



# Convention collective nationale du vitrail

(Du 15 novembre 1996, étendue par arrêté du 07 mai 1997, JO 17 mai 1997) **Accord du 06 mars 2009**

## Entre

L'organisation patronale  
Chambre syndicale des maîtres verriers français

## Et

Les syndicats de salariés :  
FCE - CFDT ;  
Fédération Chimie CFE - CGC ;  
CMTE - CFTC ;  
FNTVC - CGT ;  
Fédéchimie- CGT FO.

## Il a été convenu ce qui suit

### Article 1 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 1er mars 2009

Position	Coefficient	Calcul	Salaire mensuel 151,67 Heures
I	130	8,95 x 151,67	1357,45
II	155	1357,06 + (6,50 x 25)	1519,95
III	175	1357,06 + (6,50 x 45)	1649,95
IV	195	1357,06 + (6,50 x 65)	1779,95
V	220	1357,06 + (6,50 x 90)	1942,45
VI	260	1357,06 + (6,50 x 130)	2202,45
VII	310	1357,06 + (6,50 x 180)	2527,45
VIII	400	1357,06 + (6,50 x 270)	3112,45

Chambre  
Syndicale  
Nationale  
du  
Vitrail

114, rue la Boétie  
75008 PARIS

Tél. 01 42 65 60 02  
Fax. 01 42 66 23 88

E-mail :  
bureau@vitrail-syndicat.com  
www.vitrail-syndicat.com

AG





GD

FO

## 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 quatre 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 trois 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 et accusé 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 une année d'ancienneté dans l'entreprise au début de l'absence, recevra à partir du quatrième jour qui suit l'arrêt de travail prescrit pendant quarante cinq 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 p. 100 de ses appointements et les indemnités journalières versées par les organismes de la Sécurité Sociale.

Chacune de ces périodes précitées sera portée à deux mois après cinq ans de présence et à trois mois après dix ans de présence.

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

AG







PS

**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, 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<sup>er</sup> 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**

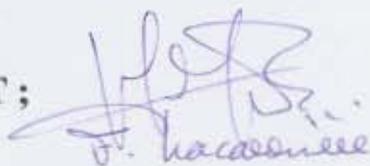
Toute organisation syndicale représentative non signataire pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires.

Fait à PARIS  
LE 06-03-2009

**Pour la Chambre Syndicale des Maîtres Verriers Français**



**Pour la FCE - CFDT ;**



F. KARASOUEE

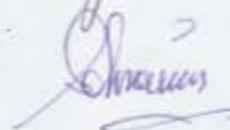
**Pour la Fédération Chimie CFE - CGC ;**



**Pour la CMTE - CFTC ;**



JULES SEHWINN



**Pour la FNTVC - CGT ;**



PETIT MICHEL

**Pour la Fédéchimie- CGT FO.**



ALAIN GALLIENNE