

Brochure n° 3172

Convention collective nationale

IDCC : 1945. – INDUSTRIE DU VITRAIL

ACCORD DU 6 MARS 2009
RELATIF AUX SALAIRES AU 1^{ER} MARS 2009

NOR : *ASET0950493M*

IDCC : 1945

Entre :

La chambre syndicale des maîtres verriers français,

D'une part, et

La FCE CFDT ;

La fédération chimie CFE-CGC ;

La CMTE CFTC ;

La FNTVC CGT ;

La fédéchimie CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Grille des salaires

Le salaire horaire K 130 est fixé à 8,95 €.

La valeur du point complémentaire est fixée à 6,50 € pour toutes les positions.

Grille des salaires applicable au 1^{er} mars 2009

(En euros.)

POSITION	COEFFICIENT	CALCUL	SALAIRE MENSUEL (151,67 h)
I	130	$8,95 \times 151,67$	1 357,45
II	155	$1 357,06 + (6,50 \times 25)$	1 519,95
III	175	$1 357,06 + (6,50 \times 45)$	1 649,95
IV	195	$1 357,06 + (6,50 \times 65)$	1 779,95
V	220	$1 357,06 + (6,50 \times 90)$	1 942,45
VI	260	$1 357,06 + (6,50 \times 130)$	2 202,45
VII	310	$1 357,06 + (6,50 \times 180)$	2 527,45
VIII	400	$1 357,06 + (6,50 \times 270)$	3 112,45

Article 2

Discussions sur la rénovation de la convention collective

Les parties ont manifesté leur volonté de rénover la convention collective du vitrail, notamment pour se rapprocher de dispositions que renferme la convention collective des céramiques d'art.

Article 3

Prime de vacances

Dans l'esprit de ce qui précède, il est décidé à compter de cette année de faire bénéficier aux salariés du vitrail d'une prime de vacances définie ainsi :

Pour faciliter l'utilisation du congé par les salariés, une prime de vacances égale à 20 % du montant de l'indemnité de congé, calculée sur 4 semaines, est versée en plus de l'indemnité de congé payé.

Il est précisé que cette prime ne se cumule pas avec les versements actuellement effectués par certains établissements à l'occasion des vacances.

La prime de vacances doit être versée avant le départ en congé.

La prime de vacances n'est due qu'au cas où le salarié prend réellement son congé et non au cas de versement d'une indemnité compensatrice ; cependant, la prime de vacances est versée au salarié dans les cas de licenciement pour cause économique.

Le montant de cette prime ne saurait être inférieur à celui résultant de l'application de dispositions conventionnelles ou autres en vigueur antérieurement.

Article 4

Absences pour maladies et accidents

Les absences résultant de la maladie ou d'accident justifiées par l'intéressé dans les 3 jours, sauf cas de force majeure, ne constituent pas en soi une rupture du contrat de travail.

Si l'absence impose le remplacement effectif de l'intéressé, ce remplacement ne pourra être que provisoire pendant une période d'absence de 12 mois. Le remplaçant devra être informé par écrit du caractère provisoire de son emploi.

Passé la période ci-dessus, si l'employeur est dans la nécessité de procéder à un remplacement définitif, il devra informer le salarié concerné par lettre recommandée avec avis de réception de la procédure de licenciement engagée à son encontre. Le salarié percevra en conséquence les indemnités de préavis et de congédiement conventionnelles.

Les absences occasionnées par une maladie professionnelle, un accident de travail ou de trajet ne peuvent entraîner de rupture du contrat de travail pendant la durée de suspension de celui-ci, ni être retenues comme motif d'un licenciement ultérieur.

Indemnisation par l'employeur

En cas d'absence justifiée résultant de maladie ou d'accident, le salarié comptant 1 année d'ancienneté dans l'entreprise au début de l'absence recevra, à partir du 4^e jour qui suit l'arrêt de travail prescrit pendant 45 jours, la différence entre ses appointements et les indemnités journalières versées par les organismes de la sécurité sociale.

Pendant le mois suivant, il percevra la différence entre 75 % de ses appointements et les indemnités journalières versées par les organismes de la sécurité sociale.

Chacune de ces périodes précitées sera portée à 2 mois après 5 ans de présence et à 3 mois après 10 ans de présence.

En cas de maladie professionnelle ou accident du travail, l'indemnisation du salarié à lieu dès le premier jour.

Article 5

Force obligatoire de l'accord

Les accords d'établissement, d'entreprise ne pourront déroger aux dispositions du présent accord que dans un sens plus favorable aux salariés.

Article 6

Publicité et dépôt de l'accord

Le présent accord est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et pour le dépôt à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris et au conseil de prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues à l'article L. 132-10 du code du travail recodifié L. 2231-5, L. 2231-6 et L. 2261-1.

Article 7

Entrée en vigueur et extension

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension en urgence auprès du ministère du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Il entrera en vigueur à compter du 1^{er} mars 2009

Article 8

Durée de l'accord et modalités de révision et de dénonciation

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Article 9

Adhésion à l'accord

Toute organisation syndicale représentative non signataire pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires.

Fait à Paris, le 6 mars 2009.

(Suivent les signatures.)