

Miroiterie – transformation et négoce du verre

Convention collective	Signature	Extension	JO	Révision	Extension	JO	Brochure JO	IDCC
Miroiterie – transformation et négoce du verre	9-3-88	29-7-88	6-8-88	-	-	-	3050	1499

Section 1 Champ d'application

♦ Art. 1 modifié en dernier lieu par avenant n° 3 quater du 11-5-99 étendu par arrêté du 19-10-99, JO 30-10-99

1 Champ d'application professionnel ■ Entreprises dont l'activité principale est l'application des techniques variées relatives à l'utilisation, la mise en œuvre et la commercialisation du verre plat (verres destinés au vitrage, au parement, à l'ameublement, à la décoration ou à l'industrie hormis l'industrie automobile et l'industrie aéronautique) et qui exercent séparément ou conjointement les métiers suivants :

— la fabrication et la transformation de la miroiterie (codes NAF 26-1 C et 26-1 J) : découpage, façonnage et argenture ; dépolissage et gravure ; vitrage trempé, émaillé, feuilleté, multiple, isolant, bombé, etc., et accessoires d'équipement ;

— la pose et l'installation (code NAF 45-4 H) : réalisation des travaux de mise en œuvre du verre plat, de ses substituts en résine ou en plastique, destinés à la gestion des apports solaires, à la fermeture, à la protection contre les agressions et les incendies, l'isolation au froid et au bruit ;

— le négoce (code NAF 52-4 J) : négoce de produits verriers et des éléments nécessaires à leur mise en œuvre, leur fabrication ou leur transformation.

Clause d'option concernant l'activité « pose » : CCN non applicable lorsque le personnel concourant à la pose, y compris le personnel de bureau d'études, les techniciens, le personnel d'encadrement (hors personnel administratif et personnel dont l'activité est mal délimitée) représente plus de 80% de l'activité de l'entreprise. Si ce personnel se situe entre 20 et 80% : option (par voie d'accord négocié) entre l'application de cette CCN ou celle correspondant aux autres activités.

Les entreprises qui ne peuvent pas opter en application de la clause d'attribution pourront toutefois continuer à appliquer la CCN qu'elles appliquaient au 1-11-99.

2 Champ d'application territorial ■ Territoire métropolitain.

Section 2 Contrat de travail, essai et préavis

3 Contrat de travail ■ Nécessité d'un écrit au plus tard à la fin de la période d'essai. La CC fixe les mentions obligatoires.

♦ Art. 22

4 Période d'essai et préavis ■

Catégorie	Période d'essai	
	Durée	Préavis pendant essai
Ouvrier et ETAM – coeff. ≤ 250	1 mois renouvelable 1 fois	–

Catégorie	Période d'essai	
	Durée	Préavis pendant essai
Personnel d'encadrement – coeff. 275 à 330	3 mois renouvelables 1 fois	Après 1,5 mois : 2 semaines
– coeff. ≥ 370	3 mois renouvelables 1 fois	Après 1,5 mois : 2 semaines

Catégorie	Préavis après essai			
	Ancienneté	Démission	Licenciement et mise à la retraite	Départ à la retraite
Ouvrier et ETAM – coeff. ≤ 250	< 2 ans ≥ 2 ans	2 semaines 1 mois	1 mois 2 mois	1 mois (1) 2 mois
Personnel d'encadrement – coeff. 275 à 330	< 2 ans ≥ 2 ans	1 mois 2 mois	1 mois 2 mois	1 mois (1) 2 mois
– coeff. ≥ 370	< 2 ans ≥ 2 ans	2 mois 3 mois	2 mois 3 mois	1 mois (1) 2 mois

(1) L'ancienneté doit être comprise entre 6 mois et 2 ans.

Heures pour recherche d'emploi pendant le préavis :

— préavis de démission ou de licenciement : 2 heures par jour ouvré payées uniquement en cas de licenciement ;

— préavis en cas de rupture de l'essai par l'employeur : 2 heures par jour ouvré payées pour le personnel d'encadrement.

♦ Annexe « collaborateurs », art. 2, 10, 12 et 13 ♦ Annexe « encadrement », art. 2, 15, 17 et 18

5 Notion d'ancienneté ■ Sont considérés comme temps de présence pour le calcul de l'ancienneté :

— le temps passé dans les différents établissements de l'entreprise ou dans une autre entreprise sur instruction de l'employeur ;

— le temps de présence passé dans l'entreprise avant un licenciement économique lorsque le salarié a été réintégré ;

— pour les cadres, les absences pour maladie, dans la limite de 2 ans ;

— le temps passé au service national pour les salariés justifiant de 1 an d'ancienneté avant leur incorporation réintégré après leur service.

♦ Art. 14

6 Non-concurrence ■ Clause à prévoir au contrat de travail.

Personnel visé : personnel d'encadrement avec coefficient ≥ 275.

Durée de l'interdiction : 2 ans au maximum et dans le rayon d'action habituel de l'entreprise.

Contrepartie financière mensuelle minimale : 20% du salaire mensuel en cas de démission, 40% du salaire mensuel en cas de licenciement.

En cas de rupture du contrat et dénonciation de la clause par l'employeur, l'indemnité est versée pendant les 3 mois suivant le préavis ; en cas de rupture du contrat par le salarié et libération de la clause par l'employeur, aucune indemnité n'est due.

♦ Annexe « encadrement », art. 3

Section 3 Licencement et départ à la retraite

7 Indemnités ■

1° Licencement

Indemnité due, sauf cas de faute grave, à partir de 2 ans d'ancienneté selon un calcul par tranches d'ancienneté :

Catégorie	Ancienneté	Montant de l'indemnité
Ouvrier, employé et TAM avec coefficient ≤ 250	2 à 10 ans	0,20 mois par année complète à compter de la date d'entrée
	De 10 à 15 ans	0,25 mois par année complète au-delà de 10 ans
	Plus de 15 ans	0,30 mois par année complète au-delà de 15 ans. Maximum : 8 mois
Personnel d'encadrement non cadre coefficient 275 à 330 inclus	2 à 10 ans	0,20 mois par année complète à compter de la date d'entrée
	De 10 à 15 ans	0,25 mois par année complète au-delà de 10 ans
	Plus de 15 ans	0,40 mois par année complète au-delà de 15 ans. Maximum : 10 mois
Cadres débutants ; personnel d'encadrement cadre avec coefficient ≥ 370	2 à 5 ans	0,30 mois par année complète à compter de la date d'entrée
	De 5 à 10 ans	0,40 mois par année complète au-delà de 5 ans
	De 10 à 15 ans	0,60 mois par année complète au-delà de 10 ans
	Plus de 15 ans	0,80 mois par année complète au-delà de 15 ans. Maximum : 15 mois

2° Départ à la retraite

Catégorie	Ancienneté	Montant
Ouvrier et ETAM avec coefficient ≤ 250	Après 10 ans	1 mois
	Après 15 ans	1,5 mois
	Après 20 ans	2 mois
	Après 25 ans	2,5 mois
	Après 30 ans	3 mois
	Après 35 ans	3,5 mois
Personnel d'encadrement coefficient 275 à 330 inclus	Après 5 ans	1 mois
	Après 10 ans	1,5 mois
	Après 20 ans	2 mois
	Après 25 ans	2,5 mois
	Après 30 ans	3 mois
	Après 35 ans	4 mois
Personnel d'encadrement avec coefficient ≥ 370	Après 5 ans	1 mois
	Après 10 ans	2 mois
	Après 20 ans	3 mois
	Après 30 ans	4 mois
	Après 35 ans	5 mois

3° Mise à la retraite

Conditions : salarié bénéficiant d'une retraite à taux plein.

Montant de l'indemnité à partir de 2 ans d'ancienneté : 1/10 mois par année + 1/15 mois par année au-delà de 10 ans.

♦ Annexe « collaborateurs », art. 11, 12 et 13 ♦ Annexe « encadrement », art. 16 et 17 ♦ Articles modifiés par avenant du 24-1-90 étendu par arrêté du 9-7-90, JO 18-7-90

8 Base de calcul ■ Salaire moyen des 3 derniers mois à l'exclusion des primes et gratifications aléatoires ou temporaires sans pouvoir être inférieur à la moyenne mensuelle des 12 derniers mois, gratifications et primes permanentes incluses.

Salarié ayant déjà perçu une indemnité de licenciement : indemnité calculée sur l'ancienneté totale avec déduction de la partie de

l'indemnité correspondant aux années antérieures au premier licenciement.

Section 4 Congés et jours fériés

9 Congés exceptionnels pour événements familiaux ■

Mariage	salarié	4 jours
	enfant	1 jour
Naissance ou adoption	enfant	3 jours + congé légal de paternité (1)
Décès	conjoint, enfant	2 jours
	père, mère, beau-parent	1 jour
	frère, sœur	1 jour après 3 mois d'ancienneté
Enfant malade	- 16 ans	Congé légal (1)
Solidarité familiale	-	
Présence parentale	-	

(1) Voir l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN.

♦ Art. 36

10 Congés payés supplémentaires pour ancienneté ■ Indemnité supplémentaire de congés payés pour ancienneté : 1 jour après 20 ans d'ancienneté + 2 jours après 25 ans + 3 jours après 30 ans.

♦ Art. 32

11 Rappel d'un salarié en congé ■ Suspension des congés à compter du départ jusqu'au retour au lieu de séjour (période considérée comme temps de travail) + remboursement des frais de voyage et dépenses supplémentaires occasionnées par le rappel.

♦ Art. 32

12 Compte épargne-temps ■ Mise en place par accord d'entreprise ou après information des IRP ou, à défaut, après information des salariés concernés.

Bénéficiaires : salariés volontaires en CDI âgés de 50 ans et + à la date d'ouverture du compte. A défaut d'accord d'entreprise, ancienneté requise égale à 5 ans révolus.

Alimentation : par le report des congés payés dans la limite de 6 jours ouvrables par an, les jours de repos RTT, ou tout autre élément défini par l'accord d'entreprise.

Utilisation : congé de fin de carrière.

Cessation et transmission du CET : en cas de rupture du contrat de travail, perception par le salarié d'une indemnité correspondant aux droits acquis. Possibilité de transmission du CET à un nouvel employeur par accord écrit des 3 parties.

Renonciation au CET : possible sous réserve d'un délai de prévenance de 6 mois.

♦ Accord et avenant du 21-10-99 étendus par arrêté du 23-12-99, JO 26-12-99

13 Jours fériés ■ Travail exceptionnel entre 6 h et 22 h : en plus d'une majoration de 100%, repos compensateur payé égal au temps travaillé.

♦ Art. 31

Section 5 Durée du travail

14 Dispositions générales et références ■ Les dispositions relatives à la durée du travail sont issues de la CC et d'accords de branche dont l'accord et l'avenant RTT du 21-10-99 étendus par arrêté du 23-12-99, JO 26-12-99.

15 Durée conventionnelle ■ Durée hebdomadaire : la durée du travail est réduite à 35 heures au plus tard aux échéances

légal (1-1-2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés et au 1-1-2002 pour les autres).

Durée maximale quotidienne : 10 heures.

Durée maximale hebdomadaire : 46 heures dans la limite de 42 heures sur 12 semaines consécutives.

◆ *Accord et avenant du 21-10-99 étendus*

16 Repos quotidien ■ 11 heures pouvant être réduit à 10 heures en cas de travaux urgents. En contrepartie, le salarié bénéficie d'un repos équivalent au temps de repos supprimé à prendre dans la semaine qui suit.

Pour les salariés postés, un repos d'une durée de 16 heures entre chaque poste devra être respecté, sauf circonstances exceptionnelles.

◆ *Accord et avenant du 21-10-99 étendus*

17 Aménagements du temps de travail ■ La réduction du temps de travail (RTT) peut être organisée par réduction de l'horaire hebdomadaire de travail, par modulation ou sous la forme de jours de repos supplémentaires. Ces différentes modalités peuvent se combiner entre elles.

1° RTT sous forme de jours de repos : le nombre de jours pris à l'initiative du salarié doit être déterminé en accord avec l'employeur sous réserve d'être au moins égal au 1/4 des jours acquis. Ils ne peuvent être accolés aux congés principaux sauf accord exprès entre le salarié et l'employeur.

2° Modulation du temps de travail

Durée annuelle	1 600 h sur une période de 12 mois consécutifs
Délai de prévenance	Programmation indicative communiquée aux salariés concernés 15 jours avant le début de la période. Possibilité de modification sous réserve d'un délai de prévenance de 7 jours (ramené par accord d'entreprise à 24 h en cas de circonstances exceptionnelles)
Amplitudes	Limite haute : 10 h/jour maximum (+ 2 h à titre exceptionnel en fonction des nécessités de service notamment maintenance) et 46 h/semaine ou 42 h en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives Limite basse : 24 h/semaine pouvant être ramenée à 0 h pendant 2 semaines maximum par an, après consultation des IRP et sous réserve d'un délai de prévenance de 8 jours
Heures supplémentaires	Voir n° 18
Rémunération	Lissage et régularisation en cas d'arrivée ou de départ en cours de période sur la base du temps réellement effectué

◆ *Accord et avenant du 21-10-99 étendus*

18 Heures supplémentaires ■ Contingent annuel : 130 h (220 h ◆ *Accord du 15-12-2011 non étendu*), 115 h (130 h ◆ *Accord du 15-12-2011 non étendu*) en cas d'accord de modulation [130 h (220 h ◆ *Accord du 15-12-2011 non étendu*) pour les activités de pose, de livraison et de maintenance].

Paiement : possibilité de remplacer le paiement de tout ou partie des heures supplémentaires par un repos compensateur équivalent (au choix du salarié ◆ *Accord du 15-12-2011 non étendu*).

◆ *Accord et avenant du 21-10-99 étendus* ◆ *Accord du 15-12-2011 non étendu, applicable à compter du 4-2-2012 (lendemain de son dépôt)*

19 Travail de nuit

PRÉCISION : rappelons que la loi du 9 mai 2001 subordonne la mise en place du travail de nuit à la conclusion d'un accord de branche étendu ou d'un accord d'entreprise.

Justifications du recours	Le travail de nuit ne peut être mis en place ou étendu à de nouvelles catégories de salariés que pour pourvoir des emplois pour lesquels il est : – soit impossible d'interrompre chaque jour le fonctionnement des équipements ; – soit nécessaire d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale ; – soit impossible, pour des raisons tenant à la sécurité des personnes et des biens, d'interrompre l'activité des salariés au cours d'une partie ou de la totalité de la plage horaire de nuit considérée, ou bien de faire effectuer les travaux à un autre moment que pendant la plage horaire de nuit.
Définition du travailleur de nuit	Tout salarié qui accomplit au moins un poste de nuit entre 21 h et 6 h ou la période qui lui est substituée ou au moins 3 h de son temps de travail quotidien durant la même plage horaire de nuit au minimum 2 fois par semaine ou au moins 250 h sur une période quelconque de 12 mois consécutifs.
Contreparties – Majorations	Travail habituel : les travailleurs de nuit bénéficient d'une prime de panier égale à 1,5 fois le salaire minimum professionnel du coefficient 140. Travail exceptionnel : majoration de salaire de 100 % se cumulant avec les éventuelles majorations pour heures supplémentaires. Repos compensateur d'une durée égale à 1 minute par heure à compter de la 1 ^{re} heure de travail effectif, dans la limite de 3 postes par an. Repos à prendre dans un délai de 6 mois suivant son acquisition, pouvant être cumulé afin d'être attribué par journée entière. Pause de 28 minutes pour une durée de travail effectif de 6 h sans interruption, rémunéré comme temps de travail.
– Repos compensateur des travailleurs de nuit	
– Pause	
Durée maximale quotidienne	10 heures pour les travailleurs exerçant des activités de maintenance, de garde, de surveillance, de transport ou pour assurer la continuité de la production. Exceptionnellement 12 heures en cas de force majeure liée à la sécurité des biens ou des personnes.
Protection de la maternité	En cas de suspension du contrat de travail pour impossibilité de reclassement à un poste de jour, bénéficie jusqu'à la date du début du congé légal de maternité, et éventuellement pendant la période complémentaire qui suit la fin de ce congé dans la limite d'un mois, d'une garantie de rémunération (IJSS + complément à la charge de l'employeur) assurant le maintien de la rémunération habituelle.

◆ *Art. 29* ◆ *Accord du 18-3-2003 étendu par arrêté du 6-10-2003, JO 15-10-2003, applicable à compter de son extension avec effet rétroactif au 1-5-2002 (rétroactivité exclue de l'extension)*

20 Travail exceptionnel le dimanche ■ Heures effectuées entre 6 h et 22 h majorées de 100 %, sous déduction des majorations pour heures supplémentaires.

◆ *Art. 30*

21 Travail posté ■ Pause payée de 28 minutes en cas de travail d'une seule traite supérieur à 6 heures.

◆ *Annexe « collaborateurs », art. 4* ◆ *Accord et avenant du 21-10-99 étendus*

22 Cadres ■ Définition de 3 catégories de cadres (coefficient ≥ 275) :

- cadres dirigeants : exclus de l'accord de RTT ;
- agents d'encadrement intégrés dans une équipe de travail : soumis à l'horaire collectif ;

— cadres et personnel d'encadrement bénéficiant d'une autonomie dans la gestion de leur temps : *cadres (coefficient ≥ 370) soumis avec leur accord à une convention de forfait reposant sur un décompte annuel en journées de travail (dispositions en italique exclues de l'extension ♦ Arrêté du 23-12-99).*

En outre, ils bénéficient forfaitairement d'un jour de repos supplémentaire par mois travaillé (soit 11 jours/an non cumulables).

♦ *Accord et avenant du 21-10-99 étendus ♦ Annexe « encadrement », art. 1*

Section 6 Maladie, maternité, accident du travail

♦ *Art. 32 ♦ Annexe « collaborateurs », art. 6 à 8 ♦ Annexe « encadrement », art. 11, 12 et 13 modifiés par avenant du 24-1-90 étendu par arrêté du 9-7-90, JO 18-7-90*

23 Maladie et accident du travail ■ A l'exclusion des accidents résultant de la pratique de sports exercés sous licence ou notoirement dangereux pour lesquels il convient d'appliquer les règles légales d'indemnisation.

1° Indemnisation sur 12 mois : maintien du salaire sous déduction des indemnités journalières de la SS et des régimes de prévoyance (part employeur) après délai de carence de la SS (sauf pour le 1^{er} arrêt dans les 12 mois).

REMARQUE : le délai de carence de la SS est de 3 jours en cas de maladie. Il n'y a pas de délai de carence en cas d'AT ou de MP.

Ancienneté	Ouvrier et ETAM		Personnel d'encadrement	
	A 100 %	A 75 %	A 100 %	A 75 %
Après 1 an (1)	45 jours	45 jours	90 jours	90 jours
Après 5 ans	60 jours	60 jours	120 jours	120 jours
Après 10 ans	90 jours	90 jours		

(1) *Suppression de la condition d'ancienneté d'un an en cas d'accident du travail et de maladie professionnelle.*

Base de calcul : 1/30 de la dernière rémunération brute mensuelle (selon l'horaire habituel) pour chaque jour d'arrêt de travail, primes exceptionnelles exclues.

Indemnisation maximale : rémunération totale qu'aurait perçue le salarié s'il avait travaillé.

2° Garantie d'emploi en cas de maladie

Principe : après 6 mois d'ancienneté pour les ouvriers et ETAM et après 1 an d'ancienneté pour le personnel d'encadrement, garantie d'emploi pendant 2 ans, sauf nécessité de remplacement.

Nécessité de remplacement : durée de la garantie d'emploi selon l'ancienneté :

Ancienneté	6 mois à 1 an	1 an à 10 ans	10 ans au moins
Ouvrier et ETAM	1 mois	4 mois	6 mois
Personnel d'encadrement	3 mois	6 mois	9 mois

Passés ces délais, licenciement possible avec versement de l'indemnité de préavis.

3° Maladie et congés payés

Assimilation à travail effectif : périodes de maladie assimilées à travail effectif pour le calcul des congés payés dans la limite de 2 mois pour les non-cadres, 3 mois pour les cadres ayant jusqu'à 5 ans d'ancienneté, 4 mois pour les cadres après 5 ans d'ancienneté.

Maladie au moment des congés : prolongation de la période des congés jusqu'au 31 décembre.

24 Maternité ■ Absence de disposition dans la convention collective.

Section 7 Retraite complémentaire et régime de prévoyance

25 Retraite complémentaire ■ Absence de disposition dans la convention collective.

26 Régime de prévoyance ■ Régime de prévoyance à mettre effectivement en œuvre dans un délai de 6 mois maximum suivant la date d'entrée en vigueur de l'accord.

1° Organismes assureurs : APRIONIS Prévoyance (Groupe HUMANIS), sauf pour la garantie rente éducation qui est assurée par l'OCIRP (APRIONIS Prévoyance agissant pour le compte de l'OCIRP).

Les entreprises ayant déjà instauré à la date d'effet de l'accord un régime collectif obligatoire de prévoyance peuvent le maintenir sous réserve d'une éventuelle adaptation (dans un délai de 6 mois maximum suivant la date d'entrée en vigueur de l'accord).

2° Bénéficiaires : salariés non cadres et cadres.

3° Cotisation exprimée en % de la rémunération annuelle brute et répartie 60 % employeur et 40 % salarié.

Garantie	Cotisation
Décès	0,28 %
Rente éducation	0,15 %
Total	0,43 % (0,26 % employeur, 0,17 % salarié)

Taux maintenus pendant 3 ans à compter du 1-1-2012, à législation et réglementation constante.

4° Prestations

a) Salaire de référence : rémunération brute des 12 derniers mois.

b) Décès ou invalidité absolue et définitive : capital égal à 100 % du salaire de référence + 25 % par personne à charge.

Invalidité absolue et définitive (invalidité 3^e catégorie ou incapacité permanente égale à 100 %) avant la liquidation de la retraite : versement du capital par anticipation.

Double effet : en cas de décès simultané ou postérieur du conjoint (partenaire d'un PACS ou concubin), non remarié ni pacsé, avant l'âge de liquidation de sa retraite à taux plein, versement aux enfants à charge d'un capital égal à 100 % du capital versé au moment du décès du salarié.

c) Allocation obsèques : en cas de décès du salarié, du conjoint (partenaire d'un PACS ou concubin) ou d'un enfant à charge, versement d'une allocation égale à 100 % du plafond mensuel de la SS (limitée aux frais réels en cas de décès d'un enfant de moins de 12 ans).

d) Rente éducation : en cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive reconnue avant la liquidation de la retraite, versement à chaque enfant à charge d'une rente annuelle (en % du salaire de référence).

Age de l'enfant	Rente
Jusqu'au 12 ^e anniversaire	5 %
Du 12 ^e au 18 ^e anniversaire	10 %
Du 18 ^e au 26 ^e anniversaire (sous conditions) (1)	15 %

(1) *Sans limitation de durée en cas d'invalidité de l'enfant.*

Rente doublée pour les orphelins de père et de mère.

♦ *Accord du 15-12-2011 non étendu, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la parution au JO de son arrêté d'extension*

Section 8 Classification des emplois

♦ *Art. 12 modifié en dernier lieu par accord du 18-4-2002 étendu par arrêté du 20-10-2003, JO 30-10-2003*

27 Grille de classification

Classification	Coefficient
OM	140
OS et ENQ	148 [150 (1)]
OQ1 et EQ1	155 [160 (1)]
OQ2 et EQ2	165 [170 (1)]
OQ3, EQ3	180
OHQ1, EHQ1, AM1	200

Classification	Coefficient
OHQ2, EHQ2, AM2	225
T, AM3	250
TS1, HM1	275
TS2, HM2	300
TS3, HM3	330
Cadre débutant	330
C1	370
C2	410
C3	460
C4	550
C5	660
C6	880

(1) Coefficients modifiés par accord du 18-4-2002 étendu par arrêté du 20-10-2003, JO 30-10-2003.

Section 9 Salaires, primes et indemnités

28 Travail exceptionnel un jour férié, le dimanche ou de nuit ■ Voir nos 13, 19 et 20.

29 Prime d'ancienneté ■ Bénéficiaires : personnel non cadre jusqu'au coefficient 330 inclus.

Taux : 3 % par période de 3 ans avec un maximum de 15 % après 15 ans d'ancienneté.

Base de calcul : salaire minimum professionnel de l'emploi de l'intéressé.

◆ Art. 15

30 Indemnité au décès ■ Versement au conjoint ou aux enfants mineurs d'une indemnité égale à la somme qui aurait été perçue par le salarié en application des dispositions concernant l'indemnisation de la maladie sous déduction des sommes déjà versées en vertu de ces mêmes dispositions si le salarié a été absent pour maladie avant son décès (disposition supprimée par accord du 15-12-2011 non étendu).

◆ Annexe « collaborateurs », art. 9 ◆ Annexe « encadrement », art. 14 ◆ Accord du 15-12-2011 non étendu, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la parution au JO de son arrêté d'extension

31 Remplacement à un poste supérieur ■ Indemnité assurant au remplaçant le salaire minimum professionnel du remplacé + complément de rémunération prévu pour cet emploi. Indemnité proportionnelle au temps passé dans le poste.

◆ Annexe « collaborateurs », art. 7 ◆ Annexe « encadrement », art. 12

32 Petits déplacements ■ Temps supplémentaire passé aux déplacements payé comme temps de travail effectif (au tarif normal et sans majoration pour heures supplémentaires pour les déplacements effectués en dehors de l'horaire normal de travail).

Impossibilité de prendre le repas de midi dans les conditions habituelles du fait du déplacement : indemnité forfaitaire et unique égale à 2 fois le minimum garanti pour les ouvriers et ETAM avec coefficient ≤ 250.

◆ Annexe « collaborateurs », art. 5

2° A compter du 1-9-2008

Coeff.	Au 1-9-2008 (1)		Au 1-3-2011 (2)		Au 1-4-2012 (3)		Au 1-11-2012 (4)		Au 1-3-2013 (5)		Au 1-3-2014 (6)	
	Horaire	Mensuel	Horaire	Mensuel	Horaire	Mensuel	Horaire	Mensuel	Horaire	Mensuel	Horaire	Mensuel
140	8,71 €	1 321,02 €	9,000 €	1 365,00 €	9,22 €	1 398,37 €	9,40 €	1 425,67 €	9,43 €	1 430,22 €	9,53 €	1 445,39 €
150	8,76 €	1 328,60 €	9,016 €	1 367,50 €	9,24 €	1 400,87 €	9,42 €	1 428,70 €	9,45 €	1 432,99 €	9,56 €	1 450,19 €
160	8,81 €	1 336,18 €	9,046 €	1 372,00 €	9,27 €	1 405,37 €	9,44 €	1 431,74 €	9,47 €	1 436,03 €	9,58 €	1 453,26 €
170	8,93 €	1 354,38 €	9,145 €	1 387,00 €	9,36 €	1 420,37 €	9,46 €	1 434,77 €	9,51 €	1 441,94 €	9,62 €	1 459,25 €

33 Salaire des jeunes âgés de moins de 18 ans ■ Pendant les 3 premiers mois de travail : abattement maximum de 10 % sur le salaire minimum professionnel des adultes.

◆ Art. 24

34 Salaires minima ■

1° Jusqu'au 31-8-2008

a) Formule de calcul :

Le salaire minimum professionnel est calculé à partir des formules suivantes :

— du coefficient 140 à 275 inclus : SMP horaire = A + [B × (K - 100)] + [X × (170/K)] ;

— à partir du coefficient 300 : SMP horaire = A + [B × (K - 100)] + [X × (170/K)] + [C × (K - 275)] ;

où K = coefficient.

A partir de l'année 2008, le SMP horaire est calculé selon les formules suivantes :

— du coefficient 160 à 275 inclus : SMP horaire = A + [B × (K - 100)] + [(X/K) × 170] ;

— à partir du coefficient 300 : SMP horaire = A + [B × (K - 100)] + [C × (K - 275)] + [(X/K) × 170] ;

où K = coefficient.

b) Valeurs des termes

Termes	1-10-2007 (1)
A	6,5145 €
B	0,0175 €
C	0,0120 €
X	0,9298 €

(1) Voir ci-après.

c) SMP horaire

Coefficient	1-10-2007 (1)
140	8,44 €
148	8,50 €
155	8,55 €
165	8,67 €
180	8,79 €
200	9,05 €
225	9,40 €
250	9,77 €
275	10,15 €
300	10,84 €
330	11,68 €
370	12,81 €
410	13,95 €
460	15,38 €
550	17,98 €
660	21,17 €
880	27,60 €

(1) Au 2-2-2008 pour les non-adhérents ◆ Accord du 3-7-2007 étendu par arrêté du 23-1-2008, JO 1-2-2008.

Miroiterie – transformation et négoce du verre

Coeff.	Au 1-9-2008 (1)		Au 1-3-2011 (2)		Au 1-4-2012 (3)		Au 1-11-2012 (4)		Au 1-3-2013 (5)		Au 1-3-2014 (6)	
	Horaire	Mensuel	Horaire	Mensuel	Horaire	Mensuel	Horaire	Mensuel	Horaire	Mensuel	Horaire	Mensuel
180	9,05 €	1 372,58 €	9,257 €	1 404,00 €	9,48 €	1 437,37 €	9,48 €	1 437,37 €	9,55 €	1 448,87 €	9,67 €	1 466,26 €
200	9,31 €	1 412,02 €	9,501 €	1 441,00 €	9,72 €	1 474,37 €	9,72 €	1 474,37 €	9,80 €	1 486,16 €	9,92 €	1 504,00 €
225	9,66 €	1 465,10 €	9,846 €	1 493,30 €	10,07 €	1 526,67 €	10,07 €	1 526,67 €	10,15 €	1 538,88 €	10,27 €	1 557,35 €
250	10,03 €	1 521,22 €	10,221 €	1 550,20 €	10,44 €	1 583,57 €	10,44 €	1 583,57 €	10,52 €	1 596,24 €	10,65 €	1 615,39 €
275	10,41 €	1 578,85 €	10,607 €	1 608,70 €	10,83 €	1 642,07 €	10,83 €	1 642,07 €	10,91 €	1 655,21 €	11,04 €	1 675,07 €
300	11,10 €	1 683,50 €	11,316 €	1 716,30 €	11,54 €	1 749,67 €	11,54 €	1 749,67 €	11,65 €	1 767,17 €	11,79 €	1 788,37 €
330	11,94 €	1 810,90 €	12,168 €	1 845,50 €	12,39 €	1 878,87 €	12,39 €	1 878,87 €	12,51 €	1 897,66 €	12,66 €	1 920,43 €
370	13,07 €	1 982,28 €	13,314 €	2 019,30 €	13,53 €	2 052,67 €	13,53 €	2 052,67 €	–	2 073,20 €	–	2 098,08 €
410	14,21 €	2 155,18 €	14,480 €	2 196,20 €	14,70 €	2 229,57 €	14,70 €	2 229,57 €	–	2 251,87 €	–	2 278,89 €
460	15,64 €	2 372,07 €	15,940 €	2 417,60 €	16,16 €	2 450,97 €	16,16 €	2 450,97 €	–	2 475,48 €	–	2 505,19 €
550	18,24 €	2 766,40 €	18,586 €	2 819,00 €	18,81 €	2 852,37 €	18,81 €	2 852,37 €	–	2 880,89 €	–	2 915,46 €
660	21,43 €	3 250,22 €	21,841 €	3 312,70 €	22,06 €	3 346,07 €	22,06 €	3 346,07 €	–	3 379,53 €	–	3 420,09 €
880	27,86 €	4 225,43 €	28,392 €	4 306,20 €	28,61 €	4 339,57 €	28,61 €	4 339,57 €	–	4 382,97 €	–	4 435,56 €

(1) Au 24-5-2009 pour les non-adhérents (♦ Accord du 3-7-2008 étendu par arrêté du 18-5-2009, JO 23-5-2009). La formule de calcul est supprimée à compter du 10-10-2008 (jour suivant son dépôt).

(2) Au 2-6-2011 pour les non-adhérents (♦ Accord du 4-2-2011 étendu par arrêté du 25-5-2011, JO 1-6-2011, applicable à compter du 4-3-2011 (jour suivant son dépôt)).

(3) Au 2-8-2012 pour les non-adhérents (♦ Accord du 7-3-2012 étendu par arrêté du 24-7-2012, JO 1-8-2012, applicable à compter du 26-4-2012 (jour suivant son dépôt)).

(4) Recommandation patronale de la FFPV du 3-10-2012.

(5) Recommandation patronale de la FFPV du 15-3-2013.

(6) Au 25-10-2014 pour les non-adhérents (♦ Accord du 13-2-2014 étendu par arrêté du 6-10-2014, JO 24-10-2014, applicable à compter du 15-3-2014 (jour suivant son dépôt)).

Pages 5223 à 5230 réservées