

# Convention collective nationale de la miroiterie, de la transformation et du négoce du verre du 9 mars 1988

IDCC : - N° de brochure :

## **Sommaire**

- [Clauses générales](#)
- [Champ d'application](#)
- [Durée](#)
- [Avantages acquis](#)
- [Libre exercice du droit syndical et liberté d'opinion](#)
- [Délégués du personnel-Comité d'entreprise-CHSCT](#)
- [Panneaux d'affichage](#)
- [Autorisations d'absence pour motifs autres que personnels](#)
- [Permanent syndical](#)
- [Conflits relatifs au droit syndical](#)
- [Hygiène, sécurité et conditions de travail](#)
- [Inventions](#)
- [Classifications](#)
- [Classifications, tableau des coefficients](#)
- [Salaire minimum professionnel](#)
- [Ancienneté](#)
- [Prime d'ancienneté](#)
- [Egalité professionnelle](#)
- [Maternité et éducation des enfants](#)
- [Engagement](#)
- [Période d'essai](#)
- [Visite médicale d'embauche](#)
- [Contrat à durée déterminée](#)
- [Contrat à durée indéterminée](#)
- [Priorité de réembauchage](#)
- [Jeunes salariés](#)
- [Formation et apprentissage](#)
- [Promotion du personnel](#)
- [Bulletins de paie](#)
- [Durée du travail](#)
- [Travail de nuit](#)
- [Travail du dimanche](#)
- [Travail des jours fériés](#)
- [Congés payés](#)
- [Congés supplémentaires pour mères de famille](#)
- [Arrêts momentanés du travail](#)
- [Réduction d'activité](#)
- [Autorisations d'absence pour raison personnelle](#)
- [Autres motifs d'absence](#)
- [Périodes militaires](#)

- [Résiliation du contrat de travail](#)
- [Certificat de travail](#)
- [Commission nationale paritaire d'interprétation](#)
- [Commission nationale paritaire de conciliation](#)

[Clauses générales](#)

## **Clauses générales**

### **Champ d'application**

1. La présente convention règle, sur l'ensemble du territoire métropolitain, les rapports entre les employeurs et les salariés de toutes catégories des activités déterminées ci-après.

Dans le cadre de la législation, la convention a été conclue en application des articles L. 131-1 et suivants du code du travail. Elle est entrée en vigueur dans les entreprises concernées le 1er juillet 1988. Elle a annulé et remplacé la convention collective précédente du 11 mai 1960, ses annexes et différents avenants et accords de branche antérieurs au 1er juillet 1988.

### **Durée**

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

Elle se continuera par tacite reconduction pour une période indéterminée et pourra alors être dénoncée par les parties sous réserve d'un préavis de trois mois.

Le ou les auteurs de la déclaration de dénonciation aviseront les autres signataires de la convention, par lettre recommandée avec accusé de réception.

Ils déposeront leurs déclarations auprès du service du ministère chargé du travail.

### **Avantages acquis**

La présente convention ne peut, en aucun cas, être l'occasion d'une atteinte quelconque aux avantages acquis antérieurement à sa signature à titre individuel ou par accord d'entreprise.

## **Libre exercice du droit syndical et liberté d'opinion**

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

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

2. L'exercice du droit syndical est reconnu dans les entreprises soumises à la présente convention collective conformément aux dispositions du titre Ier du livre quatrième du code du travail.

3. La formation syndicale est régie par la législation en vigueur.

## **Délégués du personnel-Comité d'entreprise-CHSCT**

1. Les délégués du personnel, les comités d'entreprise, les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont élus et/ou désignés et assurent leurs fonctions au sein des entreprises, conformément à la législation en vigueur.

2. Le financement des activités sociales et culturelles du comité d'entreprise sera fixé annuellement au sein de chaque société intéressée en tenant compte des attributions précédentes.

## **Panneaux d'affichage**

1. Des panneaux d'affichage, affectés à chaque organisation syndicale représentée dans l'entreprise et destinés à la diffusion de leurs communications, seront placés à l'intérieur de chaque établissement, en particulier aux portes d'entrée et de sortie, de manière à assurer l'information de l'ensemble du personnel.

Une copie de ces communications sera remise au chef d'entreprise simultanément à l'affichage.

D'autres panneaux seront réservés aux communications de délégués du personnel et du comité d'entreprise.

## **Autorisations d'absence pour motifs autres que personnels**

1. Dans le cadre de la législation en vigueur, des autorisations d'absence seront accordées aux salariés devant assister aux réunions statutaires des organisations syndicales sur présentation d'un document écrit émanant de celles-ci.

## **Permanent syndical**

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

## **Conflits relatifs au droit syndical**

Si les organisations syndicales signataires de la présente convention estiment qu'une mesure d'ordre général a été prise en violation du droit syndical, tel qu'il est défini par le livre IV, titre Ier, du code du travail et la présente convention, elles pourront soumettre le différend à la commission nationale paritaire de conciliation prévue à l'article 42 de la présente convention.

## **Hygiène, sécurité et conditions de travail**

1. Les parties contractantes affirment leur volonté de tout mettre en oeuvre pour préserver la santé, la sécurité et les conditions de travail des salariés occupés dans les différentes entreprises.

2. Les comités d'entreprise, les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les délégués du personnel, en liaison avec le médecin du travail, veilleront à l'application des dispositions légales et participeront à l'application des dispositions du présent article.

## **Inventions**

Les inventions des salariés sont régies par la législation en vigueur.

# **Classifications**

## **Définitions générales des emplois**

### **Ouvriers, employés**

Niveau : I

CATEGORIE et échelon :

Ouvriers : OM.

Echelon :

#### **DEFINITIONS GENERALES :**

Exécute des tâches simples main ou machine, dans le cadre de consignes précises expliquées par voie orale ou écrite et comportant vérification de la conformité par ses soins. Nécessite une mise au courant de l'ordre d'une semaine maximum.

Niveau : II

CATEGORIE et échelon :

Ouvriers : OS.

Echelon : ENQ.

### **Maîtrise**

Niveau : IV.

CATEGORIE et échelon :

Ouvriers :

Echelon : MAITRISE.

DEFINITIONS GENERALES :

Maîtrise.

Niveau : V.

CATEGORIE et échelon :

Ouvriers :

Echelon : AM1.

DEFINITIONS GENERALES :

Assure la conduite d'une équipe d'agents dont certains peuvent être spécialisés.

## **Techniciens**

Niveau : VI.

CATEGORIE et échelon :

Ouvriers : T.

Echelon :

DEFINITIONS GENERALES :

Agent dont la fonction exige des connaissances générales et techniques acquises, soit par une formation spécifique confirmée par l'expérience soit, par perfectionnement et expérience professionnelle adaptée.

Doit prendre des décisions pour adapter ses interventions en fonction des conditions propres à chaque cas particulier.

## **Cadres débutants**

NIVEAU :

CATEGORIE et échelon : CADRES.

DEFINITIONS GENERALES :

Cadres débutants.

NIVEAU : VII.

CATEGORIE et échelon : C.D..

DEFINITIONS GENERALES :

Cadre débutant ayant moins de deux ans de pratique professionnelle et répondant aux situations suivantes :

## **Classifications, tableau des coefficients**

Les emplois de la convention collective sont classés dans les catégories et les échelons de la grille figurant sur le tableau ci-après, avec les coefficients hiérarchiques correspondants.

TABLEAU DE COEFFICIENTS.

- OUVRIERS :

OM : Coefficient (K) 140

OS : Coefficient (K) 150

OQ 1 : Coefficient (K) 160

OQ 2 : Coefficient (K) 170

OQ 3 : Coefficient (K) 180

OHQ 1 : Coefficient (K) 200

OHQ 2 : Coefficient (K) 225

- EMPLOYÉS :

ENQ : Coefficient (K) 150

EQ 1 : Coefficient (K) 160

## **Salaire minimum professionnel**

Le salaire minimum professionnel (S.M.P.) applicable aux coefficients définis par le tableau ci-dessus est déterminé par la règle :

$S.M.P. = A + B (K - 100) + C (K - 275)$  (l'application du terme C ne pouvant pas entraîner de valeur négative).

La valeur des termes A, B et C est réexaminée au moins une fois par an.

## **Ancienneté**

Le temps comptant pour le calcul de l'ancienneté est celui durant lequel le salarié a été occupé d'une façon continue dans l'entreprise, quelles que puissent être les modifications survenant dans la nature juridique de celle-ci.

Ce calcul tient compte des dispositions de l'article 23 infra (Priorité de réembauchage) et des dispositions de l'article 6 de l'annexe " Collaborateurs " et de l'article 11 de l'annexe " Personnel d'encadrement " (Absence pour maladie ou accident).

## **Prime d'ancienneté**



Les salariés non cadres jusqu'au coefficient 330 inclus bénéficient d'une prime d'ancienneté dans les conditions suivantes :

1. L'ancienneté définie aux clauses générales donne droit à une prime calculée sur le salaire minimum professionnel de l'emploi dans lequel est classé le salarié, proportionnellement à son horaire de travail.

2. Le montant de la prime d'ancienneté s'ajoute aux appointements réels.

3. Les taux de la prime sont les suivants :

- 3 p. 100 après 3 ans d'ancienneté ;

## **Egalité professionnelle**

Conformément à l'article L. 123-1 du code du travail toutes les clauses de la présente convention s'appliquent indistinctement et en toute égalité à tous les salariés.

## **Maternité et éducation des enfants**

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

En cas de changement d'emploi, demandé par le médecin du travail, du fait d'un état de grossesse constaté, l'intéressée pourra dans la mesure du possible être employée de façon temporaire dans un nouveau poste sans diminution de sa rémunération.

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

## **Engagement**

1. Conformément aux dispositions légales en vigueur, les employeurs devront notifier aux services départementaux de la main-d'oeuvre, au bureau local de ces services, aux associations A.N.P.E. et/ou A.P.E.C. ou, à défaut, au maire de leur commune, les places vacantes dans leur établissement.

2. En cas d'embauchage collectif intéressant la marche générale de l'entreprise, le volume ou la structure des effectifs, le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, seront obligatoirement informés et consultés.

## **Période d'essai**

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

2. Pendant la période d'essai, le salarié perçoit une rémunération au moins égale au salaire minimum professionnel correspondant à la classification du poste pour lequel il a été embauché.

## **Visite médicale d'embauche**

Dans le cadre de la médecine du travail, tout salarié fera obligatoirement l'objet d'un examen médical avant l'embauchage ou, au plus tard, avant l'expiration de la période d'essai.

## **Contrat à durée déterminée**

Les contrats à durée déterminée sont régis par la législation en vigueur et dans le respect de la présente convention collective.

## **Contrat à durée indéterminée**

Le contrat à durée indéterminée sera confirmé par écrit au plus tard à la fin de la période d'essai fixée aux annexes. Il indiquera en particulier :

- la convention collective applicable ;
  
- la fonction ;
  
- la classification professionnelle et le coefficient hiérarchique ;
  
- le salaire mensuel de base et son équivalence horaire ;

- les autres éléments de rémunération et, s'il y a lieu, les avantages en nature ;

- le lieu de travail habituel.

## **Priorité de réembauchage**

1. Si un emploi est à pourvoir dans un établissement ayant licencié précédemment du personnel pour cause économique, ce personnel aura une priorité pour l'engagement, à condition que ses aptitudes professionnelles conviennent à l'emploi à pourvoir, que le licenciement ait eu lieu depuis moins de dix-huit mois et que ledit personnel ait manifesté l'intention d'être réembauché dans les deux mois suivant son licenciement.

## **Jeunes salariés**

1. Le salaire des jeunes salariés sous contrat d'apprentissage ou sous contrat d'insertion professionnelle est régi par la législation en vigueur.

2. Si de jeunes salariés de moins de dix-huit ans exécutent des travaux habituellement confiés à des adultes, leur rémunération est établie en fonction du travail fourni par le jeune salarié par rapport au travail fourni par les adultes.

## **Formation et apprentissage**

1. Les parties contractantes soulignent leur volonté commune de faire de la formation et de l'apprentissage un moyen de sauvegarder l'emploi.

Conscientes de l'évolution rapide des technologies mises en oeuvre dans la profession, elles sont d'accord pour privilégier les actions de formation accompagnant une promotion ou permettant une adaptation du personnel à ces nouvelles technologies. Ces actions peuvent concerner tant le personnel de production que des services administratifs.

## **Promotion du personnel**

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur proposera cet emploi en priorité au personnel employé dans l'entreprise et apte à occuper ce poste. En cas de promotion, le personnel pourra être si besoin est, soumis à la période d'essai prévue pour l'emploi qu'il est appelé à occuper.

Dans le cas où cet essai ne s'avérera pas satisfaisant, le salarié sera réintégré dans son ancien emploi, ou dans un emploi équivalent avec les appointements antérieurs.

## **Bulletins de paie**

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

## **Durée du travail**

1. L'horaire normal affiché des salariés sera de trente-neuf heures par semaine. Les modalités d'application de cet horaire seront fixées après consultation des représentants du personnel ou, à défaut, des salariés.

2. Sauf dérogations éventuelles accordées par l'inspection du travail, les plafonds suivants ne pourront pas être dépassés :

- la durée maximale journalière du travail ne pourra pas dépasser dix heures ;

## **Travail de nuit**

1. Les heures de travail exceptionnellement effectuées entre 22 heures et 6 heures du matin (à l'exclusion par conséquent des heures comprises dans l'horaire normal de travail) seront majorées dans les conditions fixées à l'article 30.

2. Dans les services travaillant en continu et pour le poste considéré comme étant de nuit, les salariés recevront une prime de panier d'un montant égal à une fois et demie le salaire minimum professionnel du coefficient 140.

## **Travail du dimanche**

Les heures de travail exceptionnellement effectuées le dimanche entre 6 heures et 22 heures bénéficieront d'une majoration de 100 p. 100, sous déduction de la majoration à laquelle elles pourront avoir droit au titre des heures supplémentaires.

## **Travail des jours fériés**

Les jours fériés sont chômés, payés et non récupérés.

L'indemnité n'est versée que si le salarié a accompli la dernière journée de travail précédant et la première journée de travail suivant le jour férié, sauf en cas d'absence préalablement accordée.

## **Congés payés**

1. Les salariés ayant un an de présence dans l'entreprise au dernier jour de la période de référence bénéficieront d'un congé annuel payé d'une durée de cinq semaines pour douze mois de travail effectif au cours de la période de référence, soit deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif.

La durée des congés payés est indépendante de la modulation éventuelle des horaires de travail.

Cette durée sera appliquée pour la période de référence du 1er juin au 31 mai.

## **Congés supplémentaires pour mères de famille**

1. Toute femme salariée, âgée de moins de vingt et un ans au 30 avril de l'année précédente, bénéficie de deux jours de congé supplémentaires par enfant à charge âgé de moins de quinze ans et vivant à son foyer.

2. Le congé supplémentaire est réduit à un jour si le congé légal n'excède pas six jours.

3. Les jours de congé supplémentaires ainsi définis sont inclus dans la durée du congé fixée à l'article 32, dans la mesure où cette durée excède le congé légal total auquel peut avoir droit l'intéressée.

## **Arrêts momentanés du travail**

1. Arrêts imputables à l'entreprise

En cas d'arrêt momentané du travail pour une cause d'ordre technique, propre à l'entreprise et indépendante des salariés :

a) Ou bien les intéressés seront employés à divers travaux hors de leur spécialité ; ils seront alors payés sur le taux de leur rémunération habituelle ;

b) Ou bien ils seront renvoyés chez eux ; les heures perdues seront en principe récupérées et elles seront alors payées avec les majorations d'heures supplémentaires.

## **Réduction d'activité**

1. Si la direction prévoit une diminution importante de l'activité de l'entreprise, réduction pouvant entraîner la nécessité ultérieure de licencier du personnel, elle devra en informer le comité d'entreprise (ou à défaut les délégués du personnel) et le consulter sur les mesures à prendre : reclassement, réduction de l'horaire de travail, repos par roulement, arrêt provisoire ou licenciements collectifs, fermeture ou toutes autres mesures appropriées.

## **Autorisations d'absence pour raison personnelle**

1. Des autorisations d'absence, rémunérées comme si l'intéressé avait effectivement travaillé, seront accordées sur justifications pour les cas prévus ci-dessous :

a) Sans minimum d'ancienneté :

- naissance d'un enfant : pour le père, trois jours ;

- adoption d'un enfant de moins de trois ans : pour le père ou la mère adoptif : trois jours.

Dans ces deux cas, le congé sera pris dans le mois de l'événement qui le justifie.

b) Sans minimum d'ancienneté :

## **Autres motifs d'absence**

Les absences provoquées par les périodes militaires de réserve obligatoires, ainsi que celles motivées par des fonctions officielles (réunion du conseil municipal, fonctions prud'homales, etc.) n'entraînent pas la rupture du contrat de travail, sous réserve que l'intéressé communique à son employeur sa convocation dès réception de ce document.

## **Périodes militaires**

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

## **Résiliation du contrat de travail**

1. La dénonciation du contrat de travail par l'employeur ou par le salarié est réalisée dans le cadre de la législation en vigueur.
2. En cas de rupture du contrat de travail, sauf en cas de faute grave, la durée du préavis est fixée aux annexes concernant les différentes catégories de salariés.
3. En cas d'inobservation du délai-congé, la partie qui aura pris l'initiative de la rupture devra à l'autre une indemnité égale à la rémunération qu'aurait perçue le salarié pendant la durée du préavis restant à courir.

## **Certificat de travail**

Tout salarié recevra, lors de son départ de l'entreprise, un certificat de travail établi conformément à l'article L. 122-16 du livre Ier du code du travail.

Toutefois, à la demande écrite du salarié, ce document lui sera transmis à l'adresse indiquée par ses soins.

## **Commission nationale paritaire d'interprétation**

### 1. Rôle de la commission

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

### 2. Composition

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

## **Commission nationale paritaire de conciliation**

### 1. Commission nationale paritaire de conciliation

La Commission nationale siégera à Paris et sera composée :

- pour les salariés : de deux représentants de chacune des organisations syndicales signataires ;

- pour les employeurs : d'un même nombre total de représentants désignés par la fédération patronale signataire de la présente convention.

Les commissaires devront être de nationalité française.