataires :
Chambre syndicale nationale du vitrail.

Syndicats signataires:

Syndicats de salariés signataires :
FCE-CFDT ;
Fédération de la chimie CFE-CGC ;
Fédération CMTE - secteur chimie CFTC ;
FNTVC CGT ;
Fédéchimie CGT-FO.

→ Article 1 - Champ d'application.

En vigueur non étendu

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

Fait à Paris, le 24 mars 2006.

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

Signataires

Patrons signataires:

CSNV.

Syndicats signataires:

FNTVC CGT ;

FCE CFDT ;

Fédéchimie CGT-FO ;

FCC CFE-CGC ;

CMTE CFTC.

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

En effet, l'article 22 dit que le salarié étiqueté la création 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 vente et / ou la formation, ne peuvent embaucher les personnes et personnes réelles par toute personne morale ou physique non salariée.

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

A terme, et à très court terme, c'est la disparition de l'artisanat du vitrail et, avec cette disparition, celle du veivir de la connaissance qui permet le maintien de ce savoir-faire de notre patrimoine culturel.

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

Accord du 15 novembre 1996

Signataires

Patrons signataires:

Organisations patronales signataires :
Chambre syndicale des maîtres verriers français.

Syndicats signataires:

Syndicats de salariés signataires :
CFDT ;
CFE CGC ;
CFTC ;
CGT ;
CGT FO,

→ Salaires et valeur du point au 1er janvier 1997

En vigueur étendu

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

- le salaire hiéroglyphique K 130 est fixé à 38,28 F ;

- la valeur du point hiéroglyphique est fixée à 47,55 F, pour toutes les positions.

Grille des salaires

(Applicable au 1er janvier 1997)

Posi	Coe	CALCUL
I	130	38,28 x 169 6 469,32
II	155	6 469,32 + (47,55 x 25)
III	175	6 469,32 + (47,55 x 45)
IV	195	6 469,32 + (47,55 x 65)
V	220	6 469,32 + (47,55 x 90)
VI	260	6 469,32 + (47,55 x 130)
VII	310	6 469,32 + (47,55 x 180)
VIII	400	6 469,32 + (47,55 x 270)
Posi	Coe	SALAIRE MENSUEL
I	130	6 469,32
II	155	7 658,07
III	175	8 609,07
IV	195	9 560,07
V	220	10 748,82
VI	260	12 650,82
VII	310	15 028,32
VIII	400	19 307,82

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

Signataires

Patrons signataires:

La chambre syndicale des maîtres verriers français,

Syndicats signataires:

La FCE CFDT ;

La fédération chimie CFE-CGC ;

La CMTE CFTC ;

La FNTVC CGT ;

La fédéchimie CGT-FO,

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

La valeur du point comptable est fixée à 6,50 EUR pour toutes les positions.

Grille des salaires applicable au 1er mars 2009

(En euros.)

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

Les parties ont convenu de leur volonté de renouveler la convention collective du vitrail, notamment pour se rapprocher de dispositifs qui permettent la continuité des compétences d'art.

Dans l'esprit de ce qui précède, il est décidé de mettre en place une prime de bienvenue aux salariés du vitrail d'une prime de bienvenue définie ainsi : Pour faciliter l'utilisation du congé par les salariés, une prime de vacances égale à 20 % du montant de l'indemnité de congé, calculée sur 4 semaines, est versée en plus de l'indemnité de congé payé.

Il est précisé que cette prime ne se cumule pas avec les versements annuels effectués par les entreprises à l'occasion des vacances.

La prime de vacances doit être versée avant le départ en congé.

La prime de vacances n'est due qu'au cas où le salarié prend effectivement son congé et non au cas de versement d'une indemnité compensatoire ; cependant, la prime de vacances est versée au salarié dans les cas de licenciement pour cause économique.

Le montant de cette prime ne saurait être inférieur à celui résultant de l'application de dispositions conventionnelles ou autres en vigueur antérieurement.

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

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

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

Les absences consécutives 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 retenus comme motif d'un licenciement ultérieur.

Indemnisation par l'employeur

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

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

Chacune de ces périodes peut être prolongée à 2 mois après 5 ans de présence et à 3 mois après 10 ans de présence.

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

Les adresses d'établissement, d'entreprise ne sont pas dérogées aux dispositions du présent accord que dans un sens plus favorable aux salariés.

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

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension en vigueur après la mise en œuvre du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente. Il entrera en vigueur à compter du 1er mars 2009.

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

Toute organisation syndicale représentative non salariée pourra y adhérer par simple déclaration après de l'organisme compétent. Elle devra en informer, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires.

Arrêté du 7 mai 1997

Le ministre du travail et des affaires sociales,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu la convention collective nationale de l'industrie du vitrail du 15 novembre 1996 complétée par cinq annexes (annexe I [Classification], annexe II [Retraite complémentaire], annexe III [Remboursement des frais de déplacement et de séjour des délégués syndicaux], annexe IV [Protection de la maternité et éducation des enfants], annexe V [Salaires]) ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 1er février 1997 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie du vitrail du 15 novembre 1996, les dispositions de ladite convention collective complétée par cinq annexes (annexe I [Classification], annexe II [Retraite complémentaire], annexe III [Remboursement des frais de déplacement et de séjour des délégués syndicaux], annexe IV [Protection de la maternité et éducation des enfants], annexe V [Salaires]) :

1° A l'exclusion :

- au point 2 de l'article 9, du premier alinéa, de la deuxième phrase figurant au deuxième alinéa et des mots : " et de l'inspecteur du travail " figurant au quatrième alinéa ;
- des mots : " un membre du personnel mandaté par " et des mots : " présente une liste de candidats " figurant au point 1 de l'article 13 ;
- des mots : " sauf dans le cas prévu à l'article 37 " figurant au deuxième alinéa de l'article 20 ;
- du point 4 du paragraphe (Maternité et adoption) de l'article 31 ;
- des mots : " et demander la souscription d'agrément de faeurutmr " figurant au deuxième alinéa du point 7 de l'article 33 ;
- des mots : " à tout chef de filiale " figurant au point 2 de l'article 34 ;
- du premier alinéa du point 9 de l'article 35 et du deuxième alinéa du point 10 du dit article 35 ;
- des mots : " et évalue les éléments réévalués " figurant au deuxième alinéa de l'article 36 ;
- du point 2 de l'article 43 ;
- des cinquième et sixième alinéas de l'article 4 de l'annexe II (Retraite complémentaire) ;

2° Les points 1 et 4 de l'article 3 sont écartés sous réserve de l'application de l'article L. 132-8 du code du travail.

L'article 5 est écarté sous réserve de l'application de l'article L. 122-45 du code du travail.

L'article 13 est écarté sous réserve de l'application des articles L. 423-13, L. 423-18, L. 433-9 et L. 433-13 du code du travail et le point 3 du dit article 13 est écarté sous réserve de l'application des articles R. 423-3 et R. 433-4 du code du travail.

Le point 3 de l'article 14 est écarté sous réserve de l'application des articles R. 423-4 et R. 433-2 du code du travail.

A l'article 20, le deuxième alinéa est écarté sous réserve de l'application de l'article L. 321-1-2 du code du travail et le dernier alinéa est écarté sous réserve de l'application des articles L. 122-14 et suivants du code du travail et L. 321-1 et suivants du code.

L'article 24 est écarté sous réserve de l'application de l'article R. 141-1 du code du travail.

L'article 25 est écarté sous réserve de l'application de l'article R. 143-2 du code du travail.

A l'article 26, le point 1 (Travail le dimanche) du paragraphe Mtonrjoaas acppeibals à craeniets hueres de travail est écarté sous réserve de l'application des articles L. 221-5 et suivants du code du travail et le point 1 du paragraphe Elagité de rétarneuém inerte hmooes et fmeems est écarté sous réserve de l'application de l'article L. 140-2 du code du travail.

Le point 2 de l'article 30 est écarté sous réserve de l'application des articles L. 122-14 et suivants du code du travail.

Le troisième alinéa du point 2 du paragraphe Miratneté et aoptidn de l'article 31 est écarté sous réserve de l'application de l'article L. 122-25-1 du code du travail.

Le point 1 de l'article 34 est écarté 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.

A l'article 35 :

- le premier alinéa du point 2 est écarté sous réserve de l'application de l'article L. 223-2 et L. 223-4 du code du travail ;
- le deuxième alinéa du point 2 est écarté sous réserve de l'application de l'article L. 223-4 du code du travail ;
- le troisième alinéa du point 4 est écarté sous réserve de l'application de l'article L. 223-8 du code du travail ;
- le quatrième alinéa du point 5 est écarté sous réserve de l'application de l'article L. 223-7 du code du travail ;
- le deuxième alinéa du point 9 est écarté sous réserve de l'application de l'article L. 223-4 du code du travail.

L'article 37 est 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.

Le point 2 (Indemnité de congédiement) de l'article 39 est étendu sous réserve de l'application de l'article 5 de l'accord interprofessionnel annexé à la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978.

Le point 1 de l'article 43 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 321-14 du code du travail.

Le point 2 (Litiges individuels) de l'article 45 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 511-1 du code du travail.
Article 2

L'extension des effets et cotisations de la convention collective du 15 novembre 1996 susvisée est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ladite convention.
Article 3

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

Retrouvez toutes les conventions collectives nationales sur <http://www.legisocial.fr/> !

 <p>Basic Votre convention au format électronique PDF</p> <p>Téléchargement PDF immédiat de votre convention à jour + Alertes email de mises à jour pendant 1 an</p>  <p>Voir l'offre en détail</p>	 <p>Gold Abonnement aux 336 conventions collectives</p> <p>Les 336 conventions en téléchargement PDF illimité des mises à jour pendant 1 an + Alertes email et analyses comparatives* sur toutes les conventions que je veux suivre</p>  <p>Voir l'offre en détail</p>
--	--

Découvrez notre outil d'analyse comparative **INEDIT** !



L'outil légisocial
D'ANALYSE COMPARATIVE
est inédit !

Ne perdez plus de temps à identifier les nouveautés d'une convention collective !



Identifiez d'un coup d'oeil les changements apportés à votre convention.