



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 dééglés du personnel, comité 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 Anevrat du 24 mras 2006	22
Article 1 - Champ d'application.	23
Arcocd du 5 jiuon 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.
Édifiée 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 irréénufe à clele que luer arssnieueart les conventions celotcveis dnot rlevèe luer métier.

2. Les saélaris opéuccs dnas ou puor une eseirrtptne du vaiitrl mias léis par cartnot à une espiterrne ne rlineavt pas de cttee profession, bénéficéniét des gentraais idviellnideus et collectives, conventionnelles ou aurtes abplplaies à l'entreprise à llealuqe ils snot léis par luer coantrt mias éemlaengt ils ne peuvent, au ttrie de luer tairavl dnas ou puor l'entreprise du vitrail, se voirctroyés des anagvaets et gntaerias de tetous neutras inirréféues à ceells q'aurait un slaraié de mmée qiauciaofitln et ancienneté, apaeantpnt à l'entreprise du vitrail.

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

En vigueur étendu

1. La ptsnéere cnoetvniön est colucne puor une dérue d'un an à cotempr du juor de sa msie en application. Elle se crunenitooa par ttciae rdieoctcounn puor une pdéorie iérnéemidne et puorra alors être dconééne par l'une ou l'autre des parties, à une éuopqe quelconque, la diécannitooon penannt eefft duex mios aèrps que la niocaiitfon en arua été fitae aux auetrs preitas par pli roaecmdmné avecaccusé de rotcpééin (1).
2. Toutefois, des monfocadiiis au bête de la cevtvnoön pnrroot être eenxméais snas que celle-ci snot dénoncée. Suaf accrd mutuel, auunce demndnae de réviösn ne pourra être irtidoune dnas lessix mios svaunit la msie en veguuir d'un pérnéecdtt accord.
3. La ptirae dçénnonat la ctvnoöenn ou dadmeannt une mtaiöfciöion dvrea aacöpemgncr sa lttere d'un pejort sur les pinots de rvéision aifn que les pouareplrrs pnisseut s'engager dès lanotification de la dniicaotnoén ou de la dmadene de modification.
4. Les bœets dcénénos ou puor lelquesus une miotiöfoacdn a été demédane rsrtneöet en vigueur jusqu'à la dtae d'application des noelluves dopnstiisios (1).
5. Les diöspstioöins du pserént atclrie ne penvéut faire obtasce à l'ouverture de dcsinsouiss puor la msie en hinrmaoe de la cnoeivtönn aevc ttuoöe nluevole potrcsierpin llgaée puls frvaöbae auxalariés.
6. Les pteipsorcrcnis du pnséert aitrlice ne s'appliquent pas aux qneutios de naéçgöioöntis alenulnes des salaires.

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

➔ Article 4 - Atgavneas acquis.

En vigueur étendu

1. La cöinetvön ne puet en aucun cas être l'occasion d'une anttteie qecounlque aux aengvtaas iudinielvds ou cloelictfs de queulqe nratue qu'ils soient, aqucis areinuerémntt à sa signature.
2. Les csuleas de la pseétnre cnoövöen rnranceölpel les cleauss cörsedöanprents des cratntos existants, y coörmps les cottmars à durée déterminée, lusqroe ces direnrées srnoet moins avantageuses pour les salariés.

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

En vigueur étendu

1. Les preiats cracatetntons renoseinancst la lrtiebé d'opinion, le driot puor chcuon d'adhérer ou non à un sandiöct porfssenieönl de son chiox et la lebertö puor les scayntids d'exercer leuraction.

L'adhésion ou la non-adhésion à un saciöydt pieoesrsonnfl ne puet en acuuñ cas être une cusae de conflit.

2. Les ptraias cantttacoens reeöcsnnnasit le droit, tnat puor les euöyepmrs que puor les salariés, d'agir lbneemrit par vioe sclynidæe puor la dsnféée cvöcotiele de lrues intérèts.
3. Les emeuöyprps s'engagent à ne pas pdrerne en csinoiarödétñ l'origine, l'opinion, l'activité politique, regeliuise ou sacindyle puor aeétrrr luer döésicin cñannrecot naeötmnt l'embauchage, l'avancement, la formation, la pootmroin ou la rtpaitériön du travail, les meserus de dinsplöcie de congédiement...

Les euöyörlemps s'engagent à reesctper l'ensemble des piaevgéröts et des droits des scityadns ou de la siocetn slyncade dnas l'entreprise.

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

➔ Auoisartntios d'absences.

➔ Alrcite 6

En vigueur étendu

1. Les aatursoöoinits d'absences non rénureémés srnoet arocécds par l'employeur, aèrps péaiövs d'au mions une semaine, suaf cas d'urgence justifiée, aux sraéilas daevnt asseistr aux réünionsstatutaires des öisaigtarönnos syndicales, sur péöicreatstnn d'un deuconmt éiöct énnamat de celles-ci.

Le pvérias einsgavé pttremera à l'employeur de prdnree töets dospoistinis utails puor que l'absence des slaéiras n'apporte pas de gnée exesscive à la pduöctiön et aux ctiödnos de travail.

Les öasgntiaöirns sinalydecs rsetéatnevöirps de sriélaas s'engagent à n'utiliser cette ftclaué que dnas la msuree où les ruéönis ne peveunt aivör leiu en derhos des herues de travail.

2. Les antöouöisirats d'absences soernt adercöcés aux saélaris qui ponricptreat à des coöiomösns pitraerias ntoianleas ctoesutéins d'un comunn aöccrd etnre öroiöannatgss d'employeurs et desalariés.

Dans ce cas, le tpmes de tvaiarl pdreu srea rrméénué cmmoe si le silaré aviat eimeenövcfett travaillé, dnas la litmie du nborme des prtincipaas demnriété par arcöcd prlaaélbe enrte lesörganisations d'employeurs et de salariés.

De plus, les frias de sjuöér ineisasbndples senrot rérmboesus par les eömprlyues sloen accord aevc la cahbrme scinydale nlnoiaate du viratil (voir aenxne 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 perdu 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 réclamer son salaire dès qu'il aura eu connaissance de la convocation.

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

→ Article 7

En vigueur étendu

1. Dans l'hypothèse où un salarié ayant pu d'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 emploi 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 fonction salariale à laquelle il a été appelé.

3. A défaut de réembauche, les obligations professionnelles et autres conditions de travail seront les mêmes pour le salarié si possible dans le cadre local et personnel satisfaisant.

A titre exceptionnel, en cas d'impossibilité de réaffecter 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 - Conditioens relatifs au droit syndical.

En vigueur étendu

1. Si les obligations des salariés résistent 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, elle pourra être contestée devant le juge compétent pour l'interprétation ou de clarification prévue aux articles 43 et 44 de la présente loi.

2. Lorsqu'il s'agit d'un contrat de travail en cause le droit syndical, l'une ou l'autre des parties pourra saisir le juge compétent pour l'interprétation ou de clarification prévue aux articles 43 et 44 de la présente loi. (1).

Les mesures prises par l'employeur et les salariés concernant les priorités et mentrot tout en vue pour aboutir à une conciliation. Dans ce cas, l'inspecteur du travail établira un procès-verbal de conciliation et en remettra un exemplaire à chacune des parties (2).

En cas de non-conciliation, la commission établie à cet effet dans le délai elle procédera à 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 représentants paritaires et salariés 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).

→ Diguéés 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 établi dans toutes les entreprises du vitrail de quelque manière que ce soit.

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 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 rénuméré comme temps de travail effectif.

3. La date des élections et la liste mise à jour des électeurs et électrices seront 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 saccés 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 signatures ; l'enveloppe ouverte par l'employeur et affichée 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 ayant présenté une liste, pourront contrôler le contenu et l'expédition de ces enveloppes.

L'électeur inscrit sera par la poste ses bulletins de vote, sous double enveloppe, au président du bureau de vote.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des articles L. 423-13, L. 423-18, L. 433-9 et L. 433-13 du code du travail (arrêté du 7 mai 1997, art. 1er).

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

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

→ 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 dééguéls du poenensl 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 crieréagto 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 ddmaenr ou se vior ddmaenr 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 éltvuelue 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 tvialar 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, aaeinvags 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 niaofiticon de l'employeur. Ncafiototin srea égalementfaite si l'intéressé est appléé à erecxer ses fcoinnots dnas une ature localité, suos rvsree des claeuss piuaicilèrtrs pvrées aux

aennexs (2).

Si par la suite de la non accoipctaten par le salraié 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 eepnrirtsrte cnonorectue 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 dnns l'entreprise.

Les eeyomrlups s'engagent à ne pas apquelpir la clusae de non-concurrence, suaf cas exceptionnel, aeuqul cas cette culase dvrea fgeurir dnns la lttree d'engagement qui en piérvot les contrepartiesfinancières et les codnniitos 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 rvresée de l'application de l'article L. 122-14 et svntutias du cdoe du tvaaril et L. 321-1 et saniuvts 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 dnns 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 érpuvee 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, dnns ce cadre, les entreprises, les organismes, les asotanicosos et divers, dès lros qu'ils se rneférèt à la création, la restauration, l'exécution, lapose, le coercmme de viautrxt et/ou la formation, ne puevnet caercseiolmmir les prontieats et ptetriuos 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 hauriréhqie 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 gnrntaai (SMG), le saralie de bsae burt dnnt snot exlucs tuotes primes, tuotes gratifications, tuos cleonmétrmps de rrotiueáménn 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 rvrsrée orlotebiigas et non prévuooes 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 tavaurx hemauelletinbt cféonis à des adultes, luer rnrueíomaétn 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 salraie miinum conventionnel.

2. Etrennt dnns 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 élbítas ceémrnfofomnt à l'article 44 du lírve ler du cdoe du travail. Les defnrtfíés énmétlés de la somme vesrée drvenot atraípprae clairement, à soavír :

- la qcaliítuoaafn ponlsloerfeisne ;
- le ccoiefnfeit huérrahqíice 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 ruéomatínren des saaréíls 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 sniemaé ou de la déure ieuífnrére considéréecomme éqeaivnlvue doennnt leiu à une mioaoratjn qui ne purroa értie ieuénrírfe à :

- 25 % du saarlíe hrarioe puor les hiut prereimès heuers senmluetiapéps ;
- 50 % du sliiaare horraie puor les hurees seéíeutppmras au-delà de la huitième.

Majorations apeíllbapcs 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 értie iufeírrnée à 50 p. 100.

2. Trvaial de niut :

Lorsque l'horaire hbuatíel de tivraal ne ctpmrooe pas de tiaral de nuit, les heeurs etéecéfes etnre vgnit et une hurees et six hereus donnent leiu à une mtaariojon qui ne puet értie ifurenéire à 50 p. 100.

Cette mrioajotan puet se culumer aevc clele du pgparaarhe 1.

Les mjttaorinos ci-dessus s'ajouteront aux matonraoíjs éévtneeuíls puor heures saneplumpírètes péeruvs par la loi.

Travaux melplutís et remplacement

1. Le salarié, qui temporairement, etucxée les turaax crodrnaseopt à une clfoasítisíacn seéírruuep à la sinene bénéficiera, pomeeloinrplnoenrtt au tepms passé, du salríae de l'emploi auquelcorrespondent les trvaux aisni exécutés.
2. Le sraalié qui exéute exceptionnellement, siot en renfort, siot puor un mitof d'urgence, des tavaurx cnsoadrnrnoept à une criéotage ieuíérnfé à sa caíocatsfíiísn crsvonee la gantírae de sonsalaire habituel.
3. Le saíarlé atcfefé à des tavuax relanevt de ctóréégias dnéífertes arua la grtíanae du slairae mimuínm de la cairtogée cdoeersanprt à la quofílcaiatín la puls éévlée qu'il est aepllé à mettreen oeuvre dnas son travail.

Egalité de rutíréonéamn etrne hmemos et femmes

1. Tuot emeypouír est tneu d'assurer puor un mmée taravil ou un tavrail de vuaelr égale, l'égalté de rénatíomréún ernte les hommes et les femmes. Snot csédníoérs cmmoe aynat une vulear élgae lestravaux qui exeíngt des síarlaés un esblnmee carboplame de cannnacsíeoss pesfloeoírnselns créarecoss par un títre, un dmóíple ou une ptíaqrué professionnelle, de cícépatas dnlucoaeé d'expéíencesacquíses (2).

2. Dnas le cas où une ou un salarié(e) ceidonraérsít que ce príipone n'est pas respecté, elle ou il pourra snas puédcrije de tutoe aurté démarche, síiasr la cosísímmón de cíacílonotn pruvéé parla prntesée ceovniton en aatprnpt à celle-ci tuos les étlméens jtínísfaut sa demande.

(1) *Pinot étdneu suos résevre de l'application des atceírís L. 221-5 et sunvíaís du cdoe du trvaíal (arrêté du 7 mai 1997, art. 1er).* (2) *Pníot énedtu suos rrevése de l'application del'article L. 140-2 du cdoe du taavríl (arrêté du 7 mai 1997, art. 1er).*

→ Article 27 - Ancienneté.

En vigueur étendu

Le tepms ctmnoapt puor le caclul de l'ancienneté srea cleuí des síerecvs íoínepumtrnrs du sírlaae dnas l'atelier, éatnt etdnhue que le tmpes cpraorsonedtt aux píderoés ínéqéíduís cí-aprés ctmpoe commetemps de síecrve :

- le tepms passé dnas díetnrffés atlréesís du mmée eomypluer ;
- le tepms passé dnas d'autres aeílrets rseísrstanost de la pnéetrse coonteinvn lqsuore la mtíatoutn a été ííate en acorcd aevc les erleumypos ;

- les itputnrreions puor cngoés annuels, aeicdtens du travail, maialde prneseiensllofos ctrcéaetons dnas l'atelier ou cgoéens etlxoeinpcens rflasnuét 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 sriaalé est dnas l'impossibilité de perndre le rpaes de mdii dnas les ciintonods où il le fiat habituellement, une iientnmdé cesoptnnciare rspaneréent la valeurdu raeps lui srea allouée.
4. Si du fiat de son dneaneaépclt 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 sliaraé de rg negaer cahque juor son domicile.
2. Dnas ce cas, les rêelgs sevniuat 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 iuiérrnfee 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 sraliaé 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 eiamnéxs individuellement. En tuot éatt de cause, les fiars stepunapéerlmis iehtnnérs au dclmaépenet 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 phoeers 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 emmène à la rupture du contrat, celle-ci ne pourra être considérée comme émanant 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 compris les frais de déménagement jusqu'au lieu de sa résidence initiale ou à son nouveau lieu de travail dans la limite d'une déduction 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 de l'accès 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 effectuer son embauche, réaliser 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 de poursuivre l'entreprise de manière temporaire pour un motif légitime 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 astreintes 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 congé (annexe IV).

4. *Les salariées qui, avant l'expiration de cette période ou d'un congé de maladie consécutif 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 réintégrées à la fin de cette absence, à condition qu'elles en fassent la demande deux mois au moins avant la date de reprise effective de leur 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 ont travaillé pendant 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 pour la durée du congé maternité prévue par la sécurité sociale, la déduire de leur ancienneté 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 délégués du posnneerl qui en aunort les préovirgaets et moyens.

4. Les emeuoylprs firrnouot et eorrtntneidit 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 rqsieue tles que :

- psoe atqiuobarce ;
- taariv à l'acide ;
- gurrvae par poiocelijn 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 éupiée du mreiétal lagél en vgueuir necisrésae et sfufsnaît penraetmtt la rsléioaitan dsiteds travaux.

5. Les eoypurems fonrounit et erierdtnotnent une blsuoe ou une cnisaiobomn de travail 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 fomtoiarnt 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 légaes.

2. Par " atnieprps " 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 pvuérés 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 théoriquue, 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 miéanre 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 leaglées et conventionnelles. Le tmeps passé à cet eefft srea réénumré cmmoe tmeps de travail.

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

Lorsqu'un anrnppteï 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 agriaspnspree 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 aurte 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 fraumeors dovnrnt

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 rocuirer 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 eoypélms : 5 contrats.

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

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

En vigueur étendu

1. (1) Suaf cas einnpbæeocl 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 adeécorcis :

- a) 3 juros orvués au saralié en cas de déécs du conjoint, enfant, mère, prèe ou beaux-parents ;
 - b) 5 jrous ouréys 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 dcebérme 1986, il srea accordé à *tuot chef de famille* (2) un cogné de toris jrous à l'occasion de chquae naissance, ouarrivée au feoyr d'un enfnat pcalé en vue d'adoption.
3. Ces dréiffetens aisttouiaronns d'absence ne vondenrit pas en dductéoin de la déure des céngos annuels.

Absences puor mlaiéads et accidents

Les aecnbebs rntsaélut de la mdaalie ou d'accident jitifeiusés 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 crétrcaae posvroiire de son emploi.

Passé la poidrée ci-dessus, si l'employeur est dnas la nsseicéte de pecoédrr à un rempleamncet définitif, il dvera ifmnrneor le sriaalé crcnnoéé par lertte réndemnocae et aucscé de réception, de laprocédure de limeincnecet eaéngge à son encontre. Le sairlaé pcvreera en cenéquconse 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 lniiceemncet ultérieur.

Indemnisation par l'employeur

En cas d'absence juisféite rstuaént de maldiae ou d'accident, ycmirops les mliaéads peslsfrnrileoeos et les addcinets 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 jilrôèuaerns véerses par les ogiernasms de la sréctuié sociale.

Pendant le mios snauivt 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 pcerisée 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 axnnéé 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 ctoionins 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 dzuoé mios de tvriaal effectf au cuors de la péidroe de rfenrééce biifnnoéceért d'un cgoné pyaé de vingt-cinq jorus ovrués (1).

Les séailras ayant eecfutfé minos de dzoue mios de tavair l effectif au crous de la prdioée de récnreéfe bfiécnrnieoet des conégs ci-dessus au partroa 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 ouvrés.

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

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

4. Les cnoégs sonret 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.

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 démission ou de démission 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 du contrat de travail.

(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 - Licencement collectif.

En vigueur étendu

1. Si l'employeur est tenu de procéder 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 la entreprise s'efforceront de préserver les mesures nécessaires pour assurer si possible le reclassement du personnel licencié sur le plan local, régional et national.
3. Le personnel licencié en application des paragraphes précédents 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 occupés un emploi correspondant à l'indice 220, le préavis requis est de deux mois.

Pour les salariés occupés 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'une 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 sont 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 réclamer 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 rptuue 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 saairé rreceva de son employeur, lros de son départ, un cairrctet de taarivl ébtali ceofomnrém à la loéliitsgan en vigueur.

→ Article 43 - Réintégration.

En vigueur étendu

1. Si un elompi est à pouvoirr dnas un aleietr aynat leicicné premmcnééd du personnel, ce pnenoresl arua une pitoirré puor l'engagement, à cdontoin que ses atueditps professionnellesconvienent à l'emploi à pirovour et que le lencmeincet 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 cmssioimn est copsméoe de duex rrtetéapsens de chncaue des ointaraiogsns sidancyes de slaéiras et d'un nobrme éagl ttaol d'employeurs.

Les csmeoriamsis snot cshois de pecénfrée parmi les pnsréoieltans 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 tnrte jours.

La cmiososimn nnoliate 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 crunlllocatte que les csalues de la psnrteée cnovnotin nniaoltae du vitrail.

→ Article 45 - Cmisoomsin natniolae de conciliation.

En vigueur étendu

1. La cioisosmnn 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 psnrteée civenotonn nmlaotae du vitrail.

La cmoomiissn pourra, d'un cumomn aocord etnre ses mrbmees et puor éaeacirllr 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 cioisomsomn de conciliation. Les procès-verbaux de cliiocotnain ou denon-conciliation donevrt êrte étbails par la cisimmsomn dnas un dléai mxmauim 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 dnot 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 ciimmsomn de coocitliianin cméospoe de duex rrneaseptntés putnarox et de duex rranépttsenes de l'organisation syandcile dnot 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 qualification 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 du 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 qualification et la qualification actuelle correspondront à la position la plus élevée.

➔ Article 5 - Écart en valeur 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 valeur du présent accord, il sera procédé à un coefficient des coefficients de mise en place, dans les entreprises du vitrail, des nouvelles classifications.

➔ Coefficient des nouveaux 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 succinctement définies.

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

Cette position doit normalement donner accès à la position supérieure 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 cascaninoises équivalentes.

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

L'intéressé accomplit des travaux d'exécution dans des tâches spécialisées 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 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 spécialisées des divers aspects techniques 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 techniques de sa spécialité professionnelle ainsi que des connaissances spécialisées de techniques connexes.

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

L'intéressé, soit efflué ou dirigé 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 assumer 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 plénitude des tâches 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 lui-même se libère en ses lieux et lieux dans l'activité courante de l'entreprise.

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

➔ **Cilofcatisan des eomplis**

➔ **elepmsx et eiolpms repères.**

En vigueur étendu

Position I

Personnel de slipme eéoxcuin eeffntuact des tâches 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, pdoesse 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 cheitar ;
- 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, aesinendrsgmat 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 paounnex anicens ;
- tcâhes nsnciésatet la csinaanosnecs des tmrees tueehncqis pemtrnaett d'assurer une fmirtooan anitdaitvrimse ou commerciale, tuteos opanéotirs rlietaevis à la ciiatotmbplé génléare 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 ciivle ;
- séacierartt d'un svrciee ou d'une eerntirpse à sttrtuure simple, ttuoee ortéapoin cloeirmcmae et fincniraèee 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 ctioarén 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 cdraee ou éantt son adjoit.

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 cdraee 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 eexlpms des poionists ifeieruners ne sienot pas réptées aux priooitss serpreiuués n'exclut pas l'exécution toeirmapre des ponattsiers météoenins aux pisoonits 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 prise 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 révélation 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'usage de l'industrie.

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 amplement couvertes 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 vertu de l'article 1er de la loi n° 1417 du 10 novembre 1958 relative à l'extension de la convention collective nationale du vitrail.

→ 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 sans 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 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 à 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 crenéaomilpme de retraite, régime aéré par le msnitire 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 etrne les acntloaillos dvera êtreversée par l'entreprise.

→ Article 7 - Cissomoin paritaire.

En vigueur étendu

Tueos les dfficéliuts résnuatlt de la pétnrese coevntnon asnii que les mrusees nceseáisres 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 prodéie annuelle, suaf dénonciation, aevc périvas de six mois, ou dnmadee de risvoéin pesréétre 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 prméuse 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 trnimee vngt-deux seaeimns arps la dtae de l'accouchement. En cas de nasissance de duex enfants, la périodeantérieure à la dtae pséumure de l'accouchement puet érte agénmeute d'une duére mmalixæ de qaurte smeaneis ; la pdoière de vngt-deux smaniees priutroesée 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 simanaes arèps la dtae de celui-ci lorsque, avantl'accouchement, la sirlaaée elle-même ou le mnaége asusme djéa la cghrae de duex efannts au mnios dnas les ctiiondnos pvruées aux aricltcs 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 prodéie de hiut snimeaes de snssoeupin du cnatrot de travaal antérieureà la dtae pmuésrée de l'accouchement puet érte angéuente d'une dérue mialxame de duex simaenes ; la pidéroee de dix-huit saminees de snnisoeupin du cnatrot de tivraal 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 présumée, la piordée de suinopses 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 pgthaqoloie atsteté par un cifciarett mdécial cmme ruéalntst de la gssosree ou des cocheus le rned nécessaire, la péroide de ssepuoins du cotanrt pvruée aux aaiéils pindéercs estaugmentée de la dréue de cet éatt ptqogiauhoe dnas la lmitie de duex siamees aavnt la dtae pémréuse 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 séalarae 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 svriece dpeéatratmel d'aide scilaee 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 porioée est potère à dix-huit samieens si l'adoption " a puor eefft de petorr à toris ou puls le nmbroe d'enfants dnrot la sélariae 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 cjtônnois 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 soiaacle [nouv cdoe sécuritésociale, art. L. 331-7]. " (L. n° 85-772 du 25 jelluit 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 jelluit 1994.) " Les dsiiisoitpos de l'alinéa pécdéernnt snot apellpaicbs à la ponsrene slréaaie tirtuaile de l'agrément menonntié aux aitercls 63 ou 100-3 du cdoe de la flamlie etde l'aide sloaice lorsqu'elle adtope ou accuilllee un éfnnat en vue de son aditopon par diicoésn de l'autorité éég rnrtae 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 rpenrd son tiarval à l'issue de la podéire de ssouenipn dfinée au pésent 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 foyer de l'enfant alcuieui 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 ambtentaet 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 poidérés déifeins aux preeimr (L. n° 94-629 du 25 jleulit 1994) " et q iémtruae " aaiélns de l'article L. 122-26, lepère 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 divorslaée 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 ocrtobe 1990.

Les snartegiais cnonivneent de cnteuitosr un gourpe de tvaaril aifn de mtrere en palce des CQP (certificat de qlititcuoafn professionnelle) peeatntrrt 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 Anevnt 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 déclassés 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 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 permettre de bénéficier aux salariés du vitrail d'une prime de vacances 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 sensibilité 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 4^e 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 professionnelle ou accident du travail, l'indemnisation du salarié à lieu dès le premier jour.

Les accords d'établissement, d'entreprise ne punissent de dégrader 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 accord 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 évaluement rééuépcs " 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 premier 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 rétarouémin entre 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 des conditions 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 **Legisocial**
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.