

Brochure n° 3281

Convention collective nationale

**IDCC : 1821. – PROFESSIONS REGROUPÉES DU CRISTAL,
DU VERRE ET DU VITRAIL**

ACCORD DU 30 NOVEMBRE 2017

RELATIF À LA MODIFICATION DES ARTICLES 9 *B* ET 40 DE LA CONVENTION

NOR : ASET1850040M

IDCC : 1821

Entre

FCVMM

D'une part, et

FNTVC CGT

FCE CFDT

FÉDÉCHIMIE CGT-FO

CMTE CFTC

CFE-CGC chimie

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux de la branche IDCC 1821 ont signé un accord portant sur la mise en place, le rôle et le fonctionnement de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

Au cours des négociations qui ont abouti à la signature de cet accord, il a été convenu de conclure simultanément un accord de branche distinct relatif d'une part aux autorisations d'absence des salariés membres des commissions paritaires de la profession et d'autre part à la commission de conciliation.

Ces deux sujets font l'objet respectivement de l'article 9 *b* et de l'article 40 de la convention collective nationale IDCC 1821.

En conséquence, le présent accord vise à modifier ces deux articles.

Article 1^{er}

Champ d'application

Les dispositions du présent accord s'appliquent au texte de la convention collective nationale des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail (IDCC 1821), et plus spécifiquement aux articles 9 *b* et 40.

Article 2

Nouvelle rédaction de l'article 9 b de la convention collective

L'article 9 *b* de la convention collective relatif aux autorisations d'absence dans le cadre des commissions paritaires de la profession et intitulé « *b*) Commissions paritaires de la profession » est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« *b*) Commissions paritaires de la profession

Des autorisations d'absence seront accordées aux salariés qui participeront aux commissions paritaires de la branche, ainsi qu'à leurs réunions 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. »

Article 3

Nouvelle rédaction de l'article 40 de la convention collective

L'article 40 de la convention collective relatif à la commission nationale de conciliation est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 40

Commission nationale de conciliation

Rôle de la commission

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. »

Article 4

Situation des entreprises de moins de 50 salariés

Le présent accord porte sur la révision de deux articles d'application générale de la convention collective qui s'imposent aux parties quelle que soit la taille des entreprises. Les dispositions relatives aux autorisations d'absence et à la commission de conciliation n'appellent pas l'adoption de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5

Entrée en vigueur et durée du présent accord

Le présent accord entre en vigueur à compter de la date de sa signature.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 6

Force obligatoire des dispositions du présent accord

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

Article 7

Publication/Extension

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.

Article 8

Dénonciation/révision

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.

Fait à Paris, le 30 novembre 2017.

(Suivent les signatures.)