

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

Convention collective nationale des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail du 3 novembre 1994. Etendue par arrêté du 27 janvier 1998 JORF 6 février 1998.

IDENTIFIANT CONVENTION COLLECTIVE

Annuaire officiel des conventions collectives françaises

IDCC 1821

TEXTE DE BASE EN VIGUEUR

Texte de base : Convention collective nationale des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail du 3 novembre 1994. Etendue par arrêté du 27 janvier 1998 JORF 6 février 1998.

DERNIER AVENANT SALAIRES

Accord du 3 mars 2026 relatif aux salaires minima pour l'année 2026

RÉFÉRENCE LÉGIFRANCE

KALICONT000018902144

URL OFFICIELLE

https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000018902144

DOCUMENT GÉNÉRÉ LE

6 août 2026 à 05:34

Ce document est généré en direct depuis l'API officielle Légifrance (DILA). Il contient le texte de base intégral et les avenants en vigueur à la date d'édition. Diffusion sous Licence Ouverte 2.0 Etalab. **Document à titre indicatif** — pour toute décision engageant vos droits (litige, contentieux, négociation salariale), consultez un professionnel du droit social.

Sommaire

Texte de base	•
Article 9	•
Article 12	•
Article 13	•
Article 15	•
Article 14	•
Article 4	•
Article 10	•
Article 16	•
Article 18	•
Article 17	•
Article 20	•
Article 19	•
Article 22	•
Article 21	•
Article 23 BIS	•
Article 23	•
Article 24	•
Article 11	•
Article 7	•
Article 26	•
Article	•
Article 25	•
Article 27	•
Article 29	•
Article 28	•
Article 31	•
Article 39	•
Article 30	•
Article 33	•
Article 32	•
Article 8	•
Article 34	•
Article 36	•
Article 35	•
Article 37	•
Article 39	•
Article 38	•
Article 2	•
Article 40	•
Article 1	•
Article 3	•
Article	•
Article 6	•
Article 5	•

Avenant salaires en vigueur	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 7	•
Article 8	•
Article	•

Avenant : Accord du 30 juin 2017 relatif à la fusion des branches professionnelles de la fabrication du verre à la main semi-automatique et mixte, de l'un	•
Article	•
Article 4.1	•
Article 4.2	•
Article 4.3	•
Article 3.1	•
Article 3.2	•
Article 3.3	•
Article 3.4	•
Article 3.5	•
Article 3.6	•
Article 2.1	•
Article 2.2	•
Article 2.3	•
Article 2.4	•
Article 2.5	•
Article 2.6	•
Article 1.1	•
Article 1.2	•

Avenant : Accord du 16 mars 2018 relatif à la modification de l'article 9 de l'annexe I de la convention	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 7	•
Article	•

Avenant : Accord du 11 juillet 2018 relatif à l'observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 7	•
Article 8	•

Article 9 •

Article •

Avenant : Accord du 19 avril 2023 relatif à des mesures d'urgence en matière d'emploi et de formation professionnelle •

Article •

Article 1er •

Article 2 •

Article 3 •

Article 4 •

Article 5 •

Article 6 •

Article 7 •

Article 8 •

Article 9 •

Article 10 •

Article 11 •

Article 12 •

Avenant : Accord du 27 février 2025 relatif aux salariés pouvant être intégrés aux régimes de protection sociale complémentaire des cadres •

Article 1er •

Article 2 •

Article 3 •

Article 4 •

Article 5 •

Article •

Avenant salaires : Accord du 17 mars 2016 relatif aux salaires minima 2016 •

Article 1er •

Article 2 •

Article 3 •

Article 4 •

Article 5 •

Avenant salaires : Accord du 30 mars 2022 relatif aux salaires minima au 1er mars 2022 •

Article 1er •

Article 2 •

Article 3 •

Article 4 •

Article 5 •

Article 6 •

Article 7 •

Article •

Lexique •

SECTION 1

Texte de base

Texte de base : Convention collective nationale des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail du 3 novembre 1994. Etendue par arrêté du 27 janvier 1998 JORF 6 février 1998.

ART.

9

9.1. Commissions paritaires de la profession

Des autorisations d'absence sont accordées aux salariés participants aux commissions paritaires de la branche, ainsi qu'à leurs préparatoires, constituées d'un commun accord entre la ou les organisations patronales et les organisations de salariés représentatives au niveau de la branche.

Le salarié convoqué devra prévenir son employeur dès qu'il aura eu connaissance de la convocation. Le temps consacré à la participation à ces réunions est considéré et payé comme temps de travail effectif. Il ne saurait en aucun cas conduire à une perte de rémunération et d'un quelconque avantage dont le salarié aurait dû bénéficier s'il ne s'était pas absenté pour la participation à celle-ci.

Il n'impute pas non plus les heures de délégations dont éventuellement l'intéressé peut bénéficier dans le cadre d'un autre de ses mandats. De plus les frais de séjour indispensables seront remboursés soit par les employeurs, soit par les organisations patronales dans les conditions prévues à l'article 39 de la convention collective.

9.2. Commissions officielles constituées par les pouvoirs publics

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

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

9.3. Prime d'assiduité et congé annuel

Pour la détermination de la prime d'assiduité et du droit au congé annuel, le temps de travail perdu pendant les absences prévues aux article 9.1 et 9.2, sera considéré comme temps de travail effectif ; d'autre part, ces absences ne seront pas déduites de la durée du congé.

ART.

12

Conformément à la loi, la mise en place des délégués du personnel n'est obligatoire que si l'effectif d'au moins onze salariés est atteint pendant douze mois consécutifs ou non au cours des trois années précédentes.

Les élections se dérouleront pendant l'horaire du travail. Le temps passé aux élections sera payé comme temps de travail.

Les délégués suppléants, lorsqu'ils assisteront avec les délégués titulaires aux réunions avec les employeurs, seront rémunérés à leur salaire effectif pour le temps passé à ces réunions.

Dans la limite du nombre d'heures de délégation et après en avoir avisé les employeurs, les délégués du personnel pourront se rendre auprès des organismes extérieurs où leur fonction peut les appeler (1).

(1) Phrase étendue sous réserve de l'application de l'article L. 424-3 du code du travail (arrêté du 27 janvier 1998, art. 1er).

ART.

13

Conformément à la loi du 28 octobre 1982, il est institué un comité d'entreprise dans chaque établissement si l'effectif d'au moins cinquante salariés est atteint pendant douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes.

Les membres suppléants, lorsqu'ils assisteront avec les membres titulaires aux réunions du comité d'entreprise ou du comité d'établissement, seront rémunérés à leur salaire effectif pour le temps passé à ces réunions.

Les élections se dérouleront pendant l'horaire de travail. Le temps passé aux élections sera payé comme temps de travail.

ART.

15

Avant tout engagement définitif, le salarié accomplit une période d'essai dont la durée et les modalités sont fixées dans chacune des annexes de la présente convention.

Pendant la période d'essai, il est garanti aux salariés le taux minimum du salaire pratiqué dans leur catégorie au sein de l'entreprise dans laquelle il est embauché.

Ce taux ne pourra être, en aucun cas, inférieur au salaire minimum garanti (SMG) conventionnel de leur catégorie.

Les conditions de l'essai seront précisées par écrit par l'employeur.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, les employeurs devront faire connaître aux sections locales de l'Agence nationale pour l'emploi leurs offres d'emplois. Pour les postes de cadres, cette déclaration est faite en outre à l'Association pour l'emploi des cadres (APEC) ou à sa section générale.

Sous réserve des dispositions ci-dessus, les employeurs pourront pourvoir à leurs besoins en main-d'oeuvre soit en s'adressant aux organisations syndicales d'employeurs et de salariés constituées conformément au livre IV du code du travail, soit en procédant à l'embauche directe.

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

4.1. Libre exercice du droit syndical et liberté d'opinion

Les parties à la présente convention réaffirment leur attachement aux libertés individuelles et collectives du travail. Elles reconnaissent à chacun la liberté d'opinion et d'expression, ainsi que le droit, aussi bien pour les employeurs que pour les salariés, d'adhérer librement et d'appartenir ou non à un syndicat professionnel.

L'adhésion ou la non-adhésion à un syndicat professionnel de son choix est libre et ne peut, en aucun cas, constituer une cause de conflit.

Les employeurs garantissent le droit, pour les salariés, de défendre librement par voie syndicale leurs intérêts professionnels. Les syndicats professionnels peuvent s'organiser librement dans les entreprises conformément aux dispositions du code du travail.

4.2. Principe de non-discrimination et protection

Les signataires réaffirment le principe de non-discrimination en raison des activités syndicales et leur volonté de prévenir toute forme de discrimination.

Les employeurs s'engagent à respecter la plus grande neutralité et à ne pas prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter leurs décisions en matière notamment de recrutement, de conduite et de répartition du travail, de formation professionnelle, de promotion, d'évolution professionnelle, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de mesures de discipline et de rupture du contrat de travail.

Les représentants du personnel, élu ou désigné, ne doivent pas se trouver pénaliser ni rencontrer d'obstacles à leur développement de carrière du fait de l'exercice des responsabilités découlant de leur mandat.

Dans ce cadre, les signataires de la présente convention encouragent les employeurs à sensibiliser les responsables hiérarchiques quant au rôle des instances et des détenteurs d'un mandat, ainsi que sur les implications résultant de la détention d'un mandat, notamment le temps consacré à l'exercice de ce mandat et l'adaptation de la charge de travail.

Ils bénéficient dans les conditions fixées par la réglementation en vigueur, d'une protection contre la rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur qui se traduit par l'obligation de respecter une procédure spécifique.

4.3. Droit de grève

La grève est la cessation collective et concertée du travail en vue d'appuyer des revendications professionnelles.

Le droit de grève est un droit reconnu à tout salarié dans l'entreprise. Il s'exerce selon la législation en vigueur.

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire en raison de l'exercice normal du droit de grève.

Par ailleurs, l'employeur garanti, en cas d'exercice normal du droit de grève, l'absence de tout abattement sur un élément quelconque de rémunération, prime, gratification ou autre avantage au-delà de la retenue sur la rémunération du salarié gréviste strictement proportionnelle à la durée de l'arrêt de travail.

Avec son accord exprès un salarié peut être mis à disposition d'une organisation syndicale ou d'une association d'employeur. Le présent article détermine les conditions dans lesquelles il peut être procédé à une mise à disposition de salariés auprès d'organisations syndicales ou association d'employeurs.

10.1. Objet et formalisme de la mise à disposition

Les signataires de la présente convention rappellent que la mise à disposition est facultative et qu'en conséquence, aucune des parties ne peut l'imposer à l'autre.

L'organisation syndicale ou l'association d'employeurs adresse à l'employeur une demande écrite par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge.

À compter de la date de réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai d'un mois pour accepter ou refuser, par écrit, la demande de l'organisation syndicale ou de l'association d'employeurs.

En cas d'acceptation par l'employeur, une convention de mise à disposition est signée entre l'entreprise et l'organisation syndicale. Le salarié signe un avenant à son contrat de travail.

La convention précise la durée de la mise à disposition, l'identité et la qualification du salarié ainsi que les obligations respectives des parties.

10.2. Exécution du travail du salarié mis à disposition

L'entreprise et le salarié signent un avenant au contrat de travail, d'une durée correspondante à celle prévue dans la convention de mise à disposition.

L'avenant au contrat de travail du salarié précise le travail confié par l'organisation syndicale ou l'association d'employeurs au salarié, les horaires et le lieu d'exécution, ainsi que les caractéristiques particulières des missions syndicales confiées. La mise à disposition peut être à temps plein ou à temps partiel.

Pendant la mise à disposition, le contrat de travail qui lie le salarié à l'entreprise prêteuse n'est ni rompu ni suspendu, les obligations de l'employeur à l'égard du salarié sont maintenues. Le salarié mis à disposition conserve le bénéfice des dispositions légales et conventionnelles dont il aurait bénéficié s'il avait exécuté son travail dans l'entreprise prêteuse.

Le salarié est placé sous la direction de l'organisation syndicale ou de l'association d'employeur durant la mise à disposition. S'il y a lieu, l'organisation syndicale ou l'association d'employeur laisse au salarié le temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions de représentant du personnel au sein de son entreprise.

Les signataires de la présente convention rappellent que la mise à disposition ne peut affecter la protection dont jouit un salarié en vertu d'un mandat représentatif.

Enfin, la mise à disposition ne peut avoir pour conséquence de limiter l'évolution de carrière ou de rémunération du salarié mis à disposition, à laquelle l'employeur doit veiller, ou bien encore son accès à la formation professionnelle.

10.3. Rémunération durant la mise à disposition

La convention de mise à disposition définit le mode de détermination des salaires, des charges sociales afférentes et des frais professionnels ainsi que les conditions et les modalités de leur refacturation à l'organisation syndicale ou à l'association d'employeurs.

L'organisation syndicale peut prévoir le versement d'indemnités de fonction pour le salarié mis à disposition. Dans ce cas, conformément aux dispositions légales, ces indemnités sont assimilées à des salaires. Les cotisations et charges afférentes sont acquittées par l'organisation syndicale.

10.4. Période probatoire, retour anticipé et fin de la mise à disposition

La convention de mise à disposition peut prévoir que la mise à disposition est soumise à une période probatoire au cours de laquelle il peut y être mis fin à la demande de l'une des parties. La cessation de la mise à disposition à l'initiative de l'une des parties avant la fin de la période probatoire ne peut, sauf faute grave du salarié, constituer un motif de sanction ou de licenciement.

Par ailleurs, la convention de mise à disposition et l'avenant au contrat de travail du salarié peuvent prévoir les conditions d'un retour anticipé du salarié avant le terme initialement retenu, ou d'un renouvellement.

À l'issue de la mise à disposition, le salarié retrouve son poste de travail ou un poste similaire sans que l'évolution de sa carrière ou de sa rémunération ne soit affectée par la période de mise à disposition.

Le salarié bénéficie d'un entretien afin d'organiser son retour à son poste de travail ou à un poste équivalent. L'employeur, avec l'accord du salarié, initie en amont un bilan de compétences qui servira de base aux échanges du salarié avec sa hiérarchie et dont il sera tenu compte.

ART. 16 Tout salarié fera obligatoirement l'objet d'un examen médical avant l'embauche ou, au plus tard, avant l'expiration de la période d'essai, et aux frais de l'établissement. Le salarié soumis à une surveillance médicale spéciale, définie à l'[article R. 241-50 du code du travail](#), bénéficie obligatoirement de cet examen avant son embauchage.

Toutefois, le chef d'établissement déterminera, en accord avec le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, les délégués du personnel et le médecin du travail, les emplois pour lesquels l'examen médical de l'intéressé sera obligatoirement effectué avant l'embauche dans le but d'éviter des risques éventuels du fait des conditions particulières de travail.

Pour toutes visites médicales, l'employeur sera tenu de se conformer à la législation et à la réglementation en vigueur.

ART. 18 Si un emploi est à pourvoir dans un établissement ayant licencié précédemment du personnel pour raisons économiques, ce personnel aura une priorité d'engagement conformément à la loi ; en ce cas le délai de priorité est de dix-huit mois.

Le personnel ainsi réintégré conserve le bénéfice des avantages acquis au moment de son licenciement, en particulier le temps de présence dans l'entreprise comptera pour l'ancienneté.

En cas de nouveau licenciement pour raisons économiques, voir en annexe I ou II les dispositions.

ART. 17 L'engagement définitif sera confirmé par une note signée de l'employeur et du salarié indiquant à ce dernier les conditions de travail, en particulier :

- définition de la fonction et l'établissement où elle s'exerce ;
- classification professionnelle et coefficient hiérarchique ;
- salaire horaire ou appointements mensuels (base 39 heures ; base 35 heures pour les salariés travaillant de façon permanente en équipes successives selon un cycle continu) ;
- autres éléments de rémunération et, s'il y a lieu, avantages en nature.

Toute modification des conditions de l'engagement définitif est notifiée par écrit et donne lieu à l'application des dispositions de l'article 22 des clauses générales.

L'employeur tiendra un exemplaire de la présente convention collective à la disposition du personnel dans chaque établissement. Un avis est affiché à ce sujet.

En outre l'employeur doit procurer un exemplaire au comité d'entreprise et, le cas échéant, aux comités d'établissement, ainsi qu'aux délégués du personnel et aux délégués syndicaux.

ART. 20

1. Préavis

La durée du préavis réciproque est fixée dans les différentes annexes.

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

Toutefois, lorsqu'un salarié congédié aura trouvé du travail avant l'expiration de sa période de préavis, il pourra, sur demande écrite de sa part, quitter immédiatement son emploi, l'employeur étant dégagé des obligations résultant du préavis restant à courir.

Dans le cas d'inobservation du préavis, la partie qui n'observe pas celui-ci devra à l'autre une indemnité égale au salaire correspondant à la durée du préavis restant à courir.

2. Absences pendant le préavis

Pendant la durée du préavis, le salarié est autorisé à s'absenter pour rechercher un emploi dans les conditions fixées dans chacune des annexes à la présente convention.

ART. 19 En cas de rupture du contrat de travail, sauf en cas de faute grave ou de force majeure, les durées de préavis réciproques sont fixées aux annexes concernant les différentes catégories de salariés.

L'employeur devra se conformer à la législation en vigueur concernant les différents cas de rupture.

1. Les mutations d'emploi ou d'établissement doivent être justifiées par les nécessités de service. Elles sont constatées par une notification écrite et motivée de la part de l'employeur.

2. Lorsqu'il est demandé à un salarié d'accepter sa mutation définitive dans un autre emploi, avec un coefficient hiérarchique et une rémunération inférieure, l'intéressé dispose d'un délai de réflexion de quinze jours avant de faire connaître son acceptation ou son refus. Ce délai de réflexion est porté à un mois dans le cas de changement d'établissement (1).

3. En cas d'acceptation, l'intéressé reçoit la rémunération de son ancien emploi, pendant une période dont la durée est égale à celle du préavis qui serait à respecter par l'employeur en cas de licenciement.

S'agissant d'une mutation intervenant dans le cadre d'un licenciement collectif, cette durée ne pourra être inférieure à trois mois pour les salariés ayant trois ans d'ancienneté au jour où la mutation prend effet, à quatre mois pour les salariés ayant cinq ans d'ancienneté et à cinq mois pour les salariés ayant dix ans d'ancienneté.

Le salarié est ensuite rémunéré aux conditions prévues pour le poste dans lequel il a été muté.

Par ailleurs, il reçoit une indemnité calculée comme l'indemnité de congédiement, en prenant comme base de calcul la différence entre l'ancienne et la nouvelle rémunération.

4. En cas de refus, le contrat se trouve rompu. Cette rupture est considérée comme étant du fait de l'employeur. Le salarié a droit au préavis, distinct du délai de réflexion prévu au paragraphe 2

ci-dessus, et à l'indemnité de congédiement.

5. Lorsque à la suite d'une maladie, d'un accident de trajet ou d'une inaptitude physique médicalement reconnus un salarié comptant au moins cinquante-cinq ans d'âge et vingt d'ancienneté se trouve affecté dans un emploi de coefficient inférieur à celui de l'emploi précédent, les salaires ou appointements minimaux et la prime d'ancienneté correspondant à son ancien coefficient lui sont maintenus.

Les dispositions ci-dessus s'appliqueront sans condition d'âge ni d'ancienneté lorsque le changement de poste de travail sera consécutif à un accident du travail en tant que salarié de l'entreprise (trajet exclu) ou à une maladie professionnelle médicalement reconnue et contractée dans l'entreprise.

Ces mesures ne peuvent avoir pour effet d'augmenter la rémunération totale de l'intéressé.

(1) Point étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 321-1-2 du code du travail (arrêté du 27 janvier 1998, art. 1er).

1. Ordre des licenciements

Si un licenciement collectif est mis en oeuvre pour raisons économiques, l'ordre des licenciements sera établi en tenant compte de l'ancienneté dans l'établissement ou l'entreprise, des qualités professionnelles et des charges de famille, sans que cet ordre soit préférentiel.

2. Situation durant le préavis

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

3. Salariés logés par l'entreprise

En cas de résiliation du contrat de travail intervenant dans le cadre d'un licenciement collectif, les salariés qui étaient logés par l'entreprise à titre d'accessoire de leur contrat de travail pourront garder la disposition du logement qu'ils occupaient jusqu'à l'expiration d'un délai de douze mois.

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

4. Sécurité d'emploi

Les entreprises devront se référer à l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 et à son avenant du 21 novembre 1974 ainsi qu'à l'accord national interprofessionnel du 20 octobre 1986, et à la loi du 2 août 1989 relative à la prévention du licenciement économique et au droit à la conversion.

Les parties signataires de la présente convention insistent sur l'intérêt qu'elles portent à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière d'accès à l'emploi, à la formation, à la promotion professionnelle et aux conditions de travail et d'emploi.

Dans cet esprit, les employeurs mettent en oeuvre, le cas échéant, les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées.

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Par rémunération, il faut entendre le salaire ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier.

Sont considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

Aucun employeur ne peut résilier le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté et pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit en application de l'[article L. 122-26](#), qu'elle use ou non de ce droit, ainsi que pendant les quatre semaines qui suivent l'expiration de ces périodes. Toutefois, et sous réserve d'observer les dispositions de l'[article L. 122-27](#), il peut résilier le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée non liée à l'état de grossesse, à l'accouchement ou à l'adoption, ou maintenir ledit contrat (1).

Sauf s'il est prononcé pour un des motifs justifiant, par application de l'alinéa précédent, la résiliation du contrat de travail, le licenciement d'une salariée est annulé si, dans un délai de quinze jours à compter de sa notification, l'intéressée envoie à son employeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception soit un certificat médical justifiant qu'elle est en état de grossesse, soit une attestation justifiant l'arrivée à son foyer, dans un délai de quinze jours, d'un enfant placé en vue de son adoption ; cette attestation est délivrée par le service départemental d'aide sociale à l'enfance ou l'oeuvre d'adoption autorisée qui procède au placement.

Ces dispositions des précédents alinéas ne font pas obstacle à l'échéance du contrat à durée déterminée.

A partir du cinquième mois de leur grossesse, les femmes enceintes seront autorisées, sur leur demande, à sortir dix minutes avant le reste du personnel.

En cas de changement d'emploi sur leur demande et après avis du médecin de l'établissement, les intéressées conservent dans leur nouveau poste la garantie de leur salaire.

Les intéressées convoquées aux consultations prénatales obligatoires pendant leur temps de travail seront rémunérées à leur salaire habituel.

Après un an d'ancienneté dans l'entreprise, les salariés recevront pendant la durée du congé maternité la différence entre leur rémunération réelle actualisée et les indemnités journalières versées par les organismes de sécurité sociale.

Cette rémunération sera calculée sur la moyenne des trois derniers mois complets précédant l'arrêt de travail.

Pendant un an à dater de l'accouchement, les femmes travaillant à l'usine et allaitant leur enfant disposeront à cet effet d'une demi-heure le matin et d'une demi-heure l'après-midi. Ce temps d'allaitement sera payé comme temps de travail au salaire réel. Ces dispositions s'appliqueront également dans le cas de l'adoption d'un enfant de moins d'un an.

2. Congé parental d'éducation.-Activité à temps partiel

Pendant la période qui suit l'expiration du congé de maternité ou d'adoption prévu par la loi, tout salarié qui justifie d'une ancienneté minimale d'une année à la date de la naissance de son enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant de moins de trois ans confié en vue de son adoption a le droit, *sous réserve des dispositions de l'[article L. 122-28-4*](#) (2), soit de bénéficier d'un congé parental d'éducation durant lequel le contrat de travail est suspendu, soit de réduire sa durée de travail d'au moins un cinquième de celle qui est applicable à l'établissement sans que cette activité à temps partiel puisse être inférieure à seize heures hebdomadaires.

Le congé parental et la période d'activité à temps partiel prennent fin au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant ou, en cas d'adoption, à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée de l'enfant au foyer.

Le congé parental et la période d'activité à mi-temps ont une durée initiale d'un an et plus ; ils peuvent être prolongés deux fois pour prendre fin, au plus tard, au terme des périodes définies à l'alinéa précédent, quelle que soit la date de leur début. Cette possibilité est ouverte au père et à la mère, ainsi qu'aux adoptants.

Le salarié doit informer son employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, du point de départ et de la durée de la période pendant laquelle il entend bénéficier des dispositions de l'alinéa 1er du présent article.

Lorsque cette période suit immédiatement le congé de maternité ou le congé d'adoption, le salarié doit informer l'employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, au moins un mois avant le terme dudit congé ; dans les autres cas, l'information doit être donnée à l'employeur deux mois au moins avant le début du congé parental d'éducation ou de l'activité à temps partiel.

Lorsque le salarié entend prolonger son congé parental d'éducation ou sa période d'activité à temps partiel, il doit avertir l'employeur de cette prolongation, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, au moins un mois avant le terme initialement prévu et l'informer, le cas échéant, de son intention soit de transformer le congé parental en activité à temps partiel, soit de transformer l'activité à temps partiel en congé parental.

Toutefois, pendant la période d'activité à temps partiel ou à l'occasion des prolongations de celle-ci, le salarié ne peut pas modifier la durée du travail initialement choisie sauf accord de l'employeur.

La durée du congé parental d'éducation est prise en compte pour la moitié dans la détermination des avantages dus à l'ancienneté.

(1) Phrase étendue sous réserve des dispositions de l'article L. 122-25-2 du code du travail (arrêté du 27 janvier 1998, art. 1er).

(2) Termes exclus de l'extension (arrêté du 27 janvier 1998, art. 1er).

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

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

Les jeunes apprentis ne peuvent être engagés qu'après avoir subi un examen médical approfondi, notamment par le médecin du travail ; *ils devront, conformément à la réglementation en vigueur, présenter un certificat délivré par le secrétariat d'orientation professionnelle constatant que le candidat a été examiné par un centre public ou privé* (1).

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

L'apprenti doit être occupé à des travaux formateurs ; sa formation sera méthodique et complète et le préparera à un des examens sanctionnant l'apprentissage, tels les CAP.

Les tuteurs responsables de la formation de l'apprenti font partie du personnel d'encadrement.

Ils devront être titulaires d'un diplôme ou d'un titre du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti.

Le chef d'entreprise donnera les moyens nécessaires aux tuteurs pour remplir cette mission dans l'exercice habituel de leurs fonctions.

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

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

L'assistance aux cours professionnels et aux séances de culture physique obligatoires sera traitée, en matière de rémunération, comme les séances de travail à l'atelier. Il en sera de même du temps passé aux examens officiels (CAP ou autres). Les frais de déplacement et les fournitures scolaires seront à la charge de l'employeur.

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

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

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

Le comité d'entreprise peut constituer une commission d'apprentissage comprenant les membres qualifiés du personnel.

Les entreprises devront enfin se conformer à l'article 5 de l'accord annexe à la convention collective sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle.

(1) Membre de phrase exclu de l'extension (arrêté du 27 janvier 1998, art. 1er).

Si une organisation syndicale représentative au niveau national estime qu'une mesure a été prise en violation du droit syndical, tel qu'il est défini dans la présente convention et en particulier aux articles 4 à 10, le différend pourra être soumis à la commission nationale de conciliation dans les conditions prévues à l'article 40 de la présente convention.

Dans les entreprises ou établissements employant habituellement au moins 50 salariés, chaque salarié dispose, par an, de trois heures indemnisées sur la base du taux horaire, pour lui permettre d'assister, soit aux réunions d'adhérents de la section syndicale, soit aux assemblées du personnel qui se tiendront en dehors du temps de travail. Ce temps n'entre pas dans le calcul des heures supplémentaires.

Cette durée est portée à cinq heures en cas de plan de sauvegarde de l'emploi dans l'entreprise, de changement de contrôle de la société, de dépôt de bilan ou de cessation d'activité.

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

(1) L'article 7 de la convention collective est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2142-11 du code du travail dans la mesure où les représentants du personnel ne sont pas obligés de se réunir en dehors de leur temps de travail et peuvent se réunir sur leur temps de délégation.

(Arrêté du 24 septembre 2024 - art. 1)

ART. 26 Tout salarié recevra à l'expiration du contrat de travail un certificat de travail établi conformément à l'[article L. 122-16 du livre Ier du code du travail](#).

ART. Dispositions particulières aux salariés des entreprises comprises dans le champ d'origine de la convention collective nationale de l'industrie du vitrail (IDCC 1945)

Les dispositions conventionnelles suivantes sont applicables aux seuls salariés des entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie du vitrail avant l'entrée en vigueur de la présente convention collective.

1. [Convention collective nationale de l'industrie du vitrail du 15 novembre 1996](#) et ses [avenants](#) de révision.
2. [Annexe I](#) relative aux classifications de la convention collective nationale de l'industrie du vitrail et son avant de révision.
3. [Annexe II](#) relative à la retraite complémentaire de la convention collective nationale de l'industrie du vitrail.
4. [Annexe III. – Accord du 12 janvier 1996](#) relatif au remboursement de frais de déplacements et de séjour des délégués syndicaux de la convention collective nationale de l'industrie du vitrail.
5. [Annexe IV](#) relative à la protection de la maternité et l'éducation des enfants de la convention collective nationale de l'industrie du vitrail.
6. [Accord du 18 décembre 2000](#) relatif aux certificats de qualification professionnelle.
7. [Accord du 6 mars 2009](#) relatif aux salaires et à la prime de vacances.
8. [Accord du 5 juin 2009](#) relatif à l'avenir du vitrail.
9. [Accord du 15 janvier 2010](#) relatif à la classification des qualifications.
10. [Accord du 30 novembre 2015](#) relatif aux salaires.

Ces dispositions se trouveront portées, à la date d'entrée en vigueur du présent accord, dans l'annexe B de la convention collective nationale (IDCC 1821) révisée, ayant pris pour dénomination « convention collective nationale des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail ».

Les dispositions et accords relevant du champ d'origine de la convention collective nationale de l'industrie du vitrail qui portent sur les certificats de qualifications professionnelles (accord du 18 décembre 2000), sur les salaires et la classification des qualifications (accord du 15 janvier 2010) seront cependant maintenus en vigueur au-delà du 1er janvier 2022.

ART. 25 Les bulletins de paie sont établis conformément aux articles [L. 143-3](#), [L. 143-4](#) et [R. 143-2](#) du livre Ier du code du travail.

Outre les mentions obligatoires prévues à l'article R. 143-2, ils comporteront obligatoirement la mention du niveau, de l'échelon et du coefficient hiérarchique de l'intéressé, conformément à la classification des emplois de la présente convention.

ART. 27 La détermination de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise tient compte non seulement de la présence au titre du contrat de travail en cours, mais également de la durée des contrats antérieurs, à l'exclusion toutefois de ceux qui auraient été rompus pour faute grave.

Est considéré comme temps de travail dans l'entreprise pour le calcul de l'ancienneté le temps passé dans une autre entreprise sur instruction de l'employeur, de même que le temps passé dans une filiale dont l'employeur a le contrôle.

ART. 29 Les heures de travail effectuées le dimanche, de jour ou de nuit, donnent lieu à une majoration de 100 %.

Dans les services continus, la majoration de 100 % est accordée, pour la durée du poste, aux salariés qui commencent leur travail un dimanche.

La majoration de 100 % s'ajoute aux majorations éventuelles pour heures supplémentaires.

Article étendu sous réserve de l'application des articles L. 221-5 et suivants du code du travail (arrêté du 27 janvier 1998, art. 1er).

ART. 28 Les dispositions relatives aux classifications et salaires figurent dans l'accord national de classification des emplois du 3 décembre 1985 étendu.

Voir arrêté du 16 avril 1986 JORF 25 avril 1986 (accord publié au BOCC n° 86-5).

Après trois mois de présence dans l'établissement, les ouvriers bénéficient, en plus du paiement de la journée du 1er Mai, du paiement des fêtes légales ci-dessous rénumérées :

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

Après accord entre la direction et les représentants du personnel, et sans qu'il soit porté atteinte aux droits acquis, un ou plusieurs de ces jours de fêtes légales peuvent être remplacés par un nombre équivalent de jours de fêtes locales.

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

L'intéressé bénéficiera de l'indemnisation du jour férié s'il a travaillé ou s'il s'est trouvé en situation d'absence motivée (maladie, accident, autorisation) le jour de travail précédant et le jour de travail suivant ce jour férié.

Par conséquent, le travailleur en absence non autorisée le jour de travail précédant ou le jour de travail suivant ce jour férié ne bénéficiera pas des dispositions de l'alinéa précédent.

Le jour férié travaillé et non récupéré tombant un dimanche est indemnisé à 300 % (soit 100 % pour le travail normal, 100 % pour le jour férié et 100 % pour le dimanche).

1. Missions

La CPPNI exerce les missions d'intérêt général suivantes définies par la loi :

- elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'[article L. 2231-5-1 du code du travail](#) et dans les conditions définies par voie réglementaire ;
- elle assure la mission de l'observatoire paritaire de la négociation collective au sein de la branche ;
- elle rend un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'[article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire](#).

En outre, elle définit par la négociation entre les parties qui la composent :

- toutes les garanties conventionnelles applicables aux salariés employés par les entreprises relevant du champ conventionnel IDCC 1821 ;
- les engagements réciproques entre les parties dans le champ conventionnel des négociations de la branche IDCC 1821 : garantir les dispositions relatives aux avantages individuels et collectifs et sécuriser les dispositions conventionnelles et les accords de branches conclus antérieurement au présent accord ;
- le contenu et l'agenda social de chaque année et les conditions de tenue des négociations obligatoires de branche.

Elle assure le suivi de l'application des dispositions de la convention collective, ses annexes et avenants ainsi que des accords conclus au niveau de la branche.

Enfin, saisie dans les conditions définies ci-dessous, elle rend un avis sur les difficultés d'interprétation de la présente convention, de ses annexes et/ ou des accords de branche.

2. Composition et fonctionnement de la CPPNI en format de négociation

La composition et le fonctionnement de la CPPNI sont identiques quel que soit le thème de la réunion de négociation.

a) Composition en format de négociation

La CPPNI est composée d'un maximum de cinq représentants de chacune des organisations syndicales représentatives des salariés au niveau de la branche dont un représentant fédéral.

Ces représentants sont mandatés par chacune des organisations intéressées pour siéger et prendre position, dans le respect des règles statutaires de chacune de celle-ci et des mandats reçus.

Afin d'assurer la représentation d'une diversité d'entreprises et de métiers, et sauf exception justifiée au regard de l'expertise de l'un de ses membres, une délégation syndicale ne peut comprendre plus de deux membres issus de la même entreprise ou du même groupe pour une activité similaire. La délégation patronale doit également refléter la diversité des entreprises de la branche.

Des groupes de travail paritaires peuvent se réunir sur des sujets spécifiques d'un commun accord entre les parties. Ils sont alors composés d'un maximum de deux représentants de chacune des organisations syndicales représentatives des salariés au niveau de la branche accompagnés d'un représentant fédéral pouvant être extérieur à la branche.

La composition de la CPPNI est identique dans l'hypothèse où elle se réunit en commission mixte paritaire.

b) Fonctionnement en format de négociation

La CPPNI se réunit au moins une fois par trimestre et autant de fois que nécessaire afin de remplir ses missions de négociations.

Chaque réunion de la CPPNI est précédée d'une réunion préparatoire, laquelle se tient en principe la veille de la plénière dans la même configuration que celle décrite ci-dessus.

D'un commun accord entre les parties et en fonction du thème de la négociation, il peut être décidé de la nécessité d'organiser une ou plusieurs réunions préparatoires supplémentaires.

Il est convenu que la CPPNI consacre au moins une réunion par an à l'exercice de chacune de ses missions d'intérêt général à savoir :

- la veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- l'établissement du rapport annuel d'activité ;
- la mission de l'observatoire paritaire de la négociation collective au sein de la branche.

3. Composition et fonctionnement de la CPPNI en format d'interprétation

a) Composition en format d'interprétation

Lorsqu'elle est dans son rôle d'interprétation, la CPPNI est composée de deux représentants de chacune des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche de salariés et d'un nombre égal total de représentants de la ou des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau de la branche.

Les commissaires seront choisis de préférence parmi les personnalités ayant participé à l'élaboration de l'accord ayant donné lieu à la création du champ des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail.

Des commissaires suppléants en nombre identique devront être prévus afin de remplacer, en cas d'absence, l'un ou l'autre ou les deux commissaires titulaires à la réunion d'interprétation ainsi qu'à la réunion préparatoire.

b) Fonctionnement en format d'interprétation.

Une réunion d'interprétation peut être précédée d'une réunion préparatoire.

Une organisation syndicale représentative mais catégorielle ne peut donner une interprétation que sur les textes qui concernent la ou les catégories qu'elle représente effectivement. Elle doit cependant être conviée à assister aux débats.

L'organisation professionnelle d'employeurs représentative signataire de la convention collective, saisie d'un différend sur l'interprétation à donner au texte de celle-ci par une organisation syndicale patronale ou de salariés représentative au niveau de la branche ou d'une entreprise ou établissement de la branche, doit réunir la CPPNI dans un délai maximal de 30 jours. Il en est de même lorsque cette saisine émane d'une juridiction.

La saisine est effectuée par courrier avec accusé réception au moins 8 jours avant la date de la réunion. Ce courrier présente nécessairement les éléments portant sur la demande d'interprétation.

Elle peut, d'un commun accord entre ses membres et pour éclairer ses travaux, faire appel à un ou plusieurs experts.

Lorsque la CPPNI donne un avis à l'unanimité des organisations représentées, le texte de cet avis, signé par les commissaires, a la même valeur contractuelle que les clauses de la présente convention.[\(1\)](#)

4. Composition et fonctionnement de la CPPNI lorsqu'elle se réunit dans le format de représentation de la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics

La CPPNI est composée dans ce cadre d'un représentant de chacune des organisations syndicales représentatives et d'un nombre identique de représentants de la ou des organisations professionnelles représentatives. Les organisations pouvant le cas échéant, selon les sujets abordés, se faire accompagner d'un expert de leur choix. Une réunion préparatoire peut être préalablement décidée d'un commun accord.

5. Transmission des conventions et accords d'entreprise à la CPPNI et établissement du rapport annuel activité

D'une manière générale et conformément aux dispositions légales, pour l'exercice de sa mission d'observatoire paritaire de la négociation collective au sein de la branche, l'organisation professionnelle transmet à la CPPNI les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement relevant du champ conventionnel IDCC 1821 recueillis dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail.

Par ailleurs, pour alimenter l'établissement du rapport annuel d'activité, et suivant les dispositions figurant à l'[article L. 2232-9 du code du travail](#), les entreprises de la branche doivent transmettre à la CPPNI leurs accords collectifs renfermant des stipulations en rapport avec :

- la durée du travail, répartition et aménagement des horaires ;
- le repos quotidien ;
- les jours fériés ;
- les congés payés et autres congés ;
- le compte épargne-temps.

Le secrétariat de la CPPNI accuse réception des conventions et accords qui lui sont transmis et les transmet à son tour aux membres de la CPPNI dans les meilleurs délais.

Cet accusé de réception ne préjuge en rien de la conformité et de la validité de ces accords collectifs d'entreprise au regard des dispositions du code du travail, et en particulier au regard des conditions de conclusion, de leurs contenus ainsi que des formalités de dépôt et de publicité applicables.

Chaque année, sur la base de cette collecte, la CPPNI établit un rapport annuel d'activité de la branche qu'elle transmet à la banque nationale de données prévue à cet effet par la législation.

Les parties conviennent d'y adjoindre l'enquête sociale réalisée par la partie patronale. La commission déterminera les outils à mettre en place pour améliorer et conforter les données obtenues et servant à l'établissement de ce rapport. Chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche devra transmettre une contribution écrite concernant l'activité de la branche, le bilan qu'elle en tire et les propositions qu'elle formule afin d'améliorer les garanties collectives, les conditions de travail et l'emploi dans la branche.

Conformément au [décret n° 2016-1556 du 18 novembre 2016](#), ces conventions et accords sont transmis à l'adresse numérique ou postale indiquée dans l'accord mettant en place la CPPNI.

Pour la branche IDCC 1821, l'adresse de la CPPNI est la suivante : cppni @ fedecristal. fr.

L'adresse postale de la CPPNI est : commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail, 114, rue La Boétie, 75008 Paris.

En cas de changement d'adresse, communication devra être faite par tous moyens à l'ensemble des entreprises de la branche.

*(1) L'alinéa 6 du b du 3 de l'article 39 dans sa rédaction issue de l'article 2 de l'accord du 30 novembre 2017 est étendu sous réserve du respect de la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass., soc., 1er décembre 1998, n° 98-40104).
(Arrêté du 13 avril 2018 - art. 1)*

**ART.
30**

Dans les services travaillant en équipes successives et pour le poste considéré comme étant de nuit, les salariés intéressés reçoivent une prime de panier d'un montant égal à deux fois le montant du salaire minimum professionnel du niveau I (coefficient 100) applicable à l'établissement. En sus les salariés bénéficieront d'une majoration horaire de 10 % à condition de travailler pendant une durée d'au moins six heures.

Lorsque l'horaire de travail habituel ne comportera pas de travail de nuit, les heures de travail effectuées entre 21 heures et 5 heures seront majorées de 25 %.

La majoration ci-dessus s'ajoutera aux majorations éventuelles pour heures supplémentaires.

1. Durée du congé

En application de l'ordonnance du 16 janvier 1982, la durée des congés payés est fixée à deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif ou assimilé, sans que la durée totale annuelle du congé exigible ne puisse excéder trente jours ouvrables.

Pour la détermination de la durée du congé, sont considérées comme périodes de travail effectif, outre les périodes considérées comme telles par la loi, les absences de courte durée autorisées en cours d'année, les absences résultant d'accident du travail ou de maladie professionnelle survenue dans l'entreprise, les absences pour maladie dans les limites prévues à l'article 13 de l'annexe I et à l'article 10 de l'annexe II.

L'accord paritaire national du 29 mai 1963, modifié le 12 mai 1976, avait institué un supplément de congé au titre de l'ancienneté dans les conditions ci-après précisées aux annexes I et II.

Suite à la mise en place de la cinquième semaine de congés, les entreprises qui souhaiteraient maintenir les congés supplémentaires d'ancienneté définis soit à l'annexe I, soit à l'annexe II, en définiront les modalités d'application par une réglementation interne.

2. Indemnisation

L'indemnité afférente à ces congés sera celle fixée par la législation.

3. Dispositions particulières relatives à la période des congés

Lorsqu'un salarié se trouve, par suite de maladie ou d'accident, dans l'incapacité de prendre son congé à la date fixée, la période de vacances peut être étendue pour lui par l'entreprise.

Si cette extension ne lui permet pas néanmoins de prendre son congé, l'indemnité compensatrice correspondant au nombre de jours de congé calculé en fonction de son travail effectif lui sera alors

versée.

Si un salarié en congé est exceptionnellement rappelé par son employeur, son congé est suspendu du moment du départ de son lieu de séjour à son retour audit lieu. Cette suspension est considérée comme temps de travail et rémunérée comme tel. Les frais de voyage aller et retour et dépenses supplémentaires résultant de ce rappel sont remboursés sur justification (1).

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

Les conjoints travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

Au personnel dont les enfants fréquentent les écoles, les congés sont donnés dans la mesure du possible au cours des vacances scolaires.

L'ordre des départs établi d'un commun accord entre la direction et le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, est porté à la connaissance du personnel par affichage aussitôt que

possible et, en tout état de cause, deux mois avant le départ des

intéressés.

En cas de fractionnement du congé et lorsqu'une partie de celui-ci est prise en dehors de la période légale de congés, il est fait application des dispositions de l'article L. 223-8 du livre II du code du

travail.

4. Salariés originaires de territoires situés hors

de France métropolitaine

Les salariés originaires de territoires situés hors de France métropolitaine peuvent, sur leur demande, sous réserve de nécessités techniques, bénéficier d'un nombre de jours supplémentaires de congés non payés représentant le temps de voyage aller et retour de leur lieu de travail à leur pays d'origine : ils doivent fournir, pour bénéficier de cette disposition, toutes pièces justificatives de leur déplacement effectif.

En accord avec leur employeur, ils peuvent, après avis donné par l'inspecteur du travail, bloquer leur congé de deux années sur la deuxième année (2).

Au moment du départ des salariés, il leur est remis une attestation d'emploi destinée à faciliter leur retour, avec certitude de reprendre leur place, si ce retour a lieu dans les délais convenus.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 223-8 du code du travail (arrêté du 27 janvier 1998, art. 1er).

(2) Alinéa exclu de l'extension (arrêté du 27 janvier 1998, art. 1er).

ART.
32

Des autorisations d'absence rémunérée comme si l'intéressé avait effectivement travaillé sont accordées pour les cas prévus ci-dessous :

1. Mariage de l'intéressé : une semaine ; mariage d'un enfant : un jour ouvré ;
 2. Décès du conjoint, d'un enfant : trois jours ouvrés ; décès du père, de la mère ou d'un beau-parent : deux jours ouvrés ; décès d'un grand-parent, d'un frère, d'une soeur, d'un beau-frère, d'une belle-soeur, d'un gendre, d'une belle-fille, d'un petit-fils ou d'une petite-fille : un jour ouvré.
- Les jours ouvrés autorisés à l'occasion de décès peuvent être dissociés de l'événement, sous réserve de justification ;
3. Les salariés convoqués pour les épreuves de présélection militaire : trois jours au maximum et sur justification ;
 4. Pour la détermination des congés annuels, ces jours de congés exceptionnels sont assimilés à des jours de travail effectif ;
 5. Les chefs de famille bénéficient, à l'occasion de chaque naissance ou de l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, du congé de trois jours prévu à l'article L. 226-1.

Pendant les absences légales pour congés payés ou jours fériés, les absences ci-dessus sont accordées en supplément.

ART.
8

Dans les entreprises ou établissements employant habituellement au moins de 50 salariés, chaque organisation syndicale bénéficie d'un crédit de 15 jours ouvrables par an pour assister soit aux réunions statutaires de leur organisation syndicale soit aux formations économiques, sociales, environnementales ou syndicales organisées par cette dernière.

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

Dans ce cadre, les salariés sont autorisés à s'absenter sur présentation à l'employeur d'une convocation écrite nominative de l'organisation syndicale indiquant les dates de l'événement. La demande est formulée au moins une semaine avant l'événement sauf en cas d'urgence justifiée pour permettre le remplacement du ou des intéressés.

La participation des salariés aux réunions statutaires dans le cadre du crédit de 15 jours ouvrables n'entraîne aucune réduction de la rémunération.

Par ailleurs, les salariés sont autorisés à s'absenter pour assister aux réunions statutaires de leur organisation syndicale au-delà du crédit prévu au premier alinéa du présent article dans la limite de 10 jours par année.

La demande est formulée au moins une semaine à l'avance sauf en cas d'urgence justifiée, pour permettre le remplacement du ou des intéressés, à défaut, l'employeur est en droit de refuser la demande d'autorisation d'absence du salarié. L'employeur peut également refuser en raison des perturbations que cette absence cause à la bonne marche de l'entreprise.

Ces autorisations d'absence peuvent être rémunérées selon les pratiques et usages en vigueur dans l'entreprise.

ART.
34

Absences provoquées par le service militaire ou les périodes militaires obligatoires.

Absences pour campagne électorale (candidature à l'Assemblée nationale et au Sénat).

Mandat parlementaire (Assemblée nationale et Sénat).

Absences pour participer aux séances d'un conseil municipal (pour les salariés membres d'un conseil municipal).

Absences pour participer aux séances d'un conseil général (pour les salariés membres d'un conseil général).

Absences pour participer aux séances d'un conseil d'administration d'un organisme de sécurité sociale et pour assister (salariés membres d'un conseil d'administration) aux sessions de formation.

Absences pour remplir des fonctions prud'homales (conseiller prud'homme).

Absences pour formation juridique d'un conseiller prud'homme.

Absences pour participer aux commissions de contrôle et aux commissions de secteur des services médicaux interentreprises du travail.

Absences pour siéger dans des commissions, conseils, comités administratifs ou paritaires appelés à traiter des problèmes d'emploi et de formation, ou pour participer à un jury d'examen.

Absences pour aider les victimes de catastrophes naturelles.

Les absences dues à des cas fortuits, tels qu'incendie du domicile, accidents, maladie grave constatée ou décès du conjoint, d'un ascendant ou descendant, n'entraînent pas la rupture du contrat de travail, sous réserve que ces cas aient été notifiés aussi rapidement que possible.

ART.
36

Pendant les périodes militaires de réserve, obligatoires et non provoquées par l'intéressé, la rémunération sera maintenue.

L'employeur pourra déduire des sommes à verser le montant de la solde nette perçue par le salarié, sauf s'il est homme de troupe et à concurrence de sa rémunération habituelle.

ART.
35

En présence d'un accident ou d'une maladie grave, une autorisation d'absence exceptionnelle, non rémunérée, sera accordée à l'un ou à l'autre des parents pour soigner son ou ses enfants (1).

Le salarié pourra bénéficier de la même disposition pour soigner son conjoint gravement malade.

L'employeur peut exiger un certificat médical.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-28-8 du code du travail (arrêté du 27 janvier 1998, art. 1er).

ART.
37

Les employeurs devront se conformer à la législation et à la réglementation en vigueur.

Les organisations syndicales patronales et de salariés signataires se tiendront en étroite relation pour l'étude et la mise en application de toutes dispositions propres à réduire les nuisances, notamment bruit, chaleur, etc., et à augmenter la sécurité des travailleurs et améliorer leurs conditions de travail.

Ces dispositions feront l'objet d'un accord séparé.

1. Missions

La CPPNI exerce les missions d'intérêt général suivantes définies par la loi :

- elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'[article L. 2231-5-1 du code du travail](#) et dans les conditions définies par voie réglementaire ;
- elle assure la mission de l'observatoire paritaire de la négociation collective au sein de la branche ;
- elle rend un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'[article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire](#).

En outre, elle définit par la négociation entre les parties qui la composent :

- toutes les garanties conventionnelles applicables aux salariés employés par les entreprises relevant du champ conventionnel IDCC 1821 ;
- les engagements réciproques entre les parties dans le champ conventionnel des négociations de la branche IDCC 1821 : garantir les dispositions relatives aux avantages individuels et collectifs et sécuriser les dispositions conventionnelles et les accords de branches conclus antérieurement au présent accord ;
- le contenu et l'agenda social de chaque année et les conditions de tenue des négociations obligatoires de branche.

Elle assure le suivi de l'application des dispositions de la convention collective, ses annexes et avenants ainsi que des accords conclus au niveau de la branche.

Enfin, saisie dans les conditions définies ci-dessous, elle rend un avis sur les difficultés d'interprétation de la présente convention, de ses annexes et/ ou des accords de branche.

2. Composition et fonctionnement de la CPPNI en format de négociation

La composition et le fonctionnement de la CPPNI sont identiques quel que soit le thème de la réunion de négociation.

a) Composition en format de négociation

La CPPNI est composée d'un maximum de cinq représentants de chacune des organisations syndicales représentatives des salariés au niveau de la branche dont un représentant fédéral.

Ces représentants sont mandatés par chacune des organisations intéressées pour siéger et prendre position, dans le respect des règles statutaires de chacune de celle-ci et des mandats reçus.

Afin d'assurer la représentation d'une diversité d'entreprises et de métiers, et sauf exception justifiée au regard de l'expertise de l'un de ses membres, une délégation syndicale ne peut comprendre plus de deux membres issus de la même entreprise ou du même groupe pour une activité similaire. La délégation patronale doit également refléter la diversité des entreprises de la branche.

Des groupes de travail paritaires peuvent se réunir sur des sujets spécifiques d'un commun accord entre les parties. Ils sont alors composés d'un maximum de deux représentants de chacune des organisations syndicales représentatives des salariés au niveau de la branche accompagnés d'un représentant fédéral pouvant être extérieur à la branche.

La composition de la CPPNI est identique dans l'hypothèse où elle se réunit en commission mixte paritaire.

b) Fonctionnement en format de négociation

La CPPNI se réunit au moins une fois par trimestre et autant de fois que nécessaire afin de remplir ses missions de négociations.

Chaque réunion de la CPPNI est précédée d'une réunion préparatoire, laquelle se tient en principe la veille de la plénière dans la même configuration que celle décrite ci-dessus.

D'un commun accord entre les parties et en fonction du thème de la négociation, il peut être décidé de la nécessité d'organiser une ou plusieurs réunions préparatoires supplémentaires.

Il est convenu que la CPPNI consacre au moins une réunion par an à l'exercice de chacune de ses missions d'intérêt général à savoir :

- la veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- l'établissement du rapport annuel d'activité ;
- la mission de l'observatoire paritaire de la négociation collective au sein de la branche.

3. Composition et fonctionnement de la CPPNI en format d'interprétation

a) Composition en format d'interprétation

Lorsqu'elle est dans son rôle d'interprétation, la CPPNI est composée de deux représentants de chacune des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche de salariés et d'un nombre égal total de représentants de la ou des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau de la branche.

Les commissaires seront choisis de préférence parmi les personnalités ayant participé à l'élaboration de l'accord ayant donné lieu à la création du champ des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail.

Des commissaires suppléants en nombre identique devront être prévus afin de remplacer, en cas d'absence, l'un ou l'autre ou les deux commissaires titulaires à la réunion d'interprétation ainsi qu'à la réunion préparatoire.

b) Fonctionnement en format d'interprétation.

Une réunion d'interprétation peut être précédée d'une réunion préparatoire.

Une organisation syndicale représentative mais catégorielle ne peut donner une interprétation que sur les textes qui concernent la ou les catégories qu'elle représente effectivement. Elle doit cependant être conviée à assister aux débats.

L'organisation professionnelle d'employeurs représentative signataire de la convention collective, saisie d'un différend sur l'interprétation à donner au texte de celle-ci par une organisation syndicale patronale ou de salariés représentative au niveau de la branche ou d'une entreprise ou établissement de la branche, doit réunir la CPPNI dans un délai maximal de 30 jours. Il en est de même lorsque cette saisine émane d'une juridiction.

La saisine est effectuée par courrier avec accusé réception au moins 8 jours avant la date de la réunion. Ce courrier présente nécessairement les éléments portant sur la demande d'interprétation.

Elle peut, d'un commun accord entre ses membres et pour éclairer ses travaux, faire appel à un ou plusieurs experts.

Lorsque la CPPNI donne un avis à l'unanimité des organisations représentées, le texte de cet avis, signé par les commissaires, a la même valeur contractuelle que les clauses de la présente convention.[\(1\)](#)

4. Composition et fonctionnement de la CPPNI lorsqu'elle se réunit dans le format de représentation de la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics

La CPPNI est composée dans ce cadre d'un représentant de chacune des organisations syndicales représentatives et d'un nombre identique de représentants de la ou des organisations professionnelles représentatives. Les organisations pouvant le cas échéant, selon les sujets abordés, se faire accompagner d'un expert de leur choix. Une réunion préparatoire peut être préalablement décidée d'un commun accord.

5. Transmission des conventions et accords d'entreprise à la CPPNI et établissement du rapport annuel activité

D'une manière générale et conformément aux dispositions légales, pour l'exercice de sa mission d'observatoire paritaire de la négociation collective au sein de la branche, l'organisation professionnelle transmet à la CPPNI les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement relevant du champ conventionnel IDCC 1821 recueillis dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail.

Par ailleurs, pour alimenter l'établissement du rapport annuel d'activité, et suivant les dispositions figurant à l'[article L. 2232-9 du code du travail](#), les entreprises de la branche doivent transmettre à la CPPNI leurs accords collectifs renfermant des stipulations en rapport avec :

- la durée du travail, répartition et aménagement des horaires ;
- le repos quotidien ;
- les jours fériés ;
- les congés payés et autres congés ;
- le compte épargne-temps.

Le secrétariat de la CPPNI accuse réception des conventions et accords qui lui sont transmis et les transmet à son tour aux membres de la CPPNI dans les meilleurs délais.

Cet accusé de réception ne préjuge en rien de la conformité et de la validité de ces accords collectifs d'entreprise au regard des dispositions du code du travail, et en particulier au regard des conditions de conclusion, de leurs contenus ainsi que des formalités de dépôt et de publicité applicables.

Chaque année, sur la base de cette collecte, la CPPNI établit un rapport annuel d'activité de la branche qu'elle transmet à la banque nationale de données prévue à cet effet par la législation.

Les parties conviennent d'y adjoindre l'enquête sociale réalisée par la partie patronale. La commission déterminera les outils à mettre en place pour améliorer et conforter les données obtenues et servant à l'établissement de ce rapport. Chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche devra transmettre une contribution écrite concernant l'activité de la branche, le bilan qu'elle en tire et les propositions qu'elle formule afin d'améliorer les garanties collectives, les conditions de travail et l'emploi dans la branche.

Conformément au [décret n° 2016-1556 du 18 novembre 2016](#), ces conventions et accords sont transmis à l'adresse numérique ou postale indiquée dans l'accord mettant en place la CPPNI.

Pour la branche IDCC 1821, l'adresse de la CPPNI est la suivante : cppni @ fedecristal. fr.

L'adresse postale de la CPPNI est : commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail, 114, rue La Boétie, 75008 Paris.

En cas de changement d'adresse, communication devra être faite par tous moyens à l'ensemble des entreprises de la branche.

*(1) L'alinéa 6 du b du 3 de l'article 39 dans sa rédaction issue de l'article 2 de l'accord du 30 novembre 2017 est étendu sous réserve du respect de la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass., soc., 1er décembre 1998, n° 98-40104).
(Arrêté du 13 avril 2018 - art. 1)*

**ART.
38** Les employeurs se conformeront aux lois des 13 juillet 1978 et 3 juillet 1985.

**ART.
2** 1. Durée

La présente convention est conclue pour une durée d'un an à compter de la date de mise en application.

Elle se poursuivra ensuite, d'année en année, par tacite reconduction.

2. Révision

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

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

Aucune demande de révision ne pourra être introduite dans les six mois suivant la mise en vigueur de la dernière révision.

Les pourparlers commenceront trois mois au plus tard après la demande de révision.

En tout état de cause, la présente convention restera en vigueur jusqu'à la mise en application de celle qui lui sera substituée à la suite de la demande de révision.

Les dispositions du présent article ne sont pas applicables aux révisions relatives aux salaires.

3. Dénonciation

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

Elle sera effectuée après un préavis de trois mois.

Elle doit donner lieu à dépôt conformément à l'[article L. 132-10 du code du travail](#).

Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, la convention continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention qui lui est substituée ou, à défaut, pendant la durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis.

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

Lorsque la dénonciation est le fait d'une partie seulement des signataires employeurs ou des signataires salariés, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur de la convention entre les parties signataires. Dans ce cas, les dispositions de l'alinéa précédent s'appliquent également à l'égard des auteurs de la dénonciation.

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

Composition

La commission est composée de deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche et d'un nombre égal total d'employeurs présents ou représentés (dans la limite d'un pouvoir par personne).

Si le différend ne concerne qu'une seule catégorie de salariés, les commissaires représentant les salariés devront appartenir aux organisations syndicales représentatives de ladite catégorie.

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

Procédure

Quand un différend surgit, l'employeur et le salarié ou les salariés s'efforcent de régler celui-ci à l'amiable.

La commission nationale de conciliation n'est saisie qu'en cas d'échec du règlement à l'amiable. L'organisation patronale est alors saisie du différend par l'une des parties par courrier recommandé. Ce courrier doit exposer le plus précisément possible la nature du différend et mentionner les dates et lieux du ou des entretiens effectués en vue de le régler à l'amiable.

Ainsi saisie, l'organisation patronale, en informe immédiatement les éventuelles autres organisations patronales représentatives ainsi que les organisations syndicales de salariés représentatives.

D'un commun accord, la ou les organisations patronales et les organisations syndicales de salariés peuvent considérer que la situation exposée par la partie introduisant la requête n'est pas recevable au titre de la conciliation. Dans ce cas, l'organisation patronale l'informe par courrier dont une copie est adressée à chacune des organisations syndicales.

Si la requête est jugée recevable, la commission nationale de conciliation doit se réunir dans un délai maximum de 15 jours francs après réception du courrier de saisine.

La commission nationale de conciliation se réunit à Paris.

La commission entend les parties, le cas échéant séparément, cherche avec elles les moyens de résoudre le différend et peut proposer des solutions. La non-comparution de la partie qui a introduit la requête aux fins de conciliation vaut renonciation à cette demande de conciliation auprès de la commission, sauf cas de force majeure.

La commission peut exprimer son avis à huis clos, hors de la présence des parties.

La commission établit un procès-verbal constatant soit la conciliation, soit la non-conciliation. Ce procès-verbal est établi sur-le-champ, c'est-à-dire immédiatement après la réunion de conciliation. Il est signé des membres de la commission ainsi que des parties.

Les frais de déplacements et de séjours engagés par tout salarié venant exposer un différend devant la commission nationale de conciliation sont à la charge de l'entreprise où est né le différend. Les bases de remboursement des frais ne peuvent être inférieures à celles appliquées dans l'entreprise en question pour des déplacements syndicaux ou professionnels lorsqu'il n'y a pas de barème syndical. Il revient également à celle-ci d'assurer à ce salarié le maintien de la rémunération qu'il aurait perçue pendant le temps consacré à cette réunion de conciliation. Les présentes dispositions ne s'opposent pas, ou ne font pas obstacle, à tout autre moyen légitime d'action des intéressés, notamment judiciaires, pour obtenir un règlement du différend opposant les parties.

ART.
1

La présente convention règle les rapports entre les employeurs et les salariés des industries du verre déterminées ci-dessous.

La convention est conclue en application de la loi du 11 février 1950 modifiée par la loi du 13 novembre 1982.

En sont exclus, les VRP remplissant les conditions du statut légal des VRP aménagées par l'[article L. 751-1 du code du travail](#).

Cette exclusion ne vise pas les dispositions relatives au droit syndical et à la représentation du personnel.

Le champ d'application territorial de la présente convention s'étend à la France métropolitaine.

Elle s'applique aux industries de fabrication du verre à la main ou du cristal, utilisant des procédés de fabrication manuels ou semi-automatiques.

Elle concerne également les usines, sièges sociaux, services commerciaux et autres, dépôts-vente et tout établissement ou dépendance directs d'entreprises ou usines de fabrication relevant de la présente convention.

Elle s'applique également aux usines qui réunissent en leur sein des procédés de fabrication dits mixtes, c'est-à-dire à la fois manuel, semi-automatique et automatique, mais à la condition que celles-ci ne dépendent pas de société, d'entreprise ou d'établissement relevant de la fabrication ou de la transformation mécanique du verre.

Les activités visées se rapportent à la nomenclature de la NAF (nomenclature d'activités françaises) en application du [décret n° 92-1129 du 2 octobre 1992](#) énumérées ci-dessous :

26.1. E Fabrication de verre creux :

- Fabrication à la main, semi-automatique de verrerie de table et d'ornementation, en verre ou en cristal ;
- Fabrication à la main, semi-automatique ou mixte de flaconnage, de bouchons, de pots ;
- Fabrication à la main, semi-automatique ou mixte de verreries de laboratoire ou de pharmacie ;
- Fabrication à la main, semi-automatique ou mixte de verrerie d'éclairage et de signalisation, à l'exception des ampoules électriques.
- Fabrication à la main, semi-automatique ou mixte de verroteries et produits assimilés tels que perles et verroteries diverses.

26.1. J Fabrication et façonnage d'articles techniques en verre :

Cette classe comprend :

- Fabrication mixte de tubes, barres et baguettes en verre destinés à la transformation au chalumeau ;
- Fabrication de matériaux de construction en verre, panneaux décoratifs et autres éléments de décoration.

ART.
3

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

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

Dispositions particulières aux salariés des entreprises comprises dans le champ d'origine de la convention collective nationale de l'union des chambres syndicales des métiers du verre (IDCC 2306)

Les dispositions conventionnelles suivantes sont applicables aux seuls salariés des entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'union des chambres syndicales des métiers du verre avant l'entrée en vigueur de la présente convention collective.

1. [Convention collective nationale de l'union des chambres syndicales des métiers du verre du 18 décembre 2002](#) et ses avenants de révision et notamment ceux relatifs à la prévoyance, à l'épargne salariale, ceux du 25 novembre 2004 et du 8 février 2005.
2. [Annexe I](#) relative au système de classification des niveaux de qualification de la convention collective nationale de l'union des chambres syndicales des métiers du verre.
3. [Annexe II](#) relative aux salaires garantis et rémunération minimale annuelle garantie de la convention collective nationale de l'union des chambres syndicales des métiers du verre.
4. [Annexe III](#) relative au remboursement de frais de déplacements et de séjour des délégués syndicaux de la convention collective nationale de l'union des chambres syndicales des métiers du verre.
5. [Annexe IV](#) relative à la durée et l'aménagement du temps de travail de la convention collective nationale de l'union des chambres syndicales des métiers du verre.
6. [Accord du 22 mars 2006](#) relatif à la formation professionnelle.
7. [Accord du 19 avril 2013](#) relatif à l'adhésion de la branche de la verrerie à la main travaillée au chalumeau à la convention collective de l'union des métiers du verre.
8. [Accord du 30 octobre 2014](#) relatif aux salaires minima.

Ces dispositions se trouveront portées, à la date d'entrée en vigueur du présent accord, dans l'annexe A de la convention collective nationale (IDCC 1821) révisée, ayant pris pour dénomination « convention collective nationale des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail ».

S'agissant des dispositions relatives à l'indemnité complémentaire maladie et accident, les usages en vigueur dans les entreprises à la date de signature du présent accord, dans le respect des dispositions légales ou conventionnelles, sont maintenus.

Le délégué syndical représente l'organisation syndicale représentative l'ayant désigné auprès de l'employeur. Il négocie et conclut les accords collectifs d'entreprise et d'établissement, il apporte des propositions, des revendications et des réclamations à l'employeur.

Chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement d'au moins cinquante salariés, qui constitue une section syndicale, désigne parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli à titre personnel et dans leur collège au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité social et économique, quel que soit le nombre de votants, dans les limites fixées par la loi, un ou plusieurs délégués syndicaux pour la représenter auprès de l'employeur.

La désignation d'un délégué syndical peut intervenir lorsque l'effectif d'au moins cinquante salariés a été atteint pendant douze mois consécutifs *au cours des trois années précédant la date de leur désignation* [\(1\)](#).

Le nombre des délégués syndicaux est fixé comme suit :

- de 50 à 999 salariés : 1 délégué ;
- de 1 000 à 1 999 salariés : 2 délégués ;
- de 2 000 à 3 999 salariés : 3 délégués ;
- de 4 000 à 9 999 salariés : 4 délégués ;
- au-delà de 9 999 salariés : 5 délégués.

Dans les entreprises ou établissements qui emploient moins de cinquante salariés, les organisations syndicales représentatives peuvent désigner, pour la durée de son mandat, un membre de la délégation du personnel au comité social et économique comme délégué syndical.

Les délégués syndicaux bénéficient d'un nombre d'heures de délégation leur permettant d'exercer leur fonction ainsi fixé par mois :

- 20 à 50 salariés : 4 heures ;
- 50 à 150 salariés : 12 heures ;
- 151 à 499 salariés : 18 heures ;
- au moins 500 salariés : 24 heures.

Lorsqu'il est présent dans l'entreprise, le délégué syndical est l'interlocuteur privilégié de la négociation collective. Pour autant les signataires de la présente convention rappellent qu'en l'absence de délégué syndical, l'employeur peut recourir à des modalités alternatives de négociation et de conclusion des accords d'entreprise prévues par les textes en vigueur.

(1) Les mots « au cours des trois années précédant la date de leur désignation » figurant au 3e alinéa de l'article 6 sont exclus de l'extension en tant qu'ils sont contraires aux dispositions de l'article L. 2143-3 du code du travail qui dispose que « la désignation d'un délégué syndical peut intervenir lorsque l'effectif d'au moins cinquante salariés a été atteint pendant douze mois consécutifs ».

(Arrêté du 24 septembre 2024 - art. 1)

5.1. Libre exercice du droit syndical

Les parties à la présente convention considèrent que l'exercice du droit syndical doit être encouragé et développé en entreprise et que l'accès à cet exercice doit être égal pour les femmes et les hommes.

L'employeur garantit la liberté collective de constitution de syndicats ou de sections syndicales dans l'entreprise selon les modalités définies par les textes en vigueur.

La collecte des cotisations syndicales peut être réalisée à l'intérieur de l'entreprise.

L'employeur ne peut, par ailleurs, apporter aucune limitation à l'exercice normal du droit syndical.

5.2. Moyens syndicaux

Les organisations syndicales disposent d'outils traditionnels pour communiquer avec les salariés de l'entreprise. Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés dans l'enceinte de celle-ci.

Par ailleurs des panneaux d'affichage, en nombre suffisant, sont placés à l'intérieur de chaque établissement, en des endroits accessibles au personnel pour la lecture des communications, en particulier aux portes d'entrée et de sortie. Ils seront installés dans des conditions telles que les avis qui y seront apposés soient normalement protégés.

Ces panneaux, distincts de ceux réservés aux communications de l'entreprise et du comité social et économique, seront réservés à chaque organisation syndicale pour ses informations professionnelles et syndicales. L'affichage des communications s'effectue librement.

Aucun document ne pourra être affiché en dehors des panneaux d'affichage. Un exemplaire des communications syndicales est transmis au chef d'entreprise, simultanément à l'affichage.

Par ailleurs, le développement des nouvelles technologies et l'accroissement du travail à distance modifie la manière de communiquer dans l'entreprise. Afin d'adapter la communication entre les salariés et les représentants du personnel, un accord collectif d'entreprise peut définir les modalités de mise à disposition aux organisations syndicales et d'utilisation d'une messagerie électronique professionnelle ou de l'intranet de l'entreprise lorsqu'il existe. Cette utilisation doit nécessairement être compatible avec les règles de fonctionnement et de sécurité du réseau informatique de l'entreprise. La liberté de choix des salariés d'accepter ou de refuser un message syndical doit également être respectée.

Enfin, l'employeur met à la disposition des sections syndicales selon l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement, un local commun et, en outre, un local propre à chaque section syndicale constituée par une organisation syndicale de salariés représentative dans le respect des textes en vigueur. Les locaux syndicaux doivent permettre aux représentants du personnel de se réunir et sont équipés à l'usage de bureau, c'est-à-dire dotés du matériel nécessaire au bon fonctionnement des organisations syndicales (notamment accès internet et ligne téléphonique). Les modalités de mise à disposition de ce local et de ces équipements pourront faire l'objet de négociations dans l'entreprise.

SECTION 2

Avenant salaires en vigueur

Accord du 3 mars 2026 relatif aux salaires minima pour l'année 2026

ART.
1er

Le champ d'application professionnel du présent accord est celui de la convention collective nationale IDCC 1821 à l'exception des entreprises relevant de l'annexe B (industrie du vitrail) de la convention collective telles que définies par l'accord du 30 juin 2017 relatif à la fusion des branches professionnelles de la fabrication du verre à la main semi-automatique et mixte, de l'union des chambres syndicales des métiers du verre, de la verrerie travaillée mécaniquement au chalumeau et de l'industrie du vitrail.

ART.
2

Il est entendu qu'aucun salarié n'est classé au coefficient 100, et qu'aucun salaire ne peut être inférieur au Smic. Il est revalorisé à hauteur de 1,18 % par rapport à la grille établie par accord du 14 janvier 2025.

La valeur du salaire minimum garanti au coefficient 115 est fixée à 1 837,53 €.

Il est effectué sur l'ensemble des valeurs des coefficients conventionnels du coefficient 115 au coefficient 880 une revalorisation de 1 % par rapport à la grille établie par accord du 14 janvier 2025.

En conséquence, les parties au présent accord conviennent des nouveaux salaires minima garantis suivants :

(En euros.)

Coefficient	SMG mensuel
100	1 823,65
115	1 837,53
125	1 843,55
135	1 854,19
145	1 866,86
155	1 883,90
160	1 891,44
175	1 925,42
190	1 958,81
205	1 977,09
220	2 010,52
230	2 032,78
245	2 185,59
260	2 346,31
275	2 507,05
290	2 667,77
295	2 715,59
315	2 864,63
330	3 166,57
345	3 679,22
385	3 756,35
440	4 008,22
490	4 465,53
550	4 973,42
660	5 811,90
770	6 520,52
880	7 342,60

**ART.
3**

Il est entendu qu'aucun salarié n'est classé au coefficient 100, le SMP horaire du coefficient 100 est maintenu à 4,13 €.

Le présent accord fixe les SMP horaires de chaque position hiérarchique. Il est effectué sur l'ensemble des SMP horaires du coefficient 115 au coefficient 880 une revalorisation de 0,5 % par rapport à la grille établie par accord du 14 janvier 2025.

Le SMP mensuel équivaut au SMP horaire du coefficient multiplié par 151,67 heures.

(En euros.)

Coefficient	SMP horaire	SMP mensuel
100	4,13	
115	4,87	738,59
125	5,30	803,89
135	5,72	867,65
145	6,14	931,40
155	6,57	996,70
160	6,78	1 027,80
175	7,41	1 124,21
190	8,05	1 220,61
205	8,68	1 317,02
220	9,32	1 413,42
230	9,75	1 478,73
245	10,39	1 575,14
260	11,02	1 671,54
275	11,66	1 767,95
290	12,29	1 864,35
295	12,50	1 895,45
315	13,35	2 024,51
330	13,98	2 120,91
345	14,62	2 217,32
385	16,31	2 473,88
440	18,64	2 826,85
490	20,76	3 148,72
550	23,30	3 534,34
660	27,97	4 241,83
770	32,62	4 947,76
880	37,29	5 655,25

**ART.
4**

Les partenaires sociaux réaffirment leur engagement en faveur de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Ils rappellent que les entreprises assurent tant au moment de l'embauche que dans le cadre des évolutions professionnelles ultérieures un niveau de salaire et de classification identique entre les hommes et les femmes pour un même métier, à niveaux de responsabilités, de formation et d'expérience professionnelle comparables.

Si les partenaires sociaux constatent dans le rapport annuel de branche une réduction des écarts constatés par le passé, ils invitent les entreprises à remédier à tout écart de rémunération qui ne serait justifié par des raisons objectives.

Par ailleurs, ils réaffirment à nouveau que la formation étant un outil majeur du maintien et du développement des compétences, les femmes et les hommes, doivent pouvoir accéder dans les mêmes conditions à la formation au sein de l'entreprise.

**ART.
5**

Les dispositions du présent accord relatives au niveau des salaires minima garantis n'appellent pas l'adoption de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

ART.
6

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Ses stipulations entrent en vigueur le 1er janvier 2026.

ART.
7

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les dispositions réglementaires visées à l'[article L. 2231-6 du code du travail](#).

Par ailleurs, les parties signataires conviennent d'en demander l'extension au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des [articles L. 2261-15 et suivants du code du travail](#).

ART.
8

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues aux [articles L. 2261-10 et suivants du code du travail](#).

Il peut être révisé conformément aux dispositions de l'[article L. 2261-7 dudit code](#).

ART.

Les organisations syndicales de salariés et l'organisation professionnelle d'employeurs représentatives de la branche des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail (IDCC 1821) se sont réunies le 15 janvier et le 5 février 2026 au sein de la commission paritaire permanente de négociations afin de partager leur analyse de la situation économique des entreprises de la branche, d'évaluer l'activité en 2025, d'échanger sur les perspectives pour 2026 et de dialoguer sur le relèvement des salaires minima conventionnels pour l'année 2026.

Les partenaires sociaux ont souligné que l'année 2025 s'est caractérisée par un net repli de l'activité dans un environnement de marché dégradé. Les entreprises ont observé des volumes durablement inférieurs à ceux de 2024, sans signe de reprise franche et les perspectives pour 2026 demeurent prudentes, fortement dépendantes de l'évolution des marchés internationaux. Ils relèvent également que le secteur fait face à une pression concurrentielle accrue, y compris sur des segments jusque-là considérés comme relativement protégés, comme la pharmacie.

Ils constatent en outre que les entreprises sont confrontées à des coûts de production structurellement élevés, notamment en matière d'énergie, de matières premières et de transport et que les efforts d'efficacité engagés ne suffisent plus à compenser ces hausses persistantes.

Pour autant, les partenaires sociaux retiennent que les salariés subissent également fortement la dégradation du contexte économique et qu'il convient de répondre à leurs attentes relatives au pouvoir d'achat.

Les organisations syndicales ont par ailleurs souligné que les salariés voient leur rémunération se rapprocher dangereusement du Smic, en particulier pour les coefficients les plus bas, ce qui porte atteinte à l'attractivité des postes et à la reconnaissance du travail effectué.

Enfin, les parties au présent accord se sont entendues pour revaloriser les salaires minimaux conventionnels de branche avec une date d'application fixée au 1er janvier 2026.

SECTION 3

Avenant : Accord du 30 juin 2017 relatif à la fusion des branches professionnelles de la fabrication du verre à la main semi-automatique et mixte, de l'union des chambres syndicales des métiers du verre, de la verrerie travaillée mécaniquement au chalumeau et de l'industrie du vitrail

Source officielle Légifrance

ART.

Le présent accord a pour objectif de définir les rapports entre les employeurs et les salariés à la suite de la fusion-absorption des branches de la fabrication du verre à la main semi-automatique et mixte (IDCC 1821), de l'union des chambres syndicales des métiers du verre (IDCC 2306), de la verrerie travaillée mécaniquement au chalumeau (IDCC 161) et de l'industrie du vitrail (IDCC 1945).

Le regroupement de ces quatre branches professionnelles est rendu possible par l'annexion des dispositions des conventions collectives [IDCC 2306](#), 161 et [1945](#) (y compris leurs annexes, avenants et accords) à la convention collective IDCC 1821 pour une période de transition partant de la date d'entrée en vigueur de l'accord de fusion de branches et s'achevant le 1er janvier 2022.

Les parties signataires conviennent de la dénonciation des conventions collectives IDCC 2306, 161 et 1945 qui se verront donc à cette date du 1er janvier 2022 remplacées par les dispositions de la convention collective IDCC 1821. À partir du 1er janvier 2022, la convention collective IDCC 1821 ainsi que ses annexes et avenants s'appliqueront à l'ensemble des salariés relevant des champs IDCC 1821, 2306, IDCC 161 et IDCC 1945.

Durant la période de transition, les parties conviennent que les dispositions des accords concernant des mesures communes conclues sur le périmètre de la convention collective IDCC 1821 révisée seront opposables à l'ensemble des entreprises compris dans le champ d'application de celle-ci, ceci à la date d'application prévue par les dits accords.

La disposition qui précède n'exclut pas la possibilité de définir par accords des dispositions restant spécifiques à des champs professionnels déterminés dès lors qu'elles concernent des situations qui ne sont pas équivalentes, ou s'inscrivant dans une démarche progressive de mise en place d'une garantie commune s'agissant de situations équivalentes, ceci au plus tard au 1er janvier 2022.

Conscientes des conséquences inhérentes à une telle fusion, désireuses d'en planifier ses effets et eu égard à l'intérêt général attaché à la restructuration des branches professionnelles, les signataires conviennent de définir une méthode permettant de faire aboutir ce processus dans les meilleures conditions et de manière maîtrisée.

Dans ce contexte et en vue de favoriser le bon déroulement des négociations pendant la période de transition mentionnée ci-dessus, les parties signataires du présent accord de fusion de branches fixent dans celui-ci un calendrier de négociation, indiquant les thèmes à aborder ainsi que les dates butoirs de négociation.

ART.

4.1

Le présent accord entre en vigueur et produit ses effets le premier jour du mois suivant la date de son dépôt.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties en demanderont l'extension au moment du dépôt.

ART.
4.2

Le présent accord pourra être révisé à tout moment à la demande.

1. Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel la convention ou l'accord est conclu :

- a) Une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord et signataires ou adhérentes de la convention ou de l'accord ;
- b) Une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes. Si la convention ou l'accord est étendu, ces organisations doivent être en outre représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.

2. À l'issue de ce cycle :

- a) Une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord ;
- b) Une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs de la branche. Si la convention ou l'accord est étendu, ces organisations doivent être représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.

La demande est adressée, par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des autres parties (syndicales et patronales) à la négociation.

Dans les 3 mois suivant la réception de la demande de révision répondant aux exigences formelles précisées ci-dessus, la partie patronale convoque chaque organisation représentative en vue d'une négociation.

L'éventuel avenant de révision est négocié et conclu dans les formes prévues par le code du travail.

ART.
4.3

Chaque organisation représentative signataire ou ayant adhéré au présent accord peut la dénoncer totalement.

L'acte de dénonciation doit être adressé, par lettre recommandée avec avis de réception, à chaque organisation représentative signataire ou ayant adhéré au présent accord, ainsi qu'aux autres organisations représentatives au niveau national au sein des branches concernées par l'accord.

La dénonciation doit donner lieu aux formalités de dépôts prévues par la loi.

L'acte de dénonciation produit ses effets après un préavis de 3 mois.

Le délai de survie mentionné ci-dessous commence à compter de la date de réception du dernier dépôt.

Le présent accord, dès lors qu'il aura fait l'objet d'une dénonciation conforme à la loi et lorsque la dénonciation émane soit de la totalité des organisations patronales représentatives au niveau de la branche signataires ou adhérentes, soit de la totalité des organisations syndicales représentatives des salariés signataires ou adhérentes, restera en vigueur jusqu'à la prise d'effet d'un accord de substitution ou, à défaut d'une telle substitution, pendant une durée maximale de 12 mois à compter de l'expiration du délai de préavis.

Si la dénonciation n'émane que d'une partie seulement des organisations représentatives syndicales des salariés signataires ou adhérentes et/ou d'une partie seulement des organisations représentatives d'employeurs, il reviendra alors aux parties de se réunir dans les meilleurs délais pour en tirer les conséquences légales et prendre les dispositions qui s'imposeront alors.

ART.
3.1

Les dispositions conventionnelles particulières qui suivent renvoient in extenso au contenu d'origine de chaque convention collective regroupée et de chaque accord collectif professionnel conclu au sein de leur champ d'application.

Tous les salariés, quelle que soit leur date d'embauche (antérieure ou postérieure à l'entrée en vigueur de la présente convention collective), bénéficient des dispositions conventionnelles dont ils relèvent.

Ainsi, ces salariés ne pourront prétendre bénéficier d'un avantage issu d'une disposition conventionnelle dont ils sont exclus au regard de son champ d'application spécifique.

Sont également listés, par champ conventionnel d'origine, et à titre informatif les accords thématiques dont le contenu est applicable et auxquels les parties à la présente convention collective se réfèrent.

ART.
3.2

Les dispositions conventionnelles suivantes sont applicables aux seuls salariés :

- des entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective de la fabrication du verre à la main semi-automatique et mixte avant l'entrée en vigueur de la présente convention collective ;
- ou qui viendrait à être situées dans le champ d'application de la présente convention collective sans avoir été comprises dans le champ d'application de l'une des trois autres conventions collectives regroupées avant l'entrée en vigueur de la présente convention collective.

1. [Convention collective nationale de la fabrication du verre à la main, semi-automatique et mixte du 3 novembre 1994](#) et ses avenants de révision, à l'exception de ses articles 39 et 40.
2. [Annexe I.](#) – Ouvriers et employés de la convention collective nationale de la fabrication du verre à la main, semi-automatique et mixte.
3. [Annexe II.](#) – Maîtres ouvriers, techniciens, agents de maîtrise et cadres de la convention collective nationale de la fabrication du verre à la main, semi-automatique et mixte.
4. [Accord du 3 décembre 1985](#) relatif à la classification des emplois.
5. [Accord du 2 novembre 1999](#) relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail.
6. [Accord du 5 juin 2002](#) relatif à la cessation anticipée d'activité des salariés en fin de carrière.
7. [Accord du 20 juin 2006](#) relatif aux salaires.
8. [Accord du 26 février 2007](#) relatif à la formation professionnelle.
9. [Accord du 26 février 2007 relatif aux salaires.](#)
10. [Accord du 14 septembre 2009](#) relatif aux salaires.
11. [Accord du 21 février 2011](#) relatif aux salaires minima pour l'année 2011.
12. [Accord du 6 juillet 2012](#) relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
13. [Accord du 7 décembre 2012](#) relatif aux salaires minima au 1er décembre 2012.
14. [Accord du 30 janvier 2013](#) relatif aux salaires minima pour l'année 2013.
15. [Accord du 30 janvier 2014](#) relatif aux salaires minima pour l'année 2014.
16. [Accord du 2 juin 2014](#) relatif à la prévoyance.
17. [Accord du 30 avril 2015](#) relatif à la désignation d'un OPCA.
18. [Accord du 30 juin 2015](#) relatif aux salaires minima garantis pour l'année 2015.
19. [Accord du 30 novembre 2015](#) relatif aux salaires minima au 1er décembre 2015.
20. [Accord du 17 mars 2016](#) relatif aux salaires minima.
21. [Accord du 25 novembre 2016](#) relatif aux certificats de qualification professionnelle.

Au plus tard au 1er janvier 2022, ces dispositions et les révisions ou ajouts qui leur seront apportées dans le cadre du regroupement des branches défini dans le présent accord, sont destinées à constituer les dispositions de la convention collective nationale (IDCC 1821) révisée et de rattachement au sens des [dispositions du dernier alinéa de l'article L. 2261-33 du code du travail](#), ayant pris pour dénomination « convention collective nationale des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail », sauf stipulation spécifique contraire.

ART.
3.3

Les dispositions conventionnelles suivantes sont applicables aux seuls salariés des entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'union des chambres syndicales des métiers du verre avant l'entrée en vigueur de la présente convention collective.

1. [Convention collective nationale de l'union des chambres syndicales des métiers du verre du 18 décembre 2002](#) et ses avenants de révision et notamment ceux relatifs à la prévoyance, à l'épargne salariale, ceux du [25 novembre 2004](#) et du [8 février 2005](#).
2. [Annexe I](#) relative au système de classification des niveaux de qualification de la convention collective nationale de l'union des chambres syndicales des métiers du verre.
3. [Annexe II](#) relative aux salaires garantis et rémunération minimale annuelle garantie de la convention collective nationale de l'union des chambres syndicales des métiers du verre.
4. [Annexe III](#) relative au remboursement de frais de déplacements et de séjour des délégués syndicaux de la convention collective nationale de l'union des chambres syndicales des métiers du verre.
5. [Annexe IV](#) relative à la durée et l'aménagement du temps de travail de la convention collective nationale de l'union des chambres syndicales des métiers du verre.
6. [Accord du 22 mars 2006](#) relatif à la formation professionnelle.
7. [Accord du 19 avril 2013](#) relatif à l'adhésion de la branche de la verrerie à la main travaillée au chalumeau à la convention collective de l'union des métiers du verre.
8. [Accord du 30 octobre 2014](#) relatif aux salaires minima.

Ces dispositions se trouveront portées, à la date d'entrée en vigueur du présent accord, dans l'[annexe A](#) de la convention collective nationale (IDCC 1821) révisée, ayant pris pour dénomination « convention collective nationale des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail ».

S'agissant des dispositions relatives à l'indemnité complémentaire maladie et accident, les usages en vigueur dans les entreprises à la date de signature du présent accord, dans le respect des dispositions légales ou conventionnelles, sont maintenus.

ART.
3.4

Les dispositions conventionnelles suivantes sont applicables aux seuls salariés des entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective de la verrerie à la main travaillée au chalumeau avant l'entrée en vigueur de la présente convention collective.

1. Convention collective nationale de l'union des chambres syndicales des métiers du verre du 18 décembre 2002 et ses avenants de révision et notamment ceux relatifs à la prévoyance, à l'épargne salariale, ceux du [25 novembre 2004](#) et du [8 février 2005](#).
2. Annexe I relative au système de classification des niveaux de qualification de la convention collective nationale de l'union des chambres syndicales des métiers du verre.
3. Annexe II relative aux salaires garantis et rémunération minimale annuelle garantie de la convention collective nationale de l'union des chambres syndicales des métiers du verre.
4. Annexe III relative au remboursement de frais de déplacements et de séjour des délégués syndicaux de la convention collective nationale de l'union des chambres syndicales des métiers du verre.
5. Annexe IV relative à la durée et l'aménagement du temps de travail de la convention collective nationale de l'union des chambres syndicales des métiers du verre.
6. [Accord du 22 mars 2006](#) relatif à la formation professionnelle.
7. Accord du 12 janvier 2012 relatif aux salaires minima.
8. [Accord du 19 avril 2013](#) relatif à l'adhésion de la branche de la verrerie à la main travaillée au chalumeau à la convention collective de l'union des métiers du verre.
9. [Accord du 30 octobre 2014](#) relatif aux salaires minima.

Ces dispositions se trouveront portées, à la date d'entrée en vigueur du présent accord, dans l'annexe A de la convention collective nationale (IDCC 1821) révisée, ayant pris pour dénomination « convention collective nationale des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail ».

ART.
3.5

Les dispositions conventionnelles suivantes sont applicables aux seuls salariés des entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie du vitrail avant l'entrée en vigueur de la présente convention collective.

1. Convention collective nationale de l'industrie du vitrail du 15 novembre 1996 et ses avenants de révision.
2. Annexe I relative aux classifications de la convention collective nationale de l'industrie du vitrail et son avant de révision.
3. Annexe II relative à la retraite complémentaire de la convention collective nationale de l'industrie du vitrail.
4. Annexe III. – Accord du 12 janvier 1996 relatif au remboursement de frais de déplacements et de séjour des délégués syndicaux de la convention collective nationale de l'industrie du vitrail.
5. Annexe IV relative à la protection de la maternité et l'éducation des enfants de la convention collective nationale de l'industrie du vitrail.
6. [Accord du 18 décembre 2000](#) relatif aux certificats de qualification professionnelle.
7. [Accord du 6 mars 2009](#) relatif aux salaires et à la prime de vacances.
8. [Accord du 5 juin 2009](#) relatif à l'avenir du vitrail.
9. [Accord du 15 janvier 2010](#) relatif à la classification des qualifications.
10. [Accord du 30 novembre 2015](#) relatif aux salaires.

Ces dispositions se trouveront portées, à la date d'entrée en vigueur du présent accord, dans l'[annexe B](#) de la convention collective nationale (idcc 1821) révisée, ayant pris pour dénomination « convention collective nationale des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail ».

Les dispositions et accords relevant du champ d'origine de la convention collective nationale de l'industrie du vitrail qui portent sur les certificats de qualifications professionnelles (accord du 18 décembre 2000), sur les salaires et la classification des qualifications (accord du 15 janvier 2010) seront cependant maintenus en vigueur au-delà du 1er janvier 2022.

ART.
3.6

Dès lors qu'elles visent à être intégrées dans les dispositions socle, tel que décrit au chapitre Ier du présent accord, les dispositions de la convention collective et des accords de branche conclus dans le cadre de la démarche engagée de regroupement des branches ont vocation à s'appliquer à l'ensemble des travailleurs situés dans le cadre du nouveau champ d'application de la convention collective nationale de la fabrication du verre à la main semi-automatique et mixte révisée, et prenant alors la dénomination de « convention collective nationale des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail ».

En revanche des dispositions conclues, qui pourraient ne viser qu'une et/ou l'autre des annexes de cette convention collective nationale précitée, ne seront opposables qu'aux seuls salariés des entreprises ou établissements se situant dans le ou les champs d'application desdites annexes concernées.

ART.
2.1

À la date d'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la verrerie à la main, semi-automatique et mixte (IDCC 1821) révisée à la fois dans son intitulé, devenu « convention collective nationale des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail » et dans son contenu selon les dispositions du chapitre Ier les partenaires sociaux soulignent les points suivants :

La convention collective nationale de l'union des chambres syndicales des métiers du verre (IDCC 2306), la convention collective de travail nationale de l'industrie du vitrail (IDCC 1945), la convention collective de la verrerie à la main travaillée au chalumeau (IDCC 161) et les accords collectifs professionnels conclus dans leurs champs d'applications respectifs, sont dénoncées et se voient de facto substituées les dispositions de la convention collective nationale révisée mentionnée au premier alinéa du présent article.

La convention collective ainsi révisée constitue donc un accord de substitution, au sens des [dispositions de l'article L. 2261-10 du code du travail](#).

Ses dispositions sont applicables dans les conditions prévues à l'article 4.1 du présent accord.

ART.
2.2

Les parties s'engagent à rentrer dans un processus de négociations et de conclusion d'accords visant à remplacer par des stipulations communes, au plus tard le 1er janvier 2022, les stipulations différentes résultant de la fusion des champs d'application des conventions, dès lors que celles-ci régissent effectivement des situations équivalentes.

Ces stipulations communes ont vocation à être intégrées dans les dispositions socle de la convention collective nationale. Les signataires manifestent leur volonté que ces stipulations ne puissent être moins favorables que celles composant déjà les dispositions de la convention collective de la fabrication du verre à la main, semi-automatique et mixte en vigueur.

En ce sens, conformément aux [dispositions de l'article L. 2261-33 du code du travail](#), les différences de traitement qui régissent effectivement des situations équivalentes entre salariés situés dans le champ de la présente convention collective et dues au maintien de stipulations conventionnelles différentes en fonction des champs d'application d'origine des conventions collectives regroupées ne peuvent être utilement invoquées pendant la période de transition allant de la date d'entrée en vigueur du présent accord au 1er janvier 2022.

Il résulte également des mesures qui précèdent, que certaines des dispositions spécifiques et différentes pourront toutefois être maintenues dans la convention collective au-delà du 1er janvier 2022, lorsqu'elles ne résultent pas ou ne visent pas explicitement des situations équivalentes et ne constituent pas un facteur de discrimination selon les dispositions légales et jurisprudentielles.

En tout état de cause, à partir du 1er janvier 2022, la convention collective IDCC 1821 ainsi que ses annexes et avenants s'appliqueront à l'ensemble des salariés relevant des champs IDCC 1821, 2306, IDCC 161 et IDCC 1945.

Compte tenu de ce qui précède, la question relative aux classifications professionnelles, implique que soient définies les dispositions permettant à tous les salariés de pouvoir se positionner dans la grille unique et continue de classification des niveaux de qualifications.

Il est important que chaque secteur d'activité qui avait défini ses propres classifications professionnelles, puisse trouver dans les classifications telles que révisées dans le cadre des regroupements de branches opérés, la prise en compte des spécificités marquantes de leur activité et des repères de classement au regard des niveaux de qualification.

Les parties conviennent que la branche de la fabrication du verre à la main semi-automatique et mixte reprenne rapidement les négociations sur les classifications, faisant que dans celles-ci les autres secteurs regroupés puissent aussi y être pleinement associés.

Elles feront en sorte que la grille des classifications ainsi révisée devienne celle commune à tous les secteurs regroupés et à tous les travailleurs de ceux-ci.

Elles s'engagent à ce que, dans ce cadre, dans aucun desdits secteurs on puisse y constater la perte ce qui fait son identité et la richesse des savoirs et savoir-faire qui lui sont associés, la reconnaissance et valorisation des qualifications que les travailleurs mettent en œuvre en leur sein.

La question relative aux classifications professionnelles, implique que soient définies les dispositions permettant à tous les salariés de pouvoir se positionner dans la grille unique et continue de classification des niveaux de qualifications.

Cela ne pourra conduire à ce que des salariés voient leurs garanties salariales se réduire ou se déprécier.

Des dispositions catégorielles, au sein des dispositions conventionnelles actuelles, font apparaître des différences de traitements concernant l'octroi de certaines garanties et le niveau de celles-ci. Or, si elles ne peuvent trouver, dans la seule différence de catégorie professionnelle, la justification d'un traitement différent, il conviendra d'y apporter la correction qui s'impose, ceci afin qu'elles ne soient pas de nature à constituer une discrimination et/ou des inégalités de traitement que la loi ou la jurisprudence interdisent et proscrivent.

En même temps que la révision des classifications, il conviendra de régler la question des catégories objectives auxquelles sont ou ne sont pas liés l'octroi de certains avantages ou garanties, compte tenu des situations résultant des diverses dispositions antérieures et de celles à déterminer par la négociation.

La question de la sécurisation de la situation actuelle de salariés notamment sur les garanties prévoyance et retraites sera aussi traitée.

Ce point devra être nécessairement soulevé et traité s'agissant des négociations à engager, dans le même mouvement que celui de certaines garanties en rapport aux classifications (remplacements provisoires, travaux multiples...).

ART.
2.4

Qu'il s'agisse des dispositions sociales ou celles constituant les annexes conventionnelles définies selon les dispositions prévues à la section 1 du chapitre Ier, nombre de dispositions doivent être réécrites compte tenu notamment des évolutions intervenues au plan législatif ou réglementaire, mais également pour prendre en considération l'évolution du monde du travail et des besoins des salariés.

Dans un processus de dialogue social et de négociations soutenues, les parties conviennent que les dispositions conventionnelles comprenant des clauses restrictives et obsolètes au regard des dispositions légales ou réglementaires ou autres devront prioritairement faire l'objet d'une réécriture.

Cela ne peut conduire non plus à remettre en cause les avantages individuels ou collectifs acquis, conformément à ce que les conventions collectives concernées par ce regroupement stipulent toutes (art. 3 de la convention collective nationale de la fabrication du verre à la main semi-automatique et mixte ; art. 2 de la convention collective nationale de l'union des chambres syndicales des métiers du verre ; art. 4 de la convention collective nationale du vitrail).

La démarche concerne non seulement les droits des travailleurs mais également les droits syndicaux.

S'agissant des élus des institutions représentatives du personnel des entreprises relevant des conventions collectives dénoncées (IDCC 161, 1945 et 2306), leurs droits au sein des entreprises et établissements seront opposables jusqu'au terme des mandats en cours au 1er janvier 2022. À défaut de la signature d'un accord de branche signé dans le cadre de la convention collective révisée en disposant autrement, ils se verront appliquer à l'issue de ces mandats les dispositions prévues par la convention collective révisée IDCC 1821. [\(1\)](#)

Les présentes dispositions ne font pas obstacle à l'application de dispositions plus favorables aux salariés opposables dans l'entreprise ou l'établissement :

- soit en vertu de dispositions légales, réglementaires ou entrant dans un champ d'application plus large que celui de la branche ou l'incluant ;
- soit résultant d'accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe.

(1) L'alinéa 5 de l'article 2-4 est exclu de l'extension en ce qu'il contrevient aux dispositions de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales.

(Arrêté du 15 février 2018 - art. 1)

ART.
2.5

Les parties conviennent que dans les négociations qui s'échelonneront jusqu'au 1er janvier 2022, les thèmes prioritaires sont les suivants :

1. Création de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) ([art. L. 2232-9 du code du travail](#)), 1er semestre 2017 ;
2. Définition de l'ordre public conventionnel (art. L. 2232-9 du code du travail), 1er semestre 2017 ;
3. Accord sur la formation professionnelle continue et l'apprentissage, désignation de l'OPCA de branche (pour une désignation effective au 1er janvier 2018) et négociations sur la création d'une section paritaire professionnelle (SPP), 2e semestre 2017 ;
4. Classifications professionnelles (tables de correspondance) définition des catégories encadrement et cadres, 2e semestre 2017 ;
5. Droits syndicaux et des IRP, 2e semestre 2017 ;
6. Accord sur l'égalité professionnelle, qualité de vie au travail, 1er semestre 2018 ;
7. Dispositions concernant les contrats de travail, 1er semestre 2018 :
 - embauche, périodes d'essai et préavis, modifications du contrat de travail... ;
 - suspension du contrat de travail, absences et indemnisation maladies accidents, maternité, ancienneté, durées régimes horaires du travail, déplacement, repos et congés... ;
 - rupture de contrat, préavis.
8. Conditions de travail, hygiène sécurité, accord pénibilité, 2e semestre 2018 ;
9. Prévoyance collective, couverture santé, 2e semestre 2018.

Cette liste constitue des priorités, elle n'est pas exhaustive, d'autres points seront adjoints à celle-ci dans l'avancée du processus de négociation décidé dans le présent accord. Le calendrier présenté est avant tout indicatif.

En plus de ces négociations, les négociations obligatoires sur les salaires minima et éléments de rémunération seront conduites chaque année dans le cadre de la CCN IDCC 1821 et de ses annexes A et B créées par le présent accord.

ART.
2.6

Les parties ont décidé de négocier dans les meilleurs délais un accord relatif au fonctionnement et financement du paritarisme au sein de la branche, qui a vocation à définir le rôle et les prérogatives, la composition, les règles et moyens de fonctionnement des instances paritaires au sein de la branche et selon les diverses missions qui leur sont dévolues.

L'accord déterminera ce qui précède s'agissant notamment de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) que la branche doit mettre en place obligatoirement, ceci en lieu et place des commissions nationale paritaire de négociation et des commissions nationale paritaire d'interprétation.

Il définira également si la convention conserve la commission nationale de conciliation comme étant une commission paritaire distincte ou si son rôle est défini comme une mission particulière s'ajoutant à celles dévolues à la CPPNI et pour laquelle seront précisées, comme pour chacune des autres missions, les règles applicables en la matière.

Il fixera les dispositions relatives à la commission paritaire nationale de l'emploi et la formation professionnelle (CPNE FP) à l'observatoire prospectif des métiers et qualifications (OPMQ) et son comité paritaire de pilotage (CPPO).

La branche se devra également de définir, dans le cadre d'un accord relatif à la formation continue tout au long de la vie et l'apprentissage, outre les dispositions applicables aux diverses mesures et dispositifs de formations, celles désignant l'OPCA interprofessionnel ou multiprofessionnel qui, sur son périmètre professionnel et géographique, sera en charge de la collecte et gestion des fonds dédiés à la formation continue et à l'apprentissage.

Les partenaires sociaux de quatre branches ont décidé de regrouper celles-ci en un seul champ professionnel et conventionnel.

Ainsi la convention collective nationale de la fabrication du verre à la main semi-automatique et mixte (annexes, avenants et accords conclus sur ce même champ inclus) est révisée pour élargir son champ d'application à celui des trois autres branches et constituer ainsi les nouvelles dispositions socle de la « convention collective nationale des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail », nouvelle dénomination donnée à cette convention révisée.

Ces dispositions socle sont opposables à l'ensemble des branches entrant dans le nouveau champ d'application de la « convention collective nationale des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail. »

La présente convention collective regroupe ainsi le champ de plusieurs conventions collectives existantes à la date de sa prise d'effet.

Sont concernées les conventions collectives suivantes :

IDCC	Intitulé de la convention collective
1821	Convention collective nationale de la fabrication du verre à la main semi-automatique et mixte
2306	Convention collective nationale de l'union des chambres syndicales des métiers du verre
1945	Convention collective nationale de l'industrie du vitrail
161	Convention collective de la verrerie travaillée mécaniquement au chalumeau

Ces dispositions socle sont également complétées par celles de deux annexes intégrées à la « convention collective nationale des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail ».

1° Une annexe A dans laquelle se retrouvent toutes les dispositions de la convention collective nationale de l'union des chambres syndicales des métiers du verre, ses annexes et avenants, ainsi que des accords de branche conclus dans ce champ conventionnel tels qu'applicables juste avant à la signature du présent accord.

Étant entendu que ces dispositions de l'annexe A sont et seront applicables à tous les salariés dès lors que l'activité de leur entreprise ou établissement se trouve comprise dans l'un ou l'autre des deux champs d'application conventionnels tels qu'ils étaient définis initialement, d'une part, par la convention collective de l'union des chambres syndicales des métiers du verre et, d'autre part, par celle de la verrerie travaillée mécaniquement au chalumeau.

2° Une annexe B dans laquelle se retrouvent toutes les dispositions de la convention collective nationale du vitrail, ses annexes et avenants, ainsi que des accords de branche conclus dans ce champ conventionnel, précédemment à la signature du présent accord.

Étant entendu que ces dispositions de l'annexe B sont et seront applicables à tous les salariés dès lors que l'activité de leur entreprise ou établissement se trouve comprise dans le champ d'application conventionnel tel qu'il était défini initialement par la convention collective nationale du vitrail.

Il est entendu, du fait de ce qui précède, que toute disposition de même nature et de même objet plus favorable aux salariés qui viendrait à être conclue après l'entrée en vigueur du présent accord dans les dispositions socles, au regard d'une quelconque des dispositions que renferme l'annexe A et/ou l'annexe B se substituerait de fait à cette dernière. Elle serait alors supprimée de l'annexe concernée si les signataires en disposent ainsi.

Les dispositions des annexes sont applicables dans toutes leurs stipulations jusqu'au 31 décembre 2021 sauf stipulation conventionnelle qui viendrait à être conclue avant cette date et qui en disposerait autrement. À compter du 1er janvier 2022, les dispositions des annexes ainsi créées seront remplacées par les dispositions de la convention collective IDCC 1821.

Cela ne s'oppose pas à ce que des dispositions spécifiques, notamment celles visées à l'article 3.5 du chapitre III du présent accord, puissent être maintenues en vigueur au-delà de cette date.

Pendant la période de transition allant de la date de signature du présent accord au 1er janvier 2022, les parties se fixent cependant comme objectif d'être parvenues à l'unification de toutes les dispositions conventionnelles résultant de la fusion des champs d'application des conventions collectives ceci dès lors que celles-ci régissent effectivement des situations équivalentes.

En ce sens un agenda social est fixé par la branche, au regard des nombreux sujets qu'il y a nécessité de traiter dans cette démarche. L'agenda est fixé en prenant en compte les points d'urgences et d'exigences notamment manifestés d'un commun accord par les représentants des organisations syndicales représentatives des salariés concernés, mais aussi par les sujets sur lesquels les dispositions légales et réglementaires leur commandent de travailler pour parvenir à un accord au sein de la branche et notamment en ce qui concerne les dispositions énumérées à [l'article L. 2261-22 du code du travail](#).

A. – La présente convention règle en premier lieu les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises du verre déterminées ci-dessous.

Le champ d'application territorial de la présente convention s'étend à la France métropolitaine.

D'une manière générale, les entreprises comprises dans le champ d'application de la présente convention collective exercent une activité comportant notamment la fabrication et/ou le façonnage du verre nécessitant la maîtrise de techniques manuelles, semi-automatiques ou mixtes qui exigent la mise en œuvre de savoirs et un savoir-faire complexes et/ou des opérations concourant à assurer la qualité et valorisation des produits verriers divers.

A.1. – Elle s'applique aux industries de fabrication du verre à la main ou du cristal, utilisant des procédés de fabrication manuels ou semi-automatiques.

Elle concerne également les usines, sièges sociaux, services commerciaux et autres, dépôts-ventes et tout établissement ou dépendance directe d'entreprises ou usines de fabrication relevant de la présente convention.

Elle s'applique également aux usines qui réunissent en leur sein des procédés de fabrication dits mixtes, c'est-à-dire à la fois manuels, semi-automatiques et automatiques, mais à la condition que celles-ci ne dépendent pas de société, d'entreprise ou d'établissement relevant de la fabrication ou de la transformation mécanique du verre.

Les activités visées se rapportent à la nomenclature de la NAF (nomenclature d'activités françaises) énumérées ci-dessous :

2313Z. – Fabrication de verre creux :

Cette classe comprend :

- fabrication à la main, semi-automatique de verrerie de table et d'ornementation, en verre ou en cristal ;
- fabrication à la main, semi-automatique ou mixte de flaconnage, de bouchons, de pots ;
- fabrication à la main, semi-automatique ou mixte de verreries de laboratoire ou de pharmacie ;
- fabrication à la main, semi-automatique ou mixte de verreries d'éclairage et de signalisation, à l'exception des ampoules électriques ;
- fabrication à la main, semi-automatique ou mixte de verroteries et produits assimilés tels que perles et verroteries diverses.

2319Z. – Fabrication et façonnage d'articles techniques en verre :

Cette classe comprend :

- fabrication mixte de tubes, barres et baguettes en verre destinés à la transformation au chalumeau ;
- fabrication de matériaux de construction en verre, panneaux décoratifs et autres éléments de décoration.

A.2. – Elle s'applique aux industries de parachèvement, valorisation, transformation et commercialisation d'articles en verre quartz et cristal déterminées ci-après.

Elle concerne les entreprises et leurs dépendances (usines, sièges sociaux, services commerciaux et autres, dépôts-ventes...) qui effectuent l'une ou plusieurs des activités ci-dessous répertoriées, lesquelles visent à ennoblir, sélectionner, transformer, façonner, stocker, distribuer et vendre les articles en verre creux ou tube de verre. Ces entreprises n'élaborent pas la matière première.

Les activités visées se rapportent à la nomenclature de la NAF (nomenclature d'activités françaises) et sont énumérées ci-dessous :

2319Z et/ou 2313Z. – Activités de rechoix, de tri, de calibrage, de reconditionnement, d'embellissement, et, en respectant les contraintes et les caractéristiques du verre, de traitement de surface des produits verriers :

- physique : rodage, sablage, taille, polissage tronçonnage, lavage, satinage, flettage, gravure, sabrage ;
- chimique : dépolissage, décapage, siliconage, collage, gravure, satinage ;
- physico-chimique : plastification, pulvérisation, enrobage, enduction, traitement thermique ;
- physico-thermique : décalcomanie, marquage, marquage laser, sérigraphie, thermographie, tampographie, transfert à chaud, dorure.

2319Z. – Fabrication et façonnage d'articles techniques en verre :

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

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

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

4676Z. – Commerce de gros de verrerie :

Ne relèvent du champ d'application que les entreprises du code 4676Z dont l'activité principale est le commerce de gros de verrerie : commerce de gros de flaconnage et accessoires et en particulier préparation valorisation et distribution pour la pharmacie, la parfumerie, l'industrie, l'alimentaire.

A.2 bis. – Elle s'applique également aux industries de fabrication, de transformation et de façonnage du verre mentionnées ci-après.

Il s'agit des industries :

- de transformation du verre par soufflage au chalumeau ;
- de fabrication mécanique d'ampoules et emballages tubulaires de verrerie de chimie et pharmacie ;
- de fabrication de verre creux à partir du tube de verre – flacons ou flaconnettes pour les industries pharmaceutique, vétérinaire, cosmétique et parfumerie et les applications techniques ;
- de fabrication et façonnage d'articles techniques en verre, produits à partir du tube de verre – ampoules deux pointes, flacons, capsules, tubes, pipettes, pour les industries pharmaceutique, vétérinaire, cosmétique et parfumerie et les applications techniques.

A.3. – 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).

Les activités visées se rapportent à la nomenclature de la NAF (nomenclature d'activités françaises) et sont énumérées ci-dessous :

2319Z. – Production, montage et restauration de vitraux :

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

B. – Dispositions spécifiques

Le champ d'application exclut les VRP remplissant les conditions du statut légal des VRP aménagées par les [articles L. 7311-1 et suivants du code du travail](#). Cette exclusion ne vise pas les dispositions relatives au droit syndical et à la représentation du personnel.

Le champ d'application de la présente convention collective s'étend pour la partie de ce champ correspondant au champ des conventions collectives d'origine de l'union des chambres syndicales des métiers du verre (IDCC n° 2306), de l'industrie du vitrail (IDCC n° 1945) et de la verrerie travaillée mécaniquement au chalumeau (IDCC n° 161) aux départements d'outre-mer visés au [dernier alinéa de l'article L. 2222-1 du code du travail](#).

Ces prescriptions peuvent être adaptées par accord collectif applicable à ces départements. Le champ d'application de la présente convention collective sera applicable dans sa totalité à ces départements au plus tard 5 ans après son entrée en vigueur à défaut de stipulations conventionnelles spécifiques.

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

Toutefois, ils ne peuvent au titre de leur travail dans et pour une entreprise relevant des activités du cristal, du verre et du vitrail ci-dessus énumérées, se voir octroyer des avantages et garanties de toutes natures inférieures à ce qu'auraient les salariés de même qualification et ancienneté qui seraient liées à l'entreprise relevant de la présente convention et qui feraient le même travail.

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

Les entreprises qui à la date d'entrée en vigueur de la présente convention relèvent, d'une part, de la convention collective de la fabrication mécanique du verre (IDCC n° 669) et, d'autre part, de la convention collective de la miroiterie (IDCC n° 1499) continuent d'en relever.

De la même manière, les entreprises qui relevaient de l'une des quatre conventions collectives regroupées relèvent toutes de la présente convention collective à la date d'entrée en vigueur de celle-ci.

SECTION 4

Avenant : Accord du 16 mars 2018 relatif à la modification de l'article 9 de l'annexe I de la convention

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le deuxième alinéa de l'article 9 de l'annexe I de la convention collective est rédigé de la manière suivante :

« Le temps de repos est payé au taux horaire uniquement en cas de travail en équipes successives (par exemple : 3 × 8 ou 2 × 8, etc.).

ART. 2

La nouvelle rédaction du deuxième alinéa de l'article 9 de l'annexe I de la convention collective prend effet au 1er janvier 2021. Entre la date de signature du présent accord et le 1er janvier 2021, la rédaction suivant s'applique : « Le temps de repos sera payé au SMP de la catégorie uniquement en cas de travail en équipes successives (par exemple : 3 × 8 ou 2 × 8).

ART. 3

Le présent accord porte sur la révision d'un article d'application générale de la convention collective qui s'impose aux parties quelle que soit la taille des entreprises. Les dispositions relatives au paiement des temps de repos n'appellent pas l'adoption de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

ART. 4

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

ART. 5

Il ne peut être dérogé, dans un sens défavorable au salarié, à une quelconque des dispositions du présent accord.

(1) Article exclu de l'extension. En effet, dès lors que les stipulations conventionnelles de branche visent des sommes rémunérant des temps de repos, et qu'elles disposent qu'on ne peut y déroger dans un sens moins favorable, ces stipulations ne peuvent avoir pour objet et légalement pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise sur le fondement des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail et dans les domaines tels que définis par ces mêmes dispositifs.

(Arrêté du 10 juillet 2020 - art. 1)

ART. 6

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les dispositions réglementaires visées à l'[article L. 2231-6 du code du travail](#).

Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension.

ART. 7

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues aux [articles L. 2261-10 et suivants du code du travail](#).

Il peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 dudit code.

ART.

La convention collective des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail prévoit à l'article 9 de l'annexe I « Ouvriers et employés » le paiement des temps de repos en cas de travail en équipe successive au niveau du salaire minimum professionnel de la catégorie. Les parties conviennent de revaloriser ce paiement en l'indexant non plus au salaire minimum professionnel mais au salaire de base du salarié. Compte tenu des conséquences de cette modification, il est convenu d'en acter le principe dans le présent accord mais d'en différer la date d'application au 1er janvier 2021.

Avenant : Accord du 11 juillet 2018 relatif à l'observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Les parties rappellent que, dans son article 7.6, l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 demande à la branche professionnelle de confier à sa CPNE FP le soin d'examiner périodiquement l'évolution qualitative des emplois et des qualifications relevant de son champ professionnel, en tenant compte notamment des travaux réalisés par l'OPMQC. Depuis 2013, cet observatoire est dénommé « observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences » (OPMQC), conformément à l'article 11 de l'ANI du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle lequel indique que celui-ci « constitue un outil technique paritaire d'information, de connaissance et d'analyse permettant aux branches professionnelles de conduire une politique d'emploi, de qualification et de formation professionnelle. »

Les résultats des travaux et conclusions de la CPNE FP en matière de priorités de formation professionnelle sont mis à la disposition des chefs d'entreprise, des institutions représentatives du personnel et des organismes compétents en matière de formation professionnelle du secteur concerné.

Le présent accord définit les missions et les modalités de fonctionnement de l'OPMQC de la branche.

ART. 2

L'OPMQC a 3 missions :

1. La cartographie et l'analyse prospective des métiers de la branche

- a) L'observatoire analyse et décrit les familles et filières professionnelles de la branche ainsi que les métiers constitutifs de ces filières.
- b) L'observatoire assure son rôle prospectif en matière de métiers, de qualifications et de compétences : à cette fin, il identifie et analyse périodiquement les facteurs d'évolution, à court et moyen terme, des filières et des métiers de la branche.
- c) L'observatoire cherche à déterminer les filières et les passerelles pouvant permettre à un salarié une évolution professionnelle d'un métier vers un autre métier de la branche ; l'observatoire contribue ainsi à la sécurisation des parcours professionnels.
- d) L'observatoire privilégie l'approche par bassin d'emploi ; il conduit ses travaux selon une déclinaison soit régionale, soit nationale ; il veille à établir des échanges d'informations et, en tant que de besoin, des relations de travail avec les instances régionales de la formation professionnelle et de l'emploi.
- e) L'observatoire conduit des études et recherches en matière de formation professionnelle et d'ingénierie de formation et de certification, notamment pour les certificats de qualification professionnelle (CQP) et les certificats de qualification professionnelle interbranches (CQPI).

2. La collecte d'informations

- a) L'observatoire recueille des informations relatives à la branche et disponibles auprès des organismes sociaux nationaux et régionaux (ministère du travail, DARES...) ;
- b) L'observatoire recense les données sur les effectifs, les métiers et les qualifications de la branche, notamment auprès des entreprises adhérentes à la ou les organisations professionnelles ; met à jour périodiquement ces données, en prenant notamment en compte les besoins exprimés en la matière par la CPNE FP et par le comité paritaire de pilotage de l'OPMQC ;
- c) L'observatoire engage des études d'identification et d'analyse de ces métiers et qualifications, pour anticiper leurs évolutions. Il identifie en particulier les nouveaux métiers et ceux qui sont menacés par des évolutions techniques, technologiques ou autres.

3. La transmission d'informations

- a) L'observatoire rend compte de ses travaux à la CPNE FP et assure la communication de ses conclusions et recommandations en matière de priorités de formation professionnelle vers les entreprises, les institutions représentatives du personnel, les salariés et les organismes compétents en matière de formation professionnelle.
- b) Conformément à l'article 11 de l'ANI du 14 décembre 2013, l'OPMQC transmet les résultats de ses travaux au COPANEF (comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation), qui les transmettra aux COPAREF (comités paritaires interprofessionnels régionaux pour l'emploi et la formation).
- c) L'observatoire peut utiliser tout moyen pour toucher les publics extérieurs à la branche (établissements d'enseignement général et de formation professionnelle, étudiants, jeunes en recherche d'orientation professionnelle, publics en recherche d'emploi, de reclassement et/ou de reconversion...) pour leur fournir des informations sur les professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail.
- d) L'observatoire est associé à toute démarche ou campagne d'information relative aux métiers de la branche.

ART.
3

Les travaux demandés à l'OPMQC peuvent être réalisés par des prestataires extérieurs.

L'OPMQC est composé d'un comité paritaire de pilotage ; celui-ci se réunit au moins une fois par semestre.

Il sera composé de la façon suivante :

- 1 collège salarié comprenant 2 représentants mandatés par chacune des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche, en plus du représentant fédéral ;
- 1 collège employeur comprenant au maximum le même nombre de représentants.

Pour des raisons pratiques d'organisation et d'efficacité, et dans la mesure du possible, les réunions du comité paritaire de pilotage pourront être organisées aux mêmes dates que celles de la CPNE FP et ce afin que, les membres assistant au comité paritaire de pilotage soient les mêmes que ceux de la CPNE FP.

Par ailleurs, le comité paritaire de pilotage pourra se rapprocher de la CPNE FP et de la représentation élue du personnel des entreprises relevant de la branche pour compléter ses travaux.

ART.
4

L'OPMQC est obligatoirement financé par un prélèvement effectué sur les fonds collectés au titre de la formation professionnelle dans les conditions définies par voie légale ou réglementaire. Des financements spécifiques, pourront être recherchés, par exemple au niveau régional ou au niveau européen, en fonction des projets à développer.

Pour l'année 2018 et l'année 2019, ce montant ne pourra pas être inférieur à 0,5 % de la collecte de la branche gérée par OPCALIA (plan de formation, CPF et professionnalisation). Ce montant minimum pourra faire l'objet d'une adaptation en fonction des évolutions législatives et réglementaires.

ART.
5

L'OPMQC s'attachera à examiner la situation des TPE-PME et plus spécifiquement les entreprises de moins de 50 salariés, ainsi qu'à leurs salariés afin, notamment, que ces derniers soient pleinement intégrés à ses travaux. À cet égard, les entreprises relevant des métiers d'art verriers, tels que définis par arrêté ministériel du 24 décembre 2015 fixant la liste des métiers d'art, feront l'objet d'une attention particulière.

ART.
6

Le présent accord entre en vigueur à compter de la date de sa signature. Il est conclu pour une durée indéterminée.

ART.
7

Il ne peut être dérogé, dans un sens défavorable au salarié, à une quelconque des dispositions du présent accord.

ART.
8

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale IDCC 1821. Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les dispositions réglementaires visées à l'[article L. 2231-6 du code du travail](#). Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension.

ART.
9

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues aux [articles L. 2261-10 et suivants du code du travail](#). Il peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 dudit code.

ART.

Le présent accord porte sur l'observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences (OPMQC) intervenant dans le cadre de la branche des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail (IDCC 1821). Les parties ont décidé de reprendre les dispositions des accords existant sur le même objet dans les branches concernées par ce regroupement et d'y apporter amélioration.

Il conviendra que les travaux engagés se poursuivent ou s'engagent de manière à prendre pleinement en compte les spécificités de tous les métiers réunis au sein de la branche précitée.

Des travaux et échanges d'informations pourront être effectués avec d'autres branches professionnelles ainsi qu'avec tous les acteurs institutionnels susceptibles d'apporter à la branche leur concours pour que l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, (OPMQC) puisse remplir pleinement et efficacement son rôle.

Les cartographies des métiers et qualifications existantes seront reprises, adaptées et complétées pour tenir compte des évolutions intervenues notamment s'agissant du périmètre professionnel de la branche. Les travaux engagés par la CNPE FP devront pouvoir s'appuyer sur ceux qui seront notamment demandés par elle à l'OPMQC.

Les parties signataires soulignent que l'OPMQC se doit de prendre en compte les situations de tous les métiers exercés par les salariés dans les entreprises relevant de la branche, ainsi que des besoins en qualifications nécessaires et visant à valoriser, sécuriser leurs parcours et les évolutions professionnelles et sociales des travailleurs. Dans ce cadre, une attention particulière sera portée en direction des TPE-PME.

SECTION 6

Avenant : Accord du 19 avril 2023 relatif à des mesures d'urgence en matière d'emploi et de formation professionnelle

Source officielle Légifrance

Les partenaires sociaux de la branche des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail ont conclu le 17 février 2021 un accord relatif à des mesures d'urgence en matière d'emploi et de formation professionnelle dans le cadre de l'[article L. 6332-1-3 du code du travail](#).

Cet accord, en réponse à l'impact de la crise sanitaire liée à la propagation du virus Covid-19, a permis de soutenir les entreprises dans un contexte économique incertain.

Conformément à l'accord, les membres de la CPNE ont suivi régulièrement sa mise en œuvre à travers les bilans réalisés par l'OPCO 2i. Attachés à la formation professionnelle comme outil du développement des compétences et du maintien de l'employabilité des salariés ainsi que de la préservation de savoir-faire rares, les partenaires sociaux se trouvent satisfaits de l'usage de cet accord par les entreprises.

Conscientes que le contexte qui entoure la rédaction du présent accord est encore plus incertain pour les entreprises de la branche, tout secteur confondu et pour certaines toujours grandement fragilisées, les parties au présent accord réaffirment leur volonté d'accompagner les entreprises rencontrant des difficultés économiques conjoncturelles et de construire grâce à la négociation collective :

- un accompagnement des démarches de préservations des emplois et de sécurisation des parcours professionnels ;
- une politique de maintien et de développement des compétences, des qualifications et des savoir-faire des salariés ;
- un cadre favorable aux transitions industrielles, technologiques et organisationnelles des entreprises de la branche.

Reprenant la méthodologie ayant conduit à la conclusion de l'[accord du 17 février 2021](#), les partenaires sociaux ont été accompagnés dans la réalisation d'un diagnostic préalable mettant en lumière les difficultés rencontrées par les entreprises.

Si la branche des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail recouvre de nombreuses activités très distinctes avec des tendances de marché hétérogènes, le contexte politique et sanitaire engendre un bond inédit des coûts de production pour l'ensemble des entreprises (énergie, matières premières, logistiques, transports etc.) avec pour conséquence des marges fortement érodées.

Les entreprises productrices de verre ont en commun des processus de fabrication énérgo-intensifs liée aux besoins de la fusion des matières premières à une température de l'ordre de 1400/1500° C puis au maintien en température et au refroidissement progressif de la matière.

L'apport d'énergie requis par cette activité à feu continu est principalement assuré par du gaz naturel et de l'électricité. En conséquence, les entreprises sont particulièrement dépendantes des prix de l'énergie et sont à ce titre directement fragilisées, voir asphyxiées, par la crise énergétique.

Si la hausse a démarré fin 2021, les surcoûts de dépenses de gaz ou d'électricité impactent les entreprises au gré des renouvellements de contrat et c'est en 2023/2024 qu'elles vont ressentir la hausse la plus sensible. À cela s'ajoute une envolée spectaculaire du prix des matières premières, notamment du carbonate de soude, qui entre dans la composition du verre.

Parallèlement, de nombreuses entreprises de la branche, doivent engager à marche forcée des transformations industrielles majeures :

- une transition technologique historique, une transformation des procédés de fabrication, une évolution des métiers et de nouveaux investissements dans l'outil industriel, pour les entreprises utilisatrices de composés du plomb (cristalliers, vitraillistes) en raison des évolutions réglementaires ;
- des actions et des investissements visant à aboutir à une optimisation des process, des économies d'énergie et des réductions de rejets polluants en raison de normes environnementales actuelles et futures de plus en plus exigeantes ;
- l'intégration de préoccupations sociales et environnementales à l'activité notamment en réponse aux exigences de conformité fixées par les donneurs d'ordre ;
- une modernisation et structuration grâce à de nouvelles machines et l'automatisation des procédés.

Ces mutations vont conduire les entreprises à réaliser d'importants projets d'investissement qui devront s'accompagner d'une nécessaire transformation des métiers.

Enfin, les entreprises de la branche sont confrontées à des difficultés de recrutement et de fidélisation. Les facteurs observables mis en avant par les entreprises, au-delà des problématiques récurrentes partagées par toute l'industrie, pour expliquer les difficultés de recrutement sont liées à :

- l'attractivité et l'image du secteur ;
- la localisation et l'environnement géographique ;
- la difficulté à fidéliser les salariés et à transformer des CDD/Intérim en CDI ;
- le manque voire l'absence d'offre de formation adéquate notamment pour les métiers techniques qui nécessitent des formations spécifiques.

Ces éléments contraignent les entreprises à :

- diversifier les stratégies de recrutement et par conséquent à mobiliser plus de ressources et un temps plus important dans ces phases ;
- baisser les niveaux d'exigence sur la formation et l'expérience des nouveaux entrants avec pour conséquence un investissement plus important dans la formation ;
- favoriser la mobilité professionnelle interne et la polyvalence.

Dans ce contexte, les parties signataires conviennent des stipulations suivantes qui détaillent les actions de formations visées ainsi que les modalités de mise en œuvre de ces actions et leur financement par l'opérateur de compétence.

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises relevant du champ conventionnel des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail (IDCC 1821) sans critère de taille ou de secteur d'activité.

ART.
2

Les parties au présent accord conviennent de limiter l'accès au dispositif mesures d'urgence aux entreprises justifiant auprès de l'opérateur de compétence d'au moins un des critères suivants pour les entreprises de moins de 300 salariés :

- de difficultés économiques se traduisant par une baisse d'indicateurs économiques ;
- ayant recours de manière effective à l'activité partielle de longue durée ;
- de mutations technologiques en cours ou anticipées ;
- d'une transformation industrielle visant à répondre à des contraintes environnementales ;
- d'une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité.

Les entreprises de plus de 300 salariés, pour être éligibles au dispositif, devront justifier d'au moins deux critères précités.

Il sera porté une attention particulière aux entreprises de moins de 50 salariés afin faciliter l'accès au dispositif.

L'accord s'applique indistinctement à tous les salariés en contrat à durée déterminée ou indéterminée des entreprises précitées sans discrimination d'aucune sorte.

Les parties au présent accord rappellent qu'en tout état de cause, l'employeur s'efforce d'assurer l'égalité dans l'accès à la formation des femmes et des hommes.

ART.
3

Les actions de formation professionnelle continue mises en œuvre dans le cadre du présent accord visent à permettre aux entreprises de la filière de :

- recruter et former des personnes en reconversion ou des débutants devant acquérir les process industriels, les savoir-faire et la culture verrière ;
- sécuriser l'employabilité, maintenir et développer les compétences et les qualifications des salariés notamment à travers des formations qualifiantes et certifiantes, notamment CQP, CQPI et VAE ;
- favoriser la préservation et la transmission des savoir-faire verrier cœur de métier à chaud comme à froid ;
- favoriser les mobilités internes, développer les passerelles entre les métiers, notamment vers des métiers en tension ;
- anticiper les évolutions des procédés et des organisations : accompagner l'évolution des métiers liée à la numérisation et de l'automatisation des process ; accompagner les salariés dans leur appropriation des outils et méthodes de travail ;
- permettre l'adaptation des salariés aux évolutions de leur fonction ;
- s'approprier les enjeux en termes de responsabilité sociale des entreprises et de développement durable de la filière.

ART.
4

Les parties signataires au présent accord conviennent de permettre aux entreprises de faire financer dans le cadre des mesures d'urgence tout parcours de formation aussi bien interne et qu'externe afin d'offrir le panel le plus large de solutions aux salariés et aux entreprises.

Elles précisent, toutefois que les formations obligatoires au sens de l'article [L. 4121-1](#) et [L. 4121-2](#) du code du travail ne sont pas éligibles.

Par ailleurs, les parties signataires rappellent que, par principe, les entreprises choisissent librement leur prestataire.

ART.
5

Dans le cadre des actions de formation précitées, la prise en charge par l'OPCO 2i sera la suivante :

- les coûts pédagogiques : 100 % ;
- les rémunérations : prise en charge dans la limite de 30 euros de l'heure ;
- les frais annexes de repas, de transport (tarif SNCF 2nde classe/indemnités kilométriques conformément au barème administratif en vigueur) et d'hébergement plafonnés à 120 € par jour.

ART.
6

Les parties au présent accord relèvent des besoins en formation à la hausse avec les tendances suivantes :

- formations internes techniques cœurs de métiers de productions auprès de nouveaux entrants et des salariés en poste (excellence opérationnelle, nouveaux process/méthodes, nouvelles machines) ;
- formations sur les fonctions de maintenance : automatisme, robotique, électricité, informatique industrielle ;
- formations des manager en vue de l'amélioration des performances de l'entreprise.

Les besoins prévisionnels remontés par les entreprises font état de 1 300 stagiaires à former sur la durée de l'accord.

Les parties au présent accord sollicitent un budget de 700 000 euros pour 2023 sur la base des informations issues du diagnostic. Elles projettent des besoins au moins équivalents à sa consommation des derniers exercices et laisse le soin à la CPNE de définir annuellement le budget prévisionnel dans la limite de la durée du présent accord.

ART.
7

Conformément à la durée maximale prévue à l'[article L. 6332-1-3 du code du travail](#), le présent accord est conclu pour une durée de deux ans à compter de sa signature.

À l'expiration de cette durée, l'accord cessera de produire ses effets.

ART.
8

Les parties signataires au présent accord conviennent de réaliser trimestriellement dans le cadre d'une réunion dédiée de la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche un bilan de l'impact de celui-ci sur le recours des entreprises aux actions de formation.

Un bilan quantitatif et qualitatif des formations réalisées ainsi qu'un état des financements engagés seront réalisés en lien avec l'OPCO 2i.

La CPNE pourra soumettre à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation toute demande d'ajustement nécessaire du présent accord dans le cadre d'un avenant.

ART.
9

Au regard de l'objet du présent accord les partenaires sociaux considèrent qu'il n'y a pas lieu de prévoir des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés visés à l'[article L. 2232-10-1 du code du travail](#).

ART.
10

Les parties signataires au présent accord rappellent que l'accès à la formation professionnelle est un facteur déterminant pour assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'évolution des qualifications et du déroulement de la carrière professionnelle.

À cet égard, les entreprises assureront un accès équilibré à la formation professionnelle entre les femmes et les hommes dans le respect de la répartition existante dans le service. Elles étudieront les modalités d'organisation des formations afin de lever les freins existant à la formation en prenant en compte, notamment les contraintes de la vie familiale.

ART.
11

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les dispositions réglementaires visées à l'[article L. 2231-6 du code du travail](#).

Par ailleurs, les parties signataires conviennent d'en demander l'extension au ministère chargé du travail conformément aux [dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail](#).

ART.
12

Le présent accord pourra être révisé conformément aux [dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail](#).

SECTION 7

Avenant : Accord du 27 février 2025 relatif aux salariés pouvant être intégrés aux régimes de protection sociale complémentaire des cadres

Source officielle Légifrance

ART.

1er

1.1. Cadres

Pour l'application des stipulations de l'article 2.1 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, qui définissent les salariés cadres pour l'application des régimes de protection sociale complémentaire, sont visés les salariés relevant au moins du niveau VII, coefficient 315 de la classification conventionnelle de branche.

1.2. Assimilés cadres

Les parties au présent accord conviennent que pour l'application des stipulations de l'article 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, qui définissent les salariés assimilés aux cadres pour l'application des régimes de protection sociale complémentaire, sont visés les salariés relevant du niveau VI, coefficient 295, de la classification conventionnelle de branche.

Cette possibilité ne saurait étendre à ces salariés les autres stipulations conventionnelles spécifiques aux ingénieurs et cadres.

Les parties au présent accord rappellent que le coefficient 295 est un coefficient provisoire jusqu'au 1er janvier 2027.

Les parties rappellent qu'au regard de la classification conventionnelle de la branche telle qu'elle existe à la date du présent accord, au-delà du 1er janvier 2027, aucun salarié ne répondra à la définition des « assimilés cadres » car le coefficient 295 n'existera plus pour l'application des régimes de protection sociale complémentaire au sens de l'article 2.2 de l'ANI de 2017 relatif à la prévoyance des cadres. Les salariés concernés auront alors la faculté de choisir entre le coefficient 290 (statut agent de maîtrise) et le coefficient 315 (statut cadre), comme le prévoit la convention collective.

1.3. Autres salariés non-cadres susceptibles d'être intégrés aux régimes des cadres

Pour l'application des dispositions de l'[article R. 242-1-1, alinéa 2 du code de la sécurité sociale](#), qui définissent les salariés non-cadres et non-assimilés aux cadres susceptibles de bénéficier d'une extension de régime, sont visés les salariés relevant des niveaux V échelon b au niveau VI échelon d, coefficients 220 à 290.

Les entreprises sont toutefois libres, sans démarche particulière, d'intégrer ou non ces salariés dans le champ des bénéficiaires des régimes de protection sociale complémentaire des cadres.

Cette possibilité ne saurait étendre à ces salariés les autres stipulations conventionnelles spécifiques aux ingénieurs et cadres.

ART.

2

Les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

ART.

3

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur à compter du 1er janvier 2025 sous réserve de l'obtention de son agrément par la commission paritaire de l'APEC.

ART.

4

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les dispositions réglementaires visées à l'[article L. 2231-6 du code du travail](#).

Par ailleurs, les parties signataires conviennent d'en demander l'extension au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des [articles L. 2261-15 et suivants du code du travail](#).

ART.

5

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues aux [articles L. 2261-10 et suivants du code du travail](#).

Il peut être révisé conformément aux dispositions de l'[article L. 2261-7 dudit code](#).

ART.

Afin d'encourager les entreprises à mettre en place des garanties de protection sociale complémentaire (retraite supplémentaire, prévoyance et frais de santé) et d'assurer l'égalité de traitement des salariés dans ce cadre, la législation de sécurité sociale exclut la contribution patronale qui finance ces garanties de l'assiette des cotisations de sécurité sociale sous certaines conditions tenant notamment au caractère collectif desdites garanties.

Il est ainsi nécessaire que les garanties couvrent l'ensemble des salariés ou une catégorie objective d'entre eux, laquelle peut être définie, notamment, au regard de l'appartenance à la catégorie professionnelle des cadres et des non-cadres.

Les dispositions légales et réglementaires permettent toutefois d'étendre les garanties de protection sociale complémentaire destinées aux cadres à des salariés ne relevant pas de cette catégorie professionnelle, sans remise en cause du caractère collectif susvisé.

Antérieurement à la fusion des régimes de retraite ARRCO (applicables à tous les salariés du privé) et AGIRC (applicable aux seuls cadres) en un régime unique de retraite complémentaire, les notions de cadres et de non-cadres au sens de la protection sociale complémentaire étaient définies par référence à la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 (CCN de 1947) qui visait, comme bénéficiaires des régimes propres aux cadres :

- les cadres (art. 4 de la CCN de 1947) ;
- les ETAM « assimilés cadres » (art. 4 bis de la CCN de 1947) ;
- les ETAM non visés par l'assimilation mais susceptibles de bénéficier d'une extension de régime (art. 36 de l'annexe 1 de la CCN de 1947).

Si la CCN de 1947 a été abrogée dans le cadre de la fusion des régimes AGIRC/ ARRCO, ses dispositions ont été reprises par l'accord national interprofessionnel (ANI) du 17 novembre 2017 qui :

- en son article 2.1 reprend la définition des cadres de l'ancien article 4 ;
- en son article 2.2 reprend la définition des « assimilés cadres » de l'ancien article 4 bis ;
- en son article 3 attribue à la commission paritaire de l'APEC l'ancien rôle dévolu à la commission paritaire de l'AGIRC consistant à agréer, notamment, le niveau des emplois à partir duquel il y a lieu à application de l'article 2.2 en fonction des classifications conventionnelles.

Le [décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021](#) permet aux entreprises de continuer à mobiliser les catégories objectives par référence à la CCN de 1947 pour la détermination du périmètre des garanties de protection sociale complémentaire jusqu'au 31 décembre 2024.

Il reprend par ailleurs les catégories objectives de cadres et de non-cadres par référence aux articles 2.1 et 2.2 de l'[ANI de 2017](#).

Il renouvelle enfin la possibilité pour les entreprises d'étendre le bénéfice des garanties de protection sociale complémentaire des cadres à des salariés non-cadres ne relevant pas de l'article 2.2, dénommés « salariés intégrés » (ancien article 36 de la CCN de 1947).

Pour que cette possibilité puisse continuer à être mobilisée à compter du 1er janvier 2025 sans remise en cause du caractère collectif des régimes et donc des exonérations de cotisations de sécurité sociale, il est toutefois nécessaire (i) qu'elle soit prévue par un accord national interprofessionnel ou une convention collective de branche venant définir les salariés concernés et (ii) que ledit accord ou ladite convention soit agréé par la commission paritaire de l'APEC.

C'est dans ce contexte des évolutions réglementaires sus décrites et dans le souci de permettre aux entreprises de la branche de maintenir, à l'identique, les régimes de protection sociale complémentaire mises en place, le cas échéant, distinctement pour les cadres et les non cadres que les partenaires sociaux de la branche des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail conviennent de définir l'ensemble des salariés pouvant être intégrés aux régimes de protection sociale complémentaire des cadres.

Le présent accord n'empêche pas le recours aux autres critères fixés par la législation de sécurité sociale pour déterminer les catégories objectives de bénéficiaires des régimes de protection sociale complémentaire.

Il est en outre précisé que les dispositions du présent accord ne valent que pour le bénéfice des seules dispositions spécifiques en matière de protection sociale complémentaire.

Le présent accord annule et remplace dans l'ensemble de ses dispositions l'accord de branche du 19 septembre 2024 relatif aux salariés pouvant être intégrés aux régimes de protection des cadres.

SECTION 8

Avenant salaires : Accord du 17 mars 2016 relatif aux salaires minima 2016

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Il est entendu qu'aucun salarié n'est classé au coefficient 100, et qu'aucun salaire ne peut être en dessous du Smic.

La valeur du SMG au coefficient 115 est fixée à 1479,16 €.

Une hausse de 0,9 % par rapport à l'[accord du 30 juin 2015](#) est appliquée sur l'ensemble des coefficients.

Les parties se sont mises d'accord pour l'application des valeurs suivantes :

(En euros.)

Coefficient	SMG mensuel
100	1 466,62
115	1 479,16
125	1 485,48
135	1 498,48
145	1 516,82
160	1 544,32
175	1 572,05
190	1 599,31
205	1 626,82
220	1 654,33
230	1 672,65
245	1 798,38
260	1 930,63
275	2 062,89
290	2 195,15
315	2 415,57
330	2 670,18
345	3 102,48
385	3 167,51
440	3 379,91
490	3 765,52
550	4 193,80
660	4 900,84
770	5 607,80
880	6 314,81

ART. 2

Il est rappelé que les partenaires sociaux ont conclu, le 6 juillet 2012, un [accord de branche sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes](#). En application de cet accord, la branche examine annuellement, lors de la CPNE, les données statistiques relatives à l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'objectif d'assurer l'égalité dans tous les aspects de la vie professionnelle.

Les employeurs doivent notamment assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois dans les entreprises.

ART.
3

Le SMP horaire au coefficient 100 est fixé à 4,06 €, soit une augmentation de 0,6 % par rapport à l'[accord du 30 novembre 2015](#).

Pour trouver le SMP horaire d'une position hiérarchique donnée, il convient de multiplier le SMP horaire du coefficient 100 par le coefficient de la position hiérarchique en question divisé par 100.

Le SMP mensuel équivaut au SMP horaire multiplié par 151,67 heures.

Cela donne les valeurs suivantes :

(En euros.)

Coefficient	SMP horaire	SMP mensuel
100	4,06	
115	4,67	708,89
125	5,08	770,53
135	5,49	832,17
145	5,89	893,81
160	6,50	986,28
175	7,11	1 078,74
190	7,72	1 171,20
205	8,33	1 263,67
220	8,94	1 356,13
230	9,35	1 417,77
245	9,96	1 510,24
260	10,57	1 602,70
275	11,18	1 695,16
290	11,79	1 787,63
315	12,80	1 941,73
330	13,41	2 034,20
345	14,02	2 126,66
385	15,65	2 373,23
440	17,88	2 712,26
490	19,91	3 020,47
550	22,35	3 390,33
660	26,82	4 068,39
770	31,29	4 746,46
880	35,77	5 424,52

ART.
4

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il ne peut être dérogé, dans un sens défavorable au salarié, à l'une des présentes dispositions.

Les présentes dispositions entreront en vigueur le 1er jour du mois civil suivant la parution au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

ART.
5

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires à la direction générale du travail au service des relations et conditions de travail, conformément aux dispositions des articles [L. 2231-5](#) et [D. 2231-2](#) du nouveau code du travail.

Un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Avenant salaires : Accord du 30 mars 2022 relatif aux salaires minima au 1er mars 2022

Source officielle Légifrance

ART.

1er

Le champ d'application professionnel du présent accord est celui de la convention collective nationale IDCC 1821 à l'exception des entreprises relevant de l'annexe B de la convention collective telles que définies par l'[accord du 30 juin 2017](#) relatif à la fusion des branches professionnelles de la fabrication du verre à la main semi-automatique et mixte, de l'union des chambres syndicales des métiers du verre, de la verrerie travaillée mécaniquement au chalumeau et de l'industrie du vitrail.

ART.

2

Il est entendu qu'aucun salarié n'est classé au coefficient 100, et qu'aucun salaire ne peut être en dessous du Smic.

La valeur du SMG au coefficient 115 est fixée à 1 609,01 €.

Il est effectué sur l'ensemble des valeurs des coefficients conventionnels, par rapport à la grille établie par [accord du 21 avril 2021](#), les revalorisations suivantes :

- + 3,10 % pour le coefficient 100 ;
- + 3 % pour les coefficients 115 à 135 ;
- + 2,5 % pour les coefficients 145 et 155 ;
- + 2,30 % pour les coefficients 160 et suivant.

En conséquence, les parties au présent accord conviennent des salaires minima garantis suivants :

(En euros.)

Coefficient	SMG mensuel	Coefficient	SMG mensuel
100	1 603,72		
115	1 609,01	275	2 222,16
125	1 614,29	290	2 364,62
135	1 623,61	295	2 407,01
145	1 635,50	315	2 576,56
155	1 655,26	330	2 848,13
160	1 661,89	345	3 309,24
175	1 691,75	385	3 378,61
190	1 721,08	440	3 605,14
205	1 752,42	490	4 016,47
220	1 782,06	550	4 473,28
230	1 801,79	660	5 227,45
245	1 937,22	770	5 981,52
260	2 079,69	880	6 735,65

ART.

3

Les parties au présent accord réaffirment leur attachement au principe d'égalité de rémunération et de non-discrimination.

Elles rappellent que tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes qui est une composante essentielle de l'égalité professionnelle.

Les disparités de rémunération ne peuvent pas, pour un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés à l'un ou l'autre sexe.

Elles encouragent toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, qu'elles rentrent ou non dans le champ d'application de l'obligation de publier l'index « Égalité professionnelle », à poursuivre, dans le cadre de leur politique salariale, la réduction des écarts injustifiés constatés entre les rémunérations moyennes des hommes et celles des femmes à situation comparable, et permettre d'assurer le principe d'égalité salariale tout au long de la vie professionnelle.

ART.
4

Les dispositions du présent accord relatives au niveau des salaires minima garantis et à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes n'appellent pas l'adoption de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

ART.
5

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Ses stipulations entreront en vigueur le 1er mars 2022.

ART.
6

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les dispositions réglementaires visées à l'[article L. 2231-6 du code du travail](#).

Par ailleurs, les parties signataires conviennent d'en demander l'extension au ministère chargé du travail conformément aux [dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail](#).

ART.
7

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues aux [articles L. 2261-10 et suivants du code du travail](#).

Il peut être révisé conformément aux dispositions de l'[article L. 2261-7](#) dudit code.

ART.

Dans le cadre des négociations annuelles, les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail (IDCC 1821) se sont réunies en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation avec la volonté de s'accorder sur de nouveaux niveaux de salaires minima conventionnels garantis applicables à partir du 1er mars 2022.

La négociation du présent accord a pris en compte l'analyse commune par les partenaires sociaux de la situation des entreprises de la branche et des salariés. Ayant constaté une accélération de l'inflation ces derniers mois, afin de soutenir les salariés, les parties signataires décident de se réunir avant l'ouverture de la prochaine négociation annuelle sur les salaires minima conventionnels, dès 2022, au cas où le coefficient 100 de la grille devait être inférieur au Smic. Les parties au présent accord conviennent que la première réunion de négociation aurait lieu dans le mois suivant la publication de l'arrêté de relèvement du Smic au Journal officiel.

Enfin, les partenaires sociaux ont pris en compte l'objectif de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, conformément aux [dispositions de l'article L. 2241-8 du code du travail](#).

Lexique

Les termes essentiels pour comprendre votre convention collective.

- **Avenant**

Modification apportée à un texte conventionnel, négociée entre partenaires sociaux et publiée au Journal officiel après extension.

- **Cadre**

Salarié à responsabilité élargie. Le statut cadre est défini par la classification de la convention et entraîne des droits spécifiques (préavis, retraite Agirc-Arrco, forfait jour).

- **Coefficient hiérarchique**

Indice numérique attribué à un emploi dans la grille de classification, servant de base au calcul du salaire minimum conventionnel.

- **Congés payés**

Droit légal de 2.5 jours ouvrables par mois travaillé (Art. L. 3141-3 Code du travail), soit 5 semaines par an. La convention collective peut prévoir des jours supplémentaires.

- **Convention collective (CCN)**

Accord écrit entre organisations patronales et syndicats de salariés qui complète ou améliore le Code du travail dans une branche d'activité.

- **DILA**

Direction de l'information légale et administrative. Organisme public éditeur de Légifrance et des bases KALI / JORF.

- **ETAM**

Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise. Catégorie professionnelle intermédiaire entre les ouvriers/employés et les cadres.

- **Extension**

Procédure ministérielle qui rend une convention collective obligatoire pour toutes les entreprises de la branche, même non signataires.

- **Forfait jour**

Décompte du temps de travail en jours travaillés sur l'année (et non en heures), réservé aux cadres autonomes et à certains salariés itinérants (Art. L. 3121-58).

- **IDCC**

Identifiant des Conventions Collectives. Code à 4 chiffres unique attribué par le ministère du Travail à chaque convention.

- **Indemnité de licenciement**

Somme versée par l'employeur lors d'un licenciement (hors faute grave). Le minimum légal est fixé par l'article R. 1234-2 du Code du travail.

- **KALI**

Base de données officielle des conventions collectives françaises, gérée par la DILA et accessible via l'API PISTE.

- **Licence Etalab**

Licence d'usage des données publiques françaises (version 2.0) qui autorise la libre réutilisation à condition de citer la source.

- **Minimum conventionnel**

Salaire plancher défini par la convention collective pour chaque niveau de classification. S'applique s'il est supérieur au SMIC.

- **NAF / APE**

Code de la Nomenclature d'Activités Française attribué par l'INSEE à chaque entreprise (5 caractères). Sert souvent à déterminer la convention applicable.

- **Période d'essai**

Phase initiale du contrat permettant à chaque partie de rompre sans formalité. Durée maximale fixée par la loi et la convention (Art. L. 1221-19).

- **Préavis**

Délai à respecter entre la notification de la rupture du contrat et son terme effectif. Variable selon le motif et l'ancienneté.

- **Prime d'ancienneté**

Complément de rémunération conventionnel calculé sur l'ancienneté du salarié dans l'entreprise ou la branche.

- **Salaire conventionnel**

Rémunération minimale due au salarié selon son coefficient et la convention applicable. Distinct du SMIC.

- **SMIC**

Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance. Plancher légal national, revalorisé au moins une fois par an (Art. L. 3231-1).