

Brochure n° 3281 | Convention collective nationale

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

Avenant du 10 novembre 2023

relatif au droit syndical

NOR : ASET2450568M

IDCC : 1821

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

FCV,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNTVC CGT ;

FCE CFDT ;

FEDECHIMIE FO ;

CFE-CGC chimie,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail s'accordent sur l'importance d'un dialogue social, ouvert, constructif et responsable.

Le présent avenant traduit la volonté commune des signataires de promouvoir le développement du dialogue social et de la concertation dans l'entreprise.

Les signataires du présent avenant affirment leur conviction qu'un dialogue social de qualité est un facteur d'équilibre essentiel des rapports sociaux indispensable au développement de l'entreprise et à ses performances collectives.

Par ailleurs, la qualité du dialogue social repose sur le respect mutuel, par l'ensemble des acteurs, des droits et libertés que leur garantissent la loi et la constitution.

Dans un contexte de réformes successives, les signataires soulignent l'importance de disposer d'un cadre conventionnel simple, clair et connu de tous garantissant des conditions favorables à l'exercice du droit syndical et la conduite du dialogue social.

Le présent avenant doit permettre de renforcer le dialogue social en entreprise, en particulier au sein des TPE et PME.

Les dispositions visées ci-dessous annulent et remplacent les dispositions antérieures de la convention collective.

Le titre de l'article 4 « Libre exercice du droit syndical et liberté d'opinion » de la convention collective nationale des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail est remplacé comme suit :

« Principes fondamentaux, protection et droit de grève »

L'article 4 « Principes fondamentaux, protection et droit de grève » de la convention collective nationale des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail est rédigé comme suit :

« 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. »

Article 2 | Modification de l'article 5

Le titre de l'article 5 « Droit syndical-Section syndicale » de la convention collective nationale des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail est remplacé comme suit :

« Droit syndical et moyens syndicaux »

L'article 5 « Droit syndical et moyens syndicaux » de la convention collective nationale des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail est rédigé comme suit :

« 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. »

Article 3 | Modification de l'article 6

L'article 6 « Délégués syndicaux » de la convention collective nationale des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail est rédigé comme suit :

« 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.

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. »

Article 4 | *Modification de l'article 7*

Le titre de l'article 7 « Réunion des membres du syndicat ou de la section syndicale et assemblées du personnel » de la convention collective nationale des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail est remplacé comme suit :

« Réunions syndicales et assemblée du personnel »

L'article 7 « Réunions syndicales et assemblée du personnel » de la collective nationale des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail est rédigé comme suit :

« 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. »

Article 5 | *Modification de l'article 8*

Le titre de l'article 8 « Congé de formation économique, sociale et syndicale et réunions statutaires » de la convention collective nationale des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail est remplacé comme suit :

« Réunions statutaires syndicales »

L'article 8 « Réunions statutaires syndicales » de la convention collective nationale des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail est rédigé comme suit :

« 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'évènement. La demande est formulée au moins une semaine avant l'évènement 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. »

Article 6 | Modification de l'article 9

L'article 9 « Autorisations d'absence » de la convention collective nationale des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail est rédigé comme suit :

« 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 articles 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. »

Article 7 | Modification de l'article 10

Le titre de l'article 10 « Panneaux d'affichage » de la convention collective nationale des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail est remplacé comme suit :

« Mise à disposition auprès d'organisations syndicales ou association d'employeurs »

L'article 10 « Mise à disposition auprès d'organisations syndicales ou association d'employeurs » de la convention collective nationale des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail est rédigé comme suit :

« 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 condi-

tions 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. »

Article 8 | *Modification de l'article 11*

L'article 11 « Conflits relatifs au droit syndical d'employeurs » de la convention collective nationale des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail est rédigé comme suit :

« 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. »

Article 9 | *Situation des entreprises de moins de 50 salariés*

Les dispositions du présent avenant relatif au droit syndical n'appellent pas l'adoption de stipulations spécifiques autre que celle prévue à l'article 3 pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 10 | *Publication. Extension*

Le présent avenant 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.

Article 11 | *Dénonciation. Révision*

Le présent avenant 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 10 novembre 2023.

(Suivent les signatures.)