

Convention collective — texte officiel à jour

Source directe : Légifrance / DILA

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

Convention collective nationale du commerce de détail de l'horlogerie bijouterie du 17 décembre 1987. Etendue par arrêté du 20 octobre 1988 JORF 28 octobre 1988.

IDENTIFIANT CONVENTION COLLECTIVE

Annuaire officiel des conventions collectives françaises

IDCC 1487

TEXTE DE BASE EN VIGUEUR

Texte de base : Convention collective nationale du commerce de détail de l'horlogerie bijouterie du 17 décembre 1987. Etendue par arrêté du 20 octobre 1988 JORF 28 octobre 1988.

DERNIER AVENANT SALAIRES

Avenant n° 33 du 21 novembre 2025 relatif aux salaires minima hiérarchiques à compter du 1er janvier 2026

RÉFÉRENCE LÉGIFRANCE

KALICONT000005635827

URL OFFICIELLE

https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000005635827

DOCUMENT GÉNÉRÉ LE

6 août 2026 à 05:04

Ce document est généré en direct depuis l'API officielle Légifrance (DILA). Il contient le texte de base intégral et les avenants en vigueur à la date d'édition. Diffusion sous Licence Ouverte 2.0 Etalab. **Document à titre indicatif** — pour toute décision engageant vos droits (litige, contentieux, négociation salariale), consultez un professionnel du droit social.

Sommaire

Texte de base	•
Article 35	•
Article 36	•
Article 37	•
Article 38	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 31	•
Article 32	•
Article 33	•
Article 34	•
Article 39	•
Article	•
Article	•
Article 40	•
Article 41	•
Article	•
Article 45	•
Article 46	•
Article 47	•
Article 48	•
Article 49	•
Article 50	•
Article 51	•
Article 1	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 5 Bis	•
Article 6	•
Article 42	•
Article 43	•
Article 43	•

Article 44	•
Article 44	•
Article 29	•
Article 29	•
Article 30 (1)	•
Article 16	•
Article 17	•
Article 18	•
Article 19	•
Article 20	•
Article 21	•
Article 22	•
Article 23	•
Article 24	•
Article 24	•
Article 25	•
Article 26	•
Article 27	•
Article 28	•

Avenant salaires en vigueur

Article	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•

Avenant : Accord du 17 décembre 1987 relatif à la section professionnelle de prévoyance

Article 4	•
Article 3	•
Article 2	•
Article 6	•
Article 5 bis	•
Article 5	•
Article 1	•

Avenant : Avenant n°9 du 5 février 1997 relatif au champ d'application

Article	•
Article 1er	•

Avenant : Avenant n° 12 du 27 janvier 2004 relatif à la prévoyance

Article 1	•
-----------	---

Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article	•
Article 8	•
Article 7	•

Avenant : Accord du 13 février 2009 relatif à la diversité •

Article	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article	•

Avenant : Avenant n° 19 du 15 juin 2010 relatif à l'indemnisation complémentaire à l'allocation journalière •

Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•

Avenant : Avenant n° 25 du 12 novembre 2012 relatif à la prise en charge de la professionnalisation •

Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•

Avenant : Accord du 10 octobre 2018 relatif à la mise en place d'une CPPNI •

Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 7	•
Article 8	•
Article 9	•
Article 10	•
Article 11	•
Article	•

Avenant : Accord du 10 juillet 2020 relatif à la prévention des violences sexuelles et sexistes au travail •

Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 7	•
Article	•
Article	•
Article	•

Avenant salaires : Avenant « Salaires » n° 14 du 15 juin 2010	•
Article	•
Article 1er	•
Article 2	•

Avenant salaires : Avenant « Salaires » n° 18 du 13 mars 2014	•
Article	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•

Avenant salaires : Avenant n° 32 du 6 décembre 2024 relatif aux salaires minima hiérarchiques à partir du 1er janvier 2025	•
Article	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•

Lexique	•
----------------	---

SECTION 1

Texte de base

Texte de base : Convention collective nationale du commerce de détail de l'horlogerie bijouterie du 17 décembre 1987. Etendue par arrêté du 20 octobre 1988 JORF 28 octobre 1988.

ART.

35

La classification est fixée dans l'annexe II à la présente convention collective.

ART.

36

Le salaire minimum garanti correspondant à l'horaire légal ou conventionnel de travail est le salaire au-dessous duquel aucun salarié de l'un ou l'autre sexe ne pourra être rémunéré.

Ne sont pas comprises dans le salaire minimum garanti et s'ajoutent à ce dernier :

- les majorations pour heures supplémentaires ;
- les primes d'ancienneté ;
- les primes ayant le caractère d'un remboursement de frais ;
- les primes instaurées par la convention collective.

Les parties conviennent de se réunir une fois par an afin de procéder à la révision des salaires minima.

ART.

37

Montant de la prime d'ancienneté et condition de versement

Les salariés non-cadres bénéficient d'une prime d'ancienneté, fixée en fonction des années passées dans l'entreprise selon le barème suivant :

- 3 ans d'ancienneté : 25 € ;
- 6 ans d'ancienneté : 40 € ;
- 9 ans d'ancienneté : 55 € ;
- 12 ans d'ancienneté : 65 € ;
- 15 ans d'ancienneté : 85 € ;
- 18 ans d'ancienneté : 100 €.

Cette prime est versée tous les mois et s'ajoute au salaire minimum garanti, conformément à l'article 36 de la convention collective du commerce de détail horlogerie-bijouterie.

Quelle que soit leur catégorie professionnelle, les salariés reçoivent, au 31 décembre, une prime annuelle dont le montant est égal au 1/24 des salaires bruts perçus entre le 1er décembre de l'année précédente et le 30 novembre de l'année en cours, non compris la prime de l'année précédente.

Cette prime de fin d'année est la contrepartie de l'accroissement de l'activité durant les périodes définies ci-après.

Les versements seront acquis lorsque les salariés auront eu 8 mois d'activité dans l'année, dont la semaine précédant la Saint-Valentin et le jour de la Saint-Valentin, les 2 semaines précédant la fête des mères et le jour de la fête des mères et le mois de décembre, sans aucun jour d'absence durant les jours ouvrables au cours de ces périodes (à l'exception des absences expressément autorisées par l'employeur).

Cependant, pour apprécier les conditions d'accès à la prime, le congé maternité ou d'adoption est assimilé à du temps de travail effectif. Ces congés ne font pas échec au versement de la prime de fin d'année.

Dans le cas d'embauche en cours d'année, la prime est égale au 1/24 des salaires bruts versés entre la date d'entrée et le 31 décembre de l'année en cours, sous réserve de présence continue en décembre.

Le congé maternité ou d'adoption des salariés embauchés en cours d'année sera traité dans les mêmes conditions que pour les salariés visés à l'alinéa précédent.

A compter de l'entrée en vigueur de la présente convention, cette prime de fin d'année s'est substituée à toute autre prime ou gratification d'un montant équivalent qui aurait un objet semblable ou similaire, quelles que soient les modalités de leur versement. [\(2\)](#)

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 1132-1, L. 1132-2 et L. 2511-1 du code du travail, telles qu'interprétées par la Cour de cassation (Cass. soc. 16 février 1994 n° 90-45. 916, Cass. soc. 15 février 2006 n° 04-45. 738 et Cass. soc. 5 avril 2006 n° 03-48. 017).

(Arrêté du 19 mars 2009, art. 1er)

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 1221-1 du code du travail, telles qu'interprétées par la Cour de cassation (notamment Cass. soc. 7 novembre 2007 n° 06-40. 115).

(Arrêté du 19 mars 2009, art. 1er)

Les parties réaffirment que l'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises dans le respect des droits et des libertés garantis par la constitution et par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur, en particulier de la liberté individuelle du travail ([L. 2141-4 du code du travail](#)).

Les parties reconnaissent à chacun la liberté d'opinion ainsi que le droit pour les employeurs comme pour les travailleurs d'adhérer librement ou de ne pas adhérer à un syndicat professionnel de son choix.

Les employeurs s'interdisent de prendre en considération l'appartenance ou non à un syndicat pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne notamment l'embauche, la conduite, la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération, et l'octroi d'avantages sociaux et les mesures disciplinaires (L. 2141-5 du code du travail).

Il est interdit à tout employeur de prélever des cotisations syndicales sur les salaires de son personnel et de les payer au lieu et à la place de celui-ci ([L. 2141-6 du code du travail](#)).

L'employeur ou ses représentants ne doivent user d'aucun moyen de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale de salariés quelle qu'elle soit (L. 2141-7 du code du travail). Cette disposition est d'ordre public et toute mesure contraire à l'initiative de l'employeur ou de ses représentants est considérée comme abusive. Par ailleurs, l'employeur ou ses représentants ne doivent pas prendre en considération l'activité ou l'appartenance syndicale tant sur un plan individuel que collectif.

Les délégués syndicaux disposent du temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions en application des dispositions légales notamment en matière de crédit d'heures de délégation ([L. 2143-13 du code du travail](#)).

ART.
2

a) Section syndicale d'entreprise

Conformément aux dispositions légales, la section syndicale d'entreprise ou d'établissement assure la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres ([L. 2142-1](#) et [L. 2131-1](#) du code du travail).

Les obligations des entreprises en matière d'exercice du droit syndical et en fonction de leur importance, les moyens d'action de la section syndicale d'entreprise sont précisés par les dispositions légales (L. 2142-1 à [L. 2142-11 du code du travail](#)).

b) Affichage des communications

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur les panneaux réservés à cet usage et distincts de ceux qui sont affectés aux communications des membres du CSE. Un exemplaire de ces communications syndicales est transmis au chef d'entreprise, simultanément à l'affichage ([L. 2142-3 du code du travail](#)).

Conformément aux dispositions légales, les panneaux sont mis à la disposition de chaque section syndicale suivant des modalités fixées par accord avec l'employeur (L. 2142-3 du code du travail).

c) Diffusion de publication et tract

Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux travailleurs de l'entreprise dans l'enceinte de celle-ci aux heures d'entrée et de sortie du travail (L. 2142-4 du code du travail).

Le contenu de ces affiches, publications et tracts est librement déterminé par l'organisation syndicale sous réserve de l'application des dispositions relatives à la presse ([L. 2142-5 du code du travail](#)).

Contrairement aux communications destinées à l'affichage dans l'entreprise, les publications et les tracts destinés à être diffusés ou distribués aux salariés de l'entreprise n'ont pas l'obligation d'être transmis à l'employeur.

ART.
3

L'article 5 de l'accord du 10 octobre 2018 relatif à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) envisage des dispositions relatives aux modalités d'exercice du droit de s'absenter, à la compensation des pertes de salaires ou au maintien de ceux-ci, ainsi qu'à l'indemnisation des frais de déplacement, de repas et de nuitée des représentants des organisations syndicales représentatives appelés à négocier au niveau de la branche.

ART.
4

L'objet du congé de formation économique, sociale et syndicale est de permettre aux salariés qui le désirent de participer à des stages ou sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale, organisés soit par des centres rattachés à des organisations syndicales de salariés représentatives sur le plan national, soit par des instituts spécialisés ([L. 2145-5 du code du travail](#)).

Tout salarié désirant participer à des stages ou sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale peut demander un congé rémunéré. Le salarié doit présenter une demande à l'employeur, au moins 30 jours à l'avance et préciser la date et la durée de l'absence sollicitée ainsi que le nom de l'organisme responsable du stage ou de la session ([R. 2145-4 du code du travail](#)).

La demande peut être refusée si l'employeur estime, après avis conforme du comité social et économique, que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise ([L. 2145-11 du code du travail](#)). Ce refus doit être motivé et notifié à l'intéressé dans un délai de 8 jours à compter de la réception de la demande ([R. 2145-6 du code du travail](#)). À défaut la demande sera considérée comme acceptée.

Des dispositions légales et réglementaires prévoient les modalités de prise de ces congés.

La durée de ce congé (12 jours par an et 18 jours pour les animateurs de stages et sessions et pour les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales) ne peut être imputée sur la durée du congé annuel et cette durée est assimilée à du temps de travail effectif ([L. 2145-1](#), [L. 2145-7](#) et [L. 2145-10](#) du code du travail).

ART.
5

Une nouvelle instance représentative du personnel, le comité social et économique (CSE) a été mis en place par la réforme du dialogue social, opérée par la [loi n° 2018-217 du 29 mars 2018](#) ratifiant diverses ordonnances prises sur le fondement de la [loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017](#) d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social. Cette nouvelle instance se voit attribuer la quasi-totalité des missions antérieurement dévolues aux CE, DP et CHSCT.

Les dispositions relatives au CSE sont celles prévues par les dispositions légales en vigueur au jour de la signature du présent avenant ([L. 2311-1](#) à [L. 2317-2](#) du code du travail). Néanmoins, les partenaires sociaux tiennent à rappeler que les dernières évolutions législatives offrent la possibilité d'apporter des adaptations au niveau de chaque entreprise en fonction de ses besoins spécifiques et ce par le biais de la négociation d'entreprise.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, un comité social et économique (CSE) est mis en place dans les entreprises d'au moins 11 salariés, dès lors que cet effectif est atteint pendant 12 mois consécutifs ([L. 2311-2 du code du travail](#)).

Le CSE dispose des attributions et fonctions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur, en fonction de l'effectif de l'entreprise, et sans préjudice des aménagements qui sont négociés par accord collectif au niveau de chaque entreprise concernée.

L'employeur s'engage à ne pas entraver l'exercice normal des mandats.

ART.
31

Les parties déclarent se conformer aux [articles L. 117-1 et suivants du code du travail](#).

Afin de permettre un apprentissage satisfaisant, le nombre maximum des apprentis dans une entreprise est fixé à 2 apprentis ne se trouvant pas dans la même année de formation lorsque l'employeur agréé travail seul dans son entreprise, et à un apprenti supplémentaire pour un salarié travaillant dans l'entreprise et possédant les qualifications requises.

Aux termes de la loi, le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier : cependant, le titulaire bénéficie des dispositions applicables à l'ensemble des salariés dans la mesure où elles ne sont pas contraires à celles qui sont liées à sa situation d'apprenti. D'autre part, les parties contractantes conviennent que la durée de l'apprentissage est prise en compte dans l'ancienneté de services lorsque les apprentis sont embauchés par leur employeur à l'issue de leur période d'apprentissage.

Le barème des salaires des apprentis est fixé conformément à la réglementation.

ART.
32

Les parties signataires de la convention s'engagent à favoriser, dans toute la mesure du possible, la formation professionnelle en utilisant au maximum les possibilités existantes et à venir. Compte tenu des dispositions ayant trait à la modulation des horaires, les employeurs n'étant pas soumis aux dispositions des articles L. 950 et suivants du code du travail devront consacrer au financement des actions de formation un pourcentage minimal de 0,2 % du montant, entendu au sens de l'article 231-1 du code général des impôts, des salaires payés durant l'année en cours.

ART.
33

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur fera appel de préférence aux salariés employés dans l'entreprise potentiellement aptes à occuper le poste. En cas de promotion, le salarié pourra être soumis à une période probatoire dont la durée, qui ne sera pas supérieure à la période d'essai pour le poste considéré, sera fixée d'un commun accord.

Dans le cas où cet essai ne s'avérerait pas satisfaisant, le salarié sera réintégré dans son ancien poste ou dans un emploi équivalent. Cette réintégration contractuellement prévue ne saurait être considérée comme une rétrogradation ou une rupture de contrat.

Toute promotion entraînant un changement de salaire et de classification fera l'objet d'une notification écrite à l'intéressé.

Tout employé appelé à occuper, pour une période supérieure à 1 mois consécutif, un poste dans une catégorie, échelon ou qualification professionnelle supérieurs, à celui dans lequel il est titulaire, perçoit à compter de son entrée en fonctions une indemnité égale à la différence entre son salaire réel et celui auquel il pourrait prétendre s'il était titularisé dans cette autre fonction.

La délégation temporaire effectuée dans une catégorie, échelon ou qualification professionnels supérieur ne pourra dépasser 1 an. En cas de congé parental de la personne remplacée, la délégation temporaire pourra être prolongée jusqu'à l'expiration du congé parental, du salarié remplacé. A l'expiration de ce délai, l'employé sera reclassé dans ses fonctions antérieures dans le cas du retour du titulaire du poste, mais il aura priorité pour le premier emploi vacant de la catégorie ou échelon supérieurs. Il sera titularisé avec son accord dans sa nouvelle fonction en cas de vacance d'emploi.

A l'inverse, tout employé affecté momentanément à un travail qui correspond à une catégorie inférieure à celle de son emploi habituel conservera tous les avantages de son emploi précédent, et notamment son salaire et sa classification. Au-delà d'une affectation de 2 mois, le salarié réintégrera son emploi précédent.

Les entreprises de commerce assujetties à la présente convention collective connaissant des variations plus ou moins importantes, même périodiques, de leur activité, pourront y faire face en ayant la possibilité d'adapter leurs horaires pendant toute l'année.

Les partenaires sociaux conviennent d'adopter soit le principe de la modulation du temps de travail prévu à l'article 39 A, soit celui du repos compensateur prévu à l'article 39 B, étant entendu que ni le recours à la modulation, ni l'utilisation du repos compensateur ne sont une obligation.

Les partenaires décident d'établir un bilan de l'application des dispositions de l'article 39 (choix du système adopté et modalités d'application) au plus tard à la fin juin 1990.

ART.

1. Pour faire face aux surcroûts d'activité (afflux touristiques, fêtes des mères, fêtes de fin d'année), plutôt que de recourir aux heures supplémentaires, les employeurs pourront faire varier la durée hebdomadaire du travail sous réserve que sur l'année civile cette durée n'excède pas, en moyenne, la durée légale hebdomadaire du travail.

Chaque entreprise ou établissement pourra moduler la durée hebdomadaire du travail dans les limites ci-dessous et à son choix :

-8 heures en plus ou en moins durant 16 semaines sur une année civile ;

-toute formule intermédiaire entre 4 et 8 heures par semaine sur le même forfait annuel de modulation, à savoir 128 heures par année civile.

Compte tenu de cette pratique, la semaine de travail pourra comporter 6 jours.

Les fluctuations d'activité étant globalement prévisible, les dispositions de l'accord ou de la décision de l'entreprise ou de l'établissement font partie intégrante de la programmation indicative visée au paragraphe 2.

2. Programmation annuelle.

Chaque entreprise ou établissement procédera à une programmation annuelle indicative, ajustée en cas de besoin en cours d'année, des aménagements collectifs du temps de travail soit :

-durée hebdomadaire et quotidienne du travail ;

-congrés payés ; -jours fériés et chômés dans l'établissement ;

-périodes pendant lesquelles la durée du travail sera modulée en application du paragraphe 1 du présent article.

Dans le cadre de cette programmation annuelle, le chef d'établissement informera les salariés des changements d'horaire à intervenir sous un délai de 2 semaines.

Cette information sera affichée sur les lieux du travail dans les mêmes conditions que l'horaire de travail.

3. Organisation du travail.

L'organisation du travail doit permettre un fonctionnement des établissements répondant au mieux aux besoins des clients, ainsi qu'aux aspirations.

Le travail sera organisé conformément aux dispositions des décrets applicables sous réserve de l'application du présent article et à l'exclusion du décret du 3 octobre 1956.

Le travail individuel ou des équipes pourra cependant être organisé sur une durée inférieure à 5 jours, par exemple, sur 4 jours ou 4 jours et demi, sous réserve que l'amplitude individuelle de la journée de travail n'excède pas 12 heures pour une journée entière ou 6 heures pour une demi-journée et que la durée quotidienne du travail effectif de chaque salarié n'excède pas 10 heures.

4. Contingent d'heures supplémentaires.

En application de l'[article L. 212-6 du code du travail](#), le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 100 heures par salarié et par an.

Le recours à des heures supplémentaires au-delà du contingent fixé ci-dessus ne pourra avoir lieu qu'avec l'autorisation de l'inspecteur du travail compétent.

Les heures de modulation effectuées en application du paragraphe 1 ci-dessus ne s'imputent pas sur ce contingent.

5. Décompte et paiement des heures.

Contingent d'heures supplémentaires : les heures supplémentaires prévues au paragraphe 4 ci-dessus sont rémunérées conformément aux dispositions légales et réglementaires. Elles pourront, toutefois, être intégralement compensées en temps de repos suivant des règles propres à chaque établissement (à raison d'1 h 25 ou 1 h 50, selon les cas, par heure supplémentaire).

6. Heures modulées et heures supplémentaires.

De façon à maintenir aux salariés des ressources mensuelles stables, la modulation des horaires prévue au paragraphe 1 ci-dessus n'aura aucune incidence en plus ou en moins sur le forfait mensuel de salaire convenu.

Chaque salarié sera avisé du nombre d'heures en plus ou en moins accomplies par rapport à la durée légale du travail au cours de la période de paie.

Conformément à l'[article L. 212-8-1 du code du travail](#), les heures effectuées dans le cadre de la modulation ne donneront lieu ni aux majorations de salaire fixées par l'[article L. 212-5 du code du travail](#), ni au repos compensateur prévu à l'[article L. 212-5-1 du code du travail](#).

Toutefois, les heures supplémentaires qui viendraient à être constatées au-delà de la moyenne de 39 heures sur l'année donneraient lieu :

- au paiement des majorations prévues par la loi ;
- le cas échéant au repos compensateur à 20 % pour les heures situées au-delà de la 42e heure ;
- une contrepartie égale soit à un autre repos compensateur de 10 %, soit à un temps de formation de 15 %, soit tout autre contrepartie fixée par accord d'entreprise.

En cours d'année, les heures effectuées au-delà de la limite supérieure de la modulation donnent droit à majoration et au repos compensateur de 20 %. Elles s'imputent sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

Le chômage partiel ne peut être enclenché que si, au cours de l'année, l'horaire, en moyenne, se situait en dessous de 39 heures.

Les contreparties offertes à la modulation sont, d'une part, les garanties offertes par la convention collective de branche en matière de contingent d'heures supplémentaires et, d'autre part, de formation permanente. (art. 32 in fine).

7. Mesures applicables au personnel d'encadrement.

Des dispositions seront prises dans les entreprises concernées pour éviter que la mise en oeuvre des horaires modulés ait pour effet d'augmenter la durée du travail du personnel d'encadrement, sauf contrepartie.

8. Salariés qui partent en cours d'année.

En cas de période non travaillée, mais donnant lieu au maintien de tout ou partie de la rémunération, cette indemnisation est calculée sur la base de la rémunération régulée. La même règle est appliquée pour le calcul de l'indemnité de licenciement et pour le calcul de l'indemnité de départ en retraite.

Hors ces cas, et lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période de modulation, sa rémunération devra être régularisée sur la base de son temps réel de travail.

Toutefois, en cas de licenciement économique au cours de la période de modulation, le salarié conserve, s'il y a lieu, le supplément de la rémunération régulée qu'il a perçue par rapport à son temps de travail effectif.

ART.

Conformément aux dispositions de l'[article L. 212-5 du code du travail, alinéa 2](#), les partenaires sociaux décident de substituer au paiement des heures supplémentaires un repos compensateur de remplacement.

Pour l'attribution de ce repos, il est convenu que chaque heure supplémentaire ouvre droit à un repos égal :

- à 125 % du temps ainsi effectué de la quatrième heure à la 47e heure de travail effectif ;

- à 150 % du temps ainsi effectué au-delà de la 47e de travail, cela sans préjudice des repos compensateurs à 20 % et à 50 % prévus par l'[article L. 212-5-1 du code du travail](#).

Les repos compensateurs auxquels les salariés auront ainsi droit seront pris en priorité pendant les périodes de faible activité, au plus tard dans un délai de 6 mois. Les règles d'attribution de ce repos sont définies d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, pour l'autre moitié au choix de l'employeur.

ART.**40**

Les horaires de travail seront portés à la connaissance du personnel par affichage sur les lieux du travail et leur double sera transmis à l'inspection du travail, après consultation, le cas échéant, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

ART.**41**

Le 1er mai est chômé et payé. En outre, l'employeur devra choisir parmi les jours fériés légaux six jours qui seront obligatoirement chômés et payés. Au jour de la signature de la convention, les jours fériés reconnus par la loi sont :

- 1er Janvier ;
- lundi de Pâques ;
- 8 Mai ;
- Ascension ;
- lundi de Pentecôte ;
- 14 Juillet ;
- Assomption ;
- Toussaint ;
- 11 Novembre ;
- Noël.

1. Missions de la CPPNI

La CPPNI du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie est chargée des missions suivantes :

1.1. Négociation de la convention collective

La CPPNI a pour mission essentielle la négociation dans le cadre de la convention collective du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie des garanties applicables aux salariés des entreprises de la branche.

À cet effet, la CPPNI se réunit au moins sept fois par an en vue des négociations mentionnées au chapitre Ier du titre IV du code du travail dans ses dispositions actuelles.

L'[article L. 2241-1 du code du travail](#) dans ses dispositions actuelles dispose que les organisations liées par une convention de branche se réunissent, au moins une fois tous les 4 ans pour les thèmes mentionnés aux 1° à 5° et au moins tous les 5 ans pour les thèmes mentionnés aux 6° et 7°, pour négocier :

1. Sur les salaires ;
2. Sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées ainsi que sur la mise à disposition d'outils aux entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ;
3. Sur les conditions de travail, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, et sur la prise en compte des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'[article L. 4161-1](#) ;
4. Sur les mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
5. Sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés ;
6. Sur l'examen de la nécessité de réviser les classifications, en prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois ;
7. Sur l'institution d'un ou plusieurs plans d'épargne interentreprises ou plans d'épargne pour la retraite collectifs interentreprises lorsqu'il n'existe aucun accord conclu à ce niveau en la matière.

En vertu de l'[article L. 2253-2 du code du travail](#) dans ses dispositions actuelles, les partenaires sociaux de la branche affirment qu'en ce qui concerne l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, l'accord d'entreprise conclu postérieurement à l'accord de branche peut primer uniquement s'il assure des garanties au moins équivalentes à l'accord de branche.

Elle établit au mois de décembre et au mois de juillet, un calendrier des négociations pour l'année à venir, en tenant compte des demandes présentées par l'une des organisations syndicales représentatives ou de l'organisation patronale représentative.

1.2. Intérêt général [\(1\)](#) [\(2\)](#)

La CPPNI représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics.

La CPPNI exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi dans la branche, à partir des éléments contenus dans le rapport de branche présenté annuellement.

La CPPNI établit un rapport annuel d'activité. Celui-ci dresse un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus en matière de durée et d'aménagement du temps de travail, de congés et de compte épargne-temps.

Il comporte également une appréciation sur l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

1.3. Mission d'interprétation

1.3.1. Auteurs de la saisine

La CPPNI peut rendre un avis sur l'interprétation de la convention ou d'un accord collectif de la branche du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie à la demande :

- d'une juridiction dans les conditions mentionnées à l'[article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire](#) ;
- sur saisine individuelle ou collective de salariés ou d'employeurs qui relèvent du champ d'application du présent accord.

1.3.2. Modalités de saisine

Les dispositions du 2.3.2 ne s'appliquent pas à la demande d'avis qui peut être faite par une juridiction dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

La demande d'avis est signifiée au secrétariat de la CPPNI par courrier recommandé avec avis de réception, à l'adresse visée à l'article 3.1 du présent accord.

Le dossier de saisine doit être composé d'un écrit mentionnant :

- le ou les texte(s) conventionnel(s) sur le(s) quel(s) l'interprétation est demandée ;
- une explication précise des difficultés d'interprétations rencontrées.

En cas d'incomplétude du dossier, le secrétariat de la CPPNI invite l'auteur de la saisine à le compléter.

À défaut de transmission des éléments manquants, la demande ne peut être examinée par la CPPNI.

Lorsque le dossier est complet, la CPPNI dispose d'un délai de 2 mois calendaire pour rendre un avis.

Ce délai court au lendemain de la réception de la saisine dûment remplie.

À compter de la restitution du dossier complet et avant la réunion de la commission, la CPPNI, peut, par l'intermédiaire de son secrétariat, solliciter auprès de l'auteur de la saisine, des informations complémentaires permettant à la commission de rendre un avis.

En l'absence de transmission de ces informations complémentaires, les membres de la CPPNI se réservent le droit d'apprécier la possibilité de rendre un avis.

1.3.3. Mesure de l'avis

Validité de l'avis

Lorsque la CPPNI donne un avis à l'unanimité des organisations présentes ou représentées – étant précisé que chaque organisation syndicale représentative des salariés présente ou représentée a une voix et que l'organisation représentative des employeurs a toujours un nombre de voix égal à celui de la délégation salariale – ce dernier est considéré comme valide.

À défaut d'avis unanime, un procès-verbal indiquant la position de chacun des membres présents ou représentés est établi.

Avenant à la convention collective

Cet avis peut prendre la forme d'un avenant à la convention collective qui doit pour être valide remplir les conditions définies à l'[article L. 2232-6 du code du travail](#) dans sa rédaction actuelle.

1.4. Missions d'observatoire

La CPPNI exerce les missions de l'observatoire paritaire de la négociation collective.

2. Secrétariat et transmission d'informations des accords

2.1. Secrétariat de la CPPNI

Le secrétariat de la CPPNI est assuré, dans les locaux de l'union de la bijouterie-horlogerie, par le collège patronal de la branche et est fixé au 22, avenue Franklin-Delano-Roosevelt, 75008 Paris.

2.2. Transmission des conventions et accords d'entreprise à la CPPNI

Les conventions et accords collectifs conclus en matière de durée et d'aménagement du temps de travail, de congés et de compte épargne-temps doivent être adressés par la partie la plus diligente à l'adresse visée à l'article 3.1. [\(3\)](#)

Ces accords sont transmis après suppression des prénoms et noms des négociateurs et signataires.

Par retour de courrier ou de courrier électronique, le secrétariat de la CPPNI accuse réception des conventions et accords qui lui sont transmis et en envoie un exemplaire à l'ensemble des membres de ladite commission.

Le courrier transmis par le secrétariat ne préjuge en rien de la conformité et de la validité de ces accords collectifs d'entreprise au regard des dispositions du code du travail, et en particulier au regard des formalités de dépôt et de publicité applicables.

3. Composition et modalités de fonctionnement de la CPPNI

3.1. Composition

La CPPNI est composée de deux collèges (4):

- un collège salarial comprenant deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ de la présente convention ;*
- un collège patronal comprenant au maximum un nombre total de représentants égal à celui du collège salarial et désignés par l'organisation patronale représentative dans la branche.*

4. Garanties accordées aux représentants des délégations syndicales représentatives participants aux travaux de la CPPNI

En vertu des dispositions de l'article L. 2232-8 du code du travail, dans sa rédaction actuelle, le présent accord comporte, en faveur des membres participants aux négociations de la CPPNI, des dispositions relatives aux modalités d'exercice du droit de s'absenter, à la compensation des pertes de salaires ou au maintien de ceux-ci, ainsi qu'à l'indemnisation des frais de déplacement, de repas et de nuitée.

Les membres des organisations syndicales représentatives de salariés dans la branche composant la CPPNI peuvent bénéficier, dans la limite de deux par syndicat représentatif, d'indemnités compensatrices de salaires, d'indemnisation des frais de déplacement, de repas et de nuitée dans les conditions définies ci-après :

4.1. Autorisation d'absence pour participer aux réunions de négociations de la CPPNI

Tout employeur ou son représentant d'un salarié appelé à participer à une réunion paritaire en qualité de représentant d'une organisation syndicale représentative au niveau de la branche est tenu de lui délivrer une autorisation d'absence en vue d'y participer.

Lorsqu'un membre d'une organisation représentative de salariés au niveau de la branche est appelé à siéger en réunion de négociation de la CPPNI, le temps passé en réunion est considéré comme du temps de travail effectif. Il est entendu que l'absence ne sera pas imputée sur le crédit d'heures dont le salarié pourrait éventuellement bénéficier au sein de son entreprise pour l'accomplissement d'autres mandats.

Chacun des salariés concernés tiendra son employeur ou le représentant de ce dernier informé, dès qu'il en aura connaissance et au plus tard avec un préavis minimum de 8 jours (sauf circonstances exceptionnelles comme par exemple l'envoi tardif de la convocation à une instance de la CPPNI), de la date de son absence ainsi que de sa durée si elle se prolonge au-delà d'une journée ; il lui fournira en outre une justification de sa participation (double de la convocation) à la réunion paritaire.

En outre, les parties rappellent que les représentants des organisations représentatives de salariés au niveau de la branche participant aux négociations au sein de la CPPNI et des sous-commissions paritaires, associations [...] créées par la branche bénéficient de la protection prévue par les dispositions légales applicables aux délégués syndicaux en cas de licenciement.

4.2. Autorisation d'absence pour participer aux réunions préparatoires de la CPPNI

À titre exceptionnel et sur demande d'une des parties, des réunions préparatoires peuvent être mises en place chaque année lorsque des sujets d'une technicité juridique spécifique nécessitent en amont des négociations, des échanges entre les partenaires sociaux.

La demande doit être acceptée par au moins 3 organisations (syndicales et patronale).

Ces réunions préparatoires ne constituent pas des réunions de négociations.

La date de ces réunions est fixée d'un commun accord entre l'ensemble des membres de la CPPNI.

Ces réunions préparatoires auront lieu de préférence, et dans la mesure du possible, la veille des réunions de négociations de la CPPNI.

4.3. Indemnisations

4.3.1. Indemnités compensatrices de salaires

Les indemnités compensatrices de salaire seront calculées de manière à ce que le revenu du représentant de l'organisation syndicale représentative au niveau de la branche ne soit pas affecté par sa participation à la négociation de branche ou aux réunions des instances paritaires dont les réunions préparatoires.

Ces indemnités correspondront à 1 journée entière d'absence par réunion paritaire pour couvrir à la fois le temps de cette réunion et celui de sa préparation le cas échéant. L'indemnisation pourra toutefois être portée à 1 journée et demie d'absence lorsque les délégations de salariés et d'employeurs décideront d'un commun accord de prolonger la durée d'une séance de la réunion paritaire.

4.3.2. Remboursement des frais

Les membres des organisations syndicales représentatives de salariés bénéficient pour participer aux réunions de la CPPNI – dans la limite de deux membres par syndicat représentatif – des sommes réellement engagées et sur justificatifs originaux, des remboursements de leurs frais dans les mêmes conditions et mêmes limites telles que définies à l'article 9 du règlement intérieur de l'association paritaire relative au renforcement du dialogue social (APHB).

5. Garanties accordées aux représentants de la délégation patronale représentative participants aux travaux de la CPPNI

Les membres de l'organisation patronale représentative dans la branche composant la CPPNI ne bénéficient pas d'indemnités compensatrices de salaires. Ainsi, il n'y aura pas d'indemnisation aux titres :

- des rémunérations maintenues par les employeurs (salaires et charges) aux salariés représentants mandatés par l'organisation patronale représentative (hors missions de secrétariat de branche) pour participer à la négociation collective dans le cadre des instances de la CPPNI [\(5\)](#) ;
- des pertes liées à la présence des employeurs mandatés par l'organisation patronale pour participer à la négociation collective dans le cadre des instances de la CPPNI.

Les membres de l'organisation patronale représentative bénéficient des indemnités de remboursement de frais réellement engagés et sur justificatifs originaux dans les mêmes conditions et mêmes limites telles que définies à l'article 9 du règlement intérieur de l'association paritaire relative au renforcement du dialogue social (APHB).

*(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions du 3° de l'article L. 2232-9 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.
(Arrêté du 3 décembre 2019 - art. 1)*

*(2) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail.
(Arrêté du 3 décembre 2019 - art. 1)*

*(3) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail.
(Arrêté du 3 décembre 2019 - art. 1)*

*(4) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-19 du code du travail.
(Arrêté du 3 décembre 2019 - art. 1)*

*(5) Tiret exclu de l'extension comme étant contraire au principe d'égalité à valeur constitutionnelle résultant de l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 et du sixième alinéa du préambule de la Constitution de 1946, tels qu'interprétés par la Cour de Cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec).
(Arrêté du 3 décembre 2019 - art. 1)*

ART.

45

Les conditions particulières de travail des femmes enceintes ou allaitant sont réglées conformément à la loi, sous réserve des dispositions suivantes :

A partir du troisième mois de leur grossesse, les femmes enceintes bénéficieront d'un temps de repos pendant leur temps de travail. Ce repos, d'une durée soit de 15 minutes le matin et 15 minutes l'après-midi, soit de 30 minutes le matin ou l'après-midi, sera payé au taux du salaire réel ;

Sans faire obstacle à des dispositions plus favorables au sein de l'établissement, cette disposition n'a pas pour objet de réduire la durée de présence au travail de la femme enceinte, d'une durée égale au temps de repos prévu à l'alinéa précédent ;

Lorsque les consultations prénatales obligatoires auront lieu pendant les heures de travail, le temps perdu de ce fait par les femmes enceintes leur sera payé au taux du salaire réel, sur présentation du volet correspondant de leur carnet de maternité ; La possibilité et les conditions particulières à l'affectation temporaire dans un autre emploi de la salariée en état de grossesse sont réglées conformément à l'[article L. 122-25-1 du code du travail](#) ;

Pour toutes les dispositions relatives à la maternité, la convention collective renvoie aux dispositions légales en vigueur.

ART.

46

En matière d'emploi et à capacité professionnelle égale, tant au niveau de l'embauchage que pendant l'exécution du contrat de travail et lors de sa rupture, l'employeur se devra d'appliquer les mêmes dispositions aux salariés français et étrangers, notamment en ce qui concerne l'égalité de traitement.

ART.

47

La présente convention collective se réfère à la législation en vigueur concernant l'emploi des travailleurs handicapés.

Le salaire normal de la catégorie correspondant à la qualification de l'intéressé ne peut faire l'objet d'un abattement lorsque le travail fourni par le travailleur handicapé est équivalent à celui fourni par un travailleur non handicapé ayant la même qualification professionnelle. Cependant, si la prestation de travail du travailleur handicapé est notoirement inférieure, le salaire normal de la profession qui correspond à la qualification de l'intéressé pourra faire l'objet d'un abattement maximum de 5 % si le travailleur handicapé est classé en catégorie B et de 10 % s'il est classé en catégorie C.

ART.

48

Les entreprises peuvent employer du personnel temporaire dans les conditions prévues par les articles [L. 124-1](#) et suivants du code du travail et [R. 124-1](#) (et suivants du code du travail).

ART.

49

Sous réserve des dispositions particulières à cette catégorie de travailleurs, lorsqu'ils auront recours au travail à domicile, les employeurs appliqueront les règles prévues par la présente convention.

1. Définition du travail à temps partiel

Sont travailleurs à temps partiel les salariés embauchés pour un horaire hebdomadaire ou mensuel de travail tel que défini par l'[article L. 3123-1 du code du travail](#).

2. Contrat de travail

Le contrat de travail des salariés à temps partiel est écrit. Il mentionne, outre les clauses prévues pour les salariés à temps plein :

- la durée hebdomadaire ou mensuelle du travail ;
- la répartition de cette durée entre les jours de la semaine pour les salariés à temps partiel occupés sur une base hebdomadaire, entre les semaines du mois pour les salariés à temps partiel occupés sur une base mensuelle ;
- les conditions de la modification éventuelle de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou entre les semaines du mois. Le délai de notification de cette modification ne peut être inférieur à 7 jours, mais peut être ramené à 2 jours en cas de circonstances exceptionnelles telles que l'absence non programmée d'un salarié ;
- lorsque des heures complémentaires sont prévues, les limites collectives ou individuelles dans lesquelles elles pourront être effectuées au-delà du temps régulier fixé par le contrat et les conditions de leur utilisation ;
- le salaire mensuel correspondant à la durée fixée au contrat.

3. Durée minimale du travail et organisation de la journée de travail

La durée de travail du personnel à temps partiel qui relève, à titre principal, du régime général de la sécurité sociale, ne pourra être inférieure à 24 heures par semaine, soit 104 heures par mois.

A défaut d'accord exprès des salariés intéressés, l'entreprise ne peut imposer un travail continu d'une durée inférieure à 3 heures quotidiennes.

La journée de travail ne pourra comporter, outre les temps de pause rémunérés ou non, plus d'une coupure, dont la durée ne pourra excéder 2 heures.

Cette répartition des horaires de travail pourra être aménagée à la demande, écrite et motivée, de l'une des parties.

4. Entrée en vigueur de la nouvelle durée minimale de travail

Cette durée de travail s'applique aux contrats de travail conclus à compter du 1er juillet 2014.

S'agissant des contrats de travail de moins de 24 heures en cours au 1er juillet 2014, ils devront prévoir une durée de travail au moins égale à cette durée au 1er janvier 2016.

5. Dérogations à la durée minimale de travail

5.1. Dérogations applicables dans le cadre d'un remplacement

Afin de permettre le remplacement temporaire de salariés à temps partiel, il est possible de conclure un contrat de travail pour un temps de travail inférieur à 24 heures hebdomadaires dans les cas suivants :

- embauche d'un salarié remplaçant temporairement un salarié dont le temps de travail est inférieur à 24 heures ;
- embauche d'un salarié remplaçant, durant son temps d'absence, un salarié passé en mi-temps thérapeutique ou en congé parental à temps partiel.

5.2. Dérogation applicable à la demande du salarié

Eu égard à l'article L. 3123-4-2 du code du travail, une durée de travail inférieure à la durée minimale peut être fixée à la demande, écrite et motivée, du salarié afin de lui permettre de faire face à des contraintes personnelles ou de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à 24 heures.

Le salarié qui ne justifie plus de l'un de ces motifs renonce à sa demande de dérogation légale au moyen d'une information, écrite et motivée, adressée à son employeur, en respectant un délai de préavis de 15 jours ouvrables.

A l'issue de ce préavis, le salarié a priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à sa catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent, d'une durée de travail hebdomadaire supérieure ou égale à 24 heures.

Les dispositions relatives aux garanties individuelles afférentes aux conditions de regroupement des horaires de travail précitées doivent s'appliquer à ces salariés.

5.3. Dérogation applicable aux salariés âgés de moins de 26 ans poursuivant leurs études

Conformément à l'[article L. 3123-14-5 du code du travail](#), les salariés âgés de moins de 26 ans poursuivant leurs études ne sont soumis à aucune durée minimale légale ou conventionnelle du travail.

Par conséquent, et afin de rendre compatible la poursuite de leurs études, ces salariés peuvent être embauchés pour une durée de travail inférieure à 24 heures hebdomadaires, sans obligation de regrouper les horaires dans les conditions précitées.

Ces salariés justifient leur statut par tout moyen auprès de leur employeur.

Durant leurs périodes de vacances, scolaires ou universitaires, les salariés qui le souhaitent pourront demander d'augmenter temporairement leur durée de temps de travail.

A l'expiration du motif ouvrant droit à dérogation, ces salariés pourront demander à bénéficier des éventuels postes disponibles dont la durée de travail hebdomadaire est supérieure ou égale à 24 heures.

5.4. Dérogation applicable à certains emplois

Sauf demande expresse du salarié, la durée minimale hebdomadaire des employés de ménage et des coursiers salariés dont le temps de travail contractuel est réparti sur 1 à 3 jours dans la semaine est de 3 heures.

Lorsque le temps de travail contractuel est réparti sur plus de 3 jours dans la semaine, la durée minimale hebdomadaire est de 6 heures.

La journée de travail ne comporte pas de coupure.

6. Cas de recours de CDD à temps partiel

Conformément à la législation en vigueur, le contrat à temps partiel peut être souscrit pour une durée déterminée dans les cas suivants :

1. Remplacement :

- remplacement de salariés absents ;
- remplacement dans l'attente de l'entrée en service d'un salarié recruté par contrat à durée indéterminée ;
- remplacement d'un salarié quittant définitivement l'entreprise avant la suppression de son poste.

2. Accroissement temporaire d'activité :

- variations cycliques d'activité (fêtes de fin d'année, fête des mères, Saint-Valentin, soldes...) ;
- variations exceptionnelles d'activité (anniversaire, liquidation, ouverture d'un établissement) ;
- activités saisonnières des établissements situés dans les régions touristiques.

7. Rémunération

La rémunération des salariés à temps partiel est proportionnelle à celle d'un salarié qui, à qualification et ancienneté égales, occupe un emploi à temps complet équivalent dans l'entreprise ou l'établissement.

La rémunération correspondant à l'horaire régulier prévu au contrat est mensualisée suivant la forme applicable au personnel à temps complet.

Conformément aux [articles L. 3123-17 et suivants du code du travail](#), les heures complémentaires sont payées, en plus de la rémunération mensualisée, de la façon suivante :

- les heures complémentaires effectuées dans la limite de 1/10 de la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat de travail doivent donner lieu, chacune, à une majoration de salaire de 10 % ;
- chacune des heures effectuées au-delà de cette durée par le salarié doivent quant à elles donner lieu à une majoration de salaire de 25 %.

8. Application des dispositions conventionnelles

Les salariés employés à temps partiel bénéficient des droits et avantages accordés aux salariés occupés à temps complet, compte tenu d'adaptations éventuelles dans les conventions collectives, accords d'entreprise ou d'établissement.

L'appréciation du droit ou du calcul des avantages s'effectue au regard des critères suivants :

1. L'ancienneté ou le temps de présence nécessaire à l'acquisition des droits ou obligations réciproques sont toujours calculés pour leur durée calendaire.

2. La durée des congés payés, des autorisations d'absence entraînant ou non une perte de salaire, des délais de " protection " (longue maladie, maternité), sont également toujours attribués pour la même durée calendaire que pour le personnel à temps complet.

Le calcul de l'indemnité de congés payés (sauf si l'application de la règle du 1/10 s'avère plus favorable) s'effectue suivant la règle du maintien du salaire sur la base de l'horaire moyen accompli au cours des 12 mois précédant le congé.

3. Le calcul des autres avantages, ayant ou non le caractère d'un salaire, tels que la prime d'ancienneté, s'effectue, selon le cas :

- soit au prorata du temps de travail effectivement accompli au cours de la période de référence fixée par les dispositions conventionnelles pour leur attribution ;
- soit par rapport au salaire effectivement perçu pendant cette période de référence.

4. Les dispositions conventionnelles relatives aux jours fériés sont applicables aux salariés occupés à temps partiel. De ce fait, le chômage d'un jour férié compris dans l'horaire habituel de travail n'entraînera aucune réduction de leurs salaire et appointements.

Les salariés employés à temps partiel bénéficient également de l'égalité d'accès aux possibilités de promotion, de carrière et de formation.

Toute formation suivie dans le cadre du plan de formation de l'entreprise en dehors de l'horaire régulier est rémunérée en heures complémentaires.

9. Recours aux heures complémentaires

La possibilité de recourir aux heures complémentaires doit être prévue au contrat ; ces heures ne pourront être effectuées que dans les limites qu'il fixe, et en respectant un délai de prévenance de 7 jours, sauf accord exprès du salarié ou circonstances exceptionnelles.

Lorsqu'elles sont prévues au contrat, elles pourront être effectuées dans la limite de 1/3 de la durée hebdomadaire ou mensuelle du travail mentionnée audit contrat.

Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée hebdomadaire effective du travail au niveau de la durée légale ou conventionnelle du travail.

Lorsque, pendant une période de 12 semaines consécutives ou pendant 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines, l'horaire moyen réellement effectué par le salarié a dépassé d'au moins 2 heures la durée hebdomadaire prévue au contrat, celui-ci est modifié, sous réserve du respect d'un préavis de 7 jours, en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué. Cette modification est constatée par un avenant au contrat. Cette disposition n'est pas applicable en cas d'opposition du salarié concerné.

Le refus occasionnel moyennant un préavis de 7 jours, ou inférieur à 2 jours en cas de force majeure, d'effectuer les heures complémentaires prévues au contrat, ne peut constituer une faute ou un motif de licenciement.

10. Avenants temporaires de compléments d'horaires

Avec l'accord du salarié, il est possible, par avenant signé par les deux parties, d'augmenter temporairement la durée du travail prévue par le contrat, sans pour autant atteindre la durée légale du travail.

Le refus du salarié d'augmenter temporairement sa durée de travail par avenant ne peut entraîner de sanction disciplinaire ni de rupture anticipée du contrat de travail.

Le nombre d'avenants maximal pouvant être conclus pour surcroît d'activité est fixé à 7 par salarié et par an. La durée cumulée de ces avenants ne peut excéder 16 semaines civiles par an et par salarié.

Quel que soit le motif de l'avenant, les compléments d'heures font l'objet d'une majoration salariale de 12 %.

Tous les compléments d'heures réalisés au-delà de la durée définie par l'avenant donneront lieu, quant à eux, à une majoration de 25 %.

Les salariés ayant des compétences équivalentes, ou ayant le plus petit volume d'heures, ou souhaitant occuper ou reprendre un emploi à temps complet, bénéficieront prioritairement de cette possibilité d'avenants.

11. Modification définitive du temps de travail

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise bénéficieront d'un droit préférentiel pour obtenir un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou un emploi équivalent.

La liste des emplois disponibles correspondants sera portée à la connaissance des salariés.

A défaut de la disponibilité d'un tel emploi, les salariés à temps partiel pourront également se voir proposer un emploi à temps complet ne ressortissant pas à leur catégorie professionnelle ou un emploi à temps complet équivalent.

ART. 51

Les salariés seront astreints à une discrétion totale pour tout ce qu'ils ont pu connaître à l'occasion de leur activité professionnelle.

Par ailleurs, l'image de la profession nécessite une exigence vestimentaire et une présentation générale impeccable.

Lorsqu'un uniforme est imposé dans le travail, la fourniture de cette tenue est à la charge de l'employeur.

ART. 1

La présente convention collective règle les rapports entre les employeurs et tous les salariés des magasins de vente au détail de l'horlogerie, bijouterie, joaillerie et orfèvrerie, indépendamment de leur profession ou de la nature du contrat de travail qui les lie à l'entreprise, à l'exclusion des voyageurs représentants et placiers.

Son champ d'intervention géographique est le territoire national.

Le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de détail de l'horlogerie-bijouterie couvre les entreprises et les établissements dont l'activité réelle et principale est désignée aux alinéas suivants :

- les commerces de détail de l'horlogerie, bijouterie, joaillerie, orfèvrerie ;
- les commerces de détail et de réparation dans les activités ci-dessus mentionnées ;
- tout commerce de vente incluant les activités de réparation et de fabrication lorsque celles-ci sont accessoires en horlogerie, bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et accessoires.

L'activité réelle et principale exercée entraîne, en principe, le classement de ces entreprises dans les rubriques NAF.

Le code NAF attribuée par l'INSEE à l'employeur, et que celui-ci est tenu de mentionner sur le bulletin de paye, constitue uniquement une présomption de classement. Par suite, il incombe à l'employeur de justifier qu'il n'entre pas dans le présent champ d'application en raison de l'activité réelle et principale exercée par lui, laquelle constitue le critère de classement.

Le code NAF indiqué ci-dessous entre dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie et activités qui s'y rattachent :

4777Z. – Commerce de détail d'articles d'horlogerie et de bijouterie en magasin spécialisé.

ART.**2**

La convention collective est conclue pour une durée indéterminée. Elle est applicable à partir du 1er janvier 1988. Elle est déposée, dès sa conclusion, en 5 exemplaires auprès de la direction départementale du travail de Paris.

La convention pourra être dénoncée à toute époque, avec un préavis de 3 mois. La dénonciation faite par lettre recommandée avec accusé de réception, par l'une des parties contractantes, devra être portée à la connaissance de chacune des organisations signataires et sera effectuée selon les mêmes modalités que le dépôt légal.

Les négociations s'engageront un mois après la signification de la dénonciation.

Toutefois, les parties signataires conviennent que si la demande de dénonciation de la convention avait pour effet de déclencher l'ouverture de négociations entre le 1er mai et le 15 juin, et entre le 15 novembre et le 31 décembre, celles-ci seraient reportées à l'issue de chacune de ces deux périodes.

En cas de dénonciation, la convention continuera de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention qui lui est substituée ou, à défaut, pendant une durée de 18 mois à compter de l'expiration du délai de préavis.

ART.**3**

La convention pourra faire l'objet d'une révision. Pour être recevable, cette demande, par l'une des organisations syndicales signataires, devra être signifiée aux autres parties avec un préavis de 3 mois, par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre reçu. Elle devra être accompagnée d'un projet de modification.

Les négociations s'engageront 1 mois après l'expiration du préavis de la demande de révision.

En tout état de cause, la présente convention restera en vigueur jusqu'à la mise en application de celle qui lui sera substituée à la suite de la révision.

Les dispositions du présent article ne sont pas applicables aux demandes relatives aux salaires qui peuvent faire l'objet d'une révision à tout moment à l'initiative de la partie la plus diligente.

Toutefois, les parties signataires conviennent que si la demande de révision de la convention avait pour effet de déclencher l'ouverture de négociations entre le 1er mai et le 15 juin, et entre le 15 novembre et le 31 décembre, celles-ci seraient reportées à l'issue de chacune de ces deux périodes.

Si la procédure de révision conduit à un accord modificatif, la convention, dans sa nouvelle rédaction, sera déposée dans les conditions définies au premier alinéa de l'article 2 de la présente convention.

ART.**4**

Conformément aux dispositions légales en vigueur au jour de la signature du présent avenant, toute organisation syndicale de salariés représentatives au niveau de la branche du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie ainsi que toute organisation d'employeur représentatives au niveau de la branche du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie, qui n'est pas partie à la présente convention, pourra y adhérer ultérieurement. Cette adhésion sera notifiée aux parties signataires de la convention et prendra effet conformément au 1er alinéa de l'article 2 de la présente convention.

ART.**5**

Les parties signataires sont d'accord pour demander l'extension de la présente convention, annexes et avenants, conformément aux dispositions légales en vigueur au jour de la signature du présent avenant.

ART.

5

Bis

Les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention sont tenues d'affilier leur personnel au groupement national de prévoyance de l'institution nationale de prévoyance collective (GNP/INPC), institution agréée par arrêté du ministère des affaires sociales et de l'emploi, en date du 26 mars 1987.

Les entreprises qui auraient conclu un contrat de prévoyance avant la date de signature de la convention collective nationale pourront maintenir leur adhésion au régime antérieur à condition de faire bénéficier leurs salariés de garanties au moins équivalentes.

ART.

6

Conformément à la législation en vigueur, la présente convention ne peut être l'occasion d'une réduction des avantages acquis.

Le régime des congés payés établi en vertu des dispositions légales applicables au jour de la signature de l'avenant n° 37 du 23 février 2018, est complété par les dispositions suivantes :

a) La durée des congés est fixée à raison de 2 jours et demi ouvrables par mois de travail effectif.

b) Les congés ci-dessus sont augmentés :

- de 1 jour ouvrable pour les salariés ayant 10 ans d'ancienneté ;
- 2 jours ouvrables pour les salariés ayant 15 ans d'ancienneté ;
- 3 jours ouvrables pour les salariés ayant 20 ans d'ancienneté.

Quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, les jeunes travailleurs et apprentis âgés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente peuvent bénéficier quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, s'ils le demandent, d'un congé de 30 jours ouvrables même s'ils n'ont pas acquis la totalité de ces jours. Si leur temps de présence dans l'entreprise leur donne droit à un congé payé inférieur à celui auquel ils peuvent prétendre du fait de l'application de l'alinéa précédent, les jours restant dus ne donnent pas lieu à indemnité.

Les salariés ou apprentis âgés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de 2 jours ouvrables de congé supplémentaire par enfant à charge. Le congé supplémentaire est réduit à 1 jour si le congé légal n'excède pas 6 jours. Est réputé enfant à charge, l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours et tout enfant sans condition d'âge dès lors qu'il vit au foyer et qu'il est en situation de handicap.

La date à retenir pour le calcul du temps de présence est fixée au 1er juin de l'année au cours de laquelle les vacances sont à prendre.

La période normale des congés annuels est fixée en principe du 1er mai au 31 octobre.

En cas de fractionnement du congé annuel principal en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre, pour une durée au moins égale à 6 jours, le salarié bénéficie de 2 jours ouvrables de congés supplémentaires. Il bénéficie de 1 jour de congé supplémentaire lorsque cette fraction est comprise entre 3 et 5 jours de congés.

Un mois avant le début de la période normale des congés payés, la liste des congés est établie et portée à la connaissance des intéressés par voie d'affichage dans l'entreprise.

Sauf en cas de circonstances exceptionnelles, l'ordre et les dates de départ fixés par l'employeur ne peuvent être modifiés dans un délai de 1 mois avant la date prévue du départ.

Conformément aux dispositions du code du travail en vigueur, les salariés mariés et les salariés pacsés travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

Les salariés dont les enfants fréquentent un établissement scolaire bénéficieront du congé annuel principal pendant la période des vacances scolaires d'été.

Le rappel d'un salarié en congé ne peut avoir lieu que dans des circonstances exceptionnelles et sérieusement motivées. Le salarié rappelé a droit à 2 jours ouvrables de congés supplémentaires en sus du congé restant à courir non compris les délais de route. Les frais de voyage occasionnés par ce rappel seront intégralement remboursés.

Les absences provoquées notamment par la fréquentation obligatoire de cours professionnels, les autorisations d'absence pour événements familiaux, les stages de formation économique, sociale et syndicale, les stages de formation professionnelle continue, ne peuvent entraîner une réduction des congés annuels tant en ce qui concerne leur durée que le montant de l'indemnité correspondante.

L'indemnité de congés payés est réglée conformément aux dispositions du code du travail.

Le salarié empêché, du fait d'une maladie, d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle de prendre ses congés à la date prévue pour son départ peut, s'il reprend son travail après le 31 octobre et en accord avec l'employeur

(2) :

- soit prendre effectivement ses congés ;
- soit percevoir une indemnité compensatrice correspondant aux congés non pris.

(1) Article étendu sous réserve de la primauté de l'accord d'entreprise sur l'accord de branche en matière de période de prise en congés, d'ordre des départs, de délais à respecter pour modifier l'ordre des départs, de règles de fractionnement, et de majoration des congés posée par les articles L. 3141-10, L. 3141-15, et L. 3141-21 du code du travail. (Arrêté du 17 février 2020 - art. 1)

(2) Alinéa étendu sous réserve que les salariés empêchés par une maladie, un accident du travail ou une maladie professionnelle de prendre leurs congés à la date prévue, puissent bénéficier de leurs congés non pris, qu'ils reprennent le travail avant ou après la date du 31 octobre, conformément à l'article L. 3141-1 du code du travail qui garantit le droit au congé payé chaque année à l'ensemble des salariés. (Arrêté du 17 février 2020 - art. 1)

**ART.
43**

Le salarié bénéficie d'un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident, constatés par certificat médical, communiqué sous 48 heures à l'employeur, d'un enfant dont il assume la charge – notamment financière – effective et permanente.

Si deux salariés travaillent dans la même entreprise et assument de façon effective et financière la charge d'un même enfant, cette autorisation ne sera accordée qu'à l'un des deux. L'autorisation est accordée, de droit, au salarié qui en fait la demande en premier⁽¹⁾.

Ce congé est ouvert aux salariés sans conditions d'ancienneté.

La durée de ce congé est au maximum de :

- 6 jours ouvrables par an si l'enfant est âgé de moins de 12 ans ou si le salarié assume la charge effective et permanente de trois enfants ou plus âgés de moins de 16 ans ;
- 3 jours ouvrables par an si l'âge de l'enfant est compris entre 12 et 16 ans.

(1) Alinéa exclu de l'extension en tant qu'il contrevient aux dispositions de l'article L. 1225-61 du code du travail. (Arrêté du 15 janvier 2020 - art. 1)

**ART.
43**

Le salarié bénéficie d'un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident, constatés par certificat médical, communiqué sous 48 heures à l'employeur, d'un enfant dont il assume la charge – notamment financière – effective et permanente.

Si deux salariés travaillent dans la même entreprise et assument de façon effective et financière la charge d'un même enfant, cette autorisation ne sera accordée qu'à l'un des deux. L'autorisation est accordée, de droit, au salarié qui en fait la demande en premier⁽¹⁾.

Ce congé est ouvert aux salariés sans conditions d'ancienneté.

La durée de ce congé est au maximum de :

- 6 jours ouvrables par an si l'enfant est âgé de moins de 12 ans ou si le salarié assume la charge effective et permanente de trois enfants ou plus âgés de moins de 16 ans ;
- 3 jours ouvrables par an si l'âge de l'enfant est compris entre 12 et 16 ans.

(1) Alinéa exclu de l'extension en tant qu'il contrevient aux dispositions de l'article L. 1225-61 du code du travail. (Arrêté du 15 janvier 2020 - art. 1)

ART.
44

Sur justification, le salarié a droit à un congé de :

- 6 jours ouvrables pour son mariage ou pour la conclusion d'un pacte civil de solidarité ;
- 1 jour ouvrable pour le mariage d'un enfant ;
- 1 jour ouvrable pour le mariage des parents ;
- 3 jours ouvrables pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption ;
- 5 jours ouvrables pour le décès d'un enfant ;
- 3 jours ouvrables pour le décès du conjoint, du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, du concubin, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur ;
- 1 jour ouvrable pour le décès des grands-parents du salarié, des arrière-grands-parents du salarié, d'un petit-enfant du salarié, d'un arrière-petit-enfant du salarié, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur ;
- 2 jours ouvrables pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant.

Les congés pour événements familiaux sont ouverts aux couples hétérosexuels et homosexuels.

Les jours sont décomptés à partir de la date de survenance de l'événement.

Le salarié qui souhaite bénéficier de ces congés informe l'employeur par tout moyen de sa volonté d'en bénéficier.

À la date de la survenance de l'événement, le salarié présentera à l'employeur la pièce justificative correspondante dans un délai maximal de 10 jours.

Ces congés n'entraînent pas de réduction de la rémunération et sont assimilés à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée du congé payé annuel.

Si un salarié se marie pendant sa période de congé annuel, il bénéficiera, à sa demande, du congé exceptionnel prévu ci-dessus.

ART.
44

Sur justification, le salarié a droit à un congé de :

- 6 jours ouvrables pour son mariage ou pour la conclusion d'un pacte civil de solidarité ;
- 1 jour ouvrable pour le mariage d'un enfant ;
- 1 jour ouvrable pour le mariage des parents ;
- 3 jours ouvrables pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption ;
- 5 jours ouvrables pour le décès d'un enfant ;
- 3 jours ouvrables pour le décès du conjoint, du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, du concubin, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur ;
- 1 jour ouvrable pour le décès des grands-parents du salarié, des arrière-grands-parents du salarié, d'un petit-enfant du salarié, d'un arrière-petit-enfant du salarié, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur ;
- 2 jours ouvrables pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant.

Les congés pour événements familiaux sont ouverts aux couples hétérosexuels et homosexuels.

Les jours sont décomptés à partir de la date de survenance de l'événement.

Le salarié qui souhaite bénéficier de ces congés informe l'employeur par tout moyen de sa volonté d'en bénéficier.

À la date de la survenance de l'événement, le salarié présentera à l'employeur la pièce justificative correspondante dans un délai maximal de 10 jours.

Ces congés n'entraînent pas de réduction de la rémunération et sont assimilés à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée du congé payé annuel.

Si un salarié se marie pendant sa période de congé annuel, il bénéficiera, à sa demande, du congé exceptionnel prévu ci-dessus.

Selon les dispositions des [articles L. 1226-1, D. 1226-1 et D. 1226-2 du code du travail](#), tout salarié ayant 1 année d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, d'une indemnité complémentaire à l'allocation journalière versée par la sécurité sociale, à condition d'avoir justifié dans les 48 heures de cette incapacité et d'être pris en charge par la sécurité sociale.

Cette indemnité complémentaire prévue à l'article L. 1226-1 du code du travail est calculée selon les modalités suivantes :

Ancienneté dans l'entreprise	Montant 1re période 90 % du salaire brut	Montant 2e période 66,66 % du salaire brut
1 an à moins de 7 ans	30 jours	30 jours
7 ans à moins de 12 ans	40 jours	40 jours
12 ans à moins de 17 ans	50 jours	50 jours
17 ans à moins de 22 ans	60 jours	60 jours
22 ans à moins de 27 ans	70 jours	70 jours
27 ans à moins de 32 ans	80 jours	80 jours
Plus de 33 ans	90 jours	90 jours

Conformément [à l'article D. 1226-3 du code du travail](#), pour chaque arrêt de travail, les durées d'indemnisation courent à compter du premier jour d'absence si celle-ci est consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle (à l'exclusion des accidents de trajet) et au-delà de 7 jours d'absence dans tous les autres cas.

Pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paie, il est tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les 12 mois antérieurs, de telle sorte que si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces 12 mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle prévue ci-dessus.

Sont déduites de l'indemnité complémentaire les allocations que le salarié perçoit de la sécurité sociale.

Lorsque les indemnités de la sécurité sociale sont réduites du fait, notamment, de l'hospitalisation ou d'une sanction par la caisse du non-respect de son règlement intérieur, elles sont réputées servies intégralement pour le calcul de l'indemnité complémentaire.

La rémunération à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité complémentaire est le salaire mensuel de base brut moyen des 12 mois précédant l'arrêt de travail.

L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à l'indemnité complémentaire et de sa durée s'apprécie au premier jour de l'absence.

Le présent régime de mensualisation est susceptible d'être complété par un régime de prévoyance négocié au niveau de la convention collective nationale dans le cadre d'un accord autonome.

Selon les dispositions des [articles L. 1226-1, D. 1226-1 et D. 1226-2 du code du travail](#), tout salarié ayant 1 année d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, d'une indemnité complémentaire à l'allocation journalière versée par la sécurité sociale, à condition d'avoir justifié dans les 48 heures de cette incapacité et d'être pris en charge par la sécurité sociale.

Cette indemnité complémentaire prévue à l'article L. 1226-1 du code du travail est calculée selon les modalités suivantes :

Ancienneté dans l'entreprise	Montant 1re période 90 % du salaire brut	Montant 2e période 66,66 % du salaire brut
1 an à moins de 7 ans	30 jours	30 jours
7 ans à moins de 12 ans	40 jours	40 jours
12 ans à moins de 17 ans	50 jours	50 jours
17 ans à moins de 22 ans	60 jours	60 jours
22 ans à moins de 27 ans	70 jours	70 jours
27 ans à moins de 32 ans	80 jours	80 jours
Plus de 33 ans	90 jours	90 jours

Conformément à l'[article D. 1226-3 du code du travail](#), pour chaque arrêt de travail, les durées d'indemnisation courent à compter du premier jour d'absence si celle-ci est consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle (à l'exclusion des accidents de trajet) et au-delà de 7 jours d'absence dans tous les autres cas.

Pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paie, il est tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les 12 mois antérieurs, de telle sorte que si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces 12 mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle prévue ci-dessus.

Sont déduites de l'indemnité complémentaire les allocations que le salarié perçoit de la sécurité sociale.

Lorsque les indemnités de la sécurité sociale sont réduites du fait, notamment, de l'hospitalisation ou d'une sanction par la caisse du non-respect de son règlement intérieur, elles sont réputées servies intégralement pour le calcul de l'indemnité complémentaire.

La rémunération à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité complémentaire est le salaire mensuel de base brut moyen des 12 mois précédant l'arrêt de travail.

L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à l'indemnité complémentaire et de sa durée s'apprécie au premier jour de l'absence.

Le présent régime de mensualisation est susceptible d'être complété par un régime de prévoyance négocié au niveau de la convention collective nationale dans le cadre d'un accord autonome.

Un régime de prévoyance est institué. Ce régime de prévoyance fait l'objet d'un accord autonome négocié au niveau de la branche professionnelle.

(1) Voir aussi accord du 15 juin 2010.

ART.
16

Conformément aux dispositions légales en vigueur, les employeurs font connaître leurs besoins de personnel à l'agence locale de l'agence nationale pour l'emploi dont dépend la commune où ils exercent leur activité. Ils peuvent en outre recourir à l'embauche directe.

Tout futur salarié doit produire, auprès de son employeur, en vue de l'embauchage :

-une pièce d'identité ou, s'il est étranger, les documents prévus par les articles [L. 341-1](#) à [L. 341-10](#), [R. 341-9](#) à [R. 341-32](#) et [L. 364-1](#) à [L. 364-4](#) du code du travail ;

-l'original des diplômes ou certificats dont il se prévaut pour obtenir une qualification professionnelle ;

-son dernier certificat de travail et, éventuellement, ses certificats antérieurs ;

-sa carte de sécurité sociale et un justificatif de ses allocations familiales s'il en bénéficie ;

-pour les mineurs non émancipés, l'autorisation écrite de leur représentant légal leur permettant de percevoir eux-mêmes leur salaire ;

-son certificat d'invalidité s'il est mutilé ou pensionné.

L'employeur pourra en outre demander aux candidats à un emploi de lui communiquer le bulletin n° 3 de leur casier judiciaire dans la mesure où les attributions confiées au salarié le justifient.

Pour toute modification intervenant dans la situation personnelle du salarié, postérieurement à son engagement et entraînant modification des obligations de l'employeur, le salarié devra en faire la déclaration et produire toutes pièces prouvant sa nouvelle situation.

ART.
17

Si l'employeur demande que soit effectué un test professionnel, le temps passé à cette épreuve, ainsi que, le cas échéant, à des examens psychotechniques, excédant deux heures sera payé au taux effectif de la catégorie, dans la limite maximale d'une journée.

L'employeur informe les candidats de la décision prise à leur égard après ce test.

ART.
18

La période d'essai est de :

- 1 mois pour le personnel, quelle que soit sa classification relevant des niveaux I, II et III ;

- 2 mois pour le personnel, quelle que soit sa classification relevant des niveaux IV et V ;

- 3 mois pour le personnel, quelle que soit sa classification relevant du niveau VI et au-delà.

La période d'essai n'est pas normalement renouvelable, mais, à titre exceptionnel, les parties pourront convenir d'une nouvelle période d'essai dont la durée ne pourra excéder celle de la période initiale. Le renouvellement implique alors l'accord écrit des parties.

Pendant la période d'essai, les parties sont libres de se séparer sans préavis ni indemnité. Toutefois, un préavis de 8 jours sera donné à compter du 4e mois et de 15 jours à partir du 5e mois.

ART.
19

Conformément aux articles R. 241-48 et suivants du code du travail, tout salarié fait l'objet d'un examen médical avant l'embauchage ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai qui suit l'embauchage.

ART.
20

Tout engagement est confirmé par un contrat stipulant les conditions d'emploi du salarié ; devront obligatoirement y figurer :

- le poste occupé ;
- la classification et la qualification professionnelle ;
- le salaire minimum garanti tel que défini par l'accord annexé à la présente convention ;
- la rémunération réelle mensuelle correspondant à l'horaire de travail effectif ;
- le lieu de travail ;
- la durée de travail ;
- la durée de la période d'essai.

Le contrat de travail peut, en outre, apporter des précisions concernant :

- le descriptif du poste ;
- les conditions de versement des rémunérations accessoires (gratifications, primes, etc.) ;
- tout autre point que les parties souhaiteraient préciser, à condition de ne pas être en contradiction avec la convention collective nationale.

ART.
21

Conformément à l'[article L. 135-7 du code du travail](#), la présente convention sera remise aux membres du comité d'entreprise ou d'établissement et du comité central d'entreprise, aux délégués du personnel, aux délégués syndicaux.

En l'absence d'élus, un exemplaire sera obligatoirement remis à l'ensemble du personnel. L'employeur tient un exemplaire à la disposition du personnel dans chaque établissement. Un avis est affiché à ce sujet.

Dans les mêmes conditions, la personne recrutée prendra connaissance du règlement intérieur et des consignes d'hygiène et de sécurité conformément aux articles [L. 122-33](#) à [L. 122-45](#) et suivants du code du travail.

ART.
22

Afin de réaliser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les employeurs entrant dans le champ d'application de la présente convention collective s'engagent à se conformer aux dispositions des articles L. 123 et suivants du code du travail.

Conformément aux articles [L. 140-2](#) à [L. 140-9](#) et [R. 140-1](#) du code du travail, les entreprises pratiqueront obligatoirement l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale, dans la même catégorie professionnelle.

Les femmes se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, le coefficient et le salaire prévus par les annexes " salaires " et " classifications " de la présente convention collective et bénéficient des mêmes conditions de promotion, sans que les absences pour maternité y fassent obstacle.

Le contrat de travail prend normalement fin, sauf cas de force majeure, par démission ou licenciement. La démission est notifiée à l'employeur par écrit. Le licenciement ne peut intervenir que conformément aux articles [L. 122-4](#) à [L. 122-14-11](#) du code du travail.

23.1.-Préavis :

La durée de préavis de démission est de :

- 1 mois pour les salariés relevant du statut employé ;
- 2 mois pour les salariés relevant du statut agent de maîtrise ;
- 3 mois pour les salariés relevant du statut cadre.

La durée préavis de licenciement est de :

- 1 mois pour les salariés ayant une ancienneté inférieure à 2 ans ;
- 2 mois pour les salariés dont l'ancienneté est égale ou supérieure à 2 ans.

En cas de faute grave, telle que prévue à l'[article L. 1234-9 du code du travail](#) et sous réserve de l'interprétation souveraine des tribunaux, le licenciement intervient sans préavis ni indemnité.

En cas de dispense de préavis par l'employeur, celui-ci versera au salarié une indemnité compensatrice de cette période.

23.2-Heures pour recherche d'emploi :

Pendant le préavis et après en avoir fait la demande, le salarié démissionnaire ou licencié est autorisé à s'absenter pour rechercher un emploi à raison de 2 heures par jour. Les absences pour recherche d'emploi ne donnent pas lieu à réduction de salaire, en cas de licenciement, dans la limite de 40 heures si le préavis est de 1 mois, de 60 heures si le préavis est de 2 mois, de 80 heures si le préavis est de 3 mois. L'intéressé peut, en accord avec son employeur, bloquer tout ou partie de ses heures d'absence pour recherche d'emploi.

A défaut d'accord entre l'intéressé et son employeur, les heures pour recherche d'emploi seront prises alternativement un jour à la convenance du salarié et le jour suivant à la convenance de l'employeur.

Si le salarié ne peut prendre, du fait de son employeur, tout ou partie de ses heures, il percevra, dans le cas prévu au premier alinéa, à son départ, une indemnité correspondant au nombre d'heures non utilisées.

Toutefois, le salarié qui a trouvé un emploi ne peut plus se prévaloir des dispositions relatives aux heures pour recherche d'emploi.

Les salariés travaillant à temps partiel bénéficient des heures pour recherche d'emploi, calculées au prorata de leur temps de travail.

23.3-Indemnité de licenciement :

Sauf en cas de faute grave ou faute lourde, tel que précisé à l'[article L. 122-9 du code du travail](#), tout salarié licencié recevra une indemnité de licenciement calculée de la manière suivante :

- pour les salariés ayant de 2 à 5 ans d'ancienneté de service : 1/10 de mois par année de présence ;
- pour les salariés ayant de 6 à 10 ans d'ancienneté de service : 1/10 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ; cette indemnité est augmentée de 1/15 de mois par année de présence au-delà de 5 ans ;
- pour les salariés à partir de 11 ans d'ancienneté de service : 1/5 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'entreprise.

Il sera procédé à un regroupement des années incomplètes afin de déterminer le nombre de périodes de 12 mois supplémentaires acquises par l'intéressé au titre de sa présence dans l'entreprise. Le reliquat inférieur à 12 mois sera pris en compte prorata temporis pour le calcul de l'indemnité de licenciement.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le douzième de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement, ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au

salarié pendant cette période ne serait prise en compte pro rata temporis. Cette indemnité de licenciement ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

Cette indemnité conventionnelle de licenciement n'est pas versée dans les cas d'application de l'article 24-II-2.

**ART.
24**

Sauf accord des deux parties, le contrat de travail peut prendre fin moyennant un délai de prévenance de 6 mois à partir de 60 ans et à 65 ans au plus tard, dès que le salarié sera en mesure de faire valoir ses droits à la retraite (1).

I. L'initiative du départ appartient au salarié :

Une indemnité de départ en retraite sera allouée à la date de cessation de son contrat de travail au salarié susceptible de faire valoir ses droits à la retraite, dont le montant sera égal à :

- 1/2 mois de salaire après 5 ans d'ancienneté ;
- 1 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
- 1 mois et demi de salaire après 15 ans d'ancienneté ;
- 2 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté ;
- 2 mois et demi de salaire après 25 ans d'ancienneté ;
- 3 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté.

L'assiette de l'indemnité ci-dessus est la même que celle définie pour l'indemnité de licenciement.

II. - L'initiative du départ appartient à l'employeur :

1. La mise à la retraite à partir de 60 ans et au plus tard jusqu'à 65 ans ne peut intervenir que si le salarié peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein (150 trimestres). Elle ouvre droit au versement d'une indemnité égale à l'indemnité de licenciement prévue à l'article 23 de la présente convention, à l'exclusion de tout autre.

2. La mise à la retraite au-delà de 65 ans ouvrira droit à l'indemnité légale de licenciement à l'exclusion de toute autre.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L122-14-13, dernier alinéa, du code du travail (arrêté du 20 octobre 1988, art. 1er).

Sauf accord des deux parties, le contrat de travail peut prendre fin moyennant un délai de prévenance de 6 mois à partir de 60 ans et à 65 ans au plus tard, dès que le salarié sera en mesure de faire valoir ses droits à la retraite.

I. Départ à la retraite : initiative du salarié.

Une indemnité de départ en retraite sera allouée à la date de cessation de son contrat de travail au salarié susceptible de faire valoir ses droits à la retraite, dont le montant sera égal à :

- 1/2 mois de salaire après 5 ans d'ancienneté ;
- 1 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
- 1 mois et demi de salaire après 15 ans d'ancienneté ;
- 2 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté ;
- 2 mois et demi de salaire après 25 ans d'ancienneté ;
- 3 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté.

L'assiette de l'indemnité ci-dessus est la même que celle définie pour l'indemnité de licenciement.

II. Mise à la retraite : initiative de l'employeur.

1. La mise à la retraite, à partir de 60 ans et au plus tard à 65 ans, ne peut intervenir que si le salarié bénéficie d'une retraite à taux plein au sens de la sécurité sociale et peut faire liquider sans abattement les retraites complémentaires. Le salarié peut s'opposer, par écrit, à la décision de l'employeur de procéder à sa mise à la retraite dans un délai de 15 jours à compter de la réception de la lettre de notification de ladite mise à la retraite, laquelle deviendra, de ce fait, sans objet. La lettre de notification de mise à la retraite doit indiquer, outre le droit du salarié de s'opposer à sa mise à la retraite, les conditions financières et fiscales applicables à la mise à la retraite à l'initiative de l'employeur.

La mise à la retraite ne peut intervenir que si elle s'accompagne de l'une des contreparties suivantes :

- conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée ;
- conclusion d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat de professionnalisation conclu dans un délai de 6 mois avant ou après la date effective de la mise à la retraite, à condition que ces contrats s'ils sont à durée déterminée soient suivis d'un contrat à durée indéterminée et que l'éventualité d'une transformation de ce contrat en contrat en durée indéterminée figure au contrat initial ;
- transformation d'un CDD en CDI ;
- transformation de contrats CDI à temps partiel en CDI à temps complet ;
- évitement d'un licenciement pour motif économique.

La somme des durées contractuelles mensuelles correspondant à l'embauche ou aux embauches, transformation(s) dans la limite de 2 effectuées, doit être égale à la durée contractuelle du travail du salarié mis à la retraite.

2. La mise à la retraite ouvre droit au versement d'une indemnité de licenciement prévue à l'article 23 de la présente convention, à l'exclusion de toute autre.

En cas de licenciement collectif, il sera fait application des [articles L. 321-1 et suivants du code du travail](#). L'ordre des licenciements est déterminé en tenant compte à la fois de la valeur professionnelle, des charges de famille et de l'ancienneté dans l'entreprise.

L'employé licencié par suite de suppression d'emploi bénéficie pendant un an d'une priorité de réembauchage dans la même catégorie d'emplois. Il doit en faire la demande dans les deux mois qui suivent son départ.

Dans ces conditions, lorsque l'employeur procédera au réembauchage dans la même catégorie, il sera tenu, pendant le même délai, d'en aviser par lettre recommandée l'employé licencié. Ce dernier donnera sa réponse dans un délai de 8 jours.

Dans le cas de réembauchage, le salarié conservera l'ancienneté acquise avant le licenciement collectif. S'il a perçu une indemnité de licenciement, elle viendra en déduction de celle qui pourrait intervenir ultérieurement.

26.1. Définition :

Pour l'application des dispositions de la présente convention et de ses avenants, on entend :

- par ancienneté de service : le temps écoulé depuis la date de conclusion du contrat de travail en cours, y compris la durée du contrat d'apprentissage ainsi que les périodes de suspension du contrat de travail ;
- par ancienneté : le temps écoulé depuis la date de conclusion du contrat de travail en cours sans que soient exclues les périodes pendant lesquelles le contrat a été suspendu ;
- par présence continue : le temps écoulé depuis la date de conclusion du contrat de travail en cours, à l'exclusion des périodes de suspension de ce contrat de travail.

26.2. Cas de suspension du contrat de travail :

Les périodes de suspension du contrat de travail visées au présent article sont les suivantes :

- service national et périodes de réserve ;
- congé parental ;
- congé sabbatique ;
- maladies et accidents autres que professionnels ;
- grève ;
- absence autorisée non rémunérée supérieure à une semaine.

Les autres cas de suspension du contrat de travail mentionnés ci-après sont pris en compte tant au titre de l'ancienneté que de la présence continue :

- rappel au service national ;
- congés payés ;
- congés d'ancienneté ;
- absences autorisées rémunérées ou non dès lors qu'elles sont de courte durée (moins d'une semaine) ;
- maladies professionnelles ;
- accidents du travail ;
- congés de formation ;
- congés de formation économique, sociale et syndicale ;
- congés des jeunes de moins de vingt et un ans prévus à l'[article L. 233-3 du code du travail](#) ;
- congé de maternité ;
- absence pour participer à une campagne législative ou sénatoriale ;
- absence pour l'exercice de la fonction de conseiller prud'homal ou d'administrateur de caisse de sécurité sociale.

ART.
27

1. Les absences résultant de maladie ou d'accident de trajet ou de travail ne constituent pas une rupture du contrat de travail du fait du salarié.
2. En cas d'indisponibilité consécutive à une maladie ou à un accident, le salarié prévient la direction le jour même et au plus tard dans les 48 heures suivant le début de l'arrêt, et fait parvenir, sauf cas de force majeure, dans les 3 jours, le certificat médical justifiant l'arrêt de travail et sa durée probable.
3. Les prolongations successives d'arrêt de travail sont signalées à l'employeur au plus tard le jour initialement prévu pour la reprise.
4. Dans le cas où les absences imposeraient le remplacement provisoire de l'intéressé, le remplaçant, à son embauchage, devra être informé par écrit du caractère provisoire de l'emploi ; le remplaçant, pendant la durée de son remplacement, sera couvert par les dispositions de la présente convention.
5. Toutefois, la durée de l'absence ne pourra être supérieure à 6 mois. Passé ce délai, le remplacement définitif de l'intéressé pourra être effectué. Dans ce cas, la notification du remplacement définitif lui sera faite par lettre recommandée avec accusé de réception en respectant la procédure légale de licenciement. Ces dispositions ne s'appliquent pas aux absences, quelle qu'en soit la durée, consécutives à un accident de travail ou à une maladie professionnelle.
6. La notification du remplacement définitif (plus de 2 ans) entraînera le paiement, le cas échéant, de l'indemnité de licenciement.

ART.
28

Les absences occasionnées par l'accomplissement du service national ou des périodes militaires, ou par un appel ou un rappel sous les drapeaux, sont réglées selon les dispositions légales.

Toutefois, le départ au service national des salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté de service dans l'entreprise ne constitue pas une cause de rupture du contrat de travail. Le contrat est suspendu pendant la durée de l'absence de l'intéressé dans la limite de la durée légale du service national, y compris pour service long, et dans ce cas, sous réserve d'en informer son employeur dans les 3 mois suivant son incorporation.

Toutefois, l'employeur gardera la possibilité de rompre le contrat de travail des bénéficiaires du présent article, en cas de licenciement collectif ou de suppression d'emploi. Il devra, dans ce cas, payer l'indemnité de préavis et, le cas échéant, l'indemnité de licenciement.

Pour bénéficier de la réintégration dans l'entreprise, le salarié préviendra son employeur de son intention de reprendre son poste au plus tard dans le mois suivant sa libération. Si, par suite de la suppression de poste, le salarié ne peut être réintégré dans son ancien emploi, il bénéficiera des dispositions relatives au licenciement.

Les périodes d'orientation prémilitaire ou de tests d'incorporation ne donneront pas lieu à retenue de salaires dans la limite du temps passé à ces périodes, sur justification émanant de l'autorité militaire.

Le salarié réintégré bénéficiera de tous les avantages qu'il avait acquis au moment de son départ.

Avenant salaires en vigueur

Avenant n° 33 du 21 novembre 2025 relatif aux salaires minima hiérarchiques à compter du 1er janvier 2026

ART. Le présent avenant a pour objet de fixer les garanties minimales de salaire applicables aux salariés des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie du 17 décembre 1987.

Conformément aux dispositions envisagées à l'article L. 2253-1 du code du travail, les dispositions du présent avenant priment de droit sur la convention ou l'accord d'entreprise, sauf garanties au moins équivalentes.

ART. 1er Barème des salaires minima hiérarchiques sur base 35 heures hebdomadaires.

1. Ouvriers. Employés

	Brut mensuel
Niveau A	1 830 €
Niveau B	1 850 €
Niveau C	1 910 €
Niveau D	1 983 €

2. Agents de maîtrise

Niveau E	2 080 €
Niveau F	2 210 €

3. Cadres

Niveau G	2 786 €
Niveau H	3 866 €
Niveau I	4 070 €
Niveau J	4 467 €

ART.

2

Dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires, les partenaires sociaux souhaitent rappeler aux entreprises de la branche leurs obligations en matière d'égalité professionnelle et plus particulièrement s'agissant de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Si, à compétences et ancienneté égales et pour des salariés effectuant les mêmes tâches, des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont objectivement constatés, l'entreprise doit dans un premier temps analyser les causes de ces écarts. Dans l'hypothèse où aucun élément objectif ne justifie cet écart, l'entreprise doit, dans un second temps, corriger ces écarts.

Les partenaires sociaux de la branche s'engagent à étudier dans le cadre des prochaines négociations d'un avenant à l'accord égalité entre les femmes et les hommes du 20 mars 2008 des mesures visant à permettre aux entreprises de supprimer ces écarts et ce afin d'atteindre l'objectif d'égalité professionnelle dont l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

ART.

3

Conclu pour une durée indéterminée, le présent avenant entrera en vigueur le 1er jour du mois suivant la signature, soit le 1er janvier 2026.

ART.

4

Les partenaires sociaux n'envisagent pas de modalités spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés dans le cadre du présent avenant. En effet, l'instauration de telles modalités serait susceptible d'entraîner une distorsion de concurrence entre les entreprises de la branche.

Le présent avenant sera adressé, à l'issue du délai d'opposition de 15 jours, par le secrétariat de la CPPNI au ministère, en deux exemplaires dont un sur support papier et l'autre sur support électronique, ainsi qu'au conseil de prud'hommes de Paris, selon les dispositions de l'[article D. 2231-2 du code du travail](#).

Les parties signataires demanderont l'extension du présent avenant conformément aux dispositions des [articles L. 2261-16](#) et [L. 2261-24 du code du travail](#).

ART.

5

Le présent avenant peut être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues à l'[article L. 2261-7 du code du travail](#) et [L. 2261-10](#) et suivants dudit code.

Avenant : Accord du 17 décembre 1987 relatif à la section professionnelle de prévoyance

Source officielle Légifrance

ART.

4 Le GNP-INPC s'engage à adresser, à la fin de chaque exercice, et dans un délai de 6 mois, au comité de gestion, un bilan annuel faisant ressortir le montant des :

- prestations versées ;
- revalorisations instituées ;
- réserves mathématiques ;
- frais de gestion ;
- cotisations perçues,

et joint à ce bilan un commentaire portant appréciation sur le caractère exceptionnel ou permanent des résultats et la conclusion qu'il convient d'en tirer.

Le GNP-INPC s'engage à fournir au comité de gestion tous les documents comptables qui s'avèreraient nécessaires à la compréhension des éléments ci-dessus.

Le comité de gestion se verra attribuer chaque année 80 % du solde créditeur du compte des dépenses réelles de gestion, après report de pertes éventuelles existantes au 31 décembre de l'exercice précédent. En recette : les cotisations reçues des adhérents au titre du régime de prévoyance au cours de l'exercice.

En dépense : les dépenses de gestion, les prestations payées ou à payer, la provision nécessaire pour assurer les garanties.

Le comité de gestion aura la maîtrise de cette somme pour améliorer le régime de prévoyance. Il pourra être décidé une diminution du taux d'appel des cotisations. En cas de résiliation de la présente convention, cette somme est remise à la profession après clôture de l'exercice pour avoir une destination équivalente.

ART.

3 Le comité de gestion se réunit au moins 1 fois par an.

Il prend connaissance du bilan annuel établi par l'organisme gestionnaire et fait toutes propositions utiles tant à l'organisme gestionnaire qu'aux signataires.

ART.

2 L'activité du régime de prévoyance des personnels de la convention collective nationale du commerce de détail de l'horlogerie bijouterie est soumise au contrôle et aux directives d'un organisme qui prend la dénomination de comité de gestion. Ce comité est composé de 10 membres titulaires :

- 5 représentants des employeurs ;
- 5 représentants des organisations syndicales de salariés.

Des suppléants en nombre égal peuvent remplacer, en cas d'impossibilité de participer aux réunions du comité, les membres titulaires.

ART.
6

La présente convention prend effet le 1er janvier 1988 pour venir à expiration le 31 décembre 1990. Elle est ensuite renouvelable chaque année par tacite reconduction, sauf dénonciation par l'une ou l'autre des parties, par lettre recommandée, en respectant un préavis de 4 mois, la dénonciation par l'ensemble de l'un des deux collèges employeur ou salariés ou par l'organisme gestionnaire entraînant seule sa caducité.

ART.
5
bis

Les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention sont tenues d'affilier leur personnel au groupement national de prévoyance de l'institution nationale de prévoyance collective (GNP-INPC), institution agréée par arrêté du ministère des affaires sociales et de l'emploi, en date du 26 mars 1987.

Les entreprises qui auraient conclu un contrat de prévoyance avant la date de signature de la convention collective nationale pourront maintenir leur adhésion au régime antérieur à condition de faire bénéficier leurs salariés de garanties au moins équivalentes.

ART.
5

Les prestations garanties sont celles figurant à l'article 30 de la convention collective nationale du commerce de détail de l'horlogerie bijouterie, annexé aux présentes.

Adhésion des entreprises :

La signature du présent accord vaut adhésion pour l'ensemble des entreprises de la profession visées par l'accord.

Chaque entreprise remplira de ce fait un contrat d'adhésion et recevra toutes les informations pratiques sur le régime de prévoyance.

Système de garantie. - Effet de la démission :

Les garanties incapacité de travail, invalidité ont été conçues selon la technique de gestion en capitaux de couverture. Dans ce cadre, en cas de résiliation, les prestations en cours continueront d'être servies à leurs bénéficiaires au niveau atteint.

Pour ce qui concerne le décès, les garanties cessent dès la date d'effet de la démission.

Cotisations (1) :

Pour les garanties incapacité de travail, invalidité et décès définis à l'article 30 de la convention collective nationale, les cotisations sont fixées à 0,71 % des salaires bruts.

Pour les garanties incapacité de travail, invalidité, définies pour le personnel bénéficiant des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale du 14 mars 1947, les cotisations sont fixées à :

- 0,51 T 1 ;

- 1,28 T 2.

Ces taux s'appliqueront pour les exercices 1988, 1989 et 1990.

Paragraphe étendu sous réserve que les taux de cotisations prévus assurent l'équilibre du régime mis en oeuvre (arrêté du 20 octobre 1988, art. 1er).

NOTA

Etendu sous réserve que les taux de cotisations prévus assurent l'équilibre du régime mis en oeuvre.

ART.

1

Les organisations professionnelles signataires adhérant à l'institution de prévoyance GNP-INPC régie par l'[article L. 731-1 du code de la sécurité sociale](#), au sein de laquelle est créée une section professionnelle pour gérer les garanties décès, incapacité temporaire de travail, invalidité, définies à l'article 30 de la convention collective nationale du commerce de détail de l'horlogerie bijouterie. Elle est dénommée " Régime de prévoyance des personnels de la convention collective nationale du commerce de détail de l'horlogerie bijouterie ".

SECTION 4

Avenant : Avenant n°9 du 5 février 1997 relatif au champ d'application

Source officielle Légifrance

ART.

1er

Cet avenant remplace et annule l'avenant n° 6 du 19 octobre 1994 et l'avenant n° 8 du 14 novembre 1994 non étendu. Sa mise en œuvre est subordonnée à son extension.

Dans cette attente, [l'article 1er de la convention collective nationale du 17 décembre 1987](#) continue à s'appliquer.

La présente convention règle dans l'ensemble du territoire national, y compris les DOM, les rapports entre les employeurs et tous les salariés des magasins de vente au détail de l'horlogerie, bijouterie, joaillerie et orfèvrerie, à l'exclusion des VRP.

Le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de détail de l'horlogerie-bijouterie couvre les entreprises ou établissements dont l'activité réelle et principale est désignée aux alinéas suivants :

- les commerces de détail de l'horlogerie, bijouterie, joaillerie, orfèvrerie ;
- les commerces de détail et de réparation dans les activités ci-dessus mentionnées ;
- tout commerce de vente incluant les activités de réparation et de fabrication lorsque celles-ci sont accessoires en horlogerie, bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et accessoires.

L'activité principale exercée entraîne, en principe, le classement de ces entreprises dans les rubriques NAF :

- 52.4V : commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie ;
- 52.4Z : commerce de détail de la bijouterie fantaisie.

Est visée dans la rubrique 52.4Z exclusivement l'activité de vente des articles de bijouterie fantaisie.

Le numéro de code NAF n'est donné qu'à titre indicatif.

La présente convention n'est pas applicable aux entreprises dont le code NAF est 52.4V ou 52.4Z et qui, à la date de l'extension de la convention collective, n'étaient pas adhérentes à l'un des syndicats signataires, mais rattachées exclusivement à la fédération BJOC, et qui appliquaient à cette date la convention BJO dont la BJOC est signataire. Cela aussi longtemps qu'elles continueront à l'appliquer et sauf dénonciation de leur part ou des organisations patronales ou de salariés signataires.

La liste des entreprises est reprise en annexe.

Le présent accord, établi conformément à l'article L. 132.2 du code du travail, est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues à l'[article L. 132-10 du code du travail](#).

L'extension sera demandée par la partie la plus diligente.

SECTION 5

Avenant : Avenant n° 12 du 27 janvier 2004 relatif à la prévoyance

Source officielle Légifrance

ART.

1

L'article 30.3 " Garantie décès et invalidité permanente totale " est désormais libellé comme suit :

(voir cet article)

ART.

2

L'article 30.4 " Garantie incapacité de travail, invalidité " est désormais libellé comme suit :

(voir cet article)

Ce nouvel article 30.4 s'applique pour tous les arrêts postérieurs à la date d'effet du présent avenant soit le 1er jour du mois qui suit la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension. Les arrêts antérieurs à la date d'effet du présent avenant se verront appliquer pour les garanties incapacité de travail et invalidité un taux d'indemnisation tel que prévu antérieurement c'est à dire 80 % du salaire brut de référence.

ART.

3

L'article 5 " Répartition de la cotisation ", cotisations issu de l'avenant n° 11 du 26 septembre 2002, non étendu est désormais libellé ainsi :

(voir cet article)

ART.

4

Un article 30.10 " Revalorisation des prestations est ajouté ". Il est rédigé comme suit :

(voir cet article)

ART.

5

L'article 30.6 " Adhésion à une institution de prévoyance " est désormais libellé comme suit :

(voir cet article)

ART.

6

Le présent avenant prendra effet le 1er jour du mois qui suit la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

ART.

En application de l'article 30.7 de la convention collective nationale, les partenaires sociaux se sont réunis en groupe de travail pour examiner les conditions de la mutualisation du régime de prévoyance mis en place par l'article 30.

Cet examen a porté sur les comptes de résultat de la période écoulée et les propositions faites par l'organisme assureur désigné, le GNP.

A l'issue de cet examen, les partenaires sociaux réunis en commission mixte paritaire décident :

- d'une part, de reconduire la désignation du GNP en tant qu'organisme assureur et gestionnaire du régime pour une durée de 5 ans ;
- d'autre part, de modifier les garanties incapacité de travail et invalidité conformément aux propositions faites par le GNP.

Les partenaires sociaux conviennent de procéder à une nouvelle étude des modalités d'organisation de la mutualisation des risques et du choix des organismes gestionnaire dans les 6 mois précédant la nouvelle échéance quinquennale.

ART.

8

Les parties signataires conviennent de demander au ministère chargé des affaires sociales, du travail et de la solidarité, l'extension du présent accord, afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'horlogerie bijouterie (commerce de détail).

Fait en 14 exemplaires, dont 6 pour les formalités de publicité.

Fait à Paris, le 27 janvier 2004.

ART.

7

Le présent avenant sera déposé par les soins de la partie la plus diligente en cinq exemplaires originaux à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris ainsi qu'au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

Avenant : Accord du 13 février 2009 relatif à la diversité

Source officielle Légifrance

ART.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues [aux articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail](#).

La dénonciation de l'accord peut intervenir selon les formes prévues [aux articles L. 2222-6 et L. 2261-1 du code du travail](#). Cette dénonciation se fait par lettre recommandée avec avis de réception adressée à l'ensemble des parties signataires.

La dénonciation est précédée d'un préavis de 3 mois.

ART.

Les organisations signataires rappellent que l'évolution professionnelle des salariés repose exclusivement sur des critères objectifs. Le déroulement de carrière doit par conséquent correspondre aux compétences professionnelles mises en oeuvre ainsi qu'à l'expérience professionnelle acquise, et le cas échéant validée.

Tous les salariés de l'entreprise, à compétences égales, doivent être en mesure d'avoir les mêmes possibilités d'évolution de carrière, y compris en ce qui concerne l'accès aux postes à responsabilités.

Dans le cas où des critères retenus dans les définitions d'emploi seraient de nature à écarter un profil de salariés de leurs critères, les entreprises de la branche s'engagent à les supprimer.

Les entreprises de la branche informeront les managers et les responsables des ressources humaines des spécificités de gestion de la diversité afin que tout traitement discriminatoire soit évité.

ART.

Les entreprises devront veiller à ce que leur processus de recrutement, qu'il soit externe ou interne, intègre des profils variés. Soucieuses de diversifier les candidatures, les organisations signataires du présent accord incitent les entreprises de la branche à varier le plus possible leurs canaux et leurs moyens de recrutement.

Elles devront veiller à ce que les libellés de postes soient non discriminatoires. Les personnes en charge du recrutement et le personnel d'encadrement seront informés sur la prévention des discriminations et sur les dispositions législatives applicables aux entreprises en matière de lutte contre les discriminations.

ART.

Des actions en matière de communication et de formation peuvent modifier progressivement les comportements et accélérer l'évolution des mentalités.

L'engagement personnel du chef d'entreprise et des équipes de direction est un préalable à la réussite de ces actions.

La sensibilisation des instances représentatives du personnel, lorsqu'elles existent, sera également un facteur de réussite pour lever les obstacles existants.

Un correspondant « diversité », chargé de suivre la mise en oeuvre de la politique de promotion de la diversité et du respect de l'égalité de traitement dans les entreprises, sera désigné par le chef d'entreprise. Dans les petites entreprises, le chef d'entreprise assurera ce rôle.

ART.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il sera, conformément aux dispositions du code de travail, notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

A l'issue du délai de 15 jours, le texte du présent accord sera déposé en application du code du travail et son extension sera demandée, conformément à [l'article L. 2261-15](#) du même code.

Il entrera en vigueur le premier jour du mois suivant son extension.

ART.

Cet accord constitue l'engagement des entreprises de la branche de recourir à toutes les compétences disponibles sur le marché du travail et traiter indistinctement toutes les personnes concernées en matière de formation, de rémunération, d'affectation et d'évolution de carrière, sans distinction d'origine vraie ou supposée ou d'appartenance ou de non-appartenance vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, et sans distinction selon le patronyme, l'apparence physique, le lieu de résidence ou l'état de santé.

Les dispositions du présent accord concernent les entreprises visées à l'article 1er de la convention collective nationale du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie.

L'accord s'applique dans l'ensemble du territoire national, y compris les DOM aux magasins de vente au détail de l'horlogerie, bijouterie, joaillerie et orfèvrerie, à l'exclusion des VRP.

Le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de détail de l'horlogerie-bijouterie couvre les entreprises ou établissements dont l'activité réelle et principale est désignée aux alinéas suivants :

- les commerces de détail de l'horlogerie, bijouterie, joaillerie, orfèvrerie ;
- les commerces de détail et de réparation dans les activités ci-dessus mentionnées ;
- tout commerce de vente incluant les activités de réparation et de fabrication lorsque celles-ci sont accessoires en horlogerie, bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et accessoires.

L'activité principale exercée entraîne, en principe, le classement de ces entreprises dans les rubriques NAF suivantes :

- 47.77Z : commerce de détail d'articles d'horlogerie et bijouterie en magasins spécialisés ;

Le numéro de code NAF n'est donné qu'à titre indicatif.

ART.

Les parties signataires du présent accord s'accordent sur la nécessité pour les entreprises de prendre en considération la diversité sous ses différentes formes tout au long de la vie au travail, sans aucune discrimination, telle que définie par [les articles L. 1132-1 et suivants du code du travail](#).

Dans le prolongement de l'accord sur la diversité dans l'entreprise, signé au niveau interprofessionnel le 12 octobre 2006, elles conviennent en outre de l'importance de promouvoir, au sein de la branche du commerce de détail de l'horlogerie bijouterie, cette diversité qui implique le respect de l'égalité de traitement et de l'égalité des chances entre tous les salariés. Les parties signataires entendent ainsi manifester leur attachement à ces principes. Elles affirment que la diversité dans les emplois des différentes filières et catégories professionnelles sont un facteur d'enrichissement collectif, d'équilibre social et d'efficacité économique.

Les partenaires sociaux précisent que le rôle de la branche est de sensibiliser et de souligner la nécessité de l'engagement de tous dans les entreprises pour la promotion de l'égalité de traitement et de la diversité.

Avenant : Avenant n° 19 du 15 juin 2010 relatif à l'indemnisation complémentaire à l'allocation journalière

Source officielle Légifrance

ART.
1er

Le premier alinéa du [chapitre III bis](#) de la convention collective nationale du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie est supprimé.

ART.
2

L'article 29 du [chapitre III bis](#) de la convention collective nationale susmentionnée est désormais rédigé comme suit.

« Article 29

Indemnisation directe par l'employeur

Selon les dispositions des articles [L. 1226-1](#), [D. 1226-1](#) et [D. 1226-2](#) du code du travail, tout salarié ayant une année d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, d'une indemnité complémentaire à l'allocation journalière versée par la sécurité sociale, à condition d'avoir justifié dans les 48 heures de cette incapacité et d'être pris en charge par la sécurité sociale.

Cette indemnité complémentaire prévue à l'article L. 1226-1 du code du travail est calculée selon les modalités suivantes :

Ancienneté dans l'entreprise	Montant 1re période 90 % du salaire brut	Montant 2e période 66,66 % du salaire brut
1 an à moins de 7 ans	30 jours	30 jours
7 ans à moins de 12 ans	40 jours	40 jours
12 ans à moins de 17 ans	50 jours	50 jours
17 ans à moins de 22 ans	60 jours	60 jours
22 ans à moins de 27 ans	70 jours	70 jours
27 ans à moins de 32 ans	80 jours	80 jours
Plus de 33 ans	90 jours	90 jours

Conformément à l'[article D. 1226-3 du code du travail](#), pour chaque arrêt de travail, les durées d'indemnisation courent à compter du premier jour d'absence si celle-ci est consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle (à l'exclusion des accidents de trajet) et au-delà de 7 jours d'absence dans tous les autres cas.

Pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paie, il est tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les 12 mois antérieurs, de telle sorte que si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces 12 mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle prévue ci-dessus.

Sont déduites de l'indemnité complémentaire les allocations que le salarié perçoit de la sécurité sociale.

Lorsque les indemnités de la sécurité sociale sont réduites du fait, notamment, de l'hospitalisation ou d'une sanction par la caisse du non-respect de son règlement intérieur, elles sont réputées servies intégralement pour le calcul de l'indemnité complémentaire.

La rémunération à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité complémentaire est le salaire mensuel de base brut moyen des 12 mois précédant l'arrêt de travail.

L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à l'indemnité complémentaire et de sa durée s'apprécie au premier jour de l'absence.

Le présent régime de mensualisation est susceptible d'être complété par un régime de prévoyance négocié au niveau de la convention collective nationale dans le cadre d'un accord autonome. »

ART.

3

Le présent avenant s'appliquera à compter du 1er janvier 2011.

ART.

4

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

L'avenant sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

A l'issue du délai de 15 jours, l'avenant sera déposé à la DRT et son extension sera demandée. Un exemplaire sera également déposé au conseil des prud'hommes de Paris.

SECTION 8

Avenant : Avenant n° 25 du 12 novembre 2012 relatif à la prise en charge de la professionnalisation

Source officielle Légifrance

ART.

1er

A compter du 1er janvier 2013, les frais de formation effectuée dans le cadre d'une période de professionnalisation et correspondant aux priorités de formation définies à l'[article 1er de l'avenant n° 21 du 26 novembre 2010](#) seront pris en charge par l'OPCA sur la base d'un forfait horaire de 12 €.

Les frais de formation relatifs aux certificats de qualification professionnelle mis en place par l'[accord du 26 septembre 2002](#) demeurent pris en charge par l'OPCA sur la base d'un forfait horaire de 15 €.

ART.

2

Ce forfait pourra être révisé, si besoin est, sur proposition de la CPNEFP.

ART.

3

L'avenant sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

A l'issue du délai de 15 jours, l'avenant sera déposé à la DGT et son extension sera demandée. Un exemplaire sera également déposé en conseil des prud'hommes.

SECTION 9

Avenant : Accord du 10 octobre 2018 relatif à la mise en place d'une CPPNI

Source officielle Légifrance

ART. 1er

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, ci-après la « CPPNI » se substitue de facto à la commission paritaire d'interprétation et de conciliation.

Ainsi, le présent avenant annule et remplace dans son intégralité, les dispositions des articles 52, 53 et de l'annexe I relative au protocole d'indemnisation des salaires et des frais de déplacement de la convention collective nationale du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie.

L'ensemble des autres instances paritaires et notamment la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation de la branche (CPNEFP) demeure en tant que partie intégrante de la CPPNI.

La CPPNI du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie est chargée des missions suivantes :

2.1. Négociation de la convention collective

La CPPNI a pour mission essentielle la négociation dans le cadre de la convention collective du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie des garanties applicables aux salariés des entreprises de la branche.

À cet effet, la CPPNI se réunit au moins sept fois par an en vue des négociations mentionnées au chapitre Ier du titre IV du code du travail dans ses dispositions actuelles.

L'[article L. 2241-1 du code du travail](#) dans ses dispositions actuelles dispose que les organisations liées par une convention de branche se réunissent, au moins une fois tous les 4 ans pour les thèmes mentionnés aux 1o à 5o et au moins tous les 5 ans pour les thèmes mentionnés aux 6° et 7o, pour négocier :

1. Sur les salaires ;
2. Sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées ainsi que sur la mise à disposition d'outils aux entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ;
3. Sur les conditions de travail, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, et sur la prise en compte des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L. 4161-1 ;
4. Sur les mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
5. Sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés ;
6. Sur l'examen de la nécessité de réviser les classifications, en prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois ;
7. Sur l'institution d'un ou plusieurs plans d'épargne interentreprises ou plans d'épargne pour la retraite collectifs interentreprises lorsqu'il n'existe aucun accord conclu à ce niveau en la matière.

En vertu de l'[article L. 2253-2 du code du travail](#) dans ses dispositions actuelles, les partenaires sociaux de la branche affirment qu'en ce qui concerne l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, l'accord d'entreprise conclu postérieurement à l'accord de branche peut primer uniquement s'il assure des garanties au moins équivalentes à l'accord de branche.

Elle établit au mois de décembre et au mois de juillet, un calendrier des négociations pour l'année à venir, en tenant compte des demandes présentées par l'une des organisations syndicales représentatives ou de l'organisation patronale représentative.

2.2. Intérêt général (1) (2)

La CPPNI représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics.

La CPPNI exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi dans la branche, à partir des éléments contenus dans le rapport de branche présenté annuellement.

La CPPNI établit un rapport annuel d'activité. Celui-ci dresse un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus en matière de durée et d'aménagement du temps de travail, de congés et de compte épargne-temps.

Il comporte également une appréciation sur l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

2.3. Mission d'interprétation

2.3.1. Auteurs de la saisine

La CPPNI peut rendre un avis sur l'interprétation de la convention ou d'un accord collectif de la branche du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie à la demande :

- d'une juridiction dans les conditions mentionnées à l'[article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire](#) ;
- sur saisine individuelle ou collective de salariés ou d'employeurs qui relèvent du champ d'application du présent accord.

2.3.2. Modalités de saisine

Les dispositions du 2.3.2 ne s'appliquent pas à la demande d'avis qui peut être faite par une juridiction dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

La demande d'avis est signifiée au secrétariat de la CPPNI par courrier recommandé avec avis de réception, à l'adresse visée à l'article 3.1 du présent accord.

Le dossier de saisine doit être composé d'un écrit mentionnant :

- le ou les texte(s) conventionnel(s) sur le(s) quel(s) l'interprétation est demandée ;
- une explication précise des difficultés d'interprétations rencontrées.

En cas d'incomplétude du dossier, le secrétariat de la CPPNI invite l'auteur de la saisine à le compléter.

À défaut de transmission des éléments manquants, la demande ne peut être examinée par la CPPNI.

Lorsque le dossier est complet, la CPPNI dispose d'un délai de 2 mois calendaire pour rendre un avis.

Ce délai court au lendemain de la réception de la saisine dûment remplie.

À compter de la restitution du dossier complet et avant la réunion de la commission, la CPPNI, peut, par l'intermédiaire de son secrétariat, solliciter auprès de l'auteur de la saisine, des informations complémentaires permettant à la commission de rendre un avis.

En l'absence de transmission de ces informations complémentaires, les membres de la CPPNI se réservent le droit d'apprécier la possibilité de rendre un avis.

2.3.3. Mesure de l'avis

Validité de l'avis

Lorsque la CPPNI donne un avis à l'unanimité des organisations présentes ou représentées – étant précisé que chaque organisation syndicale représentative des salariés présente ou représentée a une voix et que l'organisation représentative des employeurs a toujours un nombre de voix égal à celui de la délégation salariale – ce dernier est considéré comme valide.

À défaut d'avis unanime, un procès-verbal indiquant la position de chacun des membres présents ou représentés est établi.

Avenant à la convention collective

Cet avis peut prendre la forme d'un avenant à la convention collective qui doit pour être valide remplir les conditions définies à l'[article L. 2232-6 du code du travail](#) dans sa rédaction actuelle.

2.4. Missions d'observatoire

La CPPNI exerce les missions de l'observatoire paritaire de la négociation collective.

*(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions du 3° de l'article L. 2232-9 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.
(Arrêté du 3 décembre 2019 - art. 1)*

*(2) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail.
(Arrêté du 3 décembre 2019 - art. 1)*

3.1. Secrétariat de la CPPNI

Le secrétariat de la CPPNI est assuré, dans les locaux de l'union de la bijouterie-horlogerie, par le collège patronal de la branche et est fixé au 22, avenue Franklin-Delano-Roosevelt, 75008 Paris.

3.2. Transmission des conventions et accords d'entreprise à la CPPNI

Les conventions et accords collectifs conclus en matière de durée et d'aménagement du temps de travail, de congés et de compte épargne-temps doivent être adressés par la partie la plus diligente à l'adresse visée à l'article 3.1. [\(1\)](#)

Ces accords sont transmis après suppression des prénoms et noms des négociateurs et signataires.

Par retour de courrier ou de courrier électronique, le secrétariat de la CPPNI accuse réception des conventions et accords qui lui sont transmis et en envoie un exemplaire à l'ensemble des membres de ladite commission.

Le courrier transmis par le secrétariat ne préjuge en rien de la conformité et de la validité de ces accords collectifs d'entreprise au regard des dispositions du code du travail, et en particulier au regard des formalités de dépôt et de publicité applicables.

*(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail.
(Arrêté du 3 décembre 2019 - art. 1)*

4.1. Composition

La CPPNI est composée de deux collèges [\(1\)](#) :

- un collège salarial comprenant deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ de la présente convention ;*
- un collège patronal comprenant au maximum un nombre total de représentants égal à celui du collège salarial et désignés par l'organisation patronale représentative dans la branche.*

*(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-19 du code du travail.
(Arrêté du 3 décembre 2019 - art. 1)*

En vertu des [dispositions de l'article L. 2232-8 du code du travail](#), dans sa rédaction actuelle, le présent accord comporte, en faveur des membres participants aux négociations de la CPPNI, des dispositions relatives aux modalités d'exercice du droit de s'absenter, à la compensation des pertes de salaires ou au maintien de ceux-ci, ainsi qu'à l'indemnisation des frais de déplacement, de repas et de nuitée.

Les membres des organisations syndicales représentatives de salariés dans la branche composant la CPPNI peuvent bénéficier, dans la limite de deux par syndicat représentatif, d'indemnités compensatrices de salaires, d'indemnisation des frais de déplacement, de repas et de nuitée dans les conditions définies ci-après :

5.1. Autorisation d'absence pour participer aux réunions de négociations de la CPPNI

Tout employeur ou son représentant d'un salarié appelé à participer à une réunion paritaire en qualité de représentant d'une organisation syndicale représentative au niveau de la branche est tenu de lui délivrer une autorisation d'absence en vue d'y participer.

Lorsqu'un membre d'une organisation représentative de salariés au niveau de la branche est appelé à siéger en réunion de négociation de la CPPNI, le temps passé en réunion est considéré comme du temps de travail effectif. Il est entendu que l'absence ne sera pas imputée sur le crédit d'heures dont le salarié pourrait éventuellement bénéficier au sein de son entreprise pour l'accomplissement d'autres mandats.

Chacun des salariés concernés tiendra son employeur ou le représentant de ce dernier informé, dès qu'il en aura connaissance et au plus tard avec un préavis minimum de 8 jours (sauf circonstances exceptionnelles comme par exemple l'envoi tardif de la convocation à une instance de la CPPNI), de la date de son absence ainsi que de sa durée si elle se prolonge au-delà d'une journée ; il lui fournira en outre une justification de sa participation (double de la convocation) à la réunion paritaire.

En outre, les parties rappellent que les représentants des organisations représentatives de salariés au niveau de la branche participant aux négociations au sein de la CPPNI et des sous-commissions paritaires, associations [...] créées par la branche bénéficient de la protection prévue par les dispositions légales applicables aux délégués syndicaux en cas de licenciement.

5.2. Autorisation d'absence pour participer aux réunions préparatoires de la CPPNI

À titre exceptionnel et sur demande d'une des parties, des réunions préparatoires peuvent être mises en place chaque année lorsque des sujets d'une technicité juridique spécifique nécessitent en amont des négociations, des échanges entre les partenaires sociaux.

La demande doit être acceptée par au moins 3 organisations (syndicales et patronale).

Ces réunions préparatoires ne constituent pas des réunions de négociations.

La date de ces réunions est fixée d'un commun accord entre l'ensemble des membres de la CPPNI.

Ces réunions préparatoires auront lieu de préférence, et dans la mesure du possible, la veille des réunions de négociations de la CPPNI.

5.3. Indemnisations

5.3.1. Indemnités compensatrices de salaires

Les indemnités compensatrices de salaire seront calculées de manière à ce que le revenu du représentant de l'organisation syndicale représentative au niveau de la branche ne soit pas affecté par sa participation à la négociation de branche ou aux réunions des instances paritaires dont les réunions préparatoires.

Ces indemnités correspondront à 1 journée entière d'absence par réunion paritaire pour couvrir à la fois le temps de cette réunion et celui de sa préparation le cas échéant. L'indemnisation pourra toutefois être portée à 1 journée et demie d'absence lorsque les délégations de salariés et d'employeurs décideront d'un commun accord de prolonger la durée d'une séance de la réunion paritaire.

5.3.2. Remboursement des frais

Les membres des organisations syndicales représentatives de salariés bénéficient pour participer aux réunions de la CPPNI – dans la limite de deux membres par syndicat représentatif – des sommes réellement engagées et sur justificatifs originaux, des remboursements de leurs frais dans les mêmes conditions et mêmes limites telles que définies à l'article 9 du règlement intérieur de l'association paritaire relative au renforcement du dialogue social (APHB).

ART.
6

Les membres de l'organisation patronale représentative dans la branche composant la CPPNI ne bénéficient pas d'indemnités compensatrices de salaires. Ainsi, il n'y aura pas d'indemnisation aux titres :

- des rémunérations maintenues par les employeurs (salaires et charges) aux salariés représentants mandatés par l'organisation patronale représentative (hors missions de secrétariat de branche) pour participer à la négociation collective dans le cadre des instances de la CPPNI [\(1\)](#) ;
- des pertes liées à la présence des employeurs mandatés par l'organisation patronale pour participer à la négociation collective dans le cadre des instances de la CPPNI.

Les membres de l'organisation patronale représentative bénéficient des indemnités de remboursement de frais réellement engagés et sur justificatifs originaux dans les mêmes conditions et mêmes limites telles que définies à l'article 9 du règlement intérieur de l'association paritaire relative au renforcement du dialogue social (APHB).

(1) Tirez exclu de l'extension comme étant contraire au principe d'égalité à valeur constitutionnelle résultant de l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 et du sixième alinéa du préambule de la Constitution de 1946, tels qu'interprétés par la Cour de Cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec). (Arrêté du 3 décembre 2019 - art. 1)

ART.
7

Le champ d'application professionnel et territorial du présent avenant est celui visé à l'article 1er de la convention collective nationale du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie.

ART.
8

Les articles 52, 53 et l'annexe I relative au protocole d'indemnisation des salaires et des frais de déplacement de la convention collective sont abrogés.

ART.
9

Conclu pour une durée indéterminée, le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois qui suit son extension.

ART.
10

Compte tenu de l'objet d'intérêt général de l'accord et de la configuration de la branche du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie, composée à plus de 90 % d'entreprises de moins de 10 salariés dont les situations sont nécessairement prises en compte dans la négociation dudit accord, il n'y a pas lieu de prévoir dans cet accord de modalités spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Le présent accord sera adressé, à l'issue du délai d'opposition de 15 jours, par le secrétariat de la CPPNI au ministère, en deux exemplaires dont un sur support papier et l'autre sur support électronique, ainsi qu'au conseil de prud'hommes de Paris, selon les [dispositions de l'article D. 2231-2 du code du travail](#).

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord conformément aux dispositions des articles [L. 2261-16](#) et [L. 2261-24](#) du code du travail.

ART.

11

Le présent avenant peut être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues à l'[article L. 2261-7 du code du travail](#) et L. 2261-10 et suivants dudit code.

ART.

Le présent accord a pour objectif d'intégrer dans la convention collective nationale du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie, les dispositions de la [loi n° 2016-1088 du 8 août 2016](#) relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels et plus particulièrement de son article 24 et du [décret n° 2016-1556 du 18 novembre 2016](#) qui impose aux partenaires sociaux la mise en place d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

En conséquence, les parties signataires se sont entendues sur la mise en place d'une commission paritaire permanente, en charge notamment de la négociation et de l'interprétation de la convention collective.

SECTION 10

Avenant : Accord du 10 juillet 2020 relatif à la prévention des violences sexuelles et sexistes au travail

Source officielle Légifrance

ART.

1er

Le champ d'application professionnel et territorial du présent accord est celui visé à l'article 1er de la convention collective nationale du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie (IDCC 1487 - Brochure JO n° 3240), notamment modifié par l'avenant n° 40 du 20 mars 2019.

Les agressions sexuelles

[Article 222-22 du code pénal](#) : « Constitue une agression sexuelle toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise.

Le viol et les autres agressions sexuelles sont constitués lorsqu'ils ont été imposés à la victime dans les circonstances prévues par la présente section, quelle que soit la nature des relations existant entre l'agresseur et sa victime, y compris s'ils sont unis par les liens du mariage.

Lorsque les agressions sexuelles sont commises à l'étranger contre un mineur par un Français ou par une personne résidant habituellement sur le territoire français, la loi française est applicable par dérogation au deuxième alinéa de l'article 113-6 et les dispositions de la 2^{de} phrase de l'article 113-8 ne sont pas applicables. »

Article 222-23 du code pénal : « Tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, commis sur la personne d'autrui par violence, contrainte, menace ou surprise est un viol. »

Le harcèlement sexuel

[Article L. 1153-1 du code du travail](#) : « Aucun salarié ne doit subir des faits :

1° Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;

2° Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers. »

Article L. 1153-2 du code du travail : « Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une formation en entreprise ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel tels que définis à l'article L. 1153-1, y compris, dans le cas mentionné au 1° du même article, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés. »

Article L. 1153-3 du code du travail : « Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné de faits de harcèlement sexuel ou pour les avoir relatés. »

Article L. 1153-6 du code du travail : « Tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire. »

L'agissement sexiste

[Article L. 1142-2-1 du code du travail](#) : « Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. »

L'auteur de l'agissement sexiste peut faire l'objet d'une sanction disciplinaire prise par l'employeur pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave.

Conformément aux [dispositions de l'article L. 1153-5 du code du travail](#), dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche, les salariés, personnes en formation ou en stages et les candidats à un recrutement, à un stage ou à une formation en entreprise, sont informés par tout moyen (par exemple, affichage dans les locaux, à la porte des locaux où se fait l'entretien, sur le site intranet de l'entreprise, etc.) des éléments suivants :

- [disposition de l'article 222-33 du code pénal](#) ;
- des actions civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel ;
- des coordonnées des autorités et services compétents en matière de harcèlement sexuel ; le médecin du travail ou service de santé au travail ; l'inspection du travail ; le défenseur des droits, le référent prévu à l'[article L. 1153-1 du code du travail](#) dans toute entreprise employant au moins 250 salariés, les référents du comité social et économique (CSE) et s'il existe, les coordonnées du salarié nommé en qualité de référent harcèlement sexuel et agissement sexiste (entreprises de moins de 11 salariés ou bien dans les entreprises qui ne disposent pas de CSE – PV de carence).

Dans les entreprises d'au moins 20 salariés et conformément aux [dispositions de l'article L. 1321-2 du code du travail](#), le règlement intérieur rappelle (...) les dispositions relatives au harcèlement sexuel et aux agissements sexistes.

1. L'employeur

Conformément aux [dispositions de l'article L. 1153-5 du code du travail](#), l'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner.

Plus largement, au terme de son obligation générale en matière de santé et de sécurité ([art. L. 4121-1 du code du travail](#)), l'employeur doit veiller à protéger l'ensemble de ses salariés contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Ainsi, quelle que soit la taille de l'entreprise, l'employeur doit prévenir et lutter contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Exemples d'actions de prévention que peut mettre en œuvre l'employeur :

- sensibiliser l'ensemble des salariés sur le sujet de la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail (réunion d'équipe ; notes de service ; information sur le site intranet ou le livret d'accueil de l'entreprise ; mails, etc.) ;
- éviter de laisser la place à un climat sexiste en entreprise (remarques et blagues sexistes) ;
- établir et diffuser le schéma de signalement applicable au sein de l'entreprise auquel les victimes et/ou les témoins pourront se référer (modèle en annexe) ;
- lors de l'embauche, aborder le sujet du harcèlement sexuel et des agissements sexistes ;
- lors des entretiens annuels, aborder le sujet du harcèlement sexuel et des agissements sexistes ;
- lors de l'élaboration du document unique des risques professionnels, prendre en compte les risques de harcèlement sexuel et d'agissement sexiste ;
- mettre en place des formations adaptées qui ont pour objectif de permettre de maîtriser la cadre juridique du harcèlement sexuel et des agissements sexistes, de prévenir les situations de harcèlement sexuel et d'agissement sexiste, de réagir à une situation de harcèlement sexuel et d'agissement sexiste ;
- mettre en place une boîte mail dédiée au signalement de faits de harcèlement sexuel et/ou d'agissement sexiste ;
- mettre à disposition une cellule d'écoute externe à l'entreprise proposant une assistance juridique et/ou un psychologue ;
- afficher le présent accord dans les locaux de l'entreprise ;
- ...

Dans les entreprises de moins de 11 salariés (ou bien dans les entreprises qui ne disposent pas de CSE – PV de carence), les chefs d'entreprise peuvent nommer un salarié (qui doit obligatoirement être volontaire et accepter cette nomination) comme référent (qui sera formé en conséquence) et qui sera habilité à réceptionner les plaintes des salariés dénonçant des faits de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes ainsi que de les accompagner. Les parties au présent accord souhaitent insister sur le fait que le salarié doit se porter volontaire pour assurer la mission confiée. Si plusieurs salariés se portent volontaires, le choix du référent revient au chef d'entreprise (sauf opposition d'un ou plusieurs salariés sur la personne envisagée pour cette nomination sous 8 jours).

À défaut de référent nommé au sein de l'entreprise par le chef d'entreprise, 1 salarié de cette entreprise peut se porter volontaire au poste de référent harcèlement sexuel et agissements sexistes. Dans cette situation, le chef d'entreprise ne peut s'opposer à la mise en place de ce référent (sauf opposition d'un ou plusieurs salariés sur la personne volontaire sous 8 jours).

À défaut de salarié volontaire, les partenaires sociaux renvoient ces entreprises et ces salariés au modèle de procédure interne de traitement des alertes relatives au harcèlement sexuel ainsi qu'à l'agissement sexiste (annexe 1 du présent accord).

Le temps consacré à la réception des plaintes et de l'accompagnement de la personne salariée dénonçant des faits de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes sera imputé sur le temps de travail de ce dernier.

2. Le CSE

Les missions du CSE

En plus de son rôle d'alerte, conformément aux [dispositions de l'article L. 2312-9 du code du travail](#), le CSE peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention (...) du harcèlement sexuel et des agissements sexistes.

Nomination obligatoire de deux référents CSE

Conformément aux [dispositions de l'article L. 2314-1 du code du travail](#), un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est désigné par le comité social et économique parmi ses membres, sous la forme d'une résolution adoptée selon les modalités définies à l'article L. 2315-32, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité.

Dans le cadre du présent accord, les partenaires sociaux décident que deux référents (un homme et une femme) en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes doivent être désignés par le CSE parmi ses membres.

Les deux référents membres du CSE peuvent être saisis par tout salarié, soit de façon alternative, soit de façon concomitante. Cette saisine est confidentielle.

Si la saisine se fait auprès d'un ou d'autre des référents CSE, celui qui est saisi informera dans les plus brefs délais l'autre référent CSE et ils décideront, d'un commun accord, des suites à donner à cette saisine.

Si la saisine est concomitante, les deux référents CSE se concerteront et ils décideront, d'un commun accord, des suites à donner à cette saisine.

L'employeur de l'entreprise sera informé dans les plus brefs délais de cette saisine. L'employeur pourra prendre les mesures conservatoires si elles s'imposent.

Les deux référents examineront ensemble les faits signalés et formuleront des propositions d'action à l'employeur.

Les partenaires sociaux de la branche invitent fortement les entreprises à ouvrir les négociations sur la prise en charge du temps consacré à l'exercice des missions de référent.

Information du CSE

Lorsque des faits de violences sexuelles et/ou d'agissements sexistes sont signalés, le CSE sera informé lors de la réunion qui suit de cette signalisation et de l'ouverture d'une enquête. L'identité de la personne ayant saisi le/les référents est confidentielle.

3. Le référent harcèlement

Conformément aux [dispositions de l'article L. 1153-5-1 du code du travail](#), dans toute entreprise employant au moins 250 salariés est désigné un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Le rôle du référent harcèlement désigné par la direction est notamment de :

- décliner les mesures de prévention nécessaires à la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ;
- recevoir les signalements des salariés ;
- travailler en collaboration avec les référents désignés par le CSE ;
- accompagner les managers dans la gestion de déclaration de faits de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes ;
- conseiller l'employeur sur les mesures à prendre en cas de signalement de faits de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes.

4. Les autres acteurs essentiels

Les services de santé au travail

Conformément aux [dispositions de l'article L. 4622-2 du code du travail](#), les services de santé au travail ont pour mission exclusive d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail.

À cette fin, ils conduisent les actions de santé au travail, dans le but de préserver la santé physique et mentale des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel. Ils conseillent les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires afin de prévenir le harcèlement sexuel.

Pour rappel, chaque entreprise est tenue d'organiser, quelle que soit la taille de son entreprise, un service de santé au travail. Ce service peut être propre à l'entreprise ou commun avec d'autres entreprises suivant l'importance de l'effectif. Ainsi, le service de santé au travail peut être organisé sous la forme :

- soit d'un service de santé autonome, (service de santé au travail d'entreprise ou d'établissement, service de santé inter-établissements, service de santé de l'unité économique et sociale ou service de santé de groupe) ;
- soit d'un service de santé inter-entreprises commun à plusieurs entreprises.

Les services de l'inspection du travail

Outre leurs missions de contrôle et d'enquête consécutives au signalement d'un fait de harcèlement sexuel dans une entreprise, les services de l'inspection du travail peuvent intervenir par des actions de prévention, de sensibilisation et d'information.

Le défenseur des droits

Le défenseur des droits est compétent notamment pour accompagner les victimes de harcèlement sexuel. Il peut :

- enquêter (demande d'informations par écrit, audition, vérification sur place) ;
- procéder à une médiation, un règlement amiable, une transaction civile ou pénale ;
- faire des recommandations ;
- présenter des observations devant les juridictions saisies.

Le salarié peut le saisir directement de manière confidentielle et gratuite.

Les commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI)

Conformément aux [dispositions de l'article L. 23-111-1 du code du travail](#), une CPRI est instituée au niveau régional afin de représenter les salariés et les employeurs d'entreprises de moins de 11 salariés.

L'article L. 23-113-1 dispose :

« Les commissions paritaires régionales interprofessionnelles ont pour compétence :

- 1° De donner aux salariés et aux employeurs toutes informations ou tous conseils utiles sur les dispositions légales ou conventionnelles qui leur sont applicables ;
- 2° D'apporter des informations, de débattre et de rendre tout avis utile sur les questions spécifiques aux entreprises de moins de 11 salariés et à leurs salariés, notamment en matière (...) de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, (...). »

Les associations régionales pour l'amélioration des conditions de travail (ARACT)

Les principales missions des ARACT sont les suivantes :

- conseiller les entreprises de la région, en particulier les PME/PMI, dans leur démarche d'amélioration des conditions de travail ;
- favoriser la construction d'un dialogue social constructif autour de ces questions ;
- contribuer à la mise en œuvre de politiques publiques nationales ou régionales ;
- capitaliser les expériences pour mettre en lumière les bonnes pratiques et faire connaître les pratiques innovantes en les diffusant auprès des entreprises et des acteurs relais.

Les ARACT peuvent intervenir à la demande des entreprises sur des problématiques en lien avec le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Les associations spécialisées

L'association européenne contre les violences faites aux femmes au travail (AVFT) : <https://www.avft.org/>.

Centre national d'information sur les droits des femmes et des familles (CNIDFF) : <https://fncidff.info/> .

Numéro d'appel violences femmes info : 39 19

Écoute, informe et oriente les femmes victimes de violences, ainsi que les témoins de violences faites à des femmes.

Traite les violences physiques, verbales ou psychologiques, à la maison ou au travail, et de toute nature (dont les harcèlements sexuels, les coups et blessures et les viols).

Ne traite pas les situations d'urgence (ce n'est pas un service de police ou de gendarmerie).

Par téléphone : 39.19 (appel gratuit depuis un téléphone fixe ou mobile).

Ouvert :

- de 9 heures à 22 heures du lundi au vendredi ;
- et de 9 heures à 18 heures le samedi, le dimanche et les jours fériés.

Appel anonyme.

ART.

5

Conclu pour une durée indéterminée, le présent accord entrera en vigueur à compter de la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

ART.

6

Compte tenu de l'objet d'intérêt général des présentes dispositions instituées en raison des spécificités du secteur d'activité et de la structure des entreprises de la branche comprenant majoritairement des entreprises de moins de 50 salariés, il n'y a pas lieu de prévoir dans cet accord de modalités spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Le présent accord sera adressé, à l'issue du délai d'opposition de 15 jours, par le secrétariat de la CPPNI, au ministère, en deux exemplaires dont un sur support papier et l'autre sur support électronique, ainsi qu'au conseil de prud'hommes de Paris, selon les [dispositions de l'article D. 2231-2 du code du travail](#).

Les parties signataires demanderont l'extension du présent avenant conformément aux dispositions des articles [L. 2261-16](#) et [L. 2261-24](#) du code du travail.

ART.

7

Le présent accord peut être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues à l'[article L. 2261-7 du code du travail](#) et les articles L. 2261-10 et suivants dudit code.

ART.

Annexe 1

Modèle de procédure interne de traitement des alertes relatives au harcèlement sexuel ainsi qu'à l'agissement sexiste

Les entreprises qui n'ont pas élaboré de procédure en interne sont invitées à suivre la présente procédure :

(Document non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20210009_0000_0015.pdf/BOCC

ART.

Annexe 2

Coordonnées des organisations syndicales et patronales représentatives dans la branche

Pour les organisations syndicales représentatives :

- Fédération CGT du commerce et des services : 263, rue de Paris, 93514 Montreuil Cedex ;
- CFDT - Fédération des services : Tour Essor, 14, rue Scandicci, 93508 Pantin Cedex ;
- CFTC - CSFV : 34, quai de la Loire, 75019 Paris ;
- Fédération des employés et cadres CGT-FO : 54, rue d'Hauteville, 75010 Paris ;
- FCS UNSA : 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnolet Cedex.

Pour l'organisation patronale représentative :

- Union de bijouterie horlogerie : 22, avenue Franklin-Delano-Roosevelt, 75008 Paris.

ART.

Une étude réalisée par l'IFOP pour le compte du défenseur des droits ⁽¹⁾ dresse le constat suivant :

- une femme active sur cinq (20 %) estime avoir dû faire face, au cours de sa vie professionnelle, à une situation de harcèlement sexuel. Pour 4 % des femmes actives s'estimant victimes, ce type de harcèlement se serait produit plusieurs fois dans leur carrière ;
- pour trois quarts des femmes actives qui s'estiment victimes de harcèlement sexuel au travail (75 %), il s'agissait de gestes ou de propos à connotation sexuelle répétés malgré leur absence de consentement. Six femmes actives sur 10 (61 %) affirment également avoir enduré un environnement de travail avec des blagues à caractère sexuel ;
- un Français sur cinq (20 %) connaît quelqu'un qui a dû faire face à du harcèlement sexuel dans le cadre de son travail, ce qui représente la même proportion que les victimes de harcèlement. La part de victimes de harcèlement qui connaissent quelqu'un qui a été victime est plus forte encore (34 %).

Si les femmes restent les premières victimes des violences sexuelles et des agissements sexistes au travail, ceux-ci touchent aussi les hommes qui ne sont nullement épargnés par de tels agissements.

La [loi du 5 septembre 2018](#) pour la liberté de choisir son avenir professionnel renforce le cadre juridique contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail.

Au regard de ces éléments, les partenaires sociaux de la branche du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie réaffirment dans le cadre du présent accord leur volonté de sensibiliser les entreprises et les salariés et de combattre toute forme de violences sexuelles et sexistes au travail.

(1) https://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/ddd_etu_20140301_harcelement_sexuel_synthese_ifop_0.pdf.

SECTION 11

Avenant salaires : Avenant « Salaires » n° 14 du 15 juin 2010

Source officielle Légifrance

ART.

La présente annexe s'applique au personnel des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective.

Barème des salaires minima sur base 35 heures

1. Ouvriers. – Employés

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	Brut mensuel
I		140	1 345
II	1	155	1 353
	2	170	1 358
III	1	180	1 363
	2	190	1 370
IV	1	215	1 383
	2	225	1 413
V	1	240	1 443
	2	255	1 487

2. Agents de maîtrise

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	Brut mensuel
VI	1	285	1 600
	2	305	1 700

3. Cadres

(En euros.)

Échelon	Coefficient	Brut mensuel
Cadres 1		
I	320	2 135
II	340	2 280
III	360	2 885
IV	400	3 000
Cadres 2		
I	430	3 115
II	480	3 395

Il entrera en vigueur le premier jour du mois suivant son extension.

SECTION 12

Avenant salaires : Avenant « Salaires » n° 18 du 13 mars 2014

Source officielle Légifrance

ART.

La présente annexe s'applique au personnel des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective.

1. Ouvriers. – Employés

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	Salaire brut mensuel
I		140	1 448
II	1	155	1 455
	2	170	1 458
III	1	180	1 463
	2	190	1 466
IV	1	215	1 480
	2	225	1 490
V	1	240	1 520
	2	255	1 571

2. Agents de maîtrise

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	Salaire brut mensuel
VI	1	285	1 660
	2	305	1 755

3. Cadres

(En euros.)

échelon	Coefficient	Salaire Brut mensuel
Cadre 1		
I	320	2 250
II	340	2 370
III	360	3 130
IV	400	3 186
Cadre 2		
I	430	3 297
II	480	3 600

Après examen du rapport de branche et des données portant sur la situation des hommes et des femmes par coefficient, les parties conviennent de rappeler aux entreprises qu'il leur appartient de corriger progressivement les écarts de rémunération éventuellement constatés entre les femmes et les hommes.

Il entrera en vigueur le premier jour du mois suivant son extension.

Avenant salaires : Avenant n° 32 du 6 décembre 2024 relatif aux salaires minima hiérarchiques à partir du 1er janvier 2025

Source officielle Légifrance

ART.

Le présent avenant a pour objet de fixer les garanties minimales de salaire applicables aux salariés des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie du 17 décembre 1987.

Conformément aux dispositions envisagées à l'[article L. 2253-1 du code du travail](#), les dispositions du présent avenant priment de droit sur la convention ou l'accord d'entreprise, sauf garanties au moins équivalentes.

ART.
1er

Barème des salaires minima hiérarchiques sur base 35 heures hebdomadaires.

1. Ouvriers. Employés

	Brut mensuel
Niveau A	1 830 €
Niveau B	1 830 €
Niveau C	1 890 €
Niveau D	1 963 €

2. Agents de maîtrise

	Brut mensuel
Niveau E	2 058 €
Niveau F	2 188 €

3. Cadres

	Brut mensuel
Niveau G	2 758 €
Niveau H	3 827 €
Niveau I	4 029 €
Niveau J	4 422 €

ART.

2

Dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires, les partenaires sociaux souhaitent rappeler aux entreprises de la branche leurs obligations en matière d'égalité professionnelle et plus particulièrement s'agissant de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Si, à compétences et ancienneté égales et pour des salariés effectuant les mêmes tâches, des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont objectivement constatés, l'entreprise doit dans un premier temps analyser les causes de ces écarts. Dans l'hypothèse où aucun élément objectif ne justifie cet écart, l'entreprise doit, dans un second temps, corriger ces écarts.

Les partenaires sociaux de la branche s'engagent à étudier dans le cadre des prochaines négociations d'un avenant à l'accord égalité entre les femmes et les hommes du 20 mars 2008 des mesures visant à permettre aux entreprises de supprimer ces écarts et ce afin d'atteindre l'objectif d'égalité professionnelle dont l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

ART.

3

Conclu pour une durée indéterminée, le présent avenant entrera en vigueur le 1er jour du mois suivant la signature, soit le 1er janvier 2025.

ART.

4

Les partenaires sociaux n'envisagent pas de modalités spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés dans le cadre du présent avenant. En effet, l'instauration de telles modalités serait susceptible d'entraîner une distorsion de concurrence entre les entreprises de la branche.

Le présent avenant sera adressé, à l'issue du délai d'opposition de 15 jours, par le secrétariat de la CPPNI au ministère, en deux exemplaires dont un sur support papier et l'autre sur support électronique, ainsi qu'au conseil de prud'hommes de Paris, selon les dispositions de l'[article D. 2231-2 du code du travail](#).

Les parties signataires demanderont l'extension du présent avenant conformément aux dispositions des [articles L. 2261-16](#) et [L. 2261-24 du code du travail](#).

ART.

5

Le présent avenant peut être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues à l'[article L. 2261-7 du code du travail](#) et [L. 2261-10](#) et suivants dudit code.

Lexique

Les termes essentiels pour comprendre votre convention collective.

- **Avenant**

Modification apportée à un texte conventionnel, négociée entre partenaires sociaux et publiée au Journal officiel après extension.

- **Cadre**

Salarié à responsabilité élargie. Le statut cadre est défini par la classification de la convention et entraîne des droits spécifiques (préavis, retraite Agirc-Arrco, forfait jour).

- **Coefficient hiérarchique**

Indice numérique attribué à un emploi dans la grille de classification, servant de base au calcul du salaire minimum conventionnel.

- **Congés payés**

Droit légal de 2.5 jours ouvrables par mois travaillé (Art. L. 3141-3 Code du travail), soit 5 semaines par an. La convention collective peut prévoir des jours supplémentaires.

- **Convention collective (CCN)**

Accord écrit entre organisations patronales et syndicats de salariés qui complète ou améliore le Code du travail dans une branche d'activité.

- **DILA**

Direction de l'information légale et administrative. Organisme public éditeur de Légifrance et des bases KALI / JORF.

- **ETAM**

Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise. Catégorie professionnelle intermédiaire entre les ouvriers/employés et les cadres.

- **Extension**

Procédure ministérielle qui rend une convention collective obligatoire pour toutes les entreprises de la branche, même non signataires.

- **Forfait jour**

Décompte du temps de travail en jours travaillés sur l'année (et non en heures), réservé aux cadres autonomes et à certains salariés itinérants (Art. L. 3121-58).

- **IDCC**

Identifiant des Conventions Collectives. Code à 4 chiffres unique attribué par le ministère du Travail à chaque convention.

- **Indemnité de licenciement**

Somme versée par l'employeur lors d'un licenciement (hors faute grave). Le minimum légal est fixé par l'article R. 1234-2 du Code du travail.

- **KALI**

Base de données officielle des conventions collectives françaises, gérée par la DILA et accessible via l'API PISTE.

- **Licence Etalab**

Licence d'usage des données publiques françaises (version 2.0) qui autorise la libre réutilisation à condition de citer la source.

- **Minimum conventionnel**

Salaire plancher défini par la convention collective pour chaque niveau de classification. S'applique s'il est supérieur au SMIC.

- **NAF / APE**

Code de la Nomenclature d'Activités Française attribué par l'INSEE à chaque entreprise (5 caractères). Sert souvent à déterminer la convention applicable.

- **Période d'essai**

Phase initiale du contrat permettant à chaque partie de rompre sans formalité. Durée maximale fixée par la loi et la convention (Art. L. 1221-19).

- **Préavis**

Délai à respecter entre la notification de la rupture du contrat et son terme effectif. Variable selon le motif et l'ancienneté.

- **Prime d'ancienneté**

Complément de rémunération conventionnel calculé sur l'ancienneté du salarié dans l'entreprise ou la branche.

- **Salaire conventionnel**

Rémunération minimale due au salarié selon son coefficient et la convention applicable. Distinct du SMIC.

- **SMIC**

Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance. Plancher légal national, revalorisé au moins une fois par an (Art. L. 3231-1).