Ma-CCN.com

Convention collective — texte officiel à jour

Source directe : Légifrance / DILA

À JOUR
07 novembre 2026
Source officielle

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
7 novembre 2026 à 01:00

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.

Ma-CCN.com · Conventions collectives françaises · Données officielles

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 : Avenant cadres Convention collective nationale du 17 décembre 1987
Article préambule
Article 3
Article 5
Article 4
Article 7
Article 6
Article 2
Article 1
Avenant : Avenant n° 5 du 19 octobre 1994 relatif à la formation professionnelle
Article 1
Article 2
Avenant : Avenant n° 7 du 2 novembre 1994 instituant une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation du commerce de détail de l'horlo
Article 1
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Avenant : Avenant n° 10 du 5 février 1997 relatif à l'application dans la branche "Commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie de l'accord interprofessio
Article
Article 4 (1)
Article 3
Article 2
Article 1
Article 6
Article 5
Avenant : Accord-cadre du 27 mars 2001 relatif aux certificats de qualification professionnelle
Article

Article 5
Article 6
Article 7
Article 4-1
Article 4-2
Article 1
Article 2
Article 3
Avenant : Accord du 26 septembre 2002 (1) relatif à la reconnaissance des certificats de qualification professionnelle
Article 1
Article
Article
Article
Article
Article
Article
Article 2
Article 3
Article
Article
Article
Avenant : Avenant relatif au régime de prévoyance et modifiant l'article 30 de la convention Avenant n° 11 du 26 septembre 2002
Article 1
Article 2
Article 3
Article 4
Article
Avenant : Adhésion par lettre de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale de l'horlogerie-bijouterie (comr
Article
Avenant : Avenant n° 1 du 7 septembre 2007 à l'accord du 27 avril 1999 relatif à l'ARTT
Article 1
Article 2
Article 3
Avenant : Accord du 24 octobre 2007 relatif à l'épargne salariale
Article 12
Article 13
Article 14
Article 15
Article 16
Article 17
Article 18
Article 19
Article 20
Article 21
Article 22
Article 23
Article 24

Article 25
Article 1
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article 9
Article 10
Article 11
Article 26
Article 27
Article 28
Article 29
Article 30
Article Annexe I
Article Annexe II
Article
Avenant : Accord du 13 février 2009 relatif à la diversité
Article
Article
Article
Article
Article
Article
Article
Avenant : Avenant n° 2 du 11 décembre 2009 à l'accord du 17 décembre 1987 relatif à la prévoyance
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Avenant : Avenant n° 23 du 5 décembre 2011 relatif à la prise en charge de la professionnalisation
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article
Avenant : Avenant n° 25 du 12 novembre 2012 relatif à la prise en charge de la professionnalisation
Article 1er
Article 2
Article 3
Avenant : Avenant n° 31 du 15 avril 2015 relatif à la prise en charge de la professionnalisation
Article 1er
Article 2
Article 3

Article 4
Article
Avenant : Accord du 10 octobre 2018 relatif au renforcement du dialogue social
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article 4
Article
Article
Avenant : Avenant n° 40 du 20 mars 2019 relatif à la modification des dispositions conventionnelles du chapitre Ier de la convention
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Avenant : Avenant n° 42 du 12 juin 2019 relatif à la réécriture du chapitre II « Droit syndical et institutions représentatives du personnel » de la conventio
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article 9
Article 10
Article
Avenant : Accord n° 44 du 18 septembre 2019 relatif au droit à la déconnexion et à l'utilisation des techniques d'information et de communication
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article
Avenant : Avenant n° 1 du 18 décembre 2019 à l'accord du 10 octobre 2018 relatif au renforcement du dialogue social
Article 1er
Article 2

Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article
Avenant : Accord n° 45 du 17 janvier 2020 relatif au contrat de travail à durée déterminée
Article 1er
Article 2
Article 2.1
Article 2.2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article
Article
Article
Avenant : Avenant n° 46 du 7 février 2020 relatif au dispositif « Pro-A »
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article 9
Article
Article
Avenant : Avenant n° 1 du 15 décembre 2020 à l'accord du 16 décembre 2015 relatif à la prévoyance
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article 9
Article 10
Article 11
Article 12
Article 13
Article 14
Article 15
Article 16

Article
Avenant : Avenant n° 1 du 18 mai 2021 à l'avenant n° 46 du 7 février 2020 relatif au dispositif « Pro-A »
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article
Article
Avenant : Avenant n° 2 du 22 novembre 2021 à l'accord du 16 décembre 2015 relatif à la prévoyance
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article
Avenant : Accord du 14 octobre 2022 relatif à l'égalité professionnelle femmes-hommes
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 3.1
Article 3.2
Article 4
Article 4.1
Article 4.2
Article 4.3
Article 5
Article 5.1
Article 5.2
Article 5.3
Article 6
Article 7
Article 8
Article 9
Article
Avenant : Avenant n° 3 du 20 mai 2025 à l'accord n° 46 du 7 février 2020 relatif au dispositif « Pro-A »
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article
Article
Avenant salaires : Avenant n° 13 du 30 septembre 2008 relatif aux salaires (annexe III)

Article
Article 1
Article 2
Avenant salaires : Avenant « Salaires » n° 18 du 13 mars 2014
Article
Article 1er
Article 2
Article 3
Avenant salaires : Avenant n° 22 du 20 décembre 2017 relatif aux salaires (annexe III)
Article
Article 1er
Article 2
Article 3
Avenant salaires : Avenant n° 23 du 26 février 2019 relatif aux salaires
Article
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Avenant salaires : Avenant n° 27 du 24 février 2022 relatif aux salaires
Article
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Avenant salaires : Avenant n° 30 du 2 juin 2023 relatif aux salaires
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.

ART. 38

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)

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.

ART. 34

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.

ART. 39

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 surcroîts 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 ;

-congés 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.

ART.

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 mois 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.

ART. 50

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.

ART. 42

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.

ART. 29

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.

ART. 29

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.

ART. 30 (1)

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, excèdant 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.

ART. 23

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).

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.

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.

ART. 25

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.

ART. 26

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.

SECTION 2

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.

SECTION 3

Avenant : Avenant cadres Convention collective nationale du 17 décembre 1987

Source officielle Légifrance

ART. préambule

Le présent avenant fixe les dispositions particulières applicables aux cadres commerciaux, administratifs ou de formation technique des deux sexes des entreprises comprises dans le champ d'application territorial et professionnel de la présente convention nationale, tels qu'ils ressortent de la classification.

ART. 3

Le personnel cadre, au moment de son engagement, recevra une lettre spécifiant sa fonction, sa catégorie d'emploi, ses appointements garantis et son lieu de travail.

La durée normale de la période d'essai est de 3 mois ; elle peut être renouvelable. En aucun cas la période d'essai ne pourra être supérieure à 6 mois.

A la fin de la période d'essai, le cadre recevra la confirmation écrite des conditions indiquées dans sa lettre d'engagement. Lorsqu'il y aura modification dans la fonction entraînant une modification d'appointements ou de classifications, cette modification fera l'objet d'une notification écrite à l'intéressé.

Lorsqu'un cadre est muté, tous les avantages dont il bénéficiait au titre de la présente convention et de ses avenants ultérieurs lui sont maintenus, à titre personnel, dans son nouveau poste, sans que cette mutation entraîne une réduction de ses appointements.

Lorsqu'un cadre est appelé à occuper un poste dans un établissement situé hors du territoire métropolitain à la suite d'un engagement ou d'une mutation, il sera établi avant son départ un contrat écrit qui précisera les conditions de cet engagement ou de cette mutation. Pour l'application des clauses de la présente convention, l'ancienneté acquise hors de la métropole entre en ligne de compte lors de la réintégration de l'intéressé dans les membres du personnel d'encadrement métropolitains de l'entreprise.

Lorsqu'un cadre est muté d'un établissement à un autre, soit sur sa demande avec l'accord de l'employeur, soit sur la demande de l'employeur avec son accord, il continue à bénéficier de tous les avantages liés à l'ancienneté acquise dans son précédent emploi, y compris les droits syndicaux.

En cas de changement de résidence accepté par le cadre, les conditions dans lesquelles s'effectuera ce transfert sont déterminées à l'avance et confirmées par écrit.

ART. 5

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur fera de préférence appel au personnel travaillant dans l'entreprise et qui serait estimé apte à occuper le poste, sans discrimination d'âge ou de sexe. Ce personnel recevra, dans les meilleurs délais possibles, une formation adaptée à sa nouvelle fonction. En cas de période probatoire, la durée de celle-ci ne peut excéder six mois.

Le salarié qui, à l'occasion d'une promotion ne donnerait pas satisfaction dans ses nouvelles fonctions, pourra être réintégré dans un emploi de même catégorie que celui occupé précédemment sans perdre aucun des avantages dont il bénéficiait antérieurement à sa promotion.

Les entreprises faciliteront aux cadres l'assistance aux cours de formation professionnelle et devront leur permettre le passage des examens.

Les parties contractantes soulignent l'intérêt de l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 sur la formation et le perfectionnement professionnels et, en particulier, de son avenant du 30 avril 1971 précisant les dispositions complémentaires concernant le personnel d'encadrement et conviennent d'en appliquer les dispositions dans les meilleures conditions.

ART. 4

La durée légale du travail est de 39 heures réparties dans les conditions prévues par les textes réglementaires et conventionnels en vigueur. La réduction de la durée hebdomadaire du travail des cadres s'effectue dans les mêmes conditions que celles des employés.

Il est admis, toutefois, que si cette solution n'est pas applicable en raison de leurs conditions particulières de travail, cette réduction leur sera accordée sous la forme de journée accordée périodiquement.

ART. 7

En cas de changement de résidence prescrit par l'employeur, un accord interviendra pour déterminer les conditions dans lesquelles seront remboursées au membre du personnel d'encadrement les dépenses justifiées occasionnées par ce déplacement, ainsi que les frais éventuels du cadre et de sa famille en cas de congédiement ou de décès.

ART. 6

En cas de remplacement temporaire d'une durée supérieure à un mois, l'intéressé percevra des appointements qui ne sauraient être inférieurs aux appointements minima de la catégorie à laquelle appartient le cadre qu'il est appelé à remplacer.

Dans le cas où les appointements effectifs de l'intéressé dépasseraient le minimum de la catégorie supérieure, une indemnité spéciale sera allouée.

ART. 2

Les cadres peuvent convenir par des contrats individuels avec leurs employeurs de clauses différentes de celles insérées dans la présente convention et de ses avenants, sous réserve que ces dispositions ne soient en aucun cas moins favorables.

ART. 1

Pour l'application du présent avenant, sont considérés :

1° Comme cadres de commandement, les salariés exerçant habituellement par délégation de l'employeur un commandement sur des ouvriers, employés, cadres, maîtrise.

2° Comme cadres techniques, les salariés qui, sans exercer de fonctions habituelles de commandement, ont une formation technique, administrative, juridique, commerciale ou financière acquise par la pratique ou par une formation spéciale sanctionnée ou non par un diplôme et qui occupent dans l'entreprise un poste où ils mettent ces connaissances en oeuvre.

Il s'applique également, compte tenu des aménagements que pourrait prévoir un contrat individuel de travail, aux cadres engagés ou affectés temporairement à un établissement situé dans les départements d'outre-mer et territoires d'outre-mer ou à l'étranger.

SECTION 4

Avenant : Avenant n° 5 du 19 octobre 1994 relatif à la formation professionnelle

Source officielle Légifrance

ART. 1

Dans le cadre des dispositions législatives et de celles de l'accord interprofessionnel du 5 juillet 1994, les signataires conviennent d'adhérer à l'accord du 17 novembre 1993 portant création du fonds d'assurance formation des entreprises relevant du secteur du commerce.

Cette décision entraîne l'adhésion du syndicat Saint-Eloi et de la Fédération nationale des HBJO, en qualité de membres actifs, à l'association FORCO, conformément à l'article 6 de l'accord du 17 novembre 1993 et aux dispositions statutaires qui lui sont annexées.

Les parties signataires conviennent, conformément aux dispositions de l'article 3 de l'accord national professionnel du 17 novembre 1993, de demander la constitution d'une section financière distincte propre aux branches de l'équipement de la personne et à l'intérieur d'une sous-section du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie (1).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 952-2 du code du travail (arrêté du 11 octobre 1995, art. 1er).

ART. 2

L'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie sont membres associés du FORCO dans les conditions prévues aux articles 6 et 7 de l'accord du 17 novembre 1993.

SECTION 5

Avenant : Avenant n° 7 du 2 novembre 1994 instituant une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie et précisant ses conditions de fonctionnement

Source officielle Légifrance

ART. 1 Les organisations signataires conviennent d'instituer une commission paritaire nationale de l'emploi du commerce de l'horlogerie-bijouterie.

ART. 2 Cette commission est composée de la façon suivante :

- un collège salariés comprenant deux représentants (un titulaire et un suppléant) de chacune des organisations syndicales *signataires du présent accord* (1) ;

- un collège employeurs comprenant un nombre égal de représentants des organisations d'employeurs.

(1) Termes exclus de l'extension (arrêté du 31 mars 1995, art. 1er).

ART. 3 La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation a pour rôle :

- de permettre l'information réciproque des organisations signataires sur la situation de l'emploi et son évolution prévisible ;

- de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, publics et privés, existant pour les différents niveaux de qualification, et de rechercher avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés les moyens propres à assurer leur pleine utilisation, leur adaptation et leur développement, et de formuler, à cet effet, toutes observations et propositions utiles ;

- de définir les orientations des organismes gestionnaires de fonds de formation professionnelle qui relèvent du secteur ;

- d'établir et tenir à jour la liste des cours, stages, ou sessions considérés par elle comme présentant un intérêt reconnu pour la profession ;

- d'examiner l'activité des organismes constitués au niveau professionnel intervenant dans les domaines de la formation et de l'emploi en vue de proposer, s'il y a lieu, des orientations quant à leurs objectifs, organisation et fonctionnement ;

- de communiquer aux organismes concernés les priorités professionnelles qu'elle définit ;

- d'examiner, en cas de licenciement collectif, les conditions de mise en oeuvre des moyens de reclassement et de reconversion.

ART. 4 La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation devra se réunir au moins une fois par an et à chaque fois qu'elle est convoquée par le président ou sur la demande de trois au moins de ses membres. La délégation des employeurs assumera les charges de son secrétariat.

ART. 5

En cas d'absence d'un membre titulaire, il est fait appel au suppléant, lequel, à cette occasion, bénéficie des mêmes droits et pouvoirs que le membre titulaire. Les suppléants sont convoqués en même temps et sont destinataires des mêmes documents.

La présence de 3/5 au moins des membres de la commission est requise pour la validité des délibérations sous réserve de parité des collèges.

Les décisions sont prises à la majorité des administrateurs ou représentés.

Il est tenu procès-verbal des séances.

Celui-ci est signé par le président et le secrétaire et proposé pour approbation lors de la réunion suivante.

RECOURS

En cas de situation de blocage au sein de la commission, cette dernière pourra faire appel à l'arbitrage de la commission paritaire nationale de la convention collective.

BUREAU

Tous les deux ans, la commission choisit parmi les membres un président, un vice-président, un secrétaire et un secrétaire adjoint.

A chaque renouvellement, la répartition des postes se fait alternativement et paritairement comme suit entre les chambres patronales et les organisations syndicales de salariés :

- d'une part, président, secrétaire adjoint ;

- d'autre part, secrétaire, vice-président.

Les membres du bureau sont élus par leur collège.

LE PRESIDENT ET LE SECRETAIRE

Le président et le secrétaire représentent la commission dans le cadre de ses activités. Le président et le secrétaire assurent la tenue des réunions, la préparation et l'exécution des décisions de la commission. Ils prépareront les ordres du jour des séances. Le secrétaire rédige les procès-verbaux et assure la correspondance de la commission.

Ils rendent compte annuellement des activités de la commission.

ART. 6

Le texte du présent accord, établi conformément à l'article L. 132-2 du code du travail, est fait en un 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 6

Avenant : Avenant n° 10 du 5 février 1997 relatif à l'application dans la branche "Commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie de l'accord interprofessionnel du 6 septembre 1995 et de l'accord paritaire sur l'assurance chômage du 19 décembre 1996

Source officielle Légifrance

ART.

Les parties signataires du présent accord sont conscientes que l'accord national interprofessionnel du 6 septembre 1995 et l'accord paritaire sur l'assurance-chômage du 19 décembre 1996 peuvent contribuer à une politique active de développement de l'emploi.

En effet, l'ensemble des partenaires sociaux gestionnaires de l'UNEDIC sont parvenus, le 6 septembre 1995, à un accord sur la mise en place d'un fonds destiné notamment à permettre, après acceptation de l'employeur, la cessation d'activité de salariés totalisant quarante ans (160 trimestres) et plus de cotisations aux régimes de base d'assurance vieillesse, cela en contrepartie d'embauches équivalentes par l'entreprise qui les emploie.

L'objectif du présent accord est donc de rendre effective l'application des accords du 6 septembre 1995 et du 19 décembre 1996 en instituant une obligation pour l'entreprise de prendre l'initiative de sa mise en oeuvre et en organisant le départ des salariés concernés.

En conséquence, les parties signataires du présent accord marquent leur adhésion au principe posé par l'accord du 6 septembre 1995 en adoptant les dispositions suivantes :

ART. 4 (1)

Conformément à l'article 7 de l'accord interprofessionnel du 6 septembre 1995, toute cessation d'activité d'un salarié dans les conditions ainsi prévues doit donner lieu à une ou plusieurs embauches, dans l'entreprise qui employait l'intéressé, permettant de maintenir le volume des heures de travail qui était prévu au contrat de ce dernier jusqu'à la date de son soixantième anniversaire.

Cette ou ces embauches doivent intervenir dans les 3 mois suivant l'acceptation de la demande de cessation d'activité formulée par le salarié. Elles sont réalisées en priorité sous forme d'emplois à temps plein, dans le cadre de contrat à durée indéterminée, ou lorsque le salarié ayant cessé son activité était titulaire d'un contrat à durée déterminée, dans le cadre d'un contrat à durée déterminée pour la durée restant à courir.

L'employeur, à cette occasion, aura une attention particulière pour les demandes émanant de jeunes âgés de moins de 26 ans.

(1) Article étendu sous réserve du respect des obligations de recherche de reclassement interne en cas de licenciement pour motif économique résultant des articles L. 321-1 et suivants du code du travail et de la priorité de réembauchage prévu à l'article L. 321-14 du code du travail (arrêté du 25 juin 1997, art. 1er).

ART. 3

Quelle que soit la catégorie professionnelle dont il relève, le salarié remplissant à la date souhaitée pour la cessation de son activité les conditions fixées par les accords doit présenter, par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en main propre contre décharge, sa demande écrite de cessation d'activité à son employeur, au plus tard trois mois avant la date à laquelle l'intéressé remplira lesdites conditions.

Lorsqu'un salarié demande à bénéficier des dispositions de l'accord interprofessionnel du 6 septembre 1995 et de l'accord du 19 décembre 1996 et remplit les conditions, l'employeur, dans un délai de 1 mois, soit accepte la demande, soit diffère son acceptation : dans ce cas, il doit préciser par lettre que cette demande sera reconsidérée et mentionner le délai au-delà duquel le salarié peut renouveler sa demande. Ce délai ne peut excéder trois mois. Au terme du délai, l'employeur, dans un délai de 1 mois à compter de la date de la réception de la nouvelle demande, doit accepter la demande du salarié.

En cas de pluralité de départs de salariés de classification comparable dans une entreprise ou un établissement de moins de 10 salariés, l'employeur aura la possibilité d'un étalement des départs dans la limite de 3 mois.

ART. 2

Chaque entreprise devra, aux termes du présent accord, faire la liste des salariés remplissant les conditions prévues à l'article 2 de l'accord interprofessionnel du 6 septembre 1995 et notifier aux salariés concernés leurs droits.

ART. 1

Ces accords sont ouverts aux salariés remplissant les conditions suivantes :

- 12 années d'affiliation à l'UNEDIC ;

- 1 an d'ancienneté ;

- 160 trimestres d'assurance vieillesse validés.

A compter du 1er janvier 1997 aux salariés nés au cours du premier semestre 1939 et avant.

A compter du 1er juillet 1997 à ceux nés au cours du deuxième semestre 1939 et avant.

Si les résultats financiers appréciés par les partenaires sociaux, gestionnaires de l'UNEDIC au cours du troisième trimestre 1997, se situent dans le respect de l'enveloppe globale des dépenses.

A compter du 1er janvier 1998 aux salariés nés au cours du premier semestre 1940.

A compter du 1er juillet 1998 à ceux nés au cours du deuxième semestre 1940.

Les salariés justifiant de 172 trimestres d'assurance vieillesse peuvent bénéficier de ces dispositions quel que soit leur âge.

ART. 6

Le présent accord sera déposé dans les conditions fixées par le code du travail et soumis à la procédure d'extension.

Les signataires du présent accord conviennent de se réunir dans les plus brefs délais pour adapter les présentes dispositions en cas de modification des accords du 6 septembre 1995 et du 19 décembre 1996.

ART. 5

L'acceptation par l'employeur de la demande du salarié entraîne la rupture d'un commun accord des relations contractuelles.

La rupture du contrat de travail ouvre droit au bénéfice du salarié au versement par l'employeur de l'indemnité de départ à la retraite prévue à l'article L. 122-14-13, alinéa 1er, du code du travail, sans préjudice de l'application plus favorable de l'article 24-I de la convention collective nationale.

SECTION 7

Avenant : Accord-cadre du 27 mars 2001 relatif aux certificats de qualification professionnelle

Source officielle Légifrance

ART.

Les partenaires sociaux signataires dont la liste est jointe en annexe,

Vu l'ordonnance du 16 juillet 1986 (art. L. 989-2 du code du travail) permettant d'établir une liste des qualifications professionnelles pouvant être acquises par la voie du contrat de qualification ;

Considérant la possibilité de se former dans le cadre des plans de formation en entreprise ;

Vu l'accord portant création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle du 2 novembre 1994, étendu au Journal officiel du 13 avril 1995 (arrêté du 31 mars 1995) ;

Vu les décisions de la dernière commission paritaire nationale de branche du 7 février 2001,

arrêtent les dispositions suivantes visant à formaliser le dispositif conduisant au certificat de qualification professionnelle.

ART. 5

Tout organisme désirant organiser une formation conduisant au CQP devra préalablement se faire habiliter par la CPNE-FP.

ART. 6

Tout organisme de formation agréé organisant des actions conduisant au CQP devra :

- déclarer tout démarrage de cycle de formation ;

- s'engager à se conformer au cahier des charges pédagogiques ;

- déclarer accepter les modalités d'évaluation finale.

Ces documents devront être adressés à la CPNE-FP.

ART. 7

Les conditions d'obtention du CQP seront définies paritairement.

ART. 4-1

La décision de créer tout CQP est prise par la commission paritaire nationale de branche. Cette décision prend la forme d'une délibération à laquelle un cahier des charges est annexé.

Toute demande émanant d'une ou plusieurs organisations est portée de plein droit à l'ordre du jour. Cette demande est examinée en fonction des critères suivants :

- le domaine de qualification et les besoins existants ;

- le profil professionnel et les perspectives d'emploi ;

- les axes prioritaires de formation.

ART. 4-2

Pour chaque CQP créé, un cahier des charges pédagogiques sera établi comportant obligatoirement :

- la définition de la qualification ;

- le public visé ;

- le référentiel de formation et la durée ;

- l'organisation de l'alternance et du tutorat pour la préparation des CQP en contrat de qualification ;

- les modalités de suivi de la formation et son évaluation, qu'elle se fasse par la voie de l'alternance ou de la formation continue ;

- les pièces à fournir pour la délivrance des CQP.

ART. 1

Le certificat de qualification professionnelle (CQP) est un titre attestant, dans les conditions définies ci-après, les qualifications professionnelles obtenues dans la branche du commerce de l'horlogerie-bijouterie-joaillerie.

ART. 2

La qualification professionnelle peut s'obtenir au moyen d'actions de formation dont les contenus et les modalités sont définis dans un cahier des charges approuvé par la CPNE-FP et annexé à la décision de création du certificat de qualification professionnelle considéré par la commission paritaire nationale de branche.

ART. 3

La CPNE-FP déterminera les publics visés par les actions de formation et pouvant s'y inscrire.

SECTION 8

Avenant : Accord du 26 septembre 2002 (1) relatif à la reconnaissance des certificats de qualification professionnelle

Source officielle Légifrance

ART. 1

Vu l'accord-cadre du 27 mars 2001, des certificats de qualification professionnelle dont le contenu, les modalités d'évaluation et de validation ont été arrêtés par la CPNE-FP du 26 septembre 2002, sont créés pour les métiers :

- conseiller et conseillère de vente, niveau III, échelon 2, coefficient 190 ;

- conseiller et conseillère de vente confirmé(e), niveau IV, échelon 2, coefficient 225 ;

- adjoint(e) au responsable de magasin, niveau VI, échelon 2, coefficient 305 ;

- responsable de magasin, niveau cadre, échelon 2, coefficient 340.

Ils font l'objet d'une annexe au présent accord avec un cahier des charges et les procédures d'habilitation des organismes de formation relatives à ces certificats de qualification professionnelle.

(1) Les paragraphes B (Validation) du II (Articulation de la formation) du chapitre " Schéma directeur de la formation dans son ensemble " des quatre cahiers des charges du certificat de qualification professionnelle (CQP) :

- pour la formation de conseiller et conseillère de vente,

- pour la formation de conseiller et conseillère de vente confirmés,

- de vente en horlogerie-bijouterie, adjoint au responsable de magasin,

- de vente en horlogerie-bijouterie, responsable de magasin,

annexés à l'accord du 26 septembre 2002 susvisé, sont étendus sous réserve de l'application des dispositions de l'article 4 du décret n° 2002-615 du 26 avril 2002, pris pour l'application de l'article L. 900-1 du code du travail et des articles L. 335-5 et L. 335-6 du code de l'éducation, relatif à la validation des acquis de l'expérience pour la délivrance d'une certification professionnelle (arrêté du 26 mars 2003, art. 1er).

ART.

Organisation et articulation des CQP horlogerie-bijouterie

CQP Conseiller et conseillère de vente en horlogerie-bijouterie (8 blocs de compétences)	Adjoint et Adjointe au Responsable de magasin en horlogerie-bijouterie (6 blocs de compétences)	Responsable de magasin en horlogerie-bijouterie (6 blocs de compétences)
Accueil client en magasin/interculturel Analyse du besoin et argumentation de la vente Conclusion de la vente et fidélisation client Renseignement et conseil technique sur les produits Proposition d'un service et d'une opération après-vente Facturation et encaissement Participation au merchandising et à l'animation commerciale Contribution à la sécurité des personnes et des produits		
	Animation, coordination et accompagnement des ventes Suivi de l'activité commerciale Mise en œuvre du merchandising et de la politique commerciale Réception des commandes et suivi des stocks Accompagnement des équipes Mise en œuvre de la politique de sécurité des personnes et des produits	
		Animation et accompagnement de l'activité commerciale Participation à l'élaboration et mise en œuvre de la stratégie commerciale Gestion économique, administrative et budgétaire Management des équipes Gestion des ressources humaines Veille à la mise en œuvre de la politique de sécurité des personnes et des produits

ART.

Référentiel CQP conseiller et conseillère de vente horlogerie-bijouterie

Activité/Bloc de compétences	Nombre de compétences	Compétence	Critères d'évaluation
Accueil client en magasin/interculturel	3	Accueillir le client dans l'esprit de l'entreprise ou d'une marque	Les procédures et pratiques d'accueil du client dans l'entreprise sont respectées Le client est accueilli avec politesse et courtoisie L'accueil est personnalisé et adapté au client Une attitude propre à la clientèle fidèle est adoptée : attention, rappel du nom de la personne, rappel d'un souvenir de vente, demande de la satisfaction des achats précédents La posture, le vocabulaire et le débit sont adaptés
		Assurer un accueil multiclients	Le contact visuel avec le client est établi Il est proposé au client de patienter le temps que l'on s'occupe de lui Le client est réorienté vers un collègue en cas d'affluence ou de besoin afin de minimiser son attente L'attention apportée au client permet de bien gérer les délais d'attente, le client est satisfait
		Accueillir de manière très basique le client en langue anglaise et en s'adaptant aux spécificités interculturelles	Le client est accueilli avec des phrases d'anglais usuel correctes Les expressions basiques employées pendant les étapes de vente et de paiement sont correctes Les termes techniques relatifs au produit recherché et/ou présenté sont maîtrisés
Analyse du besoin et argumentation de la vente	5	Questionner et identifier les besoins du client	Le client est questionné avec pertinence sur son besoin, ses attentes Les principes d'écoute active sont appliqués Le besoin du client est clairement identifié
		Conseiller et assister le client dans ses choix	Le client est orienté vers des produits en adéquation avec son attente Le(s) produit(s) proposé(s) au client est (sont) adapté(s) à ses attentes et ses besoins Les informations sur le produit apportées au client sont pertinentes Le positionnement de la marque est bien intégré, en adéquation avec les codes et le discours adoptés par la marque
			Les produits sont présentés dans le respect des règles de l'enseigne (gant, plateau, baguier...), des règles de sécurité de l'entreprise Les procédures d'essayage du produit sont respectées (essayage client avec délicatesse, puis sur vendeur, puis avec miroir) Le client est conseillé avec pertinence (en fonction des tendances, de l'adéquation avec les couleurs et le teint...) L'argumentaire de vente est adapté au besoin du client ; le vocabulaire professionnel est adapté à la situation et évocateur de plaisir Le client est rassuré dans son choix, notamment en l'informant sur la durée, la fiabilité, la qualité et l'image des produits
		Proposer une montée en gamme, une vente complémentaire ou un service	La proposition de montée en gamme, d'une vente complémentaire d'un produit ou d'un service est cohérente au regard des besoins exprimés par le client et à la politique d'entreprise Les services du magasin sont présentés, expliqués et mis en valeur de manière argumentée Les facilités de paiement proposées et/ou vendues, selon la politique de l'entreprise, sont mises en avant

		Expliquer les garanties	Les conditions et modalités de garanties sont clairement expliquées au client
		Répondre aux objections du client	Le client est questionné avec pertinence quant à son objection Les causes de l'objection sont clairement identifiées Les points bloquants sont reformulés au client pour se les faire confirmer Une argumentation appropriée est apportée Des solutions adéquates et cohérentes peuvent être proposées
Conclusion de la vente et fidélisation client	6	Renseigner le client sur l'offre de produits et sur les services	Si le produit n'est pas disponible en magasin, l'offre « catalogue » correspondant aux besoins du client est bien identifiée et présentée Les possibilités d'intégrer une approche multicanal, pour mobiliser le canal de vente le plus adapté au client, sont bien appréhendées Le client est bien renseigné quant à sa demande Le client est potentiellement réorienté vers un collègue/un autre magasin en assurant la relation-liaison : informer l'équipe sur les besoins du client
		Renseigner le client quant à sa demande sur les offres tarifaires et les avantages magasin	La demande du client est accueillie avec bienveillance, ouverture et écoute Les solutions proposées s'intègrent dans le respect des limites données par la politique commerciale Les discours et les argumentaires élaborés par le responsable de magasin sont utilisés Une réponse polie mais affirmative et fondée est apportée si la demande ne rentre pas dans la politique et les limites de la politique de l'entreprise
		Réaliser la vente	La vente est conclue dans des délais corrects La commande est éventuellement prise à l'aide de sources numériques utilisées à bon escient L'enregistrement ou la mise à jour éventuelle des données client est réalisé(e) sans erreur Le produit est emballé correctement en utilisant les écrins et boîtes appropriés
		Appliquer la réglementation en vigueur liée à la vente de produits bijoutiers/horlogers	La réglementation liée à la vente de produits bijoutiers/horlogers est connue et correctement appliquée
		Proposer le programme de fidélisation en vigueur dans l'entreprise	Le programme de fidélisation en vigueur dans l'entreprise est présenté au client, en faisant ressortir ses avantages
		Prendre congé conformément à la pratique en vigueur dans le magasin	La prise de congé est effectuée conformément à la pratique en vigueur dans le magasin ; elle est chaleureuse et individualisée
Renseignement et conseil technique sur les produits	3	Mettre en avant les renseignements techniques d'une montre pour conseiller	Les informations sur les caractéristiques techniques sur les montres apportées au client sont précises et correctes : précision des mouvements ; développement des informations sur les montres à complication ; renseignement sur les montres connectées ; niveaux d'étanchéité ; types de verre... Une recherche éventuelle d'information est effectuée pour répondre plus précisément aux questions du client ; les sources d'information sont identifiées Le vocabulaire est adapté ; les informations techniques sont comprises par le client ; le client est renseigné
		Mettre en avant les renseignements techniques sur les produits bijoutiers en métal avec ou sans pierres pour conseiller	Les indications apportées sur la composition des bijoux, les différents métaux et matériaux utilisés sont précises ; les poinçons sont montrés et expliqués Les informations apportées sur les pierres de couleur, leur catégorie, leurs caractéristiques, l'intérêt de leur traitement, sont précises ; le vocabulaire est adapté ; elles sont comprises par le client Le type ou le modèle du bijou présenté au client est

			expliqué précisément : modèles ou types d'une bague ; nom d'une maille ; nom des sertis utilisés... Les caractéristiques et les critères d'évaluation du diamant (carat, couleur, taille, pureté) sont expliqués clairement au client Les différents types de perle de culture sont exposés clairement au client Des renseignements et conseils sur les bijoux connectés peuvent être apportés au client Une recherche éventuelle d'informations est effectuée pour répondre plus précisément aux questions du client ; les sources d'information sont identifiées
		Indiquer les possibilités d'adaptation des bijoux ou montres	Les besoins éventuels d'adaptation des produits sont détectés (modification de longueur d'une chaîne ; taille d'une bague, d'un bracelet...) le client est informé sur les possibilités d'adaptation Le client est informé sur les possibilités et les modalités de gravure
Proposition d'un service et d'une opération après-vente au client	11	Identifier la demande du client	Le questionnement utilisé permet d'identifier la demande après-vente La demande est reformulée ; elle est confirmée par le client
		Examiner et/ou manipuler le produit défectueux ou présentant un dysfonctionnement	Le produit est manipulé et examiné avec précaution Les causes de dysfonctionnement peuvent être évoquées
		Appliquer les procédures simples de SAV dans le cadre d'un retour produit	Les procédures simples de SAV sont appliquées dans le cadre de la législation en vigueur et conformément à la politique après-vente du fabricant, du magasin
		Conseiller et informer le client sur les services après-vente	Les conseils apportés au client sont pertinents en fonction de l'état et du travail à faire
		Proposer une intervention après-vente au client	La proposition d'intervention est clairement expliquée et comprise par le client
			Le client est informé sur les tarifs et le délai Le client donne son accord
		Prendre en charge le produit	Un état du produit est réalisé ; l'ensemble des anomalies est constaté
		Établir un devis, rédiger un ordre de réparation	Les documents établis sont complets et ne comportent pas d'erreur
		Réaliser une intervention simple de SAV : changement de piles sur les montres simples ; changement et pose d'accessoires (bracelets...) ; mise à taille des bracelets ; nettoyage des bijoux	Les interventions après-vente sont réalisées correctement, en préservant l'esthétique du produit La montre fonctionne ; les accessoires sont posés correctement ; l'esthétique du bijou ou de la montre est préservée
		Restituer la montre/le bijou au client	Le produit rendu est propre L'intervention effectuée et son prix sont expliqués au client Des réponses précises sont apportées aux questions du client Des conseils sont donnés sur l'entretien de la montre, du bijou La montre, le bijou est restitué
		Appréhender la technique de perçage d'oreille	Non évalué
		Gérer une réclamation, un litige client	L'attitude d'accueil est adaptée à la situation de gestion de litige (écoute, voix posée...) Les sources et causes du litige sont bien identifiées Le responsable du magasin et/ou son adjoint(e) sont informés Le client est réorienté vers le bon interlocuteur pour la gestion du litige
Facturation et encaissement	6	Procéder à l'ouverture et à la fermeture de la caisse	Les procédures d'ouvertures et de fermetures de la caisse sont respectées

		Expliquer les différentes conditions de ventes possibles	Les différentes conditions de vente sont exposées au client La solution la plus adaptée à la demande du client est proposée
		Appliquer la détaxe si nécessaire	L'opération de détaxe est bien appliquée ; elle ne comporte aucune erreur
		Procéder à l'encaissement	Les procédures d'encaissement et de vérifications nécessaires sont bien respectées Le risque « paiement » est identifié le cas échéant ; le responsable du magasin est informé Les opérations d'encaissement sont réalisées sans erreur
		Établir une facture en respectant les procédures de l'entreprise	La facture établie est complète et comporte aucune erreur
		Établir les documents nécessaires relatifs à la vente d'une montre ou d'un bijou	Les documents relatifs à la vente d'une montre ou d'un bijou sont établis (garantie, certificat d'authenticité…) ; ils sont complets et ne comportent aucune erreur
Participation au merchandising et à l'animation commerciale	5	Disposer les produits dans les vitrines, les présentoirs	Les produits sont correctement disposés et mis en valeur conformément au plan merchandising et à l'aménagement du magasin, dans le respect de la politique d'une marque L'affichage des prix et la signalisation (l'étiquetage) des produits sont corrects ; les prix sont mis en avant et affichés conformément aux obligations légales L'aménagement des vitrines est en adéquation avec l'image, le rôle et le message à véhiculer dans le respect de la politique de marque
		Contribuer au bon état marchand du magasin	Les vitrines sont correctement « redressées » ; la disposition des produits est homogène et correcte Les exigences en termes d'agencement sont respectées et suivies Les exigences en termes de propreté sont appliquées Le bon état marchand des vitrines et du magasin est assuré
		Participer à la mise en place d'opérations commerciales	Les objectifs de l'opération commerciale sont compris
		Appréhender la dynamique commerciale et y participer	Les différents indicateurs de performance du point de vente et du magasin sont compris
		Participer à la dynamique d'équipe (appréhender son rôle au sein du magasin, savoir se situer dans l'équipe, communiquer avec l'ensemble de l'équipe, apporter des conseils aux nouveaux collaborateurs)	Le rôle à tenir dans le cadre de l'opération commerciale, de toute action commerciale, est bien compris Les échanges d'informations avec les autres membres de l'équipe permettent le bon déroulement de l'action commerciale
Contribution à la sécurité des personnes et des produits	2	Appréhender les notions de risques en Horlogerie-Bijouterie	Les notions et les situations de risques en horlogerie-bijouterie, relatives aux personnes et aux biens, sont bien appréhendées
		Contribuer à la sécurité des personnes, des biens	Les situations à risque sont bien identifiées
			Les procédures et les consignes de sécurité liées à la vente sont bien appliquées
			Les consignes d'ouverture et de fermeture sont respectées et appliquées
			Une attitude adéquate en cas de braquage et d'incivilités est adoptée conformément aux procédures du magasin

ART.

Référentiel CQP adjoint et adjointe au responsable de magasin horlogerie-bijouterie

Activités/Blocs de compétences	Nombre de compétences	Compétence	Critères d'évaluation
Animation, coordination et accompagnement des ventes	7	Assurer et garantir un accueil client dans l'esprit de l'entreprise ou d'une marque	Les procédures et pratiques d'accueil du client dans l'entreprise sont respectées Un accueil du client avec politesse et courtoisie est assuré au sein du magasin Un accueil personnalisé et adapté au client est assuré au sein du magasin Un accueil propre à la clientèle fidèle est assuré : attention, rappel du nom de la personne, rappel d'un souvenir de vente, demande de la satisfaction des achats précédents Les axes d'amélioration de l'équipe de vente, des vendeurs sont identifiés Des conseils pertinents sont apportés aux vendeurs quant à l'accueil et l'approche client
		Assurer et garantir un accueil client en langue anglaise et adapté aux spécificités interculturelles	L'accueil, le dialogue en langue anglaise et l'adaptation aux spécificités culturelles sont assurés au sein du magasin Des rappels et des conseils pertinents sont apportés aux vendeurs quant à l'approche interculturelle du client Un appui au dialogue (vocabulaire usuel et technique) est apporté aux vendeurs
		Coordonner l'accueil client	Une attention est bien portée aux clients dès leur arrivée La gestion du flux client est bien coordonnée Les mesures pour minimiser les délais d'attente et faire patienter le client sont bien mises en œuvre
		Assurer et accompagner la montée en compétences sur les pratiques de vente	Les étapes du process de vente sont bien respectées : questionnement/identification du besoin client/conseil et proposition produit/essayage/argumentation/conclusion de la vente Les méthodes de ventes respectent les pratiques définies au sein de l'entreprise, l'éthique commerciale Un soutien est apporté aux équipes dans le cadre de situations complexes de vente, de prises de commandes spéciales Les standards de la qualité dans la relation client, définis par l'entreprise et/ou la marque, sont respectés
			Des besoins de montée en compétences chez les vendeurs sont identifiés ; Les vendeurs sont accompagnés dans l'analyse de leurs pratiques en vue de les améliorer ; les techniques d'accompagnement sont adaptées aux personnes
		Traiter les litiges d'après-vente ou de SAV	Les raisons du litige sont bien identifiées Une posture adéquate est adoptée pour apaiser le client Le litige après-vente est traité dans le respect de la législation ; les procédures de résolution des litiges clients sont respectées et bien appliquées Une solution est proposée au client dans la limite du réalisable La proposition est bien argumentée ; la politique et la position de l'enseigne sont exposées avec fermeté
		Assurer le rachat de l'or selon la réglementation en vigueur	La réglementation en vigueur et les modalités de rachat de l'or sont expliquées clairement au client en adoptant un vocabulaire adapté La procédure de rachat est correctement respectée et appliquée La teneur en or est bien identifiée en utilisant la méthode la plus appropriée L'or est correctement pesé ; le juste prix de rachat est déterminé Le prix de rachat est indiqué au client ; le client donne son accord Le livre de police est correctement rempli
		Assurer et garantir la gestion de caisse et de la trésorerie	Les procédures et techniques d'encaissement sont bien appréhendées L'application de l'ensemble des procédures liées à la gestion de caisse est assurée L'application de l'ensemble des procédures liées à la sécurisation des flux financiers est assurée Le contrôle des fonds de caisse, les rapprochements et la comptabilisation des recettes sont correctement effectués, sans aucune

			erreur les documents comptables liés à l'activité de caisse et des mouvements de fonds sont correctement renseignés, sans aucune erreur Des besoins de montée en compétences chez les vendeurs sont identifiés ; Les vendeurs sont accompagnés dans les opérations de caisse en vue d'améliorer leur pratique ; les techniques d'accompagnement sont adaptées aux personnes
Suivi de l'activité commerciale	5	Contribuer au suivi de l'activité commerciale, des opérations commerciales	Les principaux indicateurs et les outils de suivi (tableaux de bord) des ventes et de la performance économique sont bien maîtrisés ; leur interprétation est bien appréhendée Les outils de suivi des ventes (tableaux de bord...) sont correctement et régulièrement remplis ; les données reportées sont justes
		Contribuer à l'analyse des ventes et des indicateurs de performances du magasin	Les résultats des ventes sont correctement interprétés ; l'analyse des indicateurs de performance par rapport aux objectifs fixés (attendus) est pertinente
		Informer le responsable de magasin des constats réalisés	Le responsable du magasin est informé des constats réalisés ; un reporting est assuré suivant les procédures en vigueur au sein de l'entreprise
		Proposer des axes d'amélioration pour le développement de la performance du magasin	Les axes d'amélioration pour le développement commercial et la performance du magasin sont cohérents
		Sensibiliser les équipes aux résultats attendus et obtenus	L'ensemble de l'équipe est régulièrement informé des résultats attendus et obtenus ; les explications données sont claires et précises
Mise en œuvre du merchandising et de la politique commerciale	5	Veiller à l'aménagement de l'espace de vente en adéquation avec l'image du magasin, de la marque	Les non-conformités en matière d'étiquetage et d'affichage sont repérées Les défauts d'aménagement sont repérés Les propositions de présentation mettant en valeur les produits sont cohérentes L'ensemble des vitrines est redressé correctement L'ensemble des produits est mis en valeur ; les vitrines sont aménagées correctement ; l'aménagement et la présentation des produits répondent aux exigences de l'entreprise, de la marque
		Veiller à la bonne tenue et au bon état marchand du magasin	Les exigences quotidiennes en termes de propreté, de mise en avant des produits, des prix, d'approvisionnement, d'étiquettes, de PLV, de réassort, de doublons sont respectées et conformes aux obligations et à la politique d'entreprise, de la marque
		Accompagner les équipes dans la mise en œuvre du merchandising, de la politique commerciale	Les équipes sont sensibilisées à l'importance de la bonne tenue de l'état marchand du magasin ; les exigences et obligations sont rappelées L'accompagnement mis en place est adapté aux profils des équipes ; les techniques d'accompagnement sont maîtrisées
		Assurer la mise en place d'une opération commerciale, en assurer la concrétisation au sein du magasin	Les actions mises en œuvre sont cohérentes avec l'opération commerciale prévue Les objectifs, les actions et les résultats attendus de l'opération commerciale sont compris ; ils sont transmis clairement aux équipes ; le rôle et les attentes des collaborateurs sont clairement définis
		Animer les actions de fidélisation des clients	Le programme de fidélisation de l'entreprise, des marques est bien maîtrisé Les collaborateurs sont sensibilisés aux enjeux de la fidélisation ; les enjeux sont clairement expliqués Les actions de fidélisation des clients sont maîtrisées ; la mise en œuvre du programme de fidélisation est assurée
Réception des commandes et suivi des stocks	4	Réceptionner et vérifier les commandes	Les procédures de réception et de vérification sont bien appliquées Les anomalies (art. manquants, non conformes, endommagés...) sont identifiées et signalées Les procédures nécessaires (refus de marchandises...) sont appliquées correctement
		Veiller au rangement sécurisé des produits d'horlogerie-bijouterie	Non évalué

		Contribuer au suivi des stocks et de leur rotation	Le suivi des stocks est correctement réalisé. Le volume de stocks est connu. La gestion des stocks est optimale ; les risques de rupture ou de sur stocks sont anticipés Les documents nécessaires au suivi des stocks sont correctement remplis, sans erreurs
		Assurer la réalisation des inventaires	Les procédures d'inventaire au sein du magasin sont respectées et appliquées correctement Les anomalies sont identifiées et signalées ; les causes sont recherchées L'inventaire réalisé est juste
Accompagnement des équipes	3	Contribuer à la gestion et à l'organisation des équipes de vente	Les plannings établis de l'équipe sont cohérents ; ils sont établis en fonction des priorités et des contraintes, du respect de la législation sur la durée du travail L'organisation définie au sein du magasin est bien appliquée ; le suivi des procédures est bien assuré
			Des propositions de changement dans l'organisation de l'équipe peuvent être formulées en fonction du contexte de vente
		Contribuer à l'animation des équipes de vente	Les techniques d'animation des équipes au quotidien sont bien appréhendées Les techniques de conduite et d'animation de réunion d'équipes sont maîtrisées Les techniques et outils de communication sont maîtrisés. La circulation et la transmission d'informations sont bien réalisées ; les informations transmises sont claires Les objectifs individuels et/ou collectifs sont rappelés et expliqués clairement aux collaborateurs Les techniques de motivation sont connues et mises en œuvre
		Contribuer à l'intégration des nouveaux collaborateurs	Le processus d'intégration des nouveaux collaborateurs est correctement appliqué et suivi Des propositions d'amélioration peuvent être formulées
Mise en œuvre de la politique de sécurité des personnes et des produits	3	Assurer la gestion préventive des risques sur le point de vente	Les différents risques sont connus et bien appréhendés Les situations à risque sont connues et bien appréhendées Les procédures et les consignes en matière de sécurité des biens et des personnes sont rappelées aux équipes Des propositions pertinentes d'amélioration des processus de prévention des risques peuvent être émises La hiérarchie est informée clairement de toute situation constatée
		Procéder à l'ouverture et à la fermeture du magasin	Les procédures d'ouvertures et de fermetures sont bien respectées Les mesures de prévention de sécurité des personnes et de produits sont bien appliquées
		Assurer les relations avec les autorités compétentes	Les autorités compétentes sont bien identifiées La communication et le message délivrés aux autorités compétentes sont clairement formulés

ART.

Référentiel CQP responsable de magasin horlogerie-bijouterie

Activités/Blocs de compétences	Nombre de compétences	Compétence	Critère d'évaluation
Animation et accompagnement de l'activité commerciale	5	Organiser et veiller à la bonne tenue du point de vente, du magasin (rangement, présentation...)	Les techniques de merchandising et de tenue du magasin sont maîtrisées L'organisation et l'aménagement de l'espace de vente sont en adéquation avec l'image du magasin, de la marque La bonne tenue et le bon état marchand du magasin sont assurés
		Organiser et veiller à la bonne mise en œuvre de l'activité commerciale du point de vente, du magasin	Les techniques de gestion des flux, d'accueil, de vente et de relation clients sont maîtrisées Les procédures d'accueil client sont assurées et respectées ; l'accueil client est réalisé dans l'esprit de l'entreprise ou de la marque Les pratiques de vente sont conformes aux procédures de vente définies par l'entreprise, par la marque La qualité d'accueil et de vente est assurée ; les standards/critères de qualité sont atteints
		Accompagner et/ou assurer les ventes complexes ou à enjeu	Les typologies clients sont connues ; les différents comportements sont bien appréhendés Les caractéristiques techniques et spécificités des produits d'horlogerie-bijouterie sont bien appréhendées La complexité ou l'enjeu d'une vente est bien identifié Les techniques de vente sont bien maîtrisées et adaptées à la situation
		Gérer les litiges complexes et les clients difficiles en fonction de la politique de l'entreprise	Les techniques de gestion des litiges sont maîtrisées La posture adoptée est adaptée à la situation L'analyse de la situation de litige est pertinente ; l'origine du litige est bien identifiée Une solution adaptée est proposée au client au regard des pratiques de l'entreprise et dans le cadre de la législation en vigueur La hiérarchie est correctement informée sur la situation de litige
		Proposer, mettre en place, organiser et piloter des opérations commerciales	Les techniques de lancement et de suivi des opérations commerciales sont maîtrisées et appliquées Les équipes sont clairement informées sur l'activité et les objectifs attendus
Participation à l'élaboration et mise en œuvre de la stratégie commerciale	7	Assurer une veille concurrentielle permanente	Les sources et les éléments de veilles sont bien identifiés Les informations pertinentes sont identifiées et collectées Les caractéristiques de la zone de chalandise et de l'environnement concurrentiel sont bien appréhendées : concurrence, clients...
		Situer l'offre du magasin par rapport à la concurrence et dans l'environnement socio-économique	L'offre commerciale et produit de l'entreprise est bien appréhendée La perception du positionnement de l'offre du magasin est juste
		Construire avec son supérieur hiérarchique la politique commerciale du magasin	Des orientations commerciales réalistes sont proposées La stratégie commerciale de l'entreprise, de l'enseigne, de la marque est bien appréhendée
		Décliner les orientations choisies en actions et objectifs opérationnels	Les actions et les objectifs opérationnels fixés sont cohérents et réalistes
		Élaborer des argumentaires de vente relatifs aux différents produits, en respectant le cadre défini par les politiques des marques	Les argumentaires élaborés sont adaptés Les argumentaires sont clairement expliqués aux équipes Un accompagnement adapté dans leur appropriation est mis en œuvre

		Définir et/ou mettre en œuvre une politique de fidélisation client	Les actions de fidélisation proposées sont adaptées à la clientèle au regard de la politique de l'enseigne, de la marque, de l'entreprise Les actions fixées sont cohérentes avec les moyens et les objectifs fixés Les équipes sont sensibilisées au relationnel client : contacts et argumentaires clients Les indicateurs des rapports de satisfaction client sont bien interprétés ; leur analyse est cohérente Les actions définies pour faire évoluer positivement le taux de satisfactions client sont pertinentes
		Accompagner l'insertion du magasin dans le tissu économique et social local	Les interlocuteurs externes sont bien identifiés, leurs rôles bien appréhendés Des propositions d'actions et de communications pertinentes sont mises en œuvre La hiérarchie est correctement informée de la situation : enjeux, opportunités...
Gestion économique, administrative et budgétaire	6	Assurer la gestion des stocks de produits et de marchandises	Les techniques de gestion des stocks sont maîtrisées Les besoins et les flux en produits liés à l'activité sont anticipés La gestion des stocks de produits et de marchandises est optimisée : pas de ruptures ; ni de surstocks
		Réaliser et assurer le suivi des commandes	Le recensement des besoins en produits et matériels est correct Le(s) fournisseur(s) est (sont) identifié(s) La procédure de commande est respectée ; la commande est correctement passée Les délais de commande pour une livraison dans les temps sont anticipés Le suivi des factures est bien assuré : conformité, paiement...
		Organiser et garantir la bonne réalisation des inventaires	La législation relative à l'inventaire est maîtrisée Les méthodes d'inventaire sont bien appréhendées Les étapes de l'inventaire sont maîtrisées : comptage et chiffrage ; analyse ; recherche et correction des éventuels écarts ; validation La bonne organisation des inventaires est garantie Les chiffrages sont justes
		Analyser la performance du magasin, du point de vente	Les indicateurs de pilotage de la performance sont bien maîtrisés et appréhendés Les tableaux de bords et de suivi sont bien appréhendés et renseignés correctement L'analyse des indicateurs de performance est pertinente Les écarts significatifs sont identifiés Une ou plusieurs explications cohérentes sont avancées Des informations fiables sont transmises à la direction Des actions correctives cohérentes sont proposées
		Assurer la gestion économique et budgétaire du point de vente, du magasin	Les principaux indicateurs de gestion sont compris et bien interprétés Les budgets élaborés sont cohérents Le suivi des indicateurs budgétaires est correctement réalisé
		Veiller à une bonne gestion de l'encaissement	Le bon traitement des encaissements est assuré Le risque d'impayés est minimisé La gestion de caisse est correctement assurée ; les éventuelles erreurs de caisse sont relevées et les causes identifiées Les remises en banques sont contrôlées et effectuées correctement
Management des équipes	7	Appréhender le rôle, les responsabilités et la posture du manager	Le rôle et les responsabilités du manager sont bien appréhendés

		Organiser et planifier le travail de son équipe	Les activités et tâches, et les objectifs de chacun sont clairement définis La gestion des priorités est maîtrisée Les plannings établis sont cohérents ; ils répondent à la gestion de l'activité et des priorités, au respect des règles de base de la durée du travail L'organisation mise en place est adaptée
		Superviser et accompagner le travail des équipes	Les techniques de management des équipes sont maîtrisées Les points d'activité et débriefings sont structurés et organisés ; les techniques de débriefing sont maîtrisées Les points et situations évoqués sont précis et illustrés
		Animer et motiver son équipe	Les techniques de communication sont maîtrisées Les techniques d'animation de réunion sont maîtrisées et appliquées correctement Les leviers de motivation des équipes sont maîtrisés et mis en œuvre La communication est adaptée La posture managériale est adaptée à l'équipe et individualisée au comportement de chacun
		Accompagner les changements	Les techniques d'accompagnement des changements sont maîtrisées Les évolutions et leurs impacts sont bien identifiés Les attentes sont clairement expliquées aux collaborateurs La perception et les attentes des collaborateurs sont bien identifiées Les méthodes et les actions d'accompagnement choisies sont adaptées
		Gérer les conflits	L'origine et l'objet du conflit sont identifiés
			Une posture adaptée est adoptée Les techniques de gestion des conflits sont maîtrisées La solution/méthode de gestion de conflit mise en œuvre est adoptée et appliquée efficacement
		Veiller à l'intégration et à la formation des nouveaux collaborateurs	La procédure d'intégration des nouveaux collaborateurs est connue et maîtrisée Le programme d'intégration proposé est adapté/il est respecté Le suivi du collaborateur est assuré (points intermédiaires, bilan de l'intégration)
Gestion des ressources humaines	7	Appliquer la politique RH de l'entreprise	La législation du travail et la convention collective sont maîtrisées et appliquées Le règlement intérieur de l'entreprise est maîtrisé et appliqué La politique RH de l'entreprise est bien appréhendée et appliquée Les différents outils et indicateurs RH sont maîtrisés et renseignés
		Développer et gérer les compétences individuelles et collectives	Les besoins en compétences des collaborateurs sont bien identifiés La solution d'acquisition des compétences retenue est adaptée L'ensemble des besoins en formations et en tutorat pour l'établissement est recensé Les talents potentiels sont repérés Le plan d'accompagnement de leur condition de réussite au sein de l'enseigne mis en œuvre est adapté
		Assurer le recrutement de nouveaux collaborateurs	Les étapes et les techniques de recrutement sont maîtrisées : anticipation et identification du besoin, rédaction de l'offre de poste, tri des CV, conduite d'entretien de recrutement, prise de décision Les obligations légales sont connues et respectées L'ensemble des éléments nécessaires à l'établissement des contrats de travail et à la déclaration préalable à

			l'embauche est rassemblé et transmis L'ensemble des mesures administratives légales en lien avec l'embauche est assuré
		Gérer les mouvements du personnel	Les mouvements du personnel sont anticipés Les informations sont correctement communiquées à la hiérarchie Une solution appropriée est envisagée pour le bon déroulement de l'activité
		Assurer les entretiens d'évaluation et professionnels de ses collaborateurs	Les objectifs des entretiens d'évaluation et des entretiens professionnels sont bien appréhendés Les techniques d'entretien d'évaluation et des entretiens professionnels sont maîtrisées Les entretiens sont réalisés dans le respect des obligations légales
		Assurer le suivi administratif du personnel	Le suivi administratif du personnel est réalisé conformément aux obligations administratives en vigueur Les affichages obligatoires sont assurés conformément à la législation du travail Les relations avec l'inspection du travail, la médecine du travail sont gérées efficacement
		Assurer la gestion des payes	Les informations nécessaires à l'établissement des bulletins de paye sont rassemblées et transmises
Veille à la mise en œuvre de la politique de sécurité des personnes et des produits	4	Procéder à l'ouverture et à la fermeture du magasin	Les procédures d'ouvertures et de fermetures sont bien respectées Les mesures de prévention de sécurité des personnes et des biens sont bien appliquées
		Veiller au respect des consignes de sécurités liées aux personnes et aux biens	La réglementation et les procédures liées à la sécurité des personnes et des biens sont connues et appliquées
		Veiller à la sécurité des encaissements	Les risques liés à l'encaissement et aux remises en banque sont connus et maîtrisés Les procédures et consignes de sécurité liées à l'encaissement et aux remises en banque sont bien appliquées
		S'assurer de la sécurité liée à son environnement (au sein et en dehors de l'entreprise)	Les services externes en lien avec la sécurité sont bien identifiés ; leur rôle est bien appréhendé

ART.

SOMMAIRE

Exposé des motifs

Présentation du métier

Définition des qualifications

Plan de formation

Présentation des niveaux d'employabilité

Publics visés

Schéma directeur de la formation

Domaine de formation

Présentation des modules de formation

Harmonisation des actions de formation entre école-entreprise

Le tuteur

Suivi - Validation - Acquisition - Délivrance

Modalités générales

Fiches d'évaluation

Grille d'évaluation

Fiches de suivi

Tableau récapitulatif des heures de formation

(Tableaux non reproduits - consulter la brochure).

ART.

SOMMAIRE

Exposé des motifs

Présentation du métier

Définition des qualifications

Plan de formation

Présentation des niveaux d'employabilité

Publics visés

Schéma directeur de la formation

Domaine de formation

Présentation des modules de formation

Harmonisation des actions de formation entre école-entreprise

Le tuteur

Suivi - Validation - Acquisition - Délivrance

Modalités générales

Fiches d'évaluation

Grille d'évaluation

Fiches de suivi

Tableau récapitulatif des heures de formation

(Tableaux non reproduits - consulter la brochure).

ART. 2

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans. Il sera renouvelé d'année en année par tacite reconduction.

ART. 3

Les parties signataires s'engagent dans le cadre des articles L. 132-10 et L. 133-8 et suivants du code du travail à déposer le texte du présent accord et à en demander l'extension.

Fait à Paris, le 26 septembre 2002.

ART.

SOMMAIRE

Procédures :

1. - Introduction

2. - Démarches en vue de l'habilitation

3. - Habilitation

4. - Suivi

5. - Reconduction

(Tableaux non reproduits - consulter la brochure).

ART.

SOMMAIRE

Exposé des motifs

Présentation du métier

Définition des qualifications

Plan de formation

Présentation des niveaux d'employabilité

Publics visés

Schéma directeur de la formation

Domaine de formation

Présentation des modules de formation

Harmonisation des actions de formation entre école-entreprise

Le tuteur

Suivi - Validation - Acquisition - Délivrance

Modalités générales

Fiches d'évaluation

Grille d'évaluation

Fiches de suivi

Tableau récapitulatif des heures de formation

(Tableaux non reproduits - consulter la brochure).

ART.

SOMMAIRE

Exposé des motifs

Présentation du métier

Définition des qualifications

Plan de formation

Présentation des niveaux d'employabilité

Publics visés

Schéma directeur de la formation

Domaine de formation

Présentation des modules de formation

Harmonisation des actions de formation entre école-entreprise

Le tuteur

Suivi - Validation - Acquisition - Délivrance

Modalités générales

Fiches d'évaluation

Grille d'évaluation

Fiches de suivi

Tableau récapitulatif des heures de formation

(Tableaux non reproduits - consulter la brochure).

SECTION 9

Avenant : Avenant relatif au régime de prévoyance et modifiant l'article 30 de la convention Avenant n° 11 du 26 septembre 2002

Source officielle Légifrance

ART. 1

L'article 30-5 de la convention collective nationale est annulé et remplacé par le texte qui suit :

" Répartition de la cotisation, cotisations :

(voir cet article)

ART. 2

Un article 30.8 est inséré dans la convention collective nationale. Il est rédigé comme suit :

" Résiliation :

(voir cet article)

ART. 3

La date d'effet du présent avenant est fixée au 1er janvier 2003.

ART. 4

Les parties signataires conviennent de demander au ministre de l'emploi et de la solidarité, l'extension du présent avenant, afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie et ce, en application des articles L. 133-1 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 26 septembre 2002.

ART.

Conformément au dernier alinéa de l'article 30.5 de la convention collective nationale, qui précise que les taux de cotisation du régime de prévoyance peuvent être diminués ou augmentés dans une limite de 20 % en fonction de l'équilibre du régime de prévoyance, les partenaires sociaux, sensibilisés sur l'impact de l'application du nouvel article 7.1 de la loi Evin sur l'équilibre du régime, décident :

- de majorer le taux de cotisation des salariés non cadres ;

- de laisser inchangé le taux de cotisation des salariés cadres compte tenu de l'absence d'incidence de l'application de l'article 7.1 sur le régime de prévoyance de branche conçu à leur profit.

- de formaliser, d'une part, l'existence renforcé du maintien de la garantie décès au profit des salariés non cadres ou anciens salariés non cadres bénéficiaires de prestations incapacité ou invalidité, et d'autre part, leur acceptation concernant la répartition sur 10 ans de la charge du provisionnement à constituer au titre des incapacités et invalidités survenues antérieurement au 1er janvier 2002.

En conséquence de ce qui précède, l'article 30.5 est modifié et un article 30.8 est créé.

SECTION 10

Avenant : Adhésion par lettre de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale de l'horlogerie-bijouterie (commerce de détail) Lettre d'adhésion du 6 décembre 2004

Source officielle Légifrance

ART.

Bagnolet, le 6 décembre 2004.

La fédération des commerces et des services UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnolet Cedex, au conseil de prud'hommes de Paris, M. le secrétaire du greffe, 27, rue Louis-Blanc, 75484 Paris Cedex 10.

Monsieur,

Nous avons le plaisir de vous faire savoir qu'après décision du bureau fédéral de la fédération des commerces et des services UNSA, prise à l'unanimité, nous adhérons à la convention collective " Horlogerie-bijouterie (commerce de détail) " n° 3240.

Veuillez agréer, Monsieur, nos salutations distinguées.

Le secrétaire général.

SECTION 11

Avenant : Avenant n° 1 du 7 septembre 2007 à l'accord du 27 avril 1999 relatif à l'ARTT

Source officielle Légifrance

ART. 1

Il est ajouté à la fin de l'article 8 « Cadres » de l'accord du 27 avril 1999 sur la réduction du temps de travail le paragraphe suivant :

Article 8

Cadres au forfait jour.
Conformément à l'article L. 212-15-3-III, du code du travail, la formule du forfait défini en jours peut être convenue avec les salariés ayant la qualité de cadre qui disposent effectivement d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur temps de travail et dont la durée du temps de travail n'est pas prédéterminée.
Ces critères permettent de constater que relèvent de cette catégorie les cadres de la filière administration et de la filière vente de niveau I, échelons 1,2,3,4 et de niveau II, échelon 1, qui sont autonomes dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la durée du temps de travail n'est pas prédéterminée.
Le recours à ce mode de décompte du temps de travail est subordonné à la conclusion d'une convention individuelle de forfait. Le refus du salarié ne peut justifier un licenciement et sera sans conséquence sur sa carrière professionnelle.
Le nombre de jours travaillés ne peut excéder 215 jours pour une année complète de travail (une année civile, fiscale ou toute autre période de 12 mois consécutifs servant par exemple de période de référence à la modulation).
Le temps de travail peut être réparti en journée ou demi-journée de travail.
Est considérée comme une demi-journée de travail la matinée de travail se terminant au plus tard à 14 heures ou l'après-midi débutant au plus tôt à 14 heures (15 heures pour les établissements ouvrant à 11 heures).
Les salariés au forfait jour bénéficient d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives et d'un temps de repos hebdomadaire d'une durée minimale de 36 heures consécutives (aux 24 heures de repos dominical s'ajoutent obligatoirement 12 heures). Ils peuvent être occupés 6 jours par semaine dans les limites fixées à l'article 4 de l'accord.
Le forfait en jours s'accompagne d'un contrôle du nombre de jours ou demi-journées travaillés. L'employeur est tenu d'établir un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées. Ce document peut être tenu par le salarié sous la responsabilité de l'employeur.
Lors de cette transmission seront effectués un suivi de l'organisation du travail avec son impact sur la charge de travail du salarié ainsi que le contrôle de l'application du présent accord. L'employeur devra faire le nécessaire pour aménager la charge de travail du salarié pour répondre à la réduction du temps de travail.
Les jours acquis par application du forfait jour et non pris pourront être reportés dans un compte épargne-temps selon les modalités fixées par l'accord du 27 avril 1999 et les dispositions légales.
Les journées ou demi-journées de repos prises dans le cadre du présent accord seront déclarées à la direction pour validation.
La rémunération doit tenir compte des responsabilités confiées au salarié dans le cadre de sa fonction.
Les cadres au forfait jour, sur la base de 215 jours, bénéficieront de la garantie que le montant de leur rémunération annuelle brute ne pourra être inférieur à 12 fois le minimum conventionnel de leur catégorie, majoré de 7 %, s'ils ont eu 12 mois d'activité, ou au prorata à défaut.
Pour faire cette vérification, sont pris en compte les éléments de rémunération autres que :
— la prime conventionnelle de fin d'année ;
— les sommes versées n'ayant pas le caractère de salaire ;
— les primes de transport.

ART. 2

Le présent avenant s'appliquera à l'expiration du délai d'opposition.
Aucun accord de quelque nature que ce soit ne pourra déroger au présent avenant, sauf en étant plus favorable.
Toutefois, les accords qui sont intervenus avant la signature de cet avenant pourront continuer à s'appliquer.

ART. 3

Le présent texte, conclu pour une durée indéterminée, sera, conformément aux dispositions de l'article L. 132-2-2 du code de travail, notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature fixée du 12 septembre 2007 au 21 septembre 2007. A l'issue du délai de 15 jours, le texte du présent avenant sera déposé en application de l'article L. 132-10 du code du travail et son extension sera demandée conformément aux articles L. 133-8 et suivants du même code.

SECTION 12

Avenant : Accord du 24 octobre 2007 relatif à l'épargne salariale

Source officielle Légifrance

ART. 12

Conformément à l'article L. 442-1 du code du travail, les entreprises employant habituellement au moins 50 salariés sont tenues de faire bénéficier ses salariés du régime de la participation.
Lorsqu'elles emploient moins de 50 salariés, les entreprises ne sont pas assujetties à l'obligation de mettre en application un régime de participation des salariés aux résultats de l'entreprise. Cependant, en application de l'article L. 442-15 du code du travail, elles peuvent décider de se soumettre volontairement aux dispositions des articles L. 442-1 et suivants du code précité.
La participation est liée aux résultats de l'entreprise. Elle existe en conséquence dans la mesure où ces derniers permettent de dégager une réserve de participation positive. Il est ajouté que les sommes, fonction des résultats économiques et donc aléatoires, qui pourront revenir aux salariés par application de l'accord ne constitueront pas un élément de salaire et ne pourront donc être considérées comme un avantage acquis.
Cet accord de participation a pour objet de fixer la nature et les modalités de gestion des droits que les membres du personnel de l'entreprise auront au titre de la réserve spéciale de participation qui sera constituée à leur profit en application des articles L. 442-1 à L. 442-17 du code du travail.

ART. 13

Les entreprises de la branche peuvent opter pour l'accord de participation de branche ainsi négocié selon les modalités prévues à l'article L. 442-10 du code du travail.
Dans la mesure où l'accord de participation ouvre un choix aux entreprises, les clauses spécifiques retenues au niveau de l'entreprise doivent être précisées. L'adhésion déposée auprès de la direction des relations du travail peut ne contenir que les clauses faisant l'objet de ce choix.

ART. 14

Les membres du personnel bénéficiant de la réserve spéciale de participation afférente à un exercice sont tous les salariés comptant dans l'entreprise au moins 3 mois d'ancienneté.
Cette ancienneté est appréciée à la fin de l'exercice ou à la date du départ du salarié durant l'exercice. Tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des 12 mois qui la précèdent sont pris en compte.
Les périodes de suspension du contrat de travail ne sont pas déduites pour le calcul de l'ancienneté.

ART. 15

La somme attribuée à l'ensemble des salariés bénéficiaires au titre de chaque exercice est appelée réserve spéciale de participation.
Le calcul de la réserve spéciale de participation s'effectue conformément aux dispositions de l'article L. 442-2 du code du travail. Elle s'exprime par la formule :

$$RSP = 1 / 2 (B — 5 / 100 C) × S / VA$$

dans laquelle :
— RSP représente la réserve spéciale de participation ;
— B représente le bénéfice de l'entreprise, réalisé en France et dans les départements d'outre-mer tel qu'il est retenu pour être imposé à l'impôt sur le revenu ou aux taux de l'impôt sur les sociétés, diminué de l'impôt correspondant et majoré des bénéfices exonérés en application des dispositions des articles 44 sexies, 44 sexies A, 44 septies, 44 octies, 44 octies A, 44 undecies, 208 C et 217 bis du code général des impôts . Le montant du bénéfice net est attesté par l'inspecteur des impôts ou par le contrôleur légal des comptes ;
— C représente les capitaux propres de l'entreprise comprenant le capital, les primes liées au capital social, les réserves, le report à nouveau, les provisions qui ont supporté l'impôt et les provisions réglementées constituées en franchise d'impôt par application d'une disposition particulière du code général des impôts. Le montant des capitaux propres, retenu d'après les valeurs figurant au bilan de clôture de l'exercice au titre duquel la réserve spéciale de participation est calculée, est attesté par l'inspecteur des impôts ou par le contrôleur légal des comptes. En cas de variation du capital au cours de l'exercice, le montant du capital social est pris en compte pro rata temporis ;
— S représente les salaires versés au cours de l'exercice ;
— VA représente la valeur ajoutée par l'entreprise, soit le total des postes ci-après, pour autant qu'ils concourent à la formation d'un bénéfice réalisé en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer :
— les charges de personnel ;
— les impôts, taxes et versements assimilés, à l'exclusion des taxes sur le chiffre d'affaires ;
— les charges financières ;
— les dotations de l'exercice aux amortissements ;
— les dotations de l'exercice aux provisions, à l'exclusion des dotations figurant dans les charges exceptionnelles ;
— le résultat courant avant impôts.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 3324-1 du code du travail (anciennement article L. 442-2, alinéas 1 à 5) dans leur rédaction issue de la loi n° 2006-1770 du 30 décembre 2006 pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié et portant diverses dispositions d'ordre économique et social (arrêté du 8 juillet 2008, art. 1er).

ART. 16

La réserve spéciale de participation est répartie entre les bénéficiaires :
— Soit proportionnellement aux salaires perçus par chaque bénéficiaire au cours de l'exercice considéré.
Pour les périodes d'absences visées aux articles L. 122-26 et L. 122-32-1 du code du travail (périodes de congés de maternité et d'adoption et périodes de suspension du contrat de travail pour accident du travail et maladie professionnelle), les salaires à prendre en compte sont ceux qu'aurait perçu le bénéficiaire s'il n'avait pas été absent, conformément aux dispositions de l'article R. 442-6 du code du travail.
Les salaires servant de base à la répartition sont pris en compte, pour chaque bénéficiaire, dans la limite d'une somme égale à 4 fois maximum le plafond annuel de la sécurité sociale. Lorsque le bénéficiaire n'a pas accompli une année entière de présence dans l'entreprise, ce plafond est calculé au prorata de la durée de présence.
— Soit entre les bénéficiaires proportionnellement à la durée de présence de chaque bénéficiaire dans l'entreprise au cours de l'exercice.
La durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice s'entend des périodes de travail effectif, des périodes légalement assimilées de plein droit à du travail effectif et rémunérées comme telles (congés payés, exercice de mandats de représentation du personnel, exercice des fonctions de conseiller prud'hommes).
En outre, conformément aux articles L. 122-26 et L. 122-32-1 du code du travail, sont assimilées à des périodes de présence les périodes de congés de maternité ou d'adoption ainsi que les périodes de suspension du contrat de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle.
— Soit par utilisation conjointe des critères du salaire et de la durée de présence, chaque critère étant appliqué à une sous-masse distincte :
En conséquence :
— une partie de la réserve, égale à 50 % de son montant, est répartie proportionnellement au temps de présence du bénéficiaire dans l'entreprise au cours de l'exercice ;
La durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice s'entend des périodes de travail effectif, des périodes légalement assimilées de plein droit à du travail effectif et rémunérées comme telles (congés payés, exercice de mandats de représentation du personnel, exercice des fonctions de conseiller prud'hommes) ;
En outre, conformément aux articles L. 122-26 et L. 122-32-1 du code du travail, sont assimilées à des périodes de présence les périodes de congés de maternité ou d'adoption ainsi que les périodes de suspension du contrat de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle, et
— une partie de la réserve, égale à 50 % de son montant, est répartie proportionnellement aux salaires de chaque bénéficiaire au cours de l'exercice considéré ;
Pour les périodes d'absences visées aux articles L. 122-26 et L. 122-32-1 du code du travail (périodes de congés de maternité et d'adoption et périodes de suspension du contrat de travail pour accident du travail et maladie professionnelle), les salaires à prendre en compte sont ceux qu'aurait perçu le bénéficiaire s'il n'avait pas été absent, conformément aux dispositions de l'article R. 442-6 du code du travail ;
Les salaires servant de base à la répartition sont pris en compte, pour chaque bénéficiaire, dans la limite d'une somme égale à 4 fois maximum le plafond annuel de la sécurité sociale. Lorsque le bénéficiaire n'a pas accompli une année entière de présence dans l'entreprise, ce plafond est calculé au prorata de la durée de présence ;
Le montant des droits susceptibles d'être attribués à un même bénéficiaire pour un même exercice ne peut excéder un plafond réglementaire individuel lequel est fixé par l'article R. 442-6 du code du travail (1).
Ce plafond ne peut faire l'objet d'aucun aménagement conventionnel, ni à la hausse ni à la baisse ;
Lorsque le bénéficiaire n'a pas accompli une année entière de présence dans l'entreprise, ce plafond est calculé au prorata de la durée de présence.
Les sommes qui n'auraient pu être mises en distribution en raison des limites définies par le présent article seront immédiatement réparties au profit des bénéficiaires dont les droits acquis sont inférieurs à ce plafond réglementaire individuel.

(1) Soit 3/4 du plafond annuel de la sécurité sociale à la date de signature de l'accord.

ART. 17

Les droits constitués au profit des salariés en vertu de l'accord de participation ne sont disponibles qu'à l'expiration d'un délai de 5 ans s'ouvrant le 1er jour du 4e mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel ils sont attribués.
Toutefois, lorsque la réserve spéciale de participation est affectée dans un PERCO/PERCOI mis en place par l'entreprise, les droits constitués au profit des bénéficiaires en vertu de l'accord de participation ne sont disponibles qu'à compter de la date de départ en retraite du bénéficiaire.
Le salarié peut demander la liquidation anticipée de tout ou partie de ses droits du fait de la survenance de l'un des événements énumérés à l'article R. 442-17 du code du travail en cas d'affectation de la participation à un PEE/PEI ou à l'article R. 443-12 du même code en cas d'affectation de la participation à un PERCO/PERCOI.
L'entreprise est autorisée à payer directement aux bénéficiaires les sommes leur revenant au titre de la participation lorsque celles-ci n'excèdent pas le montant maximum fixé par arrêté conjoint du ministre chargé des finances et du ministre du travail (1).

(1) 80 € à la date d'édition de l'accord 2 (arrêté du 10 octobre 2001).

ART. 18

18.1. Modes de placement proposés

Les sommes constituant la réserve spéciale de participation sont, après prélèvement de la contribution sociale généralisée (CSG) et de la contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS), investies au choix du bénéficiaire dans le(s) FCPE prévus au sein du (des) plan(s) mis en place par l'entreprise. Lors du dépôt de son adhésion à l'accord de branche l'entreprise précisera le(s) plan(s) dans le(s)quel(s) elles souhaitent voir affecter les sommes issues de la réserve spéciale de participation.
Les sommes constituant la réserve spéciale de participation et affectées dans ce(s) plan(s) sont investies conformément aux dispositions prévues dans le règlement de ce(s) plan(s).

18.2. Modalités d'affectation de la réserve spéciale de participation

Dans l'hypothèse où l'entreprise souhaite ouvrir la possibilité d'affecter la participation dans un (des) plan(s) ayant des organismes gestionnaires différents de ceux cités à l'article 7 de l'accord, cette dernière doit procéder à l'interrogation préalable de ses salariés quant à leur choix de placement et transmettre aux organismes gestionnaires des plans concernés les instructions d'affectation par porteur et par fonds.
A défaut de choix du bénéficiaire dans le délai prévu, la quote-part de participation lui revenant sera affectée sur le FCPE « Fructi ISR Sécurité » du PEI ou, à défaut d'avoir adhéré au PEI, le fonds le plus sécuritaire du plan ayant la durée de blocage la plus courte.

18.3. Modification du choix de placement

Les possibilités d'arbitrage des avoirs des bénéficiaires entre les FCPE prévus au sein du (des) plan(s) d'épargne susmentionnés s'effectueront conformément aux dispositions prévues dans le règlement de ce(s) plan(s).

ART. 19

Les sommes constituant la réserve spéciale de participation devront être versées avant le 1er jour du 4e mois suivant la clôture de l'exercice, à un compte ouvert dans les livres du dépositaire.
Passé ce délai, elles seront majorées d'un intérêt de retard égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées publié par le ministre chargé de l'économie. Cet intérêt de retard court à partir du 1er jour du 4e mois suivant la date de clôture de l'exercice au titre duquel la participation est attribuée, et ce jusqu'à la date de remise effective de ces sommes à l'organisme dépositaire.
Ces sommes, y compris l'intérêt de retard éventuel, sont immédiatement employées en parts et fractions de part des FCPE, dont chaque salarié bénéficiant de droits individuels reçoit autant de parts et, le cas échéant, de fractions de part que le permet le montant de ses droits en fonction du prix d'émission de la part et, le cas échéant, de la fraction de part le jour de l'attribution.
La totalité des revenus du portefeuille collectif est obligatoirement réemployée dans le(s) FCPE et ne donne lieu à aucune répartition entre les porteurs de parts. Les revenus ainsi réemployés viennent en accroissement de la valeur globale des avoirs du (des) fonds et, par conséquent, de la valeur de chaque part ou fraction de part ; conformément à l'article L. 442-8 du code du travail, ils sont exonérés de l'impôt sur le revenu des personnes physiques.
Les droits et obligations des salariés adhérents, de la société de gestion et du dépositaire sont fixés par le règlement de chacun des FCPE.
Les conditions dans lesquelles sont désignés les membres du conseil de surveillance des FCPE prévus par le(s) plan(s), la prise en charge de la commission de souscription éventuellement due et les conditions de prise en charge des frais de tenue de compte sont prévues dans le règlement de ce(s) plan(s).

ART. 20

Chaque année, dans les 6 mois suivant la clôture de l'exercice, l'employeur présente au comité d'entreprise (ou à la commission spécialisée représentant les salariés) ou, à défaut, aux délégués du personnel ainsi qu'à chaque salarié un rapport comportant notamment les éléments servant de base de calcul de la réserve spéciale de participation et des indications précises sur la gestion et l'utilisation des sommes affectées à cette réserve.
Tous les salariés susceptibles de bénéficier de la participation, y compris ceux qui ont quitté l'entreprise avant la conclusion de l'accord ou avant le calcul ou la répartition des sommes leur revenant, reçoivent, lors de chaque répartition, une fiche distincte du bulletin de salaire indiquant :
— le montant de la réserve spéciale de participation pour l'exercice écoulé ;
— le montant des droits qui lui sont attribués, le montant de la CSG et de la CRDS y afférent et leur mode de gestion ;
— l'organisme auquel est confiée la gestion de ces droits ;
— la date à laquelle ces droits seront négociables ou exigibles ;
— les cas dans lesquels ils peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant ce délai.
Lorsqu'un salarié titulaire de droits sur la réserve spéciale de participation quitte l'entreprise sans faire valoir ses droits à déblocage ou avant que l'entreprise ait été en mesure de liquider, à la date de son départ, la totalité des droits dont il est titulaire, l'employeur est tenu :
— de lui remettre une attestation indiquant la nature et le montant de ses droits ainsi que la ou les dates à partir desquelles ceux-ci deviendront négociables ou exigibles ;
— de lui demander l'adresse à laquelle devront lui être envoyés les avis afférents à ces droits et, lors de leur échéance, les titres ou les sommes représentatives de ceux-ci ;
— de l'informer de ce qu'il y aura lieu pour lui d'aviser l'organisme gestionnaire de ses changements d'adresse.

ART. 21

Tout salarié d'une entreprise pourra adhérer individuellement au PEI.
Il en est de même pour les chefs d'entreprise, le conjoint du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé, les présidents, les présidents-directeurs généraux, les directeurs généraux, les gérants ou les membres du directoire pour les entreprises dont l'effectif habituel comprend au moins 1 et au plus 100 salariés.
Les dirigeants d'entreprise comprenant plus de 100 salariés peuvent adhérer aux plans, s'ils sont titulaires d'un contrat de travail écrit, cotisent aux ASSEDIC, exercent une fonction qui les place en état de subordination à l'égard de l'entreprise et reçoivent à ce titre une rémunération distincte.
Un délai de 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise est exigé pour pouvoir adhérer aux plans.
Pour la détermination de l'ancienneté, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des 12 mois qui la précèdent.
Les anciens salariés ayant quitté l'entreprise à la suite d'un départ à la retraite ou en préretraite peuvent continuer à effectuer des versements au PEI, à condition d'avoir effectué au moins un versement avant leur départ et sans toutefois bénéficier de l'abondement.
Le versement d'un bénéficiaire (ci-après dénommé l'« épargnant ») dans le plan emporte acceptation de ce dernier complété de ses annexes, ainsi que du règlement des FCPE désignés par les présentes.

ART. 22

Le PEI peut être alimenté par les versements ci-après :

22.1. Les versements volontaires

Le montant total des versements volontaires (y compris l'intéressement) effectués annuellement par chaque épargnant dans l'ensemble des plans d'épargne qui lui sont proposés ne peut excéder 1/4 de sa rémunération annuelle brute s'il est salarié, de son revenu professionnel soumis à l'impôt sur le revenu s'il est un dirigeant autorisé à adhérer au plan conformément à l'article 21 de l'accord, ou de ses pensions de retraite annuelles brutes s'il est retraité.
Pour le conjoint du chef d'entreprise ayant le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé mentionné à l'article L. 121-4 du code de commerce et pour le salarié dont le contrat de travail est suspendu, qui n'ont perçu aucune rémunération au titre de l'année précédente, le montant total de leurs versements volontaires effectués annuellement ne peut excéder 1/4 du plafond annuel de la sécurité sociale (1).
Ces plafonds s'apprécient globalement et non plan par plan.
Le PEI instaure un minimum de versements volontaires de l'épargnant de 30 € par versement (2).

22.2. L'intéressement

A la demande des salariés, l'entreprise effectue le versement de tout ou partie de leurs primes d'intéressement, déduction faite de la CSG et de la CRDS au titre des revenus d'activité.
Conformément à l'article L. 441-6 du code du travail, les primes d'intéressement versées dans le PEI sont exonérées de l'impôt sur le revenu dans la limite d'un montant égal à la moitié du plafond annuel moyen retenu pour le calcul des cotisations de sécurité sociale.
Ces sommes sont indisponibles pendant le délai mentionné à l'article 24. 1 ci-après lorsqu'elles sont versées sur le PEI.
Le versement de l'intéressement donne lieu à l'abondement prévu à l'article 22. 6 de l'accord.
L'intéressement versé au plan par un bénéficiaire ayant quitté l'entreprise pour quelque motif que ce soit ne bénéficiera pas de l'abondement.

22.3. La participation

Lorsque l'accord de participation de l'entreprise le prévoit, les salariés peuvent verser les sommes qui leur sont dues au titre de la participation financière dans le PEI ou dans le PERCOI. Dans ce cas, le versement doit intervenir dans les 15 jours à compter de la date où les sommes sont attribuées.
Les versements issus de la participation au PEI n'ouvrent par ailleurs pas droit à abondement.

22.4. Les transferts

Les épargnants peuvent transférer dans le PEI des avoirs qu'ils détiennent dans le cadre d'un accord de participation ou d'un plan d'épargne salariale (à l'exception du plan d'épargne pour la retraite collectif), qu'il y ait ou non rupture du contrat de travail. Ils sont bloqués dans le PEI pour la période qui restait à courir.
Le transfert n'est pas pris en compte dans le plafond de 25 % de la rémunération prévu à l'article L. 443-2 du code du travail.
Il ne donne pas lieu à l'abondement.

22.5. Le compte épargne-temps

Les droits constitués sur un compte épargne-temps peuvent être affectés dans le PEI.
Cette affectation sur le PEI ne donne pas lieu à l'abondement.

22.6. L'abondement

En application de l'article L. 443-1-1 du code du travail, l'aide de l'entreprise consiste au minimum en la prise en charge des frais de fonctionnement du plan qui, outre les frais de tenue de compte, comprennent l'ensemble des frais administratifs liés au fonctionnement des conseils de surveillance des fonds prévus par le plan. Cette prise en charge est appelée annuellement. L'entreprise ne supporte ces frais que dans la mesure où un de ses salariés ou dirigeants a adhéré personnellement au PEI.
Au-delà de cette participation minimale obligatoire, l'entreprise peut effectuer un versement complémentaire qui demeure facultatif. L'entreprise devra alors respecter les règles définies par l'article L. 443-7 du code du travail, c'est-à-dire un abondement limité à 300 % des versements volontaires du salarié et s'agissant du PEI, plafonné à 8 % du plafond annuel de la sécurité sociale, y compris l'abondement perçu dans un autre plan d'épargne de même durée.
Dans l'hypothèse où l'employeur souhaite mettre en place un abondement, il opère son choix en déterminant le taux applicable à chaque type de versement pouvant faire l'objet d'un abondement ainsi que le plafond par an et par épargnant applicable parmi les options suivantes :
— taux applicable : 10 %, 25 %, 50 %, 75 %, 100 %, 150 %, 200 %, 300 % ;
— plafond applicable : 100 €, 250 €, 500 €, 1 000 €, 1 500 €, 2 000 €, 2 300 €, 8 % du plafond annuel de la sécurité sociale (3).
L'employeur peut modifier son choix initial d'abondement en respectant l'une des modalités ci-dessus indiquées. Il informe son personnel de la règle d'abondement qu'il a retenue et, le cas échéant, de toute modification ultérieure.
L'employeur effectue le versement de l'abondement dans le PEI au plus tard à la fin de chaque exercice, déduction faite de la CSG et de la CRDS au titre des revenus d'activité. Si l'épargnant quitte l'entreprise en cours d'exercice, l'abondement est versé avant son départ.
Il est précisé que l'abondement ne peut se substituer à aucun des éléments de rémunération, au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, en vigueur dans l'entreprise au moment de la mise en place du plan ou qui deviennent obligatoires en vertu de règles légales ou contractuelles.

(1) Soit 8 046 € en 2007.

(2) Conformément à l'article R. 443-3 du code du travail, l'accord instituant le PEI et / ou le PERCOI peut prévoir un montant annuel minimum de versements des adhérents qui ne peut excéder 160 €.

(3) Soit 2 574, 72 € pour 2007.

ART. 23

23.1. La totalité des sommes versées dans le PEI est investie, selon le choix individuel de l'épargnant, en parts ou dix millièmes de part des FCPE suivants :

Fructi ISR Performance

Classé dans la catégorie FCPE « actions internationales ». A ce titre, le FCPE est en permanence exposé à hauteur de 60 % au moins sur un marché d'actions étranger ou sur des marchés d'actions de plusieurs pays, dont éventuellement le marché français.
Les principaux risques sont les suivants :

Risque actions

Il s'agit du risque de baisse des actions, lié à l'exposition du portefeuille en actions. Le FCPE est en permanence investi pour une part importante de son actif en actions. De ce fait, sa valeur liquidative peut être amenée à baisser dans une période de recul des marchés actions. En raison de sa stratégie d'investissement, le FCPE est soumis à un risque actions important.

Risque de taux

Le FCPE est en permanence investi pour une part restreinte de son actif en instruments de taux. De ce fait, sa valeur liquidative peut être amenée à baisser dans une période de hausse des taux d'intérêt de la zone euro. En outre, plus la sensibilité du fonds (pourcentage de variation de la valeur liquidative) est élevée et plus le risque de taux auquel il s'expose l'est également et inversement. En l'espèce, compte tenu d'une faible sensibilité (de 0 à 0,5), le risque de taux demeure très faible.

Risque de change

Le FCPE est soumis à un risque de change. En effet, pour les investissements effectués dans une devise autre que l'euro, il existe un risque de baisse de cette devise par rapport à la devise de référence du FCPE, l'euro. Ce risque peut entraîner une baisse de la valeur liquidative. En raison de sa stratégie d'investissement, le FCPE peut être soumis à un risque de change supérieur à 30 % de l'actif pour ce qui concerne les valeurs mobilières étrangères hors zone euro.

Fructi ISR Dynamique

Classé dans la catégorie FCPE « actions internationales ». A ce titre, le FCPE est en permanence exposé à hauteur de 60 % au moins sur un marché d'actions étranger ou sur des marchés d'actions de plusieurs pays, dont éventuellement le marché français.
Les principaux risques sont les suivants :

Risque actions

Il s'agit du risque de baisse des actions, lié à l'exposition du portefeuille en actions. Le FCPE est en permanence investi pour une part importante de son actif en actions. De ce fait, sa valeur liquidative peut être amenée à baisser dans une période de recul des marchés actions. En raison de sa stratégie d'investissement, le FCPE est soumis à un risque actions important.

Risque de taux

Il s'agit du risque de baisse des instruments de taux découlant des variations de taux d'intérêt. Le FCPE est en permanence exposé pour une part restreinte de son actif en instruments de taux. De ce fait, sa valeur liquidative peut être amenée à baisser dans une période de hausse des taux d'intérêt. En raison de sa stratégie d'investissement, le FCPE est soumis à un risque de taux modéré.

Risque de change

Le FCPE est soumis à un risque de change. En effet, pour les investissements effectués dans une devise autre que l'euro, il existe un risque de baisse de cette devise par rapport à la devise de référence du FCPE, l'euro. Ce risque peut entraîner une baisse de la valeur liquidative. En raison de sa stratégie d'investissement, le FCPE peut être soumis à un risque de change supérieur à 30 % de l'actif pour ce qui concerne les valeurs mobilières étrangères hors zone euro.

Fructi ISR Croissance

Classé dans la catégorie FCPE « actions internationales ». A ce titre, le FCPE est en permanence exposé à hauteur de 60 % au moins sur un marché d'actions étranger ou sur des marchés d'actions de plusieurs pays, dont éventuellement le marché français.
Les principaux risques sont les suivants :

Risque actions

Il s'agit du risque de baisse des actions, lié à l'exposition du portefeuille en actions. Le FCPE est en permanence investi pour une part importante de son actif en actions. De ce fait, sa valeur liquidative peut être amenée à baisser dans une période de recul des marchés actions. En raison de sa stratégie d'investissement, le FCPE est soumis à un risque actions important.

Risque de taux

Il s'agit du risque de baisse des instruments de taux découlant des variations de taux d'intérêt. Le FCPE est en permanence exposé pour une part restreinte de son actif en instruments de taux. De ce fait, sa valeur liquidative peut être amenée à baisser dans une période de hausse des taux d'intérêt. En raison de sa stratégie d'investissement, le FCPE est soumis à un risque de taux modéré.

Risque de change

Le FCPE est soumis à un risque de change. En effet, pour les investissements effectués dans une devise autre que l'euro, il existe un risque de baisse de cette devise par rapport à la devise de référence du FCPE, l'euro. Ce risque peut entraîner une baisse de la valeur liquidative. En raison de sa stratégie d'investissement, le FCPE peut être soumis à un risque de change supérieur à 30 % de l'actif pour ce qui concerne les valeurs mobilières étrangères hors zone euro.

Fructi ISR Equilibre

Classé dans la catégorie FCPE « diversifié ». A ce titre, le FCPE gère de façon discrétionnaire, dans le respect des ratios prévus par la réglementation, des actifs financiers de la zone euro ou étrangers (valeurs mobilières et instruments financiers à terme). Les principaux risques sont les suivants :

Risque actions

Il s'agit du risque de baisse des actions, lié à l'exposition du portefeuille en actions. Le FCPE est en permanence investi pour une part importante de son actif en actions. De ce fait, sa valeur liquidative peut être amenée à baisser dans une période de recul des marchés actions. En raison de sa stratégie d'investissement, le FCPE est soumis à un risque actions important.

Risque de taux

Il s'agit du risque de baisse des instruments de taux découlant des variations de taux d'intérêt. Le FCPE est en permanence exposé pour une part importante de son actif en instruments de taux. De ce fait, sa valeur liquidative peut être amenée à baisser dans une période de hausse des taux d'intérêt. En raison de sa stratégie d'investissement, le FCPE est soumis à un risque de taux important.

Risque de change

Le FCPE est soumis à un risque de change. En effet, pour les investissements effectués dans une devise autre que l'euro, il existe un risque de baisse de cette devise par rapport à la devise de référence du FCPE, l'euro. Ce risque peut entraîner une baisse de la valeur liquidative. En raison de sa stratégie d'investissement, le FCPE peut être soumis à un risque de change supérieur à 30 % de l'actif pour ce qui concerne les valeurs mobilières étrangères hors zone euro.

Fructi ISR Rendement solidaire

Classé dans la catégorie FCPE « diversifié ». A ce titre, le FCPE gère de façon discrétionnaire, dans le respect des ratios prévus par la réglementation, des actifs financiers de la zone euro ou étrangers (valeurs mobilières et instruments financiers à terme).
Les principaux risques sont les suivants :

Risque actions

Il s'agit du risque de baisse des actions, lié à l'exposition du portefeuille en actions. Le FCPE est en permanence investi pour une part importante de son actif en actions. De ce fait, sa valeur liquidative peut être amenée à baisser dans une période de recul des marchés actions. En raison de sa stratégie d'investissement, le FCPE est soumis à un risque actions important.

Risque de taux

Il s'agit du risque de baisse des instruments de taux découlant des variations de taux d'intérêt. Le FCPE est en permanence exposé pour une part importante de son actif en instruments de taux. De ce fait, sa valeur liquidative peut être amenée à baisser dans une période de hausse des taux d'intérêt. En raison de sa stratégie d'investissement, le FCPE est soumis à un risque de taux important.

Risque de change

Le FCPE est soumis à un risque de change. En effet, pour les investissements effectués dans une devise autre que l'euro, il existe un risque de baisse de cette devise par rapport à la devise de référence du FCPE, l'euro.
Ce risque peut entraîner une baisse de la valeur liquidative. En raison de sa stratégie d'investissement, le FCPE peut être soumis à un risque de change supérieur à 30 % de l'actif pour ce qui concerne les valeurs mobilières étrangères hors zone euro.

Fructi ISR Sécurité

Classé dans la catégorie FCPE « monétaire euro ». A ce titre, le FCPE est géré à l'intérieur d'une fourchette de sensibilité de 0 à 0,5.
Les principaux risques sont les suivants :

Risque de taux

Le FCPE est en permanence exposé pour une part importante de son actif en instruments de taux de la zone euro. De ce fait, sa valeur liquidative peut être amenée à baisser dans une période de hausse des taux d'intérêt de la zone euro. En outre, plus la sensibilité du fonds (pourcentage de variation de la valeur liquidative) est élevée et plus le risque de taux auquel il s'expose l'est également et inversement. En l'espèce, compte tenu d'une faible sensibilité (de 0 à 0,5), le risque de taux demeure faible.

Risque de crédit

Il s'agit du risque de défaillance de l'émetteur et du risque de dépréciation pouvant affecter les titres en portefeuille résultant de l'évolution des marges émetteurs (écartement des spreads). En raison de stratégie d'investissement, le FCPE est soumis à un risque de crédit modéré.
23.2. En cours ou à l'issue de la période d'indisponibilité, l'épargnant peut modifier l'affectation de tout ou partie de son épargne entre les FCPE précités.
Cette opération est effectuée en liquidités et est sans incidence sur la durée d'indisponibilité restant éventuellement à courir.
Les frais y afférents sont à la charge de l'épargnant (à l'exception d'une modification annuelle du choix de placement qui est prise en charge par l'entreprise au titre des prestations de tenue de compte conservation).
La commission de souscription perçue à l'entrée du fonds receveur est à la charge de l'épargnant.

ART. 24

24. 1. Les sommes correspondant aux parts et fractions de part des FCPE acquises pour le compte de l'épargnant sont négociables à l'expiration d'un délai de 5 ans à compter du dernier jour du 6e mois de l'année d'acquisition de ces parts, ou à compter du 1er jour du 4e mois de l'exercice d'acquisition de ces parts, en cas de versement de la participation dans le PEI.
Au-delà de cette date, l'épargnant peut conserver les sommes et valeurs inscrites à son compte.
24. 2. L'épargnant peut demander la liquidation anticipée de tout ou partie de ses avoirs du fait de la survenance de l'un des événements énumérés à l'article R. 442-17 du code du travail, à savoir :
a) Mariage de l'épargnant ou conclusion d'un pacte civil de solidarité par l'épargnant ;
b) Naissance, ou arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption dès lors que le foyer compte déjà au moins 2 enfants à sa charge ;
c) Divorce, séparation ou dissolution d'un pacte civil de solidarité lorsqu'ils sont assortis d'un jugement prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins 1 enfant au domicile de l'épargnant ;
d) Invalidité de l'épargnant, de ses enfants, de son conjoint, ou de la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ou doit être reconnue par décision de la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel prévue à l'article L. 323-11 ou de la commission départementale de l'éducation spéciale à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'épargnant n'exerce aucune activité professionnelle ;
e) Décès de l'épargnant, de son conjoint ou de la personne liée à l'épargnant par un pacte civil de solidarité ;
f) Cessation du contrat de travail ou du mandat social ;
g) Affectation des sommes épargnées à la création ou reprise, par l'épargnant, ses enfants, son conjoint ou la personne liée à l'épargnant par un pacte civil de solidarité, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société, à condition d'en exercer effectivement le contrôle au sens de l'article R. 351-43 du code du travail, à l'installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ou à l'acquisition de parts sociales d'une société coopérative de production ;
h) Affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habitable nouvelle telle que définie à l'article R. 111-2 du code de la construction et de l'habitation, sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux, ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel ;
i) Situation de surendettement de l'épargnant définie à l'article L. 331-2 du code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'épargnant.
Il en sera de même pour tout autre cas fixé ultérieurement par la réglementation.
La demande doit être présentée dans un délai de 6 mois à compter de la survenance du fait générateur, sauf dans les cas de cessation du contrat de travail ou du mandat social, décès du conjoint ou de la personne liée à l'épargnant par un pacte civil de solidarité, invalidité et surendettement, où cette demande peut intervenir à tout moment.
La levée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique.
24. 3. En cas de décès de l'épargnant, ses ayants droit doivent demander la liquidation de ses avoirs dans un délai de 6 mois suivant le décès. Au-delà, les plus-values constatées lors de la liquidation cessent de bénéficier de l'exonération d'impôt sur le revenu prévu au 4 du III de l'article 150-0 A du code général des impôts.
Lorsque l'épargnant demande la délivrance de tout ou partie de ses avoirs, la plus-value constituée par la différence entre le montant de ce rachat et le montant des sommes correspondantes initialement versées dans le PEI est soumise à la CSG et à la CRDS au titre des revenus du capital, ainsi qu'aux prélèvements sociaux dans le cadre de la réglementation applicable.

ART. 25

Tout professionnel employeur décidant d'adhérer personnellement au plan doit informer son personnel de la faculté qui lui est offerte de participer à celui-ci et lui communiquer à cet effet les documents d'information élaborés par l'établissement teneur de registre.
L'adhésion de l'entreprise au PEI fera l'objet d'une note d'information individuelle sur l'existence et le contenu du plan à destination du personnel.
Sous réserve que l'entreprise soit visée par l'accord, et que ce dernier lui soit applicable, l'adhésion du salarié ayant l'ancienneté requise au PEI est libre et relève d'un droit individuel qu'il tient de la loi.
L'existence d'un PEI permet la création d'un PERCOI au même niveau régi par les articles L. 443-1-2 et L. 443-1-1 du code du travail, auquel chaque salarié, dans les conditions visées à l'alinéa précédent, peut adhérer librement.

ART. 1

Les entreprises susceptibles d'adhérer à l'accord de participation et/ou au PEI et/ou au PERCOI sont les entreprises telles que définies à l'article 1er de la convention collective du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie n° 3240.
L'accord s'applique dans l'ensemble du territoire métropolitain, y compris la Corse, aux magasins de vente au détail de l'horlogerie, bijouterie, joaillerie et orfèvrerie.
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 :
— 52.4 V : commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie ;
— 52.4 Z : commerce de détail de la bijouterie fantaisie. Est visée dans la rubrique 52.4 Z exclusivement l'activité de vente des articles de bijouterie fantaisie.
Le numéro de code NAF n'est donné qu'à titre indicatif.
Pour que tous les salariés et, le cas échéant, les dirigeants des entreprises telles que définies ci-dessus non membres de la fédération nationale HBJO ou du syndicat Saint-Eloi puissent adhérer à l'accord, l'extension sera demandée par la partie la plus diligente. Les entreprises non adhérentes aux syndicats employeurs signataires seront alors tenues par les engagements contractuels en fonction de l'arrêté d'extension.
Toutes les dispositions de l'accord peuvent recevoir application directe dans les entreprises (ci-après dénommée «entreprise»).

ART. 2

L'accord est conclu pour une durée indéterminée et prend effet à compter de la date de son dépôt.
Il pourra être dénoncé conformément aux règles définies à l'article L. 132-8 du code du travail par tout ou partie des signataires, patronaux ou représentant les syndicats de salariés.
L'accord pourra être révisé dans les conditions définies à l'article L. 132-7 du code du travail.
Chaque partie peut demander la révision de tout ou partie de l'accord. Toute demande est adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires.
Les modifications de fiscalité ou l'assujettissement aux cotisations de sécurité sociale des sommes issues de la réserve spéciale de participation et de celles apportées ou gérées au sein du PEI ou du PERCOI s'opèrent de plein droit à la date d'application prévue réglementairement sans qu'il y ait obligation de le constater par avenant.

ART. 3

L'accord fera l'objet d'un dépôt dans les conditions définies à l'article L. 132-10 du code du travail, tant auprès de la direction des relations du travail (DRT), qu'auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion.

ART. 4

Le personnel d'une entreprise comprise dans le champ d'application de l'accord qui aurait déjà mis ou souhaiterait mettre en place un plan d'épargne d'entreprise (PEE) propre aura la possibilité d'adhérer indifféremment au PEE et / ou au PEI.
Dans ces conditions, l'entreprise veillera au respect des dispositions en matière de plafond d'abondement, dont les modalités sont définies aux alinéas 1 et 2 de l'article L. 443-7 du code du travail, pour un PEI ou un PEE et qui s'apprécient globalement.
Il en est de même pour le PERCOI s'il existe dans l'entreprise un plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) ou si le salarié adhère aussi au PEI. En tout état de cause, chacun doit pouvoir exercer son libre choix entre une ou plusieurs formules de placement offertes.

ART. 5

Lorsque l'entreprise vient à sortir du champ d'application prévu à l'article 1er de l'accord, son personnel épargnant ne peut plus y effectuer de nouveaux versements.
Cet événement est sans effet sur l'indisponibilité des avoirs des épargnants concernés et les sommes épargnées continuent d'être gérées dans les conditions applicables à l'accord de participation et/ou aux plans.

ART. 6

Les parties choisissent d'un commun accord Natixis Interépargne en tant qu'établissement teneur de registre. Celui-ci se substitue aux entreprises comprises dans le champ de l'accord quant à la tenue du registre des comptes administratifs ouverts au nom de chaque adhérent retraçant les sommes affectées au PEI et/ou au PERCOI.
La désignation de cette société en tant qu'établissement teneur de registre prend fin à l'arrivée du terme ou par dénonciation de la convention de tenue de compte et de registre.

ART. 7

Les sommes constituant la réserve spéciale de participation, après prélèvement de la CSG et de la CRDS, ainsi que la totalité des sommes versées aux plans sont investies, selon le choix individuel de chaque épargnant, en parts ou dix millièmes de part du ou des fonds communs de placement d'entreprise (FCPE) visés aux articles 23 et/ou 28 de l'accord.
Ces FCPE sont gérés par Natixis Asset Management, société anonyme au capital de 41 118 800,40 €, dont le siège social est situé au 21, quai d'Austerlitz, 75634 Paris Cedex 13.
L'investissement dans chacun des FCPE donne lieu à la perception d'une commission de souscription à la charge de l'épargnant.
Natixis, société anonyme au capital de 1 953 407 889,60 €, dont le siège social est situé au 45, rue Saint-Dominique, Paris 7e, est l'établissement dépositaire des FCPE. Il s'engage à employer les sommes versées dans un délai maximum de 15 jours à compter de leur inscription sur les comptes des FCPE.
Natixis Interépargne, société anonyme au capital de 8 890 784 €, dont le siège social est à Paris 12e, 68-76, quai de la Rapée, est le teneur de compte conservateur des parts des épargnants.
Les frais afférents à la tenue des comptes sont pris en charge par l'entreprise.
Ces frais cessent d'être à la charge de l'entreprise après le départ de l'épargnant. Dès lors que l'entreprise en a informé Natixis Interépargne, ces frais incombent aux épargnants concernés et sont perçus par prélèvement sur leurs avoirs.

ART. 8

8.1. Information collective

Le personnel est informé de l'accord par voie d'affichage.

8.2. Information individuelle

Il est remis à tout salarié de l'entreprise un livret d'épargne salariale, conformément et dans les conditions prévues par l'article R. 444-1-3 du code du travail.
Lors de la première acquisition faite pour son compte, l'épargnant reçoit un relevé d'opérations nominatif comportant les indications prévues par le règlement du FCPE auquel il a choisi d'adhérer. Par la suite, il reçoit un relevé dont la périodicité est déterminée dans les conditions générales. En outre, il reçoit chaque année un relevé de la situation de son compte.
En cas de changement d'adresse, il appartient au bénéficiaire d'en aviser, en temps utile, son employeur et le teneur de compte conservateur.

8.3. Cas du départ d'un salarié

Tout épargnant quittant l'entreprise reçoit un état récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées ou transférées dans le cadre des dispositifs d'épargne salariale mis en place au sein de l'entreprise.
Suite à son départ, l'épargnant peut obtenir le transfert des sommes qu'il détient vers un plan dont il bénéficie au sein de la nouvelle entreprise qui l'emploie. Il doit alors en faire la demande auprès de l'organisme chargé de la gestion du ou des nouveaux plans et en informer Natixis Interépargne en précisant notamment le nom et l'adresse de son nouvel employeur et de l'organisme chargé de la gestion du ou des nouveaux plans.
Ce transfert entraîne la clôture du compte de l'épargnant au titre du plan.
Lorsqu'un épargnant ne peut plus être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, la conservation des parts de FCPE continue d'être assurée par l'organisme qui en est chargé et auprès duquel l'intéressé peut les réclamer jusqu'à l'expiration de la prescription prévue par l'article 2262 du code civil (30 ans). Au terme de la prescription trentenaire, l'organisme gestionnaire procède à la liquidation des parts non réclamées et en verse le montant au fonds de réserve pour les retraites.

> **NOTA**
>
> (1) Le relevé d'opérations pourra faire office de relevé annuel.

ART. 9

Les droits et obligations des épargnants, de la société de gestion, du dépositaire et du teneur de compte conservateur des parts, dans le cadre du fonctionnement des FCPE, sont fixés par les règlements desdits FCPE.
Ce règlement institue un conseil de surveillance chargé notamment de l'examen de la gestion financière administrative et comptable du fonds. Le conseil de surveillance se réunit au moins une fois par an pour l'examen du rapport annuel de gestion. Il décide des fusions, scissions ou liquidations et peut agir en justice pour défendre ou faire valoir les droits ou intérêts des porteurs.
Le conseil de surveillance de chacun des FCPE cités aux articles 23 et/ou 28 est composé pour chaque entreprise ou groupe d'entreprises :
— des membres salariés porteurs de parts représentant les porteurs de parts salariés et anciens salariés de chaque entreprise ou groupe d'entreprises, désignés par les représentants des diverses organisations syndicales ou, à défaut de présence d'organisations syndicales, désignés par le(s) comité(s) ou le(s) comité(s) central(aux) de la (des) entreprise(s) ou, à défaut de comité(s) ou comité(s) central(aux), désignés par et parmi ceux-ci, et en dernier recours élus directement par les porteurs de parts ;
— un membre représentant l'entreprise désigné par la direction de l'entreprise ou du groupe d'entreprises.

ART. 10

Les revenus des portefeuilles constitués en application de l'accord seront obligatoirement réemployés dans le plan d'épargne salariale qui a généré ces revenus.
Tous les actes et formalités nécessaires à ce réemploi seront accomplis par le dépositaire.

ART. 11

Avant de soumettre les différends aux tribunaux compétents, le chef d'entreprise et son personnel épargnant s'efforceront de les résoudre à l'amiable.

ART. 26

Tout salarié d'une entreprise pourra adhérer individuellement au PERCOI.
Il en est de même pour les chefs d'entreprise, le conjoint du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé, les présidents, les présidents-directeurs généraux, les directeurs généraux, les gérants ou les membres du directoire pour les entreprises dont l'effectif habituel comprend au moins un et au plus 100 salariés.
Les dirigeants d'entreprise comprenant plus de 100 salariés peuvent adhérer aux plans, s'ils sont titulaires d'un contrat de travail écrit, cotisent aux ASSEDIC, exercent une fonction qui les place en état de subordination à l'égard de l'entreprise et reçoivent à ce titre une rémunération distincte.
Un délai de 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise est exigé pour pouvoir adhérer aux plans.
Pour la détermination de l'ancienneté, sont pris en compte tous les contrats de travail, exécutés au cours de la période de calcul et des 12 mois qui la précèdent.
Les anciens salariés ayant quitté l'entreprise peuvent continuer à effectuer des versements sur le plan, à condition d'avoir effectué des versements avant leur date de départ. Ces versements ne bénéficient pas de l'abondement de l'entreprise et les frais afférents à leur gestion sont à la charge exclusive de l'ancien salarié qui effectue ces versements. Cette possibilité n'est pas ouverte au salarié qui a accès à un plan d'épargne pour la retraite collectif dans la nouvelle entreprise où il est employé.
Le versement d'un bénéficiaire (ci-après dénommé l'« épargnant ») dans les plans emporte acceptation de l'accord complété de ses annexes, ainsi que du règlement des FCPE désignés par les présentes.

ART. 27

Le PERCOI est alimenté par les versements ci-après.

27.1. Les versements volontaires

Le montant total des versements volontaires (y compris l'intéressement) effectués annuellement par chaque épargnant dans l'ensemble des plans d'épargne qui lui sont proposés, ne peut excéder le quart de sa rémunération annuelle brute s'il est salarié, de son revenu professionnel soumis à l'impôt sur le revenu s'il est un dirigeant autorisé à adhérer au plan conformément à l'article 26 de l'accord, ou de ses pensions de retraite annuelles brutes s'il est retraité.
Pour le conjoint du chef d'entreprise ayant le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé mentionné à l'article L. 121-4 du code de commerce, et pour le salarié dont le contrat de travail est suspendu, qui n'ont perçu aucune rémunération au titre de l'année précédente, le montant total de leurs versements volontaires effectués annuellement ne peut excéder le quart du plafond annuel de la sécurité sociale (1).
Ces plafonds s'apprécient globalement et non plan par plan.
Le PERCOI instaure un minimum de versements volontaires de l'épargnant de 30 € (2). L'entreprise pourra déterminer une période de versement.

27.2. L'intéressement

A la demande des salariés, l'entreprise effectue le versement de tout ou partie de leurs primes d'intéressement, déduction faite de la CSG et de la CRDS au titre des revenus d'activité.
Conformément à l'article L. 441-6 du code du travail, les primes d'intéressement versées dans le PEI (ou dans le PERCOI) sont exonérées de l'impôt sur le revenu dans la limite d'un montant égal à 1/2 du plafond annuel moyen retenu pour le calcul des cotisations de sécurité sociale.
Ces sommes sont indisponibles pendant le délai mentionné à l'article 28.1 ci-après lorsqu'elles sont versées sur le PERCOI.
Le versement de l'intéressement donne lieu à l'abondement prévu à l'article 27.6 de l'accord.
L'intéressement versé au plan par un bénéficiaire ayant quitté l'entreprise pour quelque motif que ce soit ne bénéficiera pas de l'abondement.

27.3. La participation

Lorsque l'accord de participation de l'entreprise le prévoit, les salariés peuvent verser les sommes qui leur sont dues au titre de la participation financière dans le PERCOI. Dans ce cas, le versement doit intervenir dans les 15 jours à compter de la date où les sommes sont attribuées.
Les versements issus de la participation au PERCOI ouvrent droit à l'abondement prévu à l'article 27.6 de l'accord.

27.4. Les transferts

Les épargnants peuvent transférer dans le PERCOI des avoirs qu'ils détiennent dans le cadre d'un accord de participation ou d'un plan d'épargne salariale, qu'il y ait ou non rupture du contrat de travail. Ils sont bloqués dans le PERCOI selon les règles régissant le PERCOI.
Le transfert n'est pas pris en compte dans le plafond de 25 % de la rémunération prévu à l'article L. 443-2 du code du travail.
Il ne donne pas lieu à l'abondement.

27.5. Le compte épargne-temps

Les droits constitués sur un compte épargne-temps peuvent être affectés dans le PERCOI. Ils ne sont pas pris en compte dans le calcul du plafond de versement au plan prévu à l'article L. 443-2.
Cette affectation sur le PERCOI ne donne pas lieu à l'abondement.

27.6. L'abondement

En application de l'article L. 443-1-1 du code du travail, l'aide de l'entreprise consiste au minimum en la prise en charge des frais de fonctionnement du plan qui, outre les frais de tenue de compte, comprennent l'ensemble des frais administratifs liés au fonctionnement des conseils de surveillance des fonds prévus par le plan. Cette prise en charge est appelée annuellement. L'entreprise ne supporte ces frais que dans la mesure où un de ses salariés ou dirigeants a adhéré personnellement au PERCOI.
Au-delà de cette participation minimale obligatoire, l'entreprise peut effectuer un versement complémentaire qui demeure facultatif. L'entreprise devra alors respecter les règles légales, c'est-à-dire un abondement limité à 300 % des versements volontaires du salarié et s'agissant du PERCOI, plafonné à 16 % du plafond annuel de la sécurité sociale (3), y compris l'abondement perçu dans un autre plan d'épargne de même durée.
Dans l'hypothèse où l'employeur souhaite mettre en place un abondement, l'employeur opère son choix en déterminant le taux applicable à chaque type de versement pouvant faire l'objet d'un abondement ainsi que le plafond par an et par épargnant applicable parmi les options suivantes :
— taux applicable : 10 %, 25 %, 50 %, 75 %, 100 %, 150 %, 200 %, 300 %, selon le choix de l'employeur ;
— plafond applicable : 100 €, 250 €, 500 €, 1 000 €, 1 500 €, 2 000 €, 2 300 €, 3 000 €, 4 000 €, 4 600 €, 16 % du plafond annuel de la sécurité

sociale (3).
L'employeur peut modifier son choix initial d'abondement en respectant l'une des modalités ci-dessus indiquées. Il informe son personnel de la règle d'abondement qu'il a retenue et, le cas échéant, de toute modification ultérieure.
L'employeur effectue le versement de l'abondement dans le PERCOI au plus tard à la fin de chaque exercice, déduction faite de la CSG et de la CRDS au titre des revenus d'activité. Si l'épargnant quitte l'entreprise en cours d'exercice, l'abondement est versé avant son départ.
L'abondement qui excède le plafond fixé à l'article L. 137-5 du code de la sécurité sociale (4) par an et par bénéficiaire est soumis à la contribution de 8,20 % au profit de la mission du fonds de réserve pour les retraites. Cette contribution est à la charge de l'entreprise.
Il est précisé que l'abondement ne peut se substituer à aucun des éléments de rémunération, au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, en vigueur dans l'entreprise au moment de la mise en place du plan ou qui deviennent obligatoires en vertu de règles légales ou contractuelles.

(1) Soit 8 046 € en 2007.
(2) Conformément à l'article R. 443-3 du code du travail, l'accord peut prévoir un montant annuel minimum de versements des adhérents qui ne peut excéder 160 €.
(3) Soit 5 149,44 € en 2007
(4) Soit 2 300 € à la date de signature de l'accord

ART. 28

La totalité des sommes versées dans le PERCOI est investie, selon le choix individuel de l'épargnant, en parts ou 10/1 000 de part des FCPE désignés ci-après.
L'épargnant doit choisir entre deux modes de gestion : la gestion automatique, s'il souhaite bénéficier d'un mode de gestion spécifiquement adapté à l'épargne retraite, ou la gestion libre, s'il maîtrise les mécanismes financiers et préfère procéder lui-même au choix d'investissement de son épargne.

28.1. La gestion automatique

Dans le cadre de cette option, la totalité des sommes versées est investie dans le FCPE de la gamme Fructi ISR correspondant à la date prévisionnelle du départ à la retraite de l'épargnant. A l'approche de cette date, les avoirs de l'épargnant sont, progressivement et sans frais, sécurisés par transferts réguliers vers le FCPE Fructi ISR Sécurité, selon les modalités décrites en annexe I.
Pendant la période d'indisponibilité, l'épargnant peut modifier l'affectation de ses avoirs en demandant le transfert de l'ensemble de ses avoirs vers un ou plusieurs FCPE de la gestion libre. Les avoirs transférés sont alors investis conformément à l'article 28.2 ci-après.
Cette opération est effectuée en liquidités et est sans incidence sur la durée d'indisponibilité restant éventuellement à courir. Les frais y afférents sont à la charge de l'épargnant (à l'exception d'une modification annuelle du choix de placement qui est prise en charge par l'entreprise au titre des prestations de tenue de compte conservation).
La commission de souscription perçue à l'entrée du fonds receveur est à la charge de l'épargnant.

28.2. La gestion libre

La totalité des sommes versées dans le cadre de la gestion libre est investie, selon le choix individuel de l'épargnant, en parts ou 10/1 000 de part des FCPE suivants :
— Fructi ISR Performance ;
— et/ou Fructi ISR Dynamique ;
— et/ou Fructi ISR Croissance ;
— et/ou Fructi ISR Equilibre ;
— et/ou Fructi ISR Rendement solidaire ;
— et/ou Fructi ISR Sécurité.
L'orientation de la gestion et le profil de risque de chacun des FCPE sont précisés à l'article 23 ci-avant.
Pendant ou à l'issue de la période d'indisponibilité, l'épargnant peut modifier l'affectation de tout ou partie de ses avoirs entre les FCPE précités.
Au cours de la période d'indisponibilité, il peut également demander le transfert de l'ensemble de ses avoirs vers l'option de gestion automatique, alors investis conformément à l'article 28.1 ci-avant.
La modification du choix de placement est effectuée en liquidités et est sans incidence sur la durée d'indisponibilité restant éventuellement à courir.
Les frais y afférents sont à la charge de l'épargnant (à l'exception d'une modification annuelle du choix de placement qui est prise en charge par l'entreprise au titre des prestations de tenue de compte conservation).
La commission de souscription perçue à l'entrée du fonds receveur est à la charge de l'épargnant.

ART. 29

29. 1. Les sommes correspondant aux parts et fractions de part des FCPE acquises pour le compte de l'épargnant et investies dans le PERCOI sont exigibles ou négociables à compter de la date de départ en retraite de l'épargnant.
Au-delà de cette date, l'épargnant peut conserver les sommes et valeurs inscrites à son compte.
S'il en demande le rachat, la délivrance de son épargne s'effectue, selon son choix, sous forme de capital ou d'une conversion en rente.
L'épargnant peut, s'il le souhaite, demander un panachage entre ces deux modes de sortie.
Lorsque l'épargnant choisit une modalité de délivrance en capital, la délivrance peut se faire en une fois ou de façon fractionnée, au choix de l'épargnant.
A défaut de précision dans sa demande, une rente viagère acquise à titre onéreux lui est servie par Assurances Banque populaire Vie, société régie par le code des assurances, dont le siège social et administratif est à Paris 12e, 68-76, quai de la Rapée. L'épargnant est informé des conditions dans lesquelles il peut souscrire cette rente viagère au moins 6 mois avant la délivrance des sommes ou valeurs inscrites à son compte.
29. 2. L'épargnant peut demander la liquidation anticipée de tout ou partie de ses avoirs du fait de la survenance de l'un des événements énumérés à l'article R. 443-12 du code du travail, à savoir :
a) Décès de l'épargnant, de son conjoint, de la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité ;
b) Expiration des droits à l'assurance chômage de l'épargnant ;
c) Invalidité de l'épargnant, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité ; cette invalidité s'apprécie au regard des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale, ou doit être reconnue par décision de la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel ou de la commission départementale de l'éducation spéciale à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle ;
d) Situation de surendettement de l'épargnant définie à l'article L. 331-2 du code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'épargnant ;
e) Affectation des sommes épargnées à l'acquisition de la résidence principale ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel.
Il en sera de même pour tout autre cas fixé ultérieurement par la réglementation.
La levée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique.
29. 3. En cas de décès de l'épargnant, ses ayants droit doivent demander la liquidation de ses avoirs dans le délai fixé par l'article 641 du code général des impôts (6 mois lorsque l'épargnant est décédé en France métropolitaine ; 1 an dans les autres cas). Au-delà, les plus-values constatées lors de la liquidation cessent de bénéficier de l'exonération d'impôt sur le revenu prévu au 4 du III de l'article 150-0 A du code général des impôts.
Lorsque l'épargnant demande la délivrance de tout ou partie de ses avoirs sous forme de capital, la plus-value constituée par la différence entre le montant de ce rachat et le montant des sommes correspondantes initialement versées dans le PERCOI est soumise à la CSG et à la CRDS au titre des revenus du capital, ainsi qu'au prélèvement social dans le cadre de la réglementation applicable.
Lorsque la délivrance des avoirs est effectuée sous forme de rente viagère, celle-ci est soumise à l'impôt sur le revenu pour une fraction fixée en fonction de l'âge du crédirentier lors de l'entrée en jouissance de la rente, conformément aux dispositions du 6 de l'article 158 du code général des impôts.

ART. 30

Tout employeur décidant d'adhérer personnellement au plan doit informer son personnel de la faculté qui lui est offerte de participer à celui-ci et lui communiquer à cet effet les documents d'information élaborés par l'établissement teneur de registre.
L'adhésion de l'entreprise au PERCOI fera l'objet d'une note d'information individuelle sur l'existence et le contenu du plan à destination du personnel.
Sous réserve que l'entreprise soit visée par l'accord, et que ce dernier lui soit applicable, l'adhésion au plan de l'épargnant ayant l'ancienneté requise est libre et relève d'un droit individuel qu'il tient de la loi.

ART. **Annexe I**

Présentation de l'option de gestion automatique du PERCOI

Les sommes versées dans le cadre de l'option de gestion automatique sont investies dans le FCPE de la gamme Fructi ISR déterminé en fonction de la date prévisionnelle du départ à la retraite de l'épargnant.
Celui-ci indique, à cet effet, lors de son premier versement, la date à laquelle il envisage de partir à la retraite et mandate Natixis Interépargne pour l'exécution des affectations et/ou des arbitrages inhérents au fonctionnement du dispositif.
La gamme Fructi ISR est composée des 6 FCPE suivants :
Graphique non reproduit - voir BO conventions collectives 2007-50
Comment l'épargne est-elle investie ?
La durée de placement comprend 2 périodes : la période d'accumulation et la période de sécurisation.
La durée de la période de sécurisation est fonction du degré de risque inhérent au fonds dans lequel l'investissement initial a été effectué (fonds d'accumulation).
Elle sera d'autant plus longue que le profil de risque de ce fonds est élevé.
Au fur et à mesure que l'épargnant s'approche de la date prévisionnelle de son départ à la retraite, ses avoirs sont progressivement sécurisés par transferts mensuels : une partie des avoirs épargnés dans le fonds d'investissement (ou d'accumulation) choisi initialement est ainsi transférée vers le fonds de sécurisation, Fructi ISR Sécurité.
Les durées de placement et de sécurisation des 6 FCPE de la gamme « Fructi ISR » sont les suivantes :

FONDS	DURÉE DE PLACEMENT	DURÉE DE SÉCURISATION
Fructi ISR Performance		14 ans
15 ans		
Fructi ISR Dynamique	12 ans	12 ans
Fructi ISR Croissance	10 ans	10 ans
Fructi ISR Equilibre	8 ans	7 ans
Fructi ISR Rendement solidaire	5 ans	4 ans
Fructi ISR Sécurité	< 5 ans	0 an

Prenons un exemple :
En 2007, un épargnant de 54 ans envisage de partir à la retraite à 65 ans. Il indique dans son bulletin de versement que la date prévisionnelle de son départ à la retraite est 2018.
Il effectue un versement en 2007 dans le cadre de l'option de gestion automatique ; ses avoirs sont alors investis dans le FCPE Fructi ISR Croissance, dont la durée de placement correspond à l'échéance de son départ à la retraite (10 ans et plus) et dont la durée de sécurisation est de 10 ans.
Dix ans avant l'échéance (départ à la retraite), Natixis Interépargne constate le nombre de parts détenues par l'épargnant et effectue mensuellement le transfert d'une fraction des parts du fonds Fructi ISR Croissance vers le fonds de sécurisation, Fructi ISR Sécurité. En l'occurrence, le nombre de transferts est de 10 (ans) × 12 (mois) = 120 transferts.
Les transferts sont effectués très progressivement, ce qui permet un lissage quasi parfait des fluctuations des marchés boursiers et conduit à terme à une désensibilisation intégrale des fonds.
Ainsi, l'investissement (en phase d'accumulation) et le désinvestissement (en phase de sécurisation) peuvent être représentés de la façon suivante, aux évolutions de marché près.
Dans le cadre de l'option de gestion automatique, la sécurisation progressive de l'épargne est effectuée selon le tableau suivant :

DURÉE D'ACCUMULATION Si, au moment de son versement,le nombre d'années (n) séparant l'épargnant de son projet est de :	FONDS Ses versements seront investis dans le FCPE :	DURÉE DE SÉCURISATION ... puis sécurisés, dès que le nombre d'années le séparant de la date prévisionnelle de son projet ne sera plus que de :
n 15 ans	Fructi ISR Performance	15 ans (soit 15 × 12 = 180 transferts mensuels correspondant chaque mois à 1/180 des parts détenues)
12 ans n < 15 ans	Fructi ISR Dynamique	12 ans (soit 12 × 12 = 144 transferts mensuels correspondant chaque mois à 1/144 des parts détenues)
10 ans n < 12 ans	Fructi ISR Croissance	10 ans (soit 10 × 12 = 120 transferts mensuels correspondant chaque mois à 1/120 des parts détenues)
7 ans n < 10 ans	Fructi ISR Equilibre	7 ans (soit 7 × 12 = 84 transferts mensuels correspondant chaque mois à 1/84 des parts détenues)
4 ans n < 7 ans	Fructi ISR Rendement solidaire	4 ans (soit 4 × 12 = 48 transferts mensuels correspondant chaque mois à 1/48 des parts détenues)
n < 4 ans	Fructi ISR Sécurité	(FCPE de sécurisation)

La détermination des durées a été réalisée en fonction des hypothèses de rendement des fonds et des variations empiriques des marchés.
L'intervalle de confiance (amplitude de variation possible de la valeur de part du fonds) décroît au fur à mesure que s'allonge la durée de placement.

La période de désensibilisation optimale est celle à partir de laquelle le risque de moins-values devient négligeable. Les durées de placement des FCPE de la gamme ont été établies en conséquence.
L'orientation de la gestion et la composition de chacun des FCPE du PERCOI sont précisées à l'article « Orientation de gestion » de leur règlement ainsi que dans les notices d'information de ces FCPE, annexées au règlement de l'accord.

ART.

Annexe II

Notices d'information des fonds communs de placement d'entreprise

Nota. — Cette annexe n'est pas reproduite dans la présente parution mais consultable sur le site : journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO conventions collectives à la suite du présent texte.

ART.

Il a été conclu le présent dispositif d'épargne salariale associant un accord de participation (ci-après dénommé l'accord de participation), un plan d'épargne interentreprises (PEI) et un plan d'épargne retraite collectif interentreprises (PERCOI) (ci-après individuellement dénommé le « plan » et collectivement dénommés les « plans »).
Dans la ligne de la volonté exprimée par le législateur d'étendre l'épargne salariale et de permettre à chaque citoyen d'accéder à l'épargne retraite, les partenaires sociaux ont décidé d'instaurer un accord de participation, un PEI et un PERCOI au niveau de la branche, conformément au titre IV du livre IV du code du travail.
Le présent accord (ci-après « l'accord ») vise à favoriser le développement de la participation désormais obligatoirement adossée au minimum à un plan d'épargne à 5 ans, d'une part, et à permettre aux personnels des entreprises concernées de se constituer un complément de retraite, d'autre part, tout en bénéficiant des avantages fiscaux et sociaux dont sont assorties ces formes d'épargne.
Il définit les règles communes et spécifiques applicables à l'accord de participation ainsi qu'au PEI et au PERCOI.

SECTION 13

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.

SECTION 14

Avenant : Avenant n° 2 du 11 décembre 2009 à l'accord du 17 décembre 1987 relatif à la prévoyance

Source officielle Légifrance

ART. 1er

En application des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les partenaires sociaux se sont réunis en commission paritaire le 11 décembre 2009 pour examiner les conditions de la mutualisation du régime de prévoyance mis en place au sein de la convention collective nationale du commerce de détail de l'horlogerie bijouterie.
A l'issue de cet examen, les partenaires sociaux décident de maintenir la désignation du GNP en tant qu'organisme assureur pour les garanties incapacité de travail, invalidité, décès-IPA.
Les parties signataires conviennent de procéder, en fonction de l'état du régime professionnel, à l'étude régulière des modalités d'organisation de la mutualisation des risques et du choix des organismes assureurs dans le respect des dispositions conventionnelles et légales.A cet effet, la périodicité du réexamen ne peut excéder 5 ans.

ART. 2

Dans le cadre des conclusions de l'appel d'offres ayant eu lieu en 2009, les partenaires sociaux s'engagent à procéder avant le 31 juillet 2010 à une étude et à un réaménagement des garanties du régime de prévoyance.

ART. 3

Le présent avenant prend effet pour l'ensemble des entreprises le 1er janvier 2010 et se trouve régi par les conditions définies à l'article 6 de l'accord du 17 décembre 1987.

ART. 4

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.

SECTION 15

Avenant : Avenant n° 23 du 5 décembre 2011 relatif à la prise en charge de la professionnalisation

Source officielle Légifrance

ART. 1er

A compter du 1er janvier 2012, 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 ainsi que les frais de formation relatifs aux certificats de qualification professionnelle mis en place par l'accord du 26 septembre 2002 seront 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

Conformément aux dispositions régissant les OPCA, les partenaires sociaux demandent à l'OPCA de branche, le Forco, la création d'une section professionnelle à compter du 1er janvier 2012. Les membres de cette section seront désignés parmi les membres de la CPNEFP.

ART. 4

L'avenant sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives. (1)
A l'issue du délai de 15 jours, l'avenant sera déposé à la direction générale du travail et son extension sera demandée. Un exemplaire sera également déposé en conseil des prud'hommes.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

(Arrêté du 5 juillet 2012, art. 1er)

ART.

La branche du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie souhaite favoriser les priorités de la formation professionnelle définies à l'article 1er de l'avenant n ° 21 du 26 novembre 2010 dans le cadre du dispositif de la période de professionnalisation. Elle souhaite également favoriser le dispositif de qualification professionnelle mis en place par l'accord cadre du 27 mars 2001 et l'accord du 26 septembre 2002 relatif à la reconnaissance des certificats de qualification professionnelle.
Afin d'améliorer la promotion de ces dispositifs, les partenaires sociaux décident d'améliorer la prise en charge des frais de formation afférents à ces dispositifs.
Par ailleurs, les partenaires sociaux souhaitent prendre en compte les dispositions du titre VI de la loi du 24 novembre 2009 et la possibilité pour les OPCA de créer des sections professionnelles.

SECTION 16

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 17

Avenant : Avenant n° 31 du 15 avril 2015 relatif à la prise en charge de la professionnalisation

Source officielle Légifrance

ART. 1er

L'article 2 « Tutorat » de l'avenant n° 28 du 25 juin 2013 relatif à la formation professionnelle est modifié comme suit:
« Les indemnités versées dans le cadre du tutorat sont plafonnées dans les conditions suivantes :
– exercice de la fonction tutorale dans le cadre des périodes de professionnalisation (EFT PP), hors CQP de branche :
– la demande de l'exercice de la fonction tutorale est limitée uniquement aux périodes de professionnalisation de plus de 70 heures. Le montant de l'indemnité est plafonné à 70 € par mois sur 6 mois ;
– exercice de la fonction tutorale dans le cadre des contrats de professionnalisation (EFT CP), hors CQP de branche :
– la demande de l'exercice de la fonction tutorale est limitée uniquement aux contrats de professionnalisation d'une durée de 12 à 24 mois. Le montant de l'indemnité est plafonné à 70 € par mois sur 6 mois maximum. »

ART. 2

Le plafond de ces indemnités pourra être révisé, si besoin est, sur proposition de la CPNEFP.

ART. 3

Conclu pour une durée indéterminée, l'avenant sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.
A l'issue du délai d'opposition, l'avenant sera déposé à la DGT et son extension sera demandée. Un exemplaire sera également déposé en conseil des prud'hommes.

ART. 4

Le présent avenant s'appliquera au lendemain de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

ART.

Cet avenant remplace l'article 2 de l'avenant n° 28 du 25 juin 2013 relatif à la formation professionnelle.

SECTION 18

Avenant : Accord du 10 octobre 2018 relatif au renforcement du dialogue social

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 Journal officiel 3240).

ART. 2

La construction du dialogue social dans la branche du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie s'effectue notamment dans le cadre des commissions paritaires suivantes :
– la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) ;
– la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation (CPNEFP).

Ces commissions sont composées par les représentants dûment mandatés par les organisations syndicales représentatives de salariés et d'employeurs au niveau de la branche du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie.

ART. 3

3.1. Montant de la contribution annuelle

Les modalités du financement du dialogue social ont été définies par les partenaires sociaux dans le but de répartir de manière équitable sa prise en charge en fonction de la structure spécifique des entreprises de la branche (92 % sont des entreprises de moins de 11 salariés).

Le financement du dialogue social est garanti par une contribution annuelle obligatoire, définie conventionnellement, à la charge de l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie.

La contribution initiale désignée ci-dessus a été déterminée par les parties signataires du présent accord dans le cadre de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation et est composée d'une contribution calculée sur la base d'un pourcentage de la masse salariale de l'année civile de l'entreprise.

Le montant global de la contribution et sa répartition feront l'objet d'un réexamen chaque année par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, en fonction notamment du bilan de la collecte, de l'utilisation des fonds et des perspectives.

Le montant de la contribution est défini en annexe I et fait partie intégrante du présent accord.

Les entreprises ont l'obligation de déclarer le nombre de leurs salariés et la masse salariale servant de base de calcul au montant de la contribution à l'organisme chargé de la collecte du recouvrement de la contribution conventionnelle et obligatoire pour le renforcement du dialogue social, avant le 1er mars de l'année en cours. Les entreprises justifieront du montant de la masse salariale déclarée par la production de tout document juridique ou comptable faisant foi, dont la DSN.

La contribution doit être reversée avant le 1er mars de l'année d'exercice.

3.2. Collecte de la contribution. – Association paritaire pour le renforcement du dialogue social

L'appel et la collecte de la contribution sont assurés par l'association paritaire pour le renforcement du dialogue social.

L'association paritaire ainsi créée se réserve le droit de déléguer la mission d'appel et la mission de la collecte de la contribution des entreprises à un organisme collecteur de son choix qui assurera ces missions pour le compte exclusif de l'association paritaire. L'organisme délégué devra garantir le principe de la spécialité de la collecte des fonds.

Les modalités d'appel et de recouvrement de la contribution sont déterminées par une convention de gestion établie entre l'organisme mandaté et l'association paritaire pour le renforcement du dialogue social.

3.3. Non-déclaration de la masse salariale et non-paiement de la contribution. – Sanctions

Conformément aux dispositions de l'article L. 2253-1, 3o dans sa rédaction actuelle, la convention de branche définit les conditions d'emploi et de travail des salariés. Elle peut en particulier définir les garanties applicables en matière de mutualisation des fonds du financement du paritarisme.

La mise en place d'une contribution relative pour le renforcement du dialogue sociale résulte donc d'une prérogative exclusive de la branche. Toutes les entreprises qui relèvent du champ d'application professionnel et territorial du présent accord et qui par le défaut de déclaration de leur masse salariale et/ou de paiement de la contribution atteste son intention manifeste de s'inscrire en inexécution fautive de la convention collective s'exposent à une action contentieuse engagée pour le compte de l'association paritaire pour le renforcement du dialogue social.

L'entreprise fautive sera redevable d'une pénalité financière qui représente 150 % du montant de la cotisation initiale.

L'ensemble des frais générés par les rappels, les procédures précontentieuses (courriers de relances, huissiers...) et contentieuses (notamment les frais d'avocats) seront à la charge de l'entreprise fautive débitrice.

ART. 5

L'article 53 de la convention collective est abrogé dans l'ensemble de ses dispositions.

ART. 6

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

ART. 7

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 les parties signataires les plus diligentes 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. 8

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur au jour de la signature du présent accord.

ART. 4

4.1. Objet de la collecte

Le montant des contributions recueillies par l'association paritaire relative au renforcement du dialogue social est destiné à financer notamment les frais de fonctionnement nécessaires à la réalisation de l'objet associatif.

4.2. Affectation du montant de la contribution

Un pourcentage de la collecte est attribué à l'organisme collecteur de la taxe mandaté expressément par l'association paritaire pour le renforcement du dialogue social. Au titre de la première collecte, ce pourcentage est calculé sur la base du prix coûtant dans la limite de 3,3 % du montant total collecté.

Excepté ce pourcentage, les contributions collectées sont réparties dans les conditions suivantes *entre les représentants de l'association paritaire pour le renforcement du dialogue social* (1) :
– pour l'organisation professionnelle représentative et signataire du présent accord : 38,84 % ;
– pour les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie et signataires du présent accord : 57,86 % réparties égalitairement entre elles

Si l'organisme collecteur de la taxe mandaté expressément par l'association paritaire pour le renforcement du dialogue social ne facturait pas la totalité des 3,3 % dédiés, la part restante de la collecte serait alors reversée :
– à hauteur de 40 % de cette part restante pour l'organisation professionnelle représentative et signataire du présent accord ;
– à hauteur de 60 % de cette part restante répartie égalitairement entre elles pour les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie et signataires du présent accord.

La perte de représentativité au niveau de la branche du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie d'une organisation syndicale de salariés ou d'employeurs, membre de l'association paritaire de gestion, entraîne l'arrêt du bénéfice de la répartition des fonds dans les conditions prévues par les statuts et le règlement intérieur de l'association paritaire pour le renforcement du dialogue social, à compter du 1er jour du mois suivant la parution au Journal officiel de l'arrêté ministériel constatant la perte de représentativité dans la branche ;

L'acquisition de la représentativité au niveau de la branche du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie d'une organisation syndicale de salariés ou d'employeurs lui donne droit, à compter du 1er jour du mois suivant sa signature des statuts et du règlement intérieur de l'association paritaire pour le renforcement du dialogue social, au bénéfice de la répartition des fonds dans les conditions prévues par ces textes, sous réserve de son adhésion d'une part à cet accord et ses avenants, et d'autre part aux statuts et au règlement intérieur de l'association paritaire relative au renforcement du dialogue social.

En outre, chaque organisation représentative au niveau de la branche tant patronale que syndicale devra rendre compte chaque année avant la fin du mois de septembre de l'utilisation des fonds dont elle a bénéficié au titre de l'année précédente. Elle devra être en capacité, notamment sur la base de pièces justificatives, de fournir la preuve des dépenses engagées. En cas de non-justification de l'utilisation des fonds à la date butoir, l'organisation concernée devra restituer les fonds non justifiés à l'association.

Ces fonds seront redistribués à parts égales à chaque organisation représentative, membre de l'association paritaire relative au renforcement du dialogue social au moment de la collecte de ceux-ci.

(1) Sont exclus de l'extension, comme étant contraires au principe d'égalité tel qu'interprété par la Cour de cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec) et le Conseil d'Etat (CE, 10 juillet 2015, n° 376775, n° 376867), les termes de l'article 4-2 suivants :
- « entre les représentants de l'Association paritaire pour le renforcement du dialogue social » mentionnés à l'alinéa 2 ;
- « et signataire du présent accord » et « signataires du présent accord » mentionnés aux alinéas 3, 4, 6 et 7 ;
- « à compter du 1er jour du mois suivant sa signature des statuts et du règlement intérieur de l'Association paritaire pour le renforcement du dialogue social, » et « sous réserve de son adhésion d'une part à cet accord et ses avenants, et d'autre part aux statuts et au règlement intérieur de l'Association paritaire relative au renforcement du dialogue social » mentionnés à l'alinéa 9 ;
- « membre de l'Association paritaire relative au renforcement du dialogue social au moment de la collecte de ceux-ci. » mentionnés à l'alinéa 11. (Arrêté du 17 février 2020 - art. 1)

ART.

Annexe I

Renforcement du dialogue social

La présente annexe est une déclinaison de l'accord du 10 octobre 2018 relatif au renforcement du dialogue social ainsi que des avenants n° 1 du 18 décembre 2019 et n° 2 du 17 mai 2024 qui a pour objet de fixer le montant de la contribution annuelle obligatoire qui est à la charge de l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie (IDCC 1487).

Article 1er

Montant de la contribution

Toute entreprise relevant du champ d'application de l'accord du 10 octobre 2018, et ayant au moins 1 salarié dans l'année sous contrat de travail, est redevable de la contribution au titre de l'année considérée.

La contribution est calculée sur la base de 0,08 % de la masse salariale brute de l'entreprise avec un montant plancher minimum de 60 € par entreprise.

Pour les entreprises dont l'effectif est supérieur à 200 salariés, la contribution obligatoire par entreprise est plafonnée à :

Effectif (effectif moyen annuel déclaré dans la DSN)	**Plafond maximum**
200 à 299 salariés	3 500 €
300 à 499 salariés	5 000 €
500 à 999 salariés	8 000 €
1 000 à 1 999 salariés	10 000 €
2 000 salariés et plus	16 000 €

Article 2

Date d'effet de l'annexe

La présente annexe prend effet à compter du 1er janvier 2025.

ART.

Les parties signataires représentatives au niveau de la branche du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie désireuses de continuer à promouvoir le dialogue social au sein de la branche se sont entendues dans le cadre du présent accord. Celui-ci ayant pour finalité de structurer la négociation collective dans la branche en lui donnant les moyens de renforcer, développer et garantir un dialogue social de qualité au sein de cette branche.

Conscientes de la multiplication des obligations et missions qui sont confiées par le législateur aux branches professionnelles et du fait de l'élargissement du champ de la négociation collective accordé notamment par l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective, les organisations syndicales de salariés et l'organisation d'employeur représentatives au niveau de la branche du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie doivent être en mesure d'exercer de façon optimale leur rôle et ce dans l'unique but de maintenir la promotion des garanties accordées aux salariés et aux entreprises de la branche.

L'accroissement de la négociation au sein de la branche du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie a pour conséquences principales :
– de monopoliser les secrétariats des CPPNI et CPNEFP dans le cadre de la préparation et l'organisation de ces différentes commissions et/ou associations ;
– de multiplier les temps de préparations et de négociations pour les représentants des délégations syndicales salariales et patronales représentatives au niveau de la branche.

En vertu de ces différents éléments, la mise en place d'un accord relatif au renforcement du dialogue social s'impose donc aux parties afin de développer les actions de valorisation de la profession.

Dans ce cadre, il est apparu essentiel aux parties signataires du présent accord que la charge du fonctionnement du dialogue social soit équitablement répartie entre toutes les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective dans un fonds mutualisé, nommé fonds du renforcement du dialogue social.

Ainsi et en vertu de ce principe d'équité, même les très petites et moyennes entreprises doivent participer au financement du dialogue social. Néanmoins, le montant de la contribution a été déterminé en considération des effectifs des entreprises pour ne pas impacter de manière considérable ces dernières.

Ainsi, les organisations signataires instituent ce qui suit :

SECTION 19

Avenant : Avenant n° 40 du 20 mars 2019 relatif à la modification des dispositions conventionnelles du chapitre Ier de la convention

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Les dispositions de l'article 1er du chapitre Ier de la convention collective nationale du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie ainsi que celles issues de l'avenant n° 8 du 14 novembre 1994 sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« 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

Les dispositions de l'article 4 du chapitre Ier de la convention collective nationale du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« 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. 3

Les dispositions de l'article 5 du chapitre Ier de la convention collective nationale du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« 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. 4

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 (IDCC 1487 – Brochure Journal officiel n° 3240).

ART. 5

Les articles 1er, 4 et 5 du chapitre Ier de la convention collective nationale du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie sont abrogés et remplacés par les dispositions visées dans le présent avenant.

ART. 6

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

ART. 7

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, il n'y a pas lieu de prévoir dans cet avenant de modalités spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

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. 8

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

SECTION 20

Avenant : Avenant n° 42 du 12 juin 2019 relatif à la réécriture du chapitre II « Droit syndical et institutions représentatives du personnel » de la convention collective

Source officielle Légifrance

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. 6

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 (IDCC 1487, brochure Journal officiel n° 3240).

ART. 7

L'ensemble des dispositions du chapitre II de la convention collective nationale du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie sont abrogées et remplacées par les dispositions visées dans le présent avenant.

ART. 8

Conclu pour une durée indéterminée, le présent avenant entrera en vigueur le lendemain de son dépôt.

ART. 9

Compte tenu de l'objet d'intérêt général des présentes dispositions, il n'y a pas lieu de prévoir dans cet avenant de modalités spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

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. 10

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 avenant a pour objet de réécrire le chapitre II de la convention collective nationale du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie du 17 décembre 1987 dont les dispositions sont devenues en partie obsolètes du fait des évolutions législatives, réglementaires et conventionnelles.

Ainsi, le chapitre II de la convention collective du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie est désormais rédigé comme suit :

SECTION 21

Avenant : Accord n° 44 du 18 septembre 2019 relatif au droit à la déconnexion et à l'utilisation des techniques d'information et de communication

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le droit à la déconnexion s'entend comme le droit du salarié de ne pas être connecté aux outils numériques professionnels et de ne pas être sollicité en dehors de son temps de travail et ce en vue d'assurer le respect de ses temps de repos et de ses congés ainsi que sa vie personnelle et familiale.

Les outils numériques personnels des salariés ne doivent pas être utilisés à des fins professionnels.

Les outils numériques visés sont :
– les outils numériques physiques (ordinateurs, tablettes, smartphones, etc.) ;
– les outils numériques dématérialisés permettant d'être joint à distance (messagerie électronique, intranet/extranet, connexion wifi, etc.).

Le temps de travail correspond au temps durant lequel le salarié est à la disposition de l'entreprise.

ART. 2

L'utilisation des TIC mis à disposition des salariés doit respecter leur vie personnelle.

En dehors de leur temps de travail, les salariés ne doivent pas se connecter aux outils de communication professionnels.

Ainsi :
– ces salariés ne sont pas tenus de consulter ni de répondre à des courriels, messages ou appels téléphoniques professionnels, en dehors de leur temps de travail, pendant leurs congés payés, leur temps de repos, ainsi que l'ensemble des périodes de suspension de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la nature ;
– ces salariés sont invités à éteindre/désactiver les outils de communication numériques professionnels en dehors de leur temps de travail.

Néanmoins, en cas de circonstances exceptionnelles portant atteinte à la santé ou à la sécurité du/des salariés ou de l'entreprise des dérogations au droit à la déconnexion pourront être mises en œuvre.

L'exercice du droit à la déconnexion par ces salariés ne pourra en aucun cas être sanctionné.

Les salariés qui estiment que leur droit à la déconnexion n'est pas respecté (par exemple : injonction de réponses, appels téléphoniques récurrents en dehors de leur temps de travail habituel) sont invités à se rapprocher de leur employeur ou de leur supérieur hiérarchique.

En cas d'utilisation récurrente (sous forme de connexion, d'appels, etc.) des outils numériques en dehors de leur temps de travail individuel, l'employeur ou le supérieur hiérarchique du salarié pourra recevoir le salarié concerné afin d'échanger sur cette utilisation excessive des outils numériques. Le salarié sera sensibilisé sur les pratiques d'usage des outils numériques. Un rappel sera fait au salarié sur les modalités du droit à la déconnexion.

ART. 3

Les partenaires sociaux de la branche du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie encouragent très fortement les chefs d'entreprise et les salariés à veiller à ce que l'usage de la messagerie électronique ne vienne pas se substituer au dialogue et aux échanges verbaux. Ceux-ci sont garants du lien social au sein de l'entreprise. Les échanges directs doivent donc être privilégiés.

Les managers veilleront à organiser des temps d'échanges physiques avec leurs équipes considérant que la communication physique est à privilégier.

Les partenaires sociaux déterminent la mise en place des bonnes pratiques liée à l'utilisation de la messagerie électronique au sein des entreprises :
1. S'interroger sur la pertinence de l'utilisation de la messagerie électronique professionnelle par rapport aux autres modes de communication ;
2. S'interroger sur le moment opportun d'envoi d'un courriel, sur la pertinence des destinataires (éviter par exemple les mises en copie abusives, etc.) et de n'utiliser la fonction répondre à tous qu'en cas d'intérêt réel ;
3. Veiller à la pertinence et au volume des fichiers joints au courriel ;
4. Penser à identifier le courriel en « importance haute » si une lecture et/ou réponse rapide(s) sont souhaitées ;
5. Respecter les règles élémentaires de politesse lors de l'envoi du courriel ;
6. Penser à indiquer de manière explicite l'objet du message ;
7. Veiller à activer le gestionnaire d'absence et indiquer, si besoin, les coordonnées d'une personne à contacter en cas d'urgence et/ou mettre en place un dispositif de redirection des courriels vers une boîte mail dédiée à cet usage ;
8. Les messages pop-up informant de l'arrivée de courriels pourront être désactivés afin de respecter le temps de concentration et pour ne pas nuire à l'efficacité du travail des collaborateurs ;
9. Ajouter un modèle de mention automatique à la signature électronique du type « vous n'êtes pas tenu de répondre à ce courriel en dehors de votre temps de travail » ;
10. Planifier les envois différés lors de l'envoi d'un courriel en dehors du temps de travail ;
11. Après une absence d'une durée supérieure ou égale à 15 jours, consacrer un temps dédié au traitement de ses courriels reçus durant son absence.
12. possibilité d'instaurer des temps de déconnexion pendant le temps de travail.

S'il existe un service informatique, ce dernier, sera associé aux réflexions mises en œuvre par la direction pour assurer l'effectivité du droit à la déconnexion.

Les partenaires sociaux déterminent également la mise en place des bonnes pratiques liée à l'utilisation du téléphone professionnel au sein des entreprises :
1. S'interroger sur le moment opportun pour passer un appel professionnel ;
2. Penser à programmer le mode « ne pas déranger » en dehors du temps de travail ;
3. Éteindre son téléphone ou suspendre la fonction « réception » des e-mails sur le mobile professionnel pendant les congés et repos ;
4. Veiller à ne pas systématiquement activer les alertes sonores d'arrivée d'un nouveau message ;
5. Durant les temps de réunion au sein des entreprises, les personnes assistants aux réunions sont invitées à ne pas se connecter, afin d'user de leur concentration sur les thèmes abordés en réunion.

ART. 4

Les partenaires sociaux invitent les entreprises à s'engager à :
– sensibiliser chaque salarié à l'utilisation raisonnée et équilibrée des outils numériques par une information annuelle ;
– proposer un accompagnement personnalisé à chaque salarié qui souhaite mieux maîtriser les outils numériques mis à sa disposition dans le cadre de son travail ;
– proposer des formations sur la gestion des risques liés à l'utilisation des TIC intégrant les conséquences de l'utilisation abusive des TIC ;
– former les managers à l'utilisation raisonnée et équilibrée des TIC.

ART. 5

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.

ART. 6

Conclu pour une durée indéterminée, le présent accord entrera en vigueur le lendemain de son dépôt à la direction générale du travail.

ART. 7

Compte tenu de l'objet d'intérêt général des présentes dispositions 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. 8

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.

Les technologies de l'information et de la communication (TIC) ont investi la sphère professionnelle. Le recours à ces technologies fait désormais partie intégrante de l'environnement de travail.

Les risques principaux de l'introduction des TIC dans la sphère professionnelle sont :
– l'effacement de la frontière entre la vie professionnelle et la vie personnelle des salariés ;
– l'altération de la santé mentale et physique du salarié ;
– l'intensification du rythme de travail ;
– la gestion d'un flux d'information toujours plus important.

En vue de limiter les dérives de l'utilisation des TIC et les risques qu'elle est susceptible de créer, les parties signataires réaffirment dans le cadre du présent accord l'importance d'un bon usage de ces outils informatiques en vue d'assurer notamment un équilibre nécessaire entre vie professionnelle et vie personnelle.

SECTION 22

Avenant : Avenant n° 1 du 18 décembre 2019 à l'accord du 10 octobre 2018 relatif au renforcement du dialogue social

Source officielle Légifrance

ART. 1er

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 (IDCC 1487, brochure n° 3240).

ART. 2

L'article 4.2 de l'accord du 10 octobre 2018 relatif au renforcement du dialogue social est modifié de la façon suivante :

« 4.2. Affectation du montant de la contribution

Un pourcentage de la collecte est attribué à l'organisme collecteur de la taxe mandaté expressément par l'association paritaire pour le renforcement du dialogue social. Au titre de la première collecte, ce pourcentage est calculé sur la base du prix coûtant dans la limite de 3,3 % du montant total collecté.

Excepté ce pourcentage, les contributions collectées sont réparties dans les conditions suivantes *entre les représentants de l'association paritaire pour le renforcement du dialogue social* (1) :
– pour l'organisation professionnelle représentative et signataire du présent accord : 38,84 % ;
– pour les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie et signataires du présent accord : 57,86 % réparties égalitairement entre elles

Si l'organisme collecteur de la taxe mandaté expressément par l'association paritaire pour le renforcement du dialogue social ne facturait pas la totalité des 3,3 % dédiés, la part restante de la collecte serait alors reversée :
– à hauteur de 40 % de cette part restante pour l'organisation professionnelle représentative et signataire du présent accord ;
– à hauteur de 60 % de cette part restante répartie égalitairement entre elles pour les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie et signataires du présent accord.

La perte de représentativité au niveau de la branche du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie d'une organisation syndicale de salariés ou d'employeurs, membre de l'association paritaire de gestion, entraîne l'arrêt du bénéfice de la répartition des fonds dans les conditions prévues par les statuts et le règlement intérieur de l'association paritaire pour le renforcement du dialogue social, à compter du 1er jour du mois suivant la parution au Journal officiel de l'arrêté ministériel constatant la perte de représentativité dans la branche ;

L'acquisition de la représentativité au niveau de la branche du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie d'une organisation syndicale de salariés ou d'employeurs lui donne droit, à compter du 1er jour du mois suivant sa signature des statuts et du règlement intérieur de l'association paritaire pour le renforcement du dialogue social, au bénéfice de la répartition des fonds dans les conditions prévues par ces textes, sous réserve de son adhésion d'une part à cet accord et ses avenants, et d'autre part aux statuts et au règlement intérieur de l'association paritaire relative au renforcement du dialogue social.

En outre, chaque organisation représentative au niveau de la branche tant patronale que syndicale devra rendre compte chaque année avant la fin du mois de septembre de l'utilisation des fonds dont elle a bénéficié au titre de l'année précédente. Elle devra être en capacité, notamment sur la base de pièces justificatives, de fournir la preuve des dépenses engagées. En cas de non-justification de l'utilisation des fonds à la date butoir, l'organisation concernée devra restituer les fonds non justifiés à l'association.

Ces fonds seront redistribués à parts égales à chaque organisation représentative, membre de l'association paritaire relative au renforcement du dialogue social au moment de la collecte de ceux-ci. »

(1) Sont exclus de l'extension, comme étant contraires au principe d'égalité tel qu'interprété par la Cour de cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec) et le Conseil d'Etat (CE, 10 juillet 2015, n° 376775, n° 376867), les termes de l'article 4-2 suivants :
- « entre les représentants de l'Association paritaire pour le renforcement du dialogue social » mentionnés à l'alinéa 2 ;
- « et signataire du présent accord » et « signataires du présent accord » mentionnés aux alinéas 3, 4, 6 et 7 ;
- « à compter du 1er jour du mois suivant sa signature des statuts et du règlement intérieur de l'Association paritaire pour le renforcement du dialogue social, » et « sous réserve de son adhésion d'une part à cet accord et ses avenants, et d'autre part aux statuts et au règlement intérieur de l'Association paritaire relative au renforcement du dialogue social » mentionnés à l'alinéa 9 ;
- « membre de l'Association paritaire relative au renforcement du dialogue social au moment de la collecte de ceux-ci. » mentionnés à l'alinéa 11. (Arrêté du 17 février 2020 - art. 1)

ART. 3

L'article 4.2 de l'accord du 10 octobre 2018 relatif au renforcement du dialogue social de la convention collective est abrogé dans l'ensemble de ses dispositions et remplacé par l'article 4.2 visé dans le présent avenant.

ART. 4

Conclu pour une durée indéterminée, le présent avenant entrera en vigueur le 1er jour du mois qui suit son extension et en toute hypothèse, il entrera en vigueur au plus tard le même jour que l'accord du 10 octobre 2018 relatif au renforcement du dialogue social.

ART. 5

Compte tenu de l'objet d'intérêt général de l'avenant 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 avenant de modalités spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Le présent avenant sera adressé, à l'issue du délai d'opposition de 15 jours, par la partie signataire la plus diligente 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. 6

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur au jour de la signature du présent avenant.

ART.

Les parties signataires représentatives au niveau de la branche du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie désireuses de continuer à promouvoir un dialogue social de qualité au sein de la branche ont le 10 octobre 2018 signées un accord relatif au renforcement du dialogue social.

Les parties signataires décident de modifier l'affectation du montant de la contribution envisagée à l'article 4.2 de l'accord du 10 octobre 2018 relatif au renforcement du dialogue social dans le cadre du présent avenant.

SECTION 23

Avenant : Accord n° 45 du 17 janvier 2020 relatif au contrat de travail à durée déterminée

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler aux entreprises relevant de son champ d'application professionnel et territorial le principe selon lequel, le contrat de travail à durée indéterminée est la forme normale et générale de la relation de travail (art. L. 1221-2 du code du travail).

L'article L. 1242-2 du code du travail dispose :

Sous réserve des dispositions de l'article L. 1242-3, un contrat de travail à durée déterminée ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, et seulement dans les cas suivants :

1° Remplacement d'un salarié en cas :
a) D'absence.
b) De passage provisoire à temps partiel, conclu par avenant à son contrat de travail ou par échange écrit entre ce salarié et son employeur.
c) De suspension de son contrat de travail.
d) De départ définitif précédant la suppression de son poste de travail après consultation du comité social et économique, s'il existe.
e) D'attente de l'entrée en service effective du salarié recruté par contrat à durée indéterminée appelé à le remplacer.

2° Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise.

3° Emplois à caractère saisonnier, dont les tâches sont appelées à se répéter chaque année selon une périodicité à peu près fixe, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs ou emplois pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par convention ou accord collectif de travail étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois. Lorsque la durée du contrat de travail est inférieure à 1 mois, un seul bulletin de paie est émis par l'employeur.

4° Remplacement d'un chef d'entreprise artisanale, industrielle ou commerciale, d'une personne exerçant une profession libérale, de son conjoint participant effectivement à l'activité de l'entreprise à titre professionnel et habituel ou d'un associé non salarié d'une société civile professionnelle, d'une société civile de moyens d'une société d'exercice libéral ou de toute autre personne morale exerçant une profession libérale.

5° Remplacement du chef d'une exploitation agricole ou d'une entreprise mentionnée aux 1° à 4° de l'article L. 722-1 du code rural et de la pêche maritime, d'un aide familial, d'un associé d'exploitation, ou de leur conjoint mentionné à l'article L. 722-10 du même code dès lors qu'il participe effectivement à l'activité de l'exploitation agricole ou de l'entreprise.

6° Recrutement d'ingénieurs et de cadres, au sens des conventions collectives, en vue de la réalisation d'un objet défini lorsqu'un accord de branche étendu ou, à défaut, un accord d'entreprise le prévoit et qu'il définit :
a) Les nécessités économiques auxquelles ces contrats sont susceptibles d'apporter une réponse adaptée.
b) Les conditions dans lesquelles les salariés sous contrat à durée déterminée à objet défini bénéficient de garanties relatives à l'aide au reclassement, à la validation des acquis de l'expérience, à la priorité de réembauche et à l'accès à la formation professionnelle continue et peuvent, au cours du délai de prévenance, mobiliser les moyens disponibles pour organiser la suite de leur parcours professionnel.
c) Les conditions dans lesquelles les salariés sous contrat à durée déterminée à objet défini ont priorité d'accès aux emplois en contrat à durée indéterminée dans l'entreprise.

Le CDD ne doit avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Le CDD est donc le contrat de travail par exception.

Les partenaires sociaux attirent la vigilance des entreprises sur ce point et leur rappellent que tout contrat conclu en dehors des cas de recours énumérés par le législateur est réputé avoir été conclu à durée indéterminée et peut donner lieu en outre à des sanctions pénales (art. L. 1248-1 à L. 1248-11 du code du travail). Les entreprises doivent donc respecter ces motifs légaux, garants de la non-utilisation de ce contrat en substitution de contrats à durée indéterminée.

Les partenaires sociaux rappellent également que la rémunération d'un salarié lié par un contrat à durée déterminée ne peut être inférieure à celle que percevrait un salarié lié par un contrat à durée indéterminée de qualification équivalente et occupant les mêmes fonctions après sa période d'essai (art. L. 1242-15 du code du travail).

Le contrat de travail à durée déterminée est régi par les dispositions légales en vigueur, sous réserve des particularités suivantes, qui en application de l'article L. 2253-1 du code du travail, se substituent aux dispositions législatives correspondantes en matière de durée du contrat, de renouvellement et de délai de carence.

ART. 2

ART. 2.1

La durée maximale du contrat à durée déterminée, pour les cas dans lesquels la législation en impose une, est fixée à 18 mois. Il s'agit d'une durée totale incluant l'ensemble des éventuel(s) renouvellement(s).

Dans ce délai, le nombre maximum de renouvellements du contrat à durée déterminée est fixé à 2. Dans le cas de l'anticipation de l'arrivée du salarié remplaçant ou bien du report du terme du contrat du salarié remplaçant, ce nombre est fixé à 3.

ART. 2.2

Anticipation de l'arrivée du salarié remplaçant (CDD de remplacement uniquement) :

Les partenaires sociaux rappellent que lorsque le contrat de travail à durée déterminée est conclu pour remplacer un salarié temporairement absent ou dont le contrat de travail est suspendu, il peut prendre effet de manière anticipée, avant l'absence du salarié à remplacer afin de permettre une passation de dossiers.

Dans ce cadre, la durée de chevauchement des contrats nécessaire pour la mise au courant du remplaçant doit être appréciée en fonction de la technicité du poste et de la durée nécessaire à la transmission des instructions au salarié remplaçant :
– pour une absence inférieure à 1 mois : jusqu'à 2 jours de travail effectif, durée portée à 3 jours de travail effectif en cas de remplacement d'un salarié cadre ;
– pour une absence supérieure ou égale à 1 mois : jusqu'à 3 jours de travail effectif, durée portée à 5 jours de travail effectif pour le remplacement d'un salarié cadre.

Report du terme du contrat du salarié remplaçant (CDD de remplacement uniquement) :

Afin de faciliter le retour du salarié qui a été absent, les partenaires sociaux souhaitent offrir la possibilité à l'entreprise de reporter le terme du contrat à durée déterminée de remplacement afin de mettre en place une période de « passation », dans les limites suivantes, décomptées à partir du retour effectif du salarié remplacé et en fonction de sa durée d'absence :
– pour une absence inférieure à 1 mois : jusqu'à 2 jours de travail effectif, durée portée à 3 jours de travail effectif en cas de remplacement d'un salarié cadre ;
– pour une absence supérieure ou égale à 1 mois : jusqu'à 3 jours de travail, durée portée à 5 jours de travail pour le remplacement d'un salarié cadre.

L'entreprise qui souhaite bénéficier de cette option doit au préalable :
– informer par écrit le salarié remplaçant de sa volonté de reporter le terme du CDD (notamment sur le contrat, lettre remise en main propre contre décharge, LRAAR) ;
– obtenir l'accord express du salarié remplaçant. Cet accord se manifeste notamment par la signature d'un avenant au contrat de travail initial dont deux modèles sont intégrés en annexe 1 (CDD à terme précis) et en annexe 2 (CDD à terme imprécis) du présent accord et qui font parties intégrantes des présentes dispositions conventionnelles.

ART. 3

Les partenaires sociaux rappellent que le délai de carence est la durée d'interruption séparant deux contrats à durée déterminée différents portant sur le même poste, avec le même salarié ou un salarié différent.

La loi a instauré des cas dans lesquels le délai de carence n'est pas applicable (art. L. 1244-4-1 du code du travail) :

1° Lorsque le contrat de travail à durée déterminée est conclu pour assurer le remplacement d'un salarié temporairement absent ou dont le contrat de travail est suspendu, en cas de nouvelle absence du salarié remplacé.

2° Lorsque le contrat de travail à durée déterminée est conclu pour l'exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité.

3° Lorsque le contrat de travail à durée déterminée est conclu pour pourvoir un emploi à caractère saisonnier défini au 3° de l'article L. 1242-2 ou pour lequel, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par voie de convention ou d'accord collectif étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de cet emploi.

4° Lorsque le contrat est conclu pour assurer le remplacement de l'une des personnes mentionnées aux 4° et 5° de l'article L. 1242-2.

5° Lorsque le contrat est conclu en application de l'article L. 1242-3 ;

6° Lorsque le salarié est à l'initiative d'une rupture anticipée du contrat ;

7° Lorsque le salarié refuse le renouvellement de son contrat, pour la durée du contrat non renouvelé.

Les parties signataires décident que le délai de carence n'est pas non plus applicable dans les hypothèses suivantes :
1. Conclusion d'un premier contrat à durée déterminée au motif d'un accroissement d'activité temporaire de l'entreprise.
Puis, succédé par la conclusion d'un contrat à durée déterminée au motif d'un remplacement d'un salarié absent.
2. Conclusion d'un premier contrat à durée déterminée au motif d'un remplacement d'un salarié absent ;

Puis, succédé par la conclusion d'un contrat à durée déterminée au motif d'un accroissement temporaire de l'activité.

ART. 4

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 n° 3240), notamment modifié par l'avenant n° 40 du 20 mars 2019.

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 L. 2261-10 et suivants dudit code.

ART.

Dans le cadre de l'élaboration du rapport de branche du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie au titre de l'année 2018, les partenaires sociaux ont constaté les données suivantes :
– 88 % des salariés sont sous contrat à durée indéterminée ;
– 10 % des salariés sont sous contrat à durée déterminée dont 52 % au titre du motif de remplacement et 47 % au titre de l'accroissement temporaire d'activité.

Les premières données servant à l'élaboration du rapport de branche de l'année 2019 sont sensiblement les mêmes. Il n'y a donc pas d'accroissement du recours à ce type de contrat.

Ceci démontre la volonté tant des partenaires sociaux que des entreprises à pérenniser les emplois des travailleurs et éviter ou à tout le moins limiter le recours aux contrats précaires.

Dans le cadre des motifs de recours au contrat de travail à durée déterminée, les partenaires sociaux ont constaté que :
– pour l'accroissement temporaire d'activité, des pics d'activité au cours de l'année (fête de fin d'année, soldes, saint valentin, fête des mères, etc.) justifient le bien-fondé de ce recours à des contrats à durée déterminée. Ces pics d'activité sont justifiés au regard des spécificités de l'activité commerciale des entreprises qui composent la branche et qui ne sont pas amenés à se pérenniser tout au long de l'année du fait notamment du contexte économique et social actuel ;
– pour le cas de remplacement de salarié(s) absent(s), la nécessité existe, à double titre, de pourvoir au remplacement des salariés absents (congés maladie, congé parental d'éducation, etc.), de surcroît pour les absences pour lesquelles les mesures tendant à réduire l'absentéisme ne peuvent aucunement avoir d'impact. En effet, si le salarié n'est pas remplacé :
– l'absence de ce dernier va être répercutée sur les salariés en poste qui verront alors augmenter leur charge de travail ;
– le maintien de la compétitivité de l'entreprise en pâtit.

Les règles actuelles du code du travail sur le recours au contrat de travail à durée déterminée sont contraignantes vis-à-vis des entreprises mais également vis-à-vis des salariés en recherche d'emploi pérenne ou non. La principale contrainte relevée est celle du cas de la succession de contrat de travail à durée déterminée avec l'imposition d'un délai de carence notamment lorsque l'absence suit ou précède immédiatement une période de forte activité commerciale. La conséquence de ces règles restrictives est que certaines entreprises ne peuvent tout simplement pas renouveler les contrats de travail des salariés.

De ces constats, la partie patronale a conclu à la nécessité d'ouvrir les négociations sur le contrat de travail à durée déterminée.

Le législateur offre désormais aux branches la possibilité d'adapter à leur secteur d'activité certaines règles relatives aux contrats de travail à durée déterminée.

En conséquence, les partenaires sociaux souhaitant élaborer des normes adaptées aux réalités professionnelles de leur secteur ont conclu le présent accord.

ART.

Annexe 1

Modèle d'avenant au contrat de travail à durée déterminée à terme précis

(Modèle non reproduit, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/bocc?id=boc_20200011_0000_0016.pdf&isForGlobalBocc=false

ART.

Annexe 2

Modèle d'avenant au contrat de travail à durée déterminée à terme imprécis

(Modèle non reproduit, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/bocc?id=boc_20200011_0000_0016.pdf&isForGlobalBocc=false

SECTION 24

Avenant : Avenant n° 46 du 7 février 2020 relatif au dispositif « Pro-A »

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent accord a pour objet de fixer le cadre de la mise en œuvre de la « Pro-A » définie aux articles L. 6324-1 et suivants du code du travail.

ART. 2

Les modalités du présent accord s'appliquent à l'ensemble des salariés et s'inscrivent dans le dispositif « Pro-A » sous réserve du respect dans la mise en œuvre tant des dispositions conventionnelles ci-après convenues que celles légales et réglementaires applicables à ces dispositifs.

ART. 3

Les partenaires sociaux dressent la liste des certifications éligibles à la « Pro-A » dans le cadre d'une annexe au présent accord.

L'annexe fait partie intégrante des dispositions du présent accord.

(1) Article exclu de l'extension en tant qu'il contrevient au respect des articles L. 6324-1, L. 6324-2 et D. 6324-1-1 du code du travail. (Arrêté du 9 novembre 2020 - art. 1)

ART. 4

La « Pro-A » s'étend sur une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois.

Conformément aux dispositions de l'article L. 6325-12 du code du travail, les partenaires sociaux conviennent que le plafond de la « Pro-A » peut être porté à 24 mois pour les salariés.

ART. 5

Les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont d'une durée comprise entre 15 % – sans être inférieure à 50 heures – et 25 % de la durée totale du contrat de travail en cours. Toutefois cette durée pourra être portée à 50 % de la durée totale du contrat de travail en cours lorsque le référentiel de la certification l'exige.

ART. 6

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 n° 3240), notamment modifié par l'avenant n° 40 du 20 mars 2019.

ART. 7

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. 8

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. 9

Le présent accord 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.

Annexe 1 (1)

Certifications visées au jour de la signature de l'accord du 7 février 2020 relatif au dispositif « Pro-A »

Métier	Sanction	Libellé	N° fiche RNCP	Niveau
Agent logistique	Bac pro	Logistique	1120	4
	CAP	Opérateur/ opératrice logistique	22689	3
	BEP	Logistique et transport	7387	3
	Titre pro	*Cariste d'entrepôt* (2)	310	3
	Titre pro	Cariste d'entrepôt	34857	3
	Titre pro	*Préparateur de commandes en entrepôt* (2)	311	3
	Titre pro	Préparateur de commandes en entrepôt	34860	3
	Titre pro	Agent magasinier	1852	3
	Titre RNCP	*Opérateur logistique polyvalent* (2)	28737	3
	Titre RNCP	Opérateur logistique polyvalent	35144	2
Responsable d'équipe/ responsable d'exploitation logistique	Licence professionnelle	Management des processus logistique (fiche nationale)	29992	6
	Titre RNCP	Responsable logistique	23939	6
	Titre RNCP	Responsable de la chaîne logistique	16886	6
	Licence professionnelle	Logistique et système d'information (fiche nationale)	29989	6
	Licence professionnelle	Logistique et pilotage des flux (fiche nationale)	29988	6
	Titre RNCP	Responsable des opérations logistiques	15336	6
	Titre RNCP	Responsable en logistique et transports	2577	6
	Titre RNCP	*Responsable en logistique de distribution* (2)	26190	6
	DUT	Gestion logistique et transport	2462	5
	Titre pro	Technicien supérieur/ technicienne supérieure en méthodes et exploitation logistique	1901	5
	Titre pro	Technicien (ne) en logistique d'entreposage	1899	4
	BTS	Transport et prestation logistiques	12798	5
	BTS	Gestion des transports et logistiques associées	35400	5
Responsable d'équipe/ responsable d'exploitation logistique	Titre RNCP	Manager des achats et de la chaîne logistique – supply chain (MS)	26948	7
	Titre RNCP	Manager des opérations logistiques internationales	14528	7
	Titre RNCP	Manager de la supply chain et achats (MS)	32227	7
	Titre RNCP	Manager achats et supply chain	26146	7
	Titre RNCP	Manager transport, logistique et commerce international	27048	7
	Titre RNCP	Manager de la chaîne logistique et achats (MS)	23011	7
	Master	Gestion de production, Logistique, Achats (fiche nationale)	34032	7
Vendeur en magasin	Bac pro	Métiers de l'accueil	32049	4
	Bac pro	Métiers du commerce et de la vente/ option A animation et gestion de l'espace commercial	32208	4
	Titre pro	Vendeur (se) conseil en magasin	13620	4
	Titre	Vendeur conseiller commercial	23932	4
	Titre pro	Responsable de rayon	1893	4
	Titre pro	Assistant manager d'unité marchande	35233	4
	BTS	Management commercial opérationnel	34031	5
	BTS	Négociation et digitalisation de la relation client	34030	5
	BTS	BTS technico-commercial	4617	5
	Titre pro	Manager d'unité marchande	32291	5
	Titre	Gestionnaire d'unité commercial, option généraliste, option spécialisé	23827	5
	DUT	Techniques de commercialisation	2927	5

	Titre RNCP	Gestionnaire de l'administration des ventes et de la relation commerciale	28662	5
Manager/ responsable de magasin	Licence professionnelle	Commerce et distribution	29740	6
	Titre	Responsable de la distribution	27365	6
	Titre RNCP	Responsable opérationnel de la distribution	19369	6
	Titre RNCP	*Chef de magasin* (2)	6577	6
	Titre	Responsable du développement de l'unité commerciale	26187	6
	Titre	Responsable marketing et commercial	18000	6
	Titre	*Développeur marketing et commercial* (2)	28130	6
	Titre	Responsable du développement commercial	13596	6
	Titre	Responsable de centre de profit en distribution	29441	6
	Titre RNCP	*Responsable en développement marketing et vente* (2)	19384	6
	Titre RNCP	Manager commerce retail	34329	6
	Titre RNCP	*Manager de rayon* (2)	13355	5
	Titre RNCP	Manager de rayon	34558	5
	Titre RNCP	*Chargé (e) de clientèle* (2)	32204	5
	Titre RNCP	Chargé (e) de clientèle	34809	5
Manager/ responsable de magasin	Master	Marketing, vente	31501	7
	Titre RNCP	Manager dirigeant	30814	7
	Titre RNCP	Manager de développement commercial	11541	7
	Titre RNCP	Manager marketing data et commerce électronique (MS)	30417	7
Employé de commerce	CAP	Employé de commerce multispécialités	684	3
	CAP	Équipier polyvalent du commerce	34947	3
	Titre pro	Employé polyvalent du commerce et de la distribution	35010	3
	Titre RNCP	*Employé polyvalent du commerce et de la distribution* (2)	28736	3
	Titre RNCP	Employé de commerce en magasin	8812	3
Merchandiser	Titre	Décorateur merchandiser	23872	5
Visuel Merchandiser	Titre RNCP	*Visual merchandiser* (2)	23651	5
	Titre RNCP	Visual merchandiser	35088	5
Responsable merchandiser	Titre RNCP	*Responsable visuel merchandiser* (2)	23970	6
	Titre RNCP	Responsable visuel merchandiser	34790	6
UX Designer	Licence professionnelle	Métiers du numérique : conception rédaction et réalisation Web (fiche nationale)	29971	6
	Titre RNCP	Concepteur de projets en design et arts graphiques option : design graphique, design numérique	30719	6
	Titre RNCP	Concepteur designer graphique	31185	6
	Titre RNCP	Développeur Web	13595	5
Data Analyst/ data miner	Licence professionnelle	Métiers du décisionnel et de la statistique (fiche nationale)	29969	6
Data Analyst/ data miner	Titre ingénieur	Diplôme d'ingénieur de l'École internationale des sciences du traitement de l'information, spécialité génie mathématique	8987	7
Vendeur en magasin	CQP	CQP conseiller de vente en horlogerie-bijouterie	31057	En cours
Manager/ responsable de magasin	CQP	CQP adjoint (e) au responsable de magasin d'horlogerie-bijouterie	31055	En cours
	CQP	CQP responsable de magasin d'horlogerie-bijouterie	31058	En cours

La présente liste n'est pas exhaustive. (3)

Une mise à jour de cette liste sera faite régulièrement par les membres de la CPNEFP (qui a reçu délégation à ce titre par les représentants de la CPPNI de la branche du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie). L'intégralité de la liste sera disponible sur le liste de l'opérateur de compétences de la branche : l'OPCOMMERCE via le lien suivant : (3)

https :// www. lopcommerce. com/ branche-professionnelle/ criteres-de-prise-en-charge/ criteres-de-prise-en-charge-par-branche-professionnelle/

Certifications visées au jour de la signature de l'avenant n° 2 du 17 mai 2022 relatif au dispositif Pro-A :

Métiers	Sanction	Libellé	N° fiche RNCP	Niveau
Data	Titre RNCP	Expert en sciences des données (MS)	35197	7
	Titre RNCP	Chef de projet en développement de solutions d'intelligence artificielle	35255	7
Logistique	Titre professionnel	Cariste d'entrepôt	34857	3
	Titre professionnel	Préparateur de commandes en entrepôt	34860	3
	Titre RNCP	Opérateur logistique polyvalent	35144	4
	BTS	Gestion des transports et logistique associée	35400	5
	Titre RNCP	Responsable des opérations logistiques	35896	6
	Titre RNCP	Responsable opérationnel de la chaîne logistique	35869	6
	Titre RNCP	Manager en achats et logistique	35441	7
Marketing, développement commercial, relations clients	Titre RNCP	Responsable marketing commerce et expérience client	35261	6
	Titre RNCP	Responsable Retail dans le luxe	35268	6
	Titre RNCP	Responsable commercial et marketing	35540	6
	Titre RNCP	Responsable du développement de l'unité commerciale	35754	6
	Titre RNCP	Responsable en développement marketing et vente	35758	6
	Titre RNCP	Responsable marketing digital et publicité en ligne	35857	6
	Titre RNCP	Manager option retrail ou wholesale	35199	7
	Titre RNCP	Manager commercial et marketing	35208	7
	Titre RNCP	Manager digital (MS)	35198	7
	Titre RNCP	Manager de la stratégie et de la performance commerciale	35894	7
	Titre RNCP	Manager de Business Unit	35961	7
	CAP	CAP employé de commerce multi-spécialités	34947	3
	Titre RNCP	Visual merchandiser	35088	6
	Titre RNCP	Responsable visual merchandiser	34790	6
	Titre RNCP	Employé polyvalent du commerce et de la distribution	35010	3
	Titre RNCP	Manager de rayon	34558	5
Qualité, sécurité, environnement	Titre RNCP	Responsable qualité, santé, sécurité, environnement	35862	6
Ressources humaines	Titre RNCP	Manager des ressources humaines (MS)	35657	7
Ux designer	Titre RNCP	Webdesigner	35542	5
	Titre RNCP	Concepteur développeur d'applications web	35653	6
	Titre RNCP	Chef de projet multimédia	35582	7

La présente liste n'est pas exhaustive.

Une mise à jour de cette liste sera faite régulièrement par les membres de la CPNEFP (qui a reçu délégation à ce titre par les représentants de la CPPNI de la branche du Commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie). L'intégralité de la liste sera disponible sur le site de l'opérateur de compétences de la branche : l'Opcommerce via le lien suivant :

https :// www. lopcommerce. com/ l-opcommerce/ les-20-branches-professionnelles/ commerce-de-detail-de-l-horlogerie-bijouterie/ pro-a/.

Certifications visées au jour de la signature de l'avenant n° 3 du 20 mai 2025 relatif au dispositif Pro-A (4)

N° fiche RNCP	Titre de la certification	Type de la certification (diplôme, titre, CQP)	Niveau
35961	Titre manager de Business Unit	3 – Certifications privées	7
38825	Titre manager des organisations	3 – Certifications privées	7
37787	Titre responsable commerce retail	3 – Certifications privées	6
40172	Chargé de développement commercial	3 – Certifications privées	6
40240	Manager du développement commercial	3 – Certifications privées	7
40241	Manager du marketing et de la communication	3 – Certifications privées	7
40248	Responsable de la performance commerciale et du marketing digital	3 – Certifications privées	6

40170	Manager en stratégie et développement de projet digital	3 – Certifications privées	7
40244	Manager des ressources humaines	3 – Certifications privées	7
40372	Manager des achats et de la logistique	3 – Certifications privées	7
38583	Manager du développement commercial	3 – Certifications privées	7
38133	Manager marketing et communication	3 – Certifications privées	7
40388	Responsable en logistique et transport (DU)	3 – Certifications privées	6
40383	Opérateur logistique polyvalent	3 – Certifications privées	4
40365	Titre concepteur designer graphique	3 – Certifications privées	6
38831	Conseiller de vente omicanale mode et beauté	3 – Certifications privées	4

La présente liste n'est pas exhaustive.

Une mise à jour de cette liste sera faite régulièrement par les membres de la CPNEFP (qui a reçu délégation à ce titre par les représentants de la CPPNI de la branche du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie). L'intégralité de la liste sera disponible sur la liste de l'opérateur de compétences de la branche : l'Opcommerce via le lien suivant :

https :// www. lopcommerce. com/ l-opcommerce/ les-20-branches-professionnelles/ commerce-de-detail-de-l-horlogerie-bijouterie/ pro-a/.

(1) Annexe étendue sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6324-3 du code du travail.
(Arrêté du 9 novembre 2020 - art. 1)

(2) Certifications exclues de l'extension en tant qu'elles contreviennent aux dispositions prévues par l'article L. 6324-3 du code du travail.
(Arrêté du 9 novembre 2020 - art. 1)

(3) Les trois derniers alinéas de l'annexe 1 sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent au respect des dispositions de l'article L. 6324-3 du code du travail.
(Arrêté du 17 septembre 2021 - art. 1)

(4) Les certifications sont éligibles à la reconversion ou promotion par alternance sous réserve qu'elles soient actives au répertoire national des certifications professionnelles en application de l'article L. 6324-3 du code du travail.
(Arrêté du 7 novembre 2025 - art. 1)

ART.

Dans un environnement de plus en plus concurrentiel, où les acteurs de vente en ligne (GAFA, Pure player...) menacent la pérennité des entreprises, le commerce de détail doit s'adapter en relevant plusieurs défis afin de renforcer leur compétitivité et préserver ainsi l'emploi sur le territoire national.

L'étude EDEC concernant l'impact du digital dans les entreprises du commerce, menée par l'observatoire prospectif du commerce sous l'égide du ministère du travail, a, entre autres, mis en exergue trois domaines sur lesquels le renforcement des compétences devient un enjeu prioritaire afin d'éviter leur obsolescence :

La gestion de la relation client :
– mieux appréhender le client en établissant une relation client plus approfondie ;
– s'adapter aux nouvelles exigences et aux évolutions des attentes des clients (accueil, conseil et relationnel plus poussés) ;
– fluidifier et personnaliser le parcours client ;
– développer l'information et le conseil client ;
– maîtriser les nouveaux codes de la relation client ;
– mieux connaître et interagir avec ses clients.

L'optimisation de la chaîne logistique :
– optimiser les approvisionnements et la gestion des flux logistiques dans une logique de développement durable ;
– sécuriser la chaîne logistique en minimisant les risques naturels, sociaux, économiques ;
– utiliser de nouveaux outils de supervision et de pilotage.

Le management de proximité :
– faire évoluer le rôle d'animation des managers pour accompagner les évolutions des organisations et leurs adaptations au changement ;
– adapter les modes de management et les conditions de travail aux nouvelles attentes des salariés et aux besoins des entreprises ;
– sécuriser les parcours professionnels en misant sur la formation et en accompagnant le développement des compétences des salariés.

Renforcer les compétences des salariés par la formation certifiante, pour permettre aux entreprises du commerce de faire face aux mutations économiques et sociales, et pour sécuriser leurs parcours professionnels, devient donc un enjeu majeur.

Ce renforcement en compétences, pour sécuriser les parcours professionnels, est d'autant plus important que le commerce est un secteur jeune et intégrateur sur le marché du travail, favorisant l'insertion et la réinsertion professionnelle avec environ 1/4 des salariés sans diplômes (source : repère & tendances interbranches 2017, observatoire prospectif du commerce). Cela justifie l'acquisition de compétences de bases « cœur de métier » délivrées par les premiers niveaux de certifications professionnelles.

Par ailleurs, le développement omni-canal des entreprises nécessite un développement et un renforcement des compétences dans les métiers de la Data. Ces métiers prennent une place croissante dans l'analyse des données afin d'optimiser les parcours utilisateurs et les ventes.

La veille, pilotée par l'observatoire prospectif du commerce, montre également que, dans un contexte concurrentiel renforcé par les sites de vente sur internet, la santé économique des entreprises et l'emploi dépendent fortement de l'attractivité des magasins physiques. Cette attractivité passe par des boutiques au décor, au design et à l'ambiance renouvelés dans un environnement phygital où la recherche d'expérience unique vécue en magasin devient un élément clé de fréquentation, et donc de dynamisme économique. Ces nouvelles exigences impacteront directement les activités relatives au merchandising. (« Réinventer le point de vente comme média », veille n° 21, observatoire prospectif du commerce).

Pour répondre à ces enjeux socio-économiques majeurs, et prévenir de l'obsolescence des compétences des salariés, la branche du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie a constitué sa liste de certifications professionnelles éligibles à la « Pro-A » à partir de deux familles de métiers stratégiques dans le commerce pour lesquels le renforcement et l'acquisition de compétences nouvelles sont nécessaires :
– la vente : employé de commerce/vendeur, conseiller vente/manager d'un point de vente, responsable de magasin/animateur de réseau ;
– la logistique : agent logistique, préparateur de commandes, réceptionnaire/responsable d'équipe logistique/responsable d'exploitation logistique ;
– le merchandising : responsable merchandiser/visuel merchandiser/merchandiser ;
– la Data : UX Designer/Data Analyst, Data Miner.

SECTION 25

Avenant : Avenant n° 1 du 15 décembre 2020 à l'accord du 16 décembre 2015 relatif à la prévoyance

Source officielle Légifrance

ART. 1er

L'article 1er est modifié comme suit :

« Champ d'application

Le champ d'application professionnel et territorial du présent accord est celui de la convention collective du commerce de détail horlogerie et bijouterie, tel que défini dans son article 1er du chapitre Ier.

À compter de la date d'effet du présent accord, les employeurs devront avoir souscrit au profit des salariés visés à l'article 3, un contrat collectif d'assurance obligatoire en matière de prévoyance, conforme aux dispositions du présent accord.

Les entreprises qui mettent en œuvre un régime de prévoyance moins favorable, devront adapter leur couverture afin de se conformer aux dispositions du présent accord. »

ART. 2

L'article 3 de l'accord du 16 décembre 2015 est modifié comme suit :

« Bénéficiaires

Les dispositions du régime prévoyance de l'accord collectif prévoyance s'appliquent à tous les salariés non-cadres et cadres des entreprises relevant du champ d'application de l'accord (dénommés ci-après " les salariés ") :
– non-cadres : salariés non bénéficiaires de l'article 2 de l'accord national interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017 ;
– cadres : salariés bénéficiaires de l'article 2 de l'accord national Interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017.

Les dispositions du régime prévoyance s'appliqueront aux salariés cadres sans condition d'ancienneté. Toutefois, un an d'ancienneté minimum est requis pour que les salariés non-cadres bénéficient de ce régime. La condition d'ancienneté est réputée acquise au 1er jour du mois civil suivant celui au cours duquel le salarié acquiert 1 an d'ancienneté. »

ART. 3

L'article 5 de l'accord du 16 décembre 2015 est modifié comme suit :

« Salaire de référence pour la détermination du montant des prestations

Le salaire annuel de référence servant de base au calcul des prestations est égal aux rémunérations brutes des salariés soumis à cotisations de sécurité sociale, au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, dans la limite de 8 fois le montant du plafond annuel de la sécurité sociale (tranches 1 et 2) déclarées au cours des 12 mois précédant l'évènement.

Lorsque la période de référence des 12 derniers mois précédant l'événement n'est pas complète, le salaire annuel servant de base au calcul des prestations est reconstitué au pro rata temporis.

Si une période de maladie a précédé le décès, le salaire de référence est revalorisé compte tenu de l'évolution de l'indice servant de base à la revalorisation des prestations intervenue entre la date d'arrêt de travail initial (l'état d'incapacité temporaire de travail ou d'incapacité permanente professionnelle), l'invalidité (le cas échéant) et le décès.

Si une période d'incapacité temporaire de travail a précédé l'état d'incapacité permanente professionnelle ou d'invalidité (le cas échéant), le salaire de référence est revalorisé compte tenu de l'évolution de l'indice servant de base à la revalorisation des prestations intervenue entre la date d'arrêt de travail initial et la reconnaissance de l'incapacité permanente professionnelle ou de reconnaissance de l'invalidité. »

ART. 4

Les termes « tranche A » et « tranche B » mentionnés à l'article 6.1.1 de l'accord du 16 décembre 2015 sont remplacées par les termes « tranche 1 » et « tranche 2 ».

ART. 5

L'article 6.1.4 de l'accord du 16 décembre 2015 est modifié comme suit :

« Détermination des ayants droit

Sont déterminés comme ayants droit :

• Le conjoint, partenaire lié par un pacte civil de solidarité (Pacs) ou concubin du salarié :
– le conjoint : personne liée à l'affilié par les liens du mariage (art. 143 du code civil), non séparé (e) de corps ou non divorcé (e) par un jugement définitif passé en force de chose jugée exerçant ou non une activité professionnelle ;
– le partenaire lié par un Pacs (le " pacsé ") : personne ayant conclu avec l'affilié un pacte civil de solidarité dans les conditions fixées par les articles 515-1 à 515-7 du code civil, exerçant ou non une activité professionnelle ;
– le concubin : personne vivant avec l'affilié en concubinage au sens de l'article 515-8 du code civil, au même domicile, de façon notoire et continue depuis au moins 2 ans à la date de l'événement ouvrant droit aux prestations ; aucune durée n'est exigée si un enfant est né ou à naître de cette union ; les concubins ne doivent ni l'un ni l'autre être par ailleurs mariés ou liés par un Pacs.

La preuve du lien se fera par déclaration sur l'honneur signée par chacun des intéressés certifiant que le concubinage est notoire et accompagnée impérativement de la justification du domicile commun respectant les conditions ci-dessus.

• Les enfants à charge de l'affilié, de son conjoint, de son partenaire pacsé ou de son concubin :
– âgés de moins de 21 ans ;
– âgés de moins de 26 ans s'ils justifient de la poursuite de leurs études ;
– quel que soit leur âge, sous réserve qu'ils soient titulaires d'une carte mobilité inclusion.

• Les enfants de l'affilié nés " viables " moins de 300 jours après son décès.

• Les ascendants à charge : les personnes ascendantes de l'affilié à condition d'être à sa charge au sens de la législation fiscale. Un justificatif fiscal doit notamment être fourni à l'organisme assureur. »

ART. 6

L'article 7 de l'accord du 16 décembre 2015 est modifié comme suit :

« Maintien des garanties

Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail donnant lieu à indemnisation par l'employeur

L'adhésion des salariés est maintenue en cas de suspension de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'ils bénéficient, pendant cette période, d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins en partie par l'employeur.

Dans une telle hypothèse, l'employeur verse la même contribution que pour les salariés actifs pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée. Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à acquitter sa propre part de cotisations.

Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail non indemnisée

Les garanties prévues sont suspendues de plein droit dans les cas de suspension du contrat de travail de l'assuré ne donnant pas lieu à un maintien total ou partiel du salaire par l'employeur ou à indemnisation complémentaire financée au moins pour partie par l'employeur.

La suspension de la garantie intervient à la date de suspension du contrat de travail.

Pendant la période de suspension des garanties, aucune cotisation n'est due au titre de l'intéressé et les arrêts de travail ou les décès survenant durant cette période ne peuvent donner lieu à prise en charge au titre du contrat d'assurance souscrit par l'entreprise.

Toutefois, l'adhésion des salariés peut être maintenue à leur demande au titre de la garantie décès en cas de suspension du contrat de travail, notamment pour l'un des congés ci-dessous :
– le congé sans solde ;
– le congé sabbatique ;

– le congé parental d'éducation à plein temps.
Ce maintien est possible sous réserve que le salarié s'acquitte seul de l'intégralité de la cotisation calculée selon les règles applicables à la catégorie dont il relève, sans pouvoir prétendre à une participation de l'employeur. »

ART. 7

L'article 8 de l'accord du 16 décembre 2015 est modifié comme suit :

« Portabilité

Conformément à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, les salariés bénéficient du maintien à titre gratuit des garanties du régime en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage selon les conditions suivantes :
– le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation de l'assurance chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez un même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au mois supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;
– le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;
– les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;
– le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période ;
– l'ancien salarié justifie auprès de l'organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien de garanties, des conditions prévues au présent article, en fournissant également les justificatifs mentionnés ci-après ;
– l'employeur signale le maintien des garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la fin du contrat de travail.

Pour la mise en œuvre de la portabilité auprès de l'organisme assureur, l'entreprise doit adresser à ce dernier une demande nominative de maintien de garanties pour chaque ancien salarié.

Pour bénéficier de ce maintien des garanties, l'ancien salarié doit fournir l'ensemble des justificatifs qui lui sont demandés par l'organisme assureur, et notamment le justificatif de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lequel les prestations sont dues.

En outre, l'ancien salarié doit informer l'organisme assureur de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de portabilité des droits.

La suspension des allocations du régime d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien de couverture, qui ne sera donc pas prolongée d'autant.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse à la date à laquelle l'ancien salarié ne bénéficie plus, définitivement et totalement, des allocations du régime d'assurance chômage pendant la période du maintien de couverture (notamment en cas de reprise d'une activité professionnelle, de retraite, de radiation des listes du Pôle emploi, de décès).

Ce dispositif de maintien de couverture est financé par un système de mutualisation intégré aux cotisations des salariés actifs (part patronale et part salariale).

Dans le cas où l'entreprise choisit de ne pas rejoindre l'organisme recommandé, elle devra s'assurer, à la signature de son contrat d'assurance, qu'en cas de cessation d'activité ou de liquidation judiciaire de l'entreprise, les droits à portabilité des anciens salariés sont maintenus par l'organisme assureur. »

ART. 8

L'article 11 de l'accord du 16 décembre 2015 est modifié comme suit :

« Revalorisation annuelle des prestations

Les prestations incapacité de travail, invalidité et capitaux décès sont revalorisées chaque année par les conseils d'administration de l'assureur en se référant notamment à l'indice AGIRC ARRCO et au niveau des résultats techniques et financiers du dernier exercice comptable clos, des opérations de prévoyance.

En cas de résiliation du contrat d'assurance sans nouvel assureur, les prestations continueront d'être revalorisées (conformément à l'article 7 de la loi Evin) par l'organisme résilié.

En cas de changement d'organisme assureur (résiliation du contrat d'assurance avec un nouvel assureur), les prestations seront servies à leur niveau atteint à la date d'effet de la résiliation. La revalorisation des prestations sera prise en charge par le nouvel organisme assureur choisi par l'entreprise (conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale). »

ART. 9

L'article 12.1 de l'accord du 16 décembre 2015 est modifié comme suit :

« Assiette de calcul des cotisations

Le salaire annuel de référence servant de base au calcul des cotisations est égal aux rémunérations brutes des salariés soumis à cotisations de sécurité sociale au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, dans la limite de 8 fois le montant du plafond annuel de la sécurité sociale (tranches 1 et 2).

ART. 10

L'article 12.2 de l'accord du 16 décembre 2015 est modifié comme suit :

« Cotisation globale du régime prévoyance

Le taux global de la cotisation se décompose comme suit :

Taux de cotisation

	Non-cadres		Cadres	
	Tranche 1	Tranche 2	Tranche 1	Tranche 2
Décès	0,13 %	0,13 %	1,02 %	0,13 %
Incapacité de travail	0,34 %	0,34 %	0,40 %	0,34 %
Invalidité	0,54 %	0,54 %	0,59 %	0,54 %
Cotisation globale	1,01 %	1,01 %	2,01 %	1,01 %

Ces taux de cotisations sont maintenus pour une durée de 2 ans à compter du 1er janvier 2021, soit du 1er janvier 2021 au 31 décembre 2022. »

ART. 11

L'article 12.4 de l'accord du 16 décembre 2015 est modifié comme suit :

« Répartition de la charge de la cotisation entre employeur et salarié cadre

Le taux global de la cotisation de prévoyance établie au présent article est pris en charge intégralement par l'employeur pour la tranche 1 (T1) dans la limite de 1,50 % de la T1 et, au-delà, de 50 %, a minima, pour l'employeur et de 50 %, au maximum, pour le salarié cadre, y compris pour la tranche 2 (T2). »

ART. 12

L'article 15.1 de l'accord du 16 décembre 2015 est modifié comme suit :

« Choix de l'organisme assureur recommandé

Au terme d'une procédure de mise en concurrence conforme aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et de ses décrets d'application, les partenaires sociaux ont choisi de recommander APICIL Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale sise au 38, rue François-Peissel, 69300 Caluire-et-Cuire, en tant qu'organisme assureur pour assurer et gérer la couverture des garanties " prévoyance " prévues pour les salariés de la branche. »

ART. 13 L'article 15.2 de l'accord du 16 décembre 2015 est modifié comme suit :

« Changement d'organisme assureur

La recommandation est faite par année civile. Elle est renouvelée automatiquement par tacite reconduction, au plus sur une durée de 5 ans.

Cette recommandation peut faire l'objet d'une dénonciation notifiée par l'une ou l'autre des parties signataires moyennant un préavis de 6 mois avant la fin de l'année, soit avant le 30 juin de l'année en cours.

Les présentes dispositions se substituent à toute autre disposition ayant le même objet.

En cas de renonciation ou de non-reconduction de l'organisme assureur recommandé, les prestations en cours de service à la date de dénonciation, résiliation ou non-reconduction continueront d'être servies à un niveau au moins égal à celui de la dernière prestation due ou payée, conformément aux dispositions de l'article 11 de l'accord du 16 décembre 2015.

Les garanties afférentes au décès seront maintenues, selon les modalités prévues à l'article 9 de l'accord du 16 décembre 2015, par l'organisme assureur faisant l'objet de la résiliation ou du non-renouvellement pour les personnes bénéficiaires des prestations incapacité ou invalidité à la date de dénonciation ou du non-renouvellement tant que se poursuit l'arrêt de travail ou le classement en invalidité.

La revalorisation de ces prestations continuera au moins sur la base déterminée par le présent accord à la date de la dénonciation de la recommandation et devra faire l'objet d'une négociation avec le ou les organismes assureurs nouvellement recommandés, en application des stipulations de l'article 11 de l'accord du 16 décembre 2015. »

ART. 14 L'article 18 de l'accord du 16 décembre 2015 est modifié comme suit :

« Révision et dénonciation

Le présent avenant pourra être modifié ou dénoncé conformément aux dispositions du code du travail. »

ART. 15 Le présent avenant sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié par la partie la plus diligente des organisations signataires à l'ensemble des organisations représentatives à l'expiration de la période de signature et déposé auprès du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension la plus rapide possible du présent avenant au ministre chargé de la sécurité sociale et au ministre chargé du budget en application des dispositions de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

ART. 16 Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le 1er janvier 2021.

ART.

Par accord de branche du 16 décembre 2015, les partenaires sociaux ont instauré un régime de protection sociale complémentaire de prévoyance au profit de l'ensemble des salariés des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de l'horlogerie bijouterie, ci-après dénommée CCN n° 1487.

Afin que les entreprises et les salariés puissent bénéficier d'un régime mutualisé, dans un objectif de pérennité et d'efficacité, les partenaires sociaux décidaient de recommander, au terme d'une procédure de mise en concurrence, APICIL Prévoyance.

La recommandation arrivant à échéance le 31 décembre 2020, la branche a organisé une nouvelle consultation en vue de recommander un organisme assureur pour assurer et gérer le régime de protection sociale complémentaire prévoyance à effet du 1er janvier 2021, conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et de ses décrets d'application.

À l'issue de cette consultation et dans le respect des dispositions législatives et règlementaires en vigueur, les partenaires sociaux ont décidé de renouveler la recommandation d'APICIL Prévoyance pour une période de 5 ans.

Le présent avenant modifie et complète l'accord du 16 décembre 2015 définissant le régime de prévoyance conventionnel.

Il est précisé que les garanties du régime de prévoyance ne sont pas modifiées.

Par ailleurs, les partenaires sociaux ont partagé le constat d'une sinistralité qui augmente et conduit à un déséquilibre du régime de prévoyance mutualisé.

Le présent avenant a également pour objet la revalorisation des taux de cotisation du régime de prévoyance conventionnel dans l'objectif d'un retour à l'équilibre du régime mutualisé de manière progressive et maîtrisée.

Considérant la composition de la branche composée à plus de 90 % d'entreprises de moins de 10 salariés, et au regard des dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés dès lors que le présent avenant vise à modifier le régime collectif obligatoire de prévoyance dont doivent bénéficier les salariés relevant de la convention collective et ce quel que soit l'effectif de leur entreprise.

SECTION 26

Avenant : Avenant n° 1 du 18 mai 2021 à l'avenant n° 46 du 7 février 2020 relatif au dispositif « Pro-A »

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.

ART. 2

Le présent avenant a pour objet de compléter les dispositions de l'avenant n° 46 du 7 février 2020 relatif au dispositif « Pro-A » et plus spécifiquement, l'annexe 1 de l'avenant n° 46.

ART. 3

Les partenaires sociaux dressent la liste des certifications éligibles à la « Pro-A » dans le cadre d'une annexe au présent avenant. Cette liste vient compléter la liste initiale fixée dans l'annexe 1 de l'avenant n° 46 du 7 février 2020.

L'annexe fait partie intégrante des dispositions du présent avenant.

ART. 4

Les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation sont financées par l'OPCO au minimum sur la base du forfait en application de l'article L. 6332-1 du code du travail.

L'opérateur de compétences pourra prendre en charge la rémunération des salariés en formation ainsi que les frais de transport et d'hébergement selon les modalités et les plafonds déterminés par son conseil d'administration sur proposition de la CPNEFP de la branche. (1)

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article D. 6332-89 du code du travail.
(Arrêté du 17 septembre 2021 - art. 1)

ART. 5

Conclu pour une durée indéterminée, le présent avenant 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 avenant de modalités spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés.

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. 7

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.

Les partenaires sociaux de la branche du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie ont conclu le 7 février 2020, l'avenant n° 46 relatif au dispositif « Pro-A ». Cet accord a été étendu par arrêté du 9 novembre 2020 (JO du 18 novembre 2020).

Pour répondre aux enjeux socio-économiques majeurs que connait le secteur du commerce de l'horlogerie-bijouterie, et prévenir l'obsolescence des compétences des salariés, la branche du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie a constitué sa liste de certifications professionnelles éligibles à la « Pro-A » à partir de deux familles de métiers stratégiques dans le commerce pour lesquels le renforcement et l'acquisition de compétences nouvelles sont nécessaires. Cette liste est visée à l'annexe 1 de l'accord du 7 février 2020.

Les partenaires sociaux de la branche de l'horlogerie-bijouterie ont constaté :
– la nécessité de mettre à jour la liste de certifications professionnelles éligibles à la « Pro-A », initiale, fixée dans l'annexe 1 de l'avenant n° 46 du 7 février 2020 ;
– le financement par l'OPCO.

ART.

Annexe 1

Certifications visées au jour de la signature de l'avenant du 18 mai 2021 à l'avenant n° 46 du 7 février 2020 relatif au dispositif « Pro-A »

Métier	Sanction	Libellé	N° fiche RNCP	Niveau
Agent Logistique	Titre pro	Cariste d'entrepôt	34857	3
	Titre pro	Préparateur de commandes en entrepôt	34860	3
	Titre RNCP	Opérateur logistique polyvalent	35144	3
Responsable d'équipe/ Responsable d'exploitation logistique	BTS	Gestion des transports et logistiques associées	35400	5
Vendeur en magasin	Titre pro	Assistant manager d'unité marchande	35233	4
Manager/ responsable de magasin	Titre RNCP	Manager de rayon	34558	5
	Titre RNCP	Chargé de clientèle	34809	5
Employé de commerce	CAP	Équipier polyvalent du commerce	34947	3
	Titre pro	Employé polyvalent du commerce et de la distribution	35010	3
Merchandiser	Titre RNCP	Visual Merchandiser	35088	5
	Titre RNCP	Responsable visuel Merchandiser	34790	6

La présente liste n'est pas exhaustive. (1)

Une mise à jour de cette liste sera faite régulièrement par les membres de la CPNEFP (qui a reçu délégation à ce titre par les représentants de la CPPNI de la branche du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie). L'intégralité de la liste sera disponible sur le liste de l'opérateur de compétences de la branche : l'OPCOMMERCE via le lien suivant : (1)

https :// www. lopcommerce. com/ branche-professionnelle/ criteres-de-prise-en-charge/ criteres-de-prise-en-charge-par-branche-professionnelle/

(1) Les trois derniers alinéas de l'annexe 1 sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent au respect des dispositions de l'article L. 6324-3 du code du travail.
(Arrêté du 17 septembre 2021 - art. 1)

SECTION 27

Avenant : Avenant n° 2 du 22 novembre 2021 à l'accord du 16 décembre 2015 relatif à la prévoyance

Source officielle Légifrance

ART. 1er

L'article 5 de l'accord du 16 décembre 2015 est modifié comme suit :

« Le salaire annuel de référence servant de base au calcul des prestations est égal aux rémunérations brutes des salariés soumis à cotisations de sécurité sociale, au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, dans la limite de 8 fois le montant du plafond annuel de la sécurité sociale (tranches 1 et 2) déclarées au cours des 12 mois précédant l'événement.

Lorsque la période de référence des 12 derniers mois précédant l'événement n'est pas complète, le salaire annuel servant de base au calcul des prestations est reconstitué au pro rata temporis.

En cas de période (s) de suspension du contrat de travail, ayant donné lieu au versement par l'employeur d'un revenu de remplacement, au cours de la période de référence des 12 mois précédant l'événement, l'assiette de calcul des prestations à retenir pour la ou les période (s), correspond au salaire brut, soumis aux cotisations de sécurité sociale, intégralement reconstitué sur la base de la moyenne des 12 derniers mois d'activité complète, dans la limite de 8 fois le montant du plafond annuel de la sécurité sociale.

Si une période de maladie a précédé le décès, le salaire de référence est revalorisé compte tenu de l'évolution de l'indice servant de base à la revalorisation des prestations intervenue entre la date d'arrêt de travail initial (l'état d'incapacité temporaire de travail ou d'incapacité permanente professionnelle), l'invalidité (le cas échéant) et le décès.

Si une période d'incapacité temporaire de travail a précédé l'état d'incapacité permanente professionnelle ou d'invalidité (le cas échéant), le salaire de référence est revalorisé compte tenu de l'évolution de l'indice servant de base à la revalorisation des prestations intervenue entre la date d'arrêt de travail initial et la reconnaissance de l'incapacité permanente professionnelle ou de reconnaissance de l'invalidité. »

ART. 2

L'article 7 de l'accord du 16 décembre 2015 est modifié comme suit :

« Maintien des garanties

Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail indemnisée

L'adhésion des salariés est maintenue obligatoirement en cas de suspension de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'ils bénéficient, pendant cette période :
– d'un maintien de salaire, total ou partiel ;
– d'indemnités journalières complémentaires financées au moins en partie par l'employeur qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers ;
– d'un revenu de remplacement versé par l'employeur. Ce cas concerne notamment les salariés placés en activité partielle ou en activité partielle de longue durée, dont l'activité est totalement suspendue ou dont les horaires sont réduits, ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité ...).

Dans cette hypothèse, l'employeur versera une contribution calculée selon les règles applicables à la catégorie de personnes dont relève le salarié, pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée. Parallèlement, le salarié continuera à s'acquitter de sa propre part de cotisations.

Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail non indemnisée

Les garanties prévues sont suspendues de plein droit dans les cas de suspension du contrat de travail non indemnisée.

La suspension de la garantie intervient à la date de suspension du contrat de travail.

Pendant la période de suspension des garanties, aucune cotisation n'est due au titre de l'intéressé et les arrêts de travail ou les décès survenant durant cette période ne peuvent donner lieu à prise en charge au titre du contrat d'assurance souscrit par l'entreprise.

Toutefois, l'adhésion des salariés peut être maintenue à leur demande au titre de la garantie décès en cas de suspension du contrat de travail non indemnisée.

Ce maintien est possible sous réserve que le salarié s'acquitte seul de l'intégralité de la cotisation calculée selon les règles applicables à la catégorie dont il relève, sans pouvoir prétendre à une participation de l'employeur. »

ART. 3

L'article 12.1 est modifié comme suit :

« Le salaire annuel de référence servant de base au calcul des cotisations est égal aux rémunérations brutes des salariés soumis à cotisations de sécurité sociale au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, dans la limite de 8 fois le montant du plafond annuel de la sécurité sociale (tranches 1 et 2).

En cas de suspension du contrat de travail donnant lieu au versement par l'employeur d'un revenu de remplacement (notamment en cas d'activité partielle, activité partielle de longue durée, congé rémunéré par l'employeur pour mobilité, reclassement ...), la base de calcul des cotisations correspond au salaire brut soumis à cotisation de sécurité sociale au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, intégralement reconstitué sur la base de la moyenne des 12 derniers mois d'activité complète.

Pour le salarié en suspension du contrat de travail non indemnisée et ayant demandé à bénéficier du maintien de la garantie décès en application de l'article 7 du présent accord, l'assiette de cotisation est établie sur la base du salaire brut moyen des 12 mois civils (le cas échéant, la période au cours de laquelle le contrat de travail a duré, s'il a été d'une durée inférieure à 12 mois) précédant le mois de la suspension du contrat de travail. »

ART. 4

Le présent avenant sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié par la partie la plus diligente des organisations signataires à l'ensemble des organisations représentatives à l'expiration de la période de signature et déposé auprès du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension la plus rapide possible du présent avenant au ministre chargé de la sécurité sociale et au ministre chargé du budget en application des dispositions de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

ART. 5

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le 1er janvier 2022.

Le présent avenant pourra être révisé et dénoncé conformément aux dispositions de l'accord du 16 décembre 2015 qu'il modifie.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.
(Arrêté du 27 juin 2022 - art. 1)

ART.

Le présent avenant à l'accord de prévoyance du 16 décembre 2015 de la branche du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie a pour objet de mettre en conformité ledit accord à l'instruction interministérielle n° DSS/3C/5B/2021/127 du 17 juin 2021 relative au traitement social du financement patronal de la prévoyance complémentaire collective et obligatoire en cas de suspension du contrat de travail.

En effet cette instruction permet de prolonger, dans le champ des exonérations de cotisations sociales, l'application des dispositions d'ordre public de l'article 12 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne, concernant le maintien des garanties de protection sociale complémentaire des salariés placés en activité partielle.

Ainsi, le présent avenant modifie les dispositions relatives au maintien des garanties prévoyance en cas de suspension du contrat de travail indemnisée, de l'accord du 16 décembre 2015 ci-dessus visé, afin que les garanties mises en place conservent leur caractère collectif et obligatoire.

Considérant la composition de la branche composée à plus de 90 % d'entreprises de moins de 10 salariés, et au regard des dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés dès lors que le présent avenant vise à modifier le régime collectif obligatoire de prévoyance dont doivent bénéficier les salariés relevant de la convention collective et ce quel que soit l'effectif de leur entreprise.

SECTION 28

Avenant : Accord du 14 octobre 2022 relatif à l'égalité professionnelle femmes-hommes

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 3240), notamment modifié par l'avenant n° 40 du 20 mars 2019.

ART. 2

Les partenaires sociaux ont constaté que :
– il y a 9 femmes embauchés, pour un homme embauché, tous contrats confondus ;
– les métiers de la vente sont fortement féminisés. En effet, les femmes sont très fortement concentrées sur le métier de conseillère de vente. En 2017, 64 % des femmes de la branche occupent ce métier ;
– la quasi-totalité des horlogers sont des hommes.

Les partenaires sociaux rappellent que le recrutement doit se faire selon des pratiques non discriminantes. Au regard des dispositions de l'article L. 1132-1 du code du travail, aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement en raison de critères discriminants comme le sexe, la situation de famille ou l'état de grossesse. Le processus de recrutement doit se dérouler de manière identique pour les femmes et les hommes. Seules doivent être prises en compte les qualités professionnelles du ou des candidats vis-à-vis du poste à pourvoir.

Si ce déséquilibre trouve en partie sa source dans des causes extérieures aux sociétés (orientation scolaire, formation initiale, état du marché, représentations socio-culturelles encore fortement marquées par les stéréotypes...), le recrutement reste un important levier pour faire évoluer la structure de la population des entreprises qui composent la branche.

Au niveau de la branche, les partenaires sociaux ont réalisé dans le cadre de l'observatoire de la branche, un guide relatif à l'égalité hommes / femmes. Ce guide rappelle la réglementation et propose des bonnes pratiques à mettre en œuvre dans l'entreprise dans l'optique de promouvoir des processus dénués de toute discrimination. Les entreprises sont invitées à utiliser cet outil : guide-egalite-professionnelle-femmes-_-hommes-papeterie_version_synthetique.pdf (lopcommerce.com).

Les partenaires sociaux s'engagent à promouvoir les métiers intégrant l'impératif de mixité et de lutte contre les stéréotypes. À titre d'exemple, les outils de communication, dont le contenu visuel et / ou écrit vise la promotion des métiers de la branche doivent écarter toute terminologie ou présentation génératrice de stéréotype sexués et favoriser une représentation équilibrée des deux sexes.

Les partenaires sociaux rappellent :
– les offres d'emploi doivent être conçues et rédigées de telle manière que les emplois, postes ou fonctions concernée soient également accessibles et attractifs pour les femmes et pour les hommes. Elles doivent être non discriminantes, rédigées de manière non sexuées et ne véhiculer aucun stéréotype lié au sexe, à l'âge ou tout autre critère hors la présentation objective des caractéristiques du poste, les compétences et expériences requises ;
– ainsi, il est interdit de rechercher une « conseillère de vente », un « directeur de magasin ». L'idéal est l'offre d'emploi mentionnant la dénomination au masculin et au féminin de l'emploi proposé (avec la mention H / F) : « conseiller / conseillère de vente H / F », « horloger / horlogère H / F », « directeur / directrice commercial(e) H / F », etc. ;
– lorsqu'une société fait appel à un concours de tiers expert (cabinet de recrutement par exemple), elle veillera à privilégier un opérateur engagé en matière d'égalité professionnelle femmes-hommes ;
– les campagnes de recrutement s'adressent aux femmes comme aux hommes, sans distinction ;
– lors de l'entretien de recrutement, aucune information sans lien direct et nécessaire avec le poste proposé ou les aptitudes professionnelles requises ne peut être demandé aux candidat(e)s ;

Ainsi, il est interdit d'interroger une candidate sur une éventuelle grossesse, ses projets d'enfants, l'âge de ses enfants, ses charges familiales, etc.

Conformément aux dispositions de l'article L. 1131-2 du code du travail, il est rappelé que : « Dans toute entreprise employant au moins trois cents salariés et dans toute entreprise spécialisée dans le recrutement, les employés chargés des missions de recrutement reçoivent une formation à la non-discrimination à l'embauche au moins une fois tous les cinq ans ».

Les entreprises concernées sont invitées à s'assurer que l'ensemble des salarié(e)s chargé(e)s de missions de recrutement reçoivent une formation à la non-discrimination à l'embauche.

ART. 3

ART. 3.1

Conformément aux dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail, il est rappelé que : « Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égalé, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes ».

Les partenaires sociaux rappellent que le principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même niveau de responsabilité, de compétences, de résultats constitue l'un des fondements de l'égalité professionnelle.

Conformément aux dispositions de l'article L. 3221-4 du code du travail, il est rappelé que : « Sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse ».

Ainsi, les partenaires sociaux réaffirment leur volonté de voir s'appliquer sans nuance dès l'embauche et tout au long du parcours professionnel un niveau de salaire entre les femmes et les hommes, fondé uniquement sur le niveau de formation, d'expériences et de compétences requis pour le poste.

Par rémunération, il faut entendre le salaire ou le traitement ordinaire de base ou minimum et tous les avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier. Afin de sensibiliser les entreprises au thème de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, les partenaires sociaux ont rédigé un guide relatif à la rémunération variable (annexe 1).

Le dispositif de classification et de rémunération construit par les partenaires sociaux de la branche repose sur un système fondé sur des critères définis de façon objective et non discriminatoire et permettant ainsi une comparaison objective des emplois les uns par rapport aux autres.

ART. 3.2

Conformément à l'article L. 1225-26 du code du travail : « En l'absence d'accord collectif de branche ou d'entreprise déterminant des garanties d'évolution de la rémunération des salariées pendant le congé de maternité et à la suite de ce congé au moins aussi favorables que celles mentionnées dans le présent article, cette rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, est majorée, à la suite de ce congé, des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise ».

ART. 4

ART. 4.1

Les partenaires sociaux estiment que la formation tout au long de la vie est un des vecteurs importants d'égalité professionnelle.

Les femmes et les hommes bénéficient d'une égalité d'accès aux dispositifs de formation professionnelle. La formation est intégrée dans le parcours professionnel avec pour objectif de favoriser l'évolution des salarié(e)s sans discrimination notamment vers des postes à responsabilité.

Les partenaires sociaux mandatent la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche pour veiller à ce que les orientations politiques ainsi que les décisions prises permettent de rendre effectif l'accès à la formation pour tou(te)s et ce sans considération du sexe, de la nature du contrat, de la durée du travail.

ART. 4.2

L'entretien professionnel est l'outil principal permettant le développement du parcours professionnel. En effet, l'entretien professionnel est consacré aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualification et d'emploi.

Il doit être systématiquement proposé aux salarié (e) s qui reprennent leur activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de soutien familial, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12 du code du travail, d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du code du travail. Sur initiative du salarie, l'entretien professionnel peut avoir lieu à une date antérieure à la reprise de poste. (1)

Au retour d'un congé parental d'éducation ou d'une période d'activité à temps partiel pour élever un enfant, l'entretien doit servir à organiser le retour à l'emploi du salarié. Cet entretien vise également à déterminer les besoins de formation du salarié et à examiner les conséquences éventuelles du congé sur sa rémunération et l'évolution de sa carrière. Sur initiative du salarié, l'entretien peut avoir lieu avant la fin du congé parental d'éducation ou de la période d'activité à temps partiel pour élever un enfant.

Conformément à l'article L. 2141-5 du code du travail, au début de son mandat, le représentant du personnel titulaire, le délégué syndical ou le titulaire d'un mandat syndical bénéficie, à sa demande, d'un entretien individuel avec son employeur portant sur les modalités pratiques d'exercice de son mandat au sein de l'entreprise au regard de son emploi. Cet entretien ne se substitue pas à l'entretien professionnel mentionné à l'article L. 6315-1 du code du travail.

Lorsque l'entretien professionnel est réalisé au terme d'un mandat de représentant du personnel titulaire ou d'un mandat syndical, celui-ci permet de procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise. Pour les entreprises dont l'effectif est inférieur à deux mille salariés, ce recensement est réservé au titulaire de mandat disposant d'heures de délégation sur l'année représentant au moins 30 % de la durée de travail fixée dans son contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement.

Dans le cadre de son offre de service, l'Opcommerce, l'opérateur de compétences de la branche du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie met à disposition des employeurs et des salariés de la branche, un kit méthodologique relatif à l'entretien professionnel. Ce kit comprend 7 outils (un mode d'emploi de l'entretien professionnel, un guide de préparation à l'usage des managers, un guide de préparation à l'usage des salariés, une grille d'entretien professionnel, un modèle de convocation à l'entretien, etc.) : https :// www. lopcommerce. com.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect du 2° du I de l'article L. 6315-1 du code du travail, qui prévoit les cas d'absence à l'issue desquels un entretien professionnel doit systématiquement être proposé aux salariés.
(Arrêté du 17 mai 2024 - art. 1)

ART. 4.3

L'OPCOMMERCE, sur impulsion des partenaires sociaux de la branche, propose une offre de formation diversifiée sur la plateforme Click&Form :
– référent harcèlement sexuel et agissements sexistes (2 jours) ;
– intégrer l'égalité femmes-hommes dans les pratiques managériales ;
– intégrer l'égalité femmes-hommes dans les pratiques RH.

Un diagnostic-accompagnement sur-mesure : commerce & diversité est également proposé par l'Opcommerce.

ART. 5

ART. 5.1

Les absences ou la réduction d'activité résultant d'un congé lié à la parentalité ou aux solidarités familiales ne doivent pas entraîner de conséquences défavorables sur l'évolution professionnelle et salariale.

ART. 5.2

Les partenaires sociaux, soucieux de prendre en compte le partage des responsabilités familiales comme par exemple, le congés paternité, le congé parental d'éducation, invitent les entreprises de la branche du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie à informer l'ensemble de leurs salarié(e)s des dispositifs légaux et conventionnels relatifs aux congés familiaux.

Il est rappelé que les périodes de congés maternité, paternité et d'adoption sont assimilées à des périodes de travail effectif. Ces absences de doivent pas constituer un frein à l'évolution professionnelle des salariés.

ART. 5.3

Les contraintes familiales peuvent être un frein à l'accès à la formation professionnelle (éloignement géographique de certains lieux de formation, horaires inhabituels sur un ou plusieurs jours, etc.). À cet effet, les entreprises doivent mettre en œuvre les moyens nécessaires afin de rendre compatibles les formations professionnelles avec les contraintes familiales existantes. Ainsi, les entreprises doivent s'engager à communiquer les horaires et dates de formation au moins 15 jours avant le début de la formation.

L'organisation des formations au plus près du lieu de travail des salarié(e)s ainsi que le développement des formations en e-learning peut également être un levier pour le développement de la formation professionnelle tant chez les femmes que chez les hommes.

Lorsque la formation réalisée, dont l'employeur est à l'origine, désorganise la vie habituelle de la vie de famille des parents isolés (en cas de formation avec hébergement par exemple), les entreprises doivent mettre en place un mécanisme de compensation pour les frais supplémentaires de gardes d'enfants pour les parents isolés d'enfants de moins de 16 ans (par exemple, chèque emploi service universel). Lorsque l'enfant est en situation de handicap, il n'y a pas de condition d'âge. Dans cette situation, les salarié(e)s devront justifier par un document officiel de leurs situation familiale. Dans le même sens, lorsque le salarié isolé a à sa charge un de ses ascendants au 1er degré (père et/ou mère), qui est ou sont reconnus invalide au sens de l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles et qui partagent le même domicile que le salarié isolé, les entreprises doivent également mettre en place un mécanisme de compensation. Le salarié devra présenter un justificatif (déclaration fiscale...).

ART. 6

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.

Par accord du 10 juillet 2020, les partenaires sociaux de la branche du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie réaffirment leur volonté de sensibiliser les entreprises et les salariés et de combattre toute forme de violences sexuelles et sexistes au travail : https :// www. legifrance. gouv. fr/ conv _ coll/ id/ KALITEXT000043710147/ ? idConteneur = KALICONT000005635827 & origin = list.

Il est rappelé que dans le cadre de l'accord du 10 juillet 2020, les partenaires sociaux ont décidé 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.

ART. 7

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

ART. 8

Le présent accord est notifié par lettre recommandée et déposé par la partie la plus diligente dans les conditions prévues par le code du travail et fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre du travail dans le cadre des dispositions légales *et de la procédure d'extension des accords de branche applicable en vertu du décret n° 2020-441 du 17 avril 2020 relatif aux délais d'extension des accords de branche ayant pour objet de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de la Covid-19* (1).

(1) Les termes « et de la procédure d'extension des accords de branche applicable en vertu du décret n° 2020-441 du 17 avril 2020 relatif aux délais d'extension des accords de branche ayant pour objet de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de la COVID-19 » sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent à l'article 11 bis de l'ordonnance n° 2020-306 du 25 mars 2020 et au décret n° 2020-441 du 17 avril 2020, qui prévoient une réduction des délais d'extension pour les accords conclus entre le 12 mars 2020 et le 10 octobre 2020 pour faire face aux conséquences de l'épidémie de covid-19.
(Arrêté du 17 mai 2024 - art. 1)

ART. 9

Le présent accord 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.

Les partenaires sociaux souhaitent affirmer leur attachement marqué au principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, lequel constitue un facteur d'enrichissement collectif, une source indéniable de diversité et de complémentarité et, par conséquent, un facteur important d'une plus grande efficacité économique pour tous.

L'égalité professionnelle est un thème transverse à toutes les politiques de la branche (accord salaires, accord relatif au droit à la déconnexion, etc.). Les partenaires sociaux considèrent que la branche du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie a un rôle dans la promotion de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

En préambule, les partenaires sociaux souhaitent rappeler qu'ils sont partis du constat que :
– le taux de féminisation de la branche est de 84 %. Il est donc particulièrement élevé au sein de la branche ;
– 78 % des salariés ont le statut professionnel employés-ouvriers et 13 % celui de cadre. Les femmes sont sous-représentées dans la catégorie cadres ;
– 87 % des femmes sont en CDI ;
– les femmes sont très concentrées sur le métier de conseillère de vente. En effet, 64 % des femmes de la branche occupent ce métier. La concentration des femmes sur ce métier explique la majorité des écarts (CSP, salaires, conditions de travail, etc.).
– quel que soit la catégorie socio professionnelle ou l'âge des salariés, les hommes perçoivent une rémunération supérieure à celle des femmes ;
– les hommes sont davantage représentés après 40 ans ;
– près de 4 femmes sur 5 travaillent à temps plein ;
– les formations professionnelles pour les hommes sont plus longues.

Forts de ces constats, les partenaires sociaux ont identifié les points suivants comme vecteurs de développement de la réalisation d'une égalité professionnelle entre les femmes et les hommes :
– embauche et recrutement ;
– égalité salariale ;
– formation professionnelle ;
– articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et vie familiale ;
– prévention des violences sexuelles et sexistes au travail.

Le présent accord remplace dans son intégralité les dispositions de l'accord du 20 mars 2008 (étendu par arrêté du 9 janvier 2009, JO du 16 janvier) relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes qui est donc abrogé à compter de l'entrée en vigueur du présent accord.

Le présent accord s'inscrit dans le prolongement des dispositions législatives et réglementaires françaises et européennes qui ont fixé la norme relative à l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

Considérant la composition de la branche composée à plus de 90 % d'entreprises de moins de 10 salariés, et au regard des dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés dès lors qu'au regard de la composition de la branche, l'accord a nécessairement été rédigé en tenant compte des entreprises de moins de 50 salariés et que le sujet de l'égalité professionnelle femmes / hommes vise l'ensemble des entreprises peu importe leur effectif.

SECTION 29

Avenant : Avenant n° 3 du 20 mai 2025 à l'accord n° 46 du 7 février 2020 relatif au dispositif « Pro-A »

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 3240), notamment modifié par l'avenant n° 40 du 20 mars 2019.

ART. 2

Le présent avenant a pour objet de compléter :
– l'accord n° 46 du 7 février 2020 relatif au dispositif Pro-A ;
– l'avenant n° 1 du 18 mai 2021 à l'accord n° 46 du 7 février 2020 relatif au dispositif Pro-A ;
– l'avenant n° 2 du 17 mai 2022 à l'accord n° 46 du 7 février 2020 relatif au dispositif Pro-A.

ART. 3

Les partenaires sociaux dressent la liste des certifications éligibles à la Pro-A dans le cadre d'une annexe au présent avenant. Cette liste vient compléter la liste initiale fixée dans :
– l'avenant n° 2 du 17 mai 2022 à l'accord n° 46 du 7 février 2020 ;
– l'avenant n° 1 du 18 mai 2021 à l'accord n° 46 du 7 février 2020 ;
– l'accord n° 46 du 7 février 2020.

L'annexe fait partie intégrante des dispositions du présent avenant.

ART. 4

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

ART. 5

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 avenant de modalités spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés.

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. 6

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.

Annexe 1 (1)

Certifications visées au jour de la signature de l'avenant du 6 mai 2025 relatif au dispositif Pro-A

N° fiche RNCP	Titre de la certification	Type de la certification (diplôme, titre, CQP)	Niveau
35961	Titre manager de Business Unit	3 – Certifications privées	7
38825	Titre manager des organisations	3 – Certifications privées	7
37787	Titre responsable commerce retail	3 – Certifications privées	6
40172	Chargé de développement commercial	3 – Certifications privées	6
40240	Manager du développement commercial	3 – Certifications privées	7
40241	Manager du marketing et de la communication	3 – Certifications privées	7
40248	Responsable de la performance commerciale et du marketing digital	3 – Certifications privées	6
40170	Manager en stratégie et développement de projet digital	3 – Certifications privées	7
40244	Manager des ressources humaines	3 – Certifications privées	7
40372	Manager des achats et de la logistique	3 – Certifications privées	7
38583	Manager du développement commercial	3 – Certifications privées	7
38133	Manager marketing et communication	3 – Certifications privées	7
40388	Responsable en logistique et transport (DU)	3 – Certifications privées	6
40383	Opérateur logistique polyvalent	3 – Certifications privées	4
40365	Titre concepteur designer graphique	3 – Certifications privées	6
38831	Conseiller de vente omicanale mode et beauté	3 – Certifications privées	4

La présente liste n'est pas exhaustive.

Une mise à jour de cette liste sera faite régulièrement par les membres de la CPNEFP (qui a reçu délégation à ce titre par les représentants de la CPPNI de la branche du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie). L'intégralité de la liste sera disponible sur la liste de l'opérateur de compétences de la branche : l'Opcommerce via le lien suivant :

https :// www. lopcommerce. com/ l-opcommerce/ les-20-branches-professionnelles/ commerce-de-detail-de-l-horlogerie-bijouterie/ pro-a/.

(1) Les certifications de l'annexe 1 sont éligibles à la reconversion ou promotion par alternance sous réserve qu'elles soient actives au répertoire national des certifications professionnelles en application de l'article L. 6324-3 du code du travail.
(Arrêté du 7 novembre 2025 - art. 1)

ART.

Les partenaires sociaux de la branche du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie ont conclu le 7 février 2020, l'accord n° 46 relatif au dispositif Pro-A. Cet accord a été étendu par arrêté du 9 novembre 2020 (JO du 18 novembre 2020). Un avenant n° 1 à cet accord a été conclu le 18 mai 2021. Cet avenant a été étendu par arrêté du 17 septembre 2021 (JO du 24 septembre 2021). Un avenant n° 2 à cet accord a été conclu le 17 mai 2022. Cet avenant a été étendu par arrêté du 23 septembre 2022 (JO du 11 octobre 2022).

Les partenaires sociaux de la branche du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie ont constaté la nécessité de mettre à jour la liste de certifications professionnelles éligibles à la Pro-A, initiale.

SECTION 30

Avenant salaires : Avenant n° 13 du 30 septembre 2008 relatif aux salaires (annexe III)

Source officielle Légifrance

ART.

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

ART. 1

Barème des salaires minima

1. Ouvriers. — Employés

NIVEAU (1)	ÉCHELON	COEFFICIENT	BRUT MENSUEL (base 35 heures)
I		140	SMIC
II	1	155	1 330
	2	170	1 335
III	1	180	1 345
	2	190	1 350
IV	1	215	1 370
	2	225	1 395
V	1	240	1 425
	2	255	1 470

2. Agents de maîtrise

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	BRUT MENSUEL (base 35 heures)
VI	1	285	1 585
	2	305	1 685

3. Cadres

ÉCHELON	COEFFICIENT	BRUT MENSUEL (base 35 heures)
Cadres 1		
I	320	2 120
II	340	2 230
III	360	2 700
IV	400	2 850
Cadres 2		
I	430	3 010
II	480	3 280

(1) Le niveau I du barème des salaires minima des ouvriers employés (1— Ouvriers Employés) de l'article 1er est étendu sous réserve que, conformément aux dispositions de l'article L. 3231-3 du code du travail, la mention « SMIC » fasse référence à la valeur du salaire minimum interprofessionnel de croissance à la date de conclusion de l'accord, soit 1 321,02 € (arrêté du 15 décembre 2008, art. 1er).

ART. 2

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

SECTION 31

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.

ART. 1er

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

ART. 2

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.

ART. 3 Il entrera en vigueur le premier jour du mois suivant son extension.

SECTION 32

Avenant salaires : Avenant n° 22 du 20 décembre 2017 relatif aux salaires (annexe III)

Source officielle Légifrance

ART.

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

ART. 1er

1. Ouvriers. – Employés

	Brut mensuel
Niveau A	1 500 €
Niveau B	1 505 €
Niveau C	1 550 €
Niveau D	1 600 €

2. Agents de maîtrise

	Brut mensuel
Niveau E	1 710 €
Niveau F	1 810 €

3. Cadres

	Brut mensuel
Niveau G	2 315 €
Niveau H	3 225 €
Niveau I	3 370 €
Niveau J	3 670 €

ART. 2

Les parties conviennent de rappeler aux entreprises qu'il leur appartient de corriger les écarts de rémunération éventuellement constatés entre les femmes et les hommes.

ART. 3

Le présent avenant entrera en vigueur le 1er janvier 2018.

SECTION 33

Avenant salaires : Avenant n° 23 du 26 février 2019 relatif aux salaires

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

(En euros.)

Niveau	Brut mensuel
A	1 524
B	1 533
C	1 578
D	1 630

2. Agents de maîtrise

(En euros.)

Niveau	Brut mensuel
E	1 740
F	1 838

3. Cadres

(En euros.)

Niveau	Brut mensuel
G	2 350
H	3 273
I	3 420
J	3 725

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 premier jour du mois qui suit son extension.

ART. 4

Les partenaires sociaux n'envisagent pas de modalités spécifiques pour les entreprises de moins de 50 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.

SECTION 34

Avenant salaires : Avenant n° 27 du 24 février 2022 relatif aux salaires

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

Niveau	Brut mensuel
A	1 604 €
B	1 625 €
C	1 680 €
D	1 746 €

2. Agents de maîtrise

Niveau	Brut mensuel
E	1 831 €
F	1 951 €

3. Cadres

Niveau	Brut mensuel
G	2 469 €
H	3 443 €
I	3 627 €
J	3 984 €

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 salariales entre les femmes et les hommes.

ART. 3

Conclu pour une durée indéterminée, le présent avenant entrera en vigueur le 1er jour du mois qui suit son extension.

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'entrainer 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.

SECTION 35

Avenant salaires : Avenant n° 30 du 2 juin 2023 relatif aux salaires

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

Niveau	Brut mensuel
A	1 778 €
B	1 778 €
C	1 836 €
D	1 907 €

2. Agents de maîtrise

Niveau	Brut mensuel
E	1 999 €
F	2 125 €

3. Cadres

Niveau	Brut mensuel
G	2 679 €
H	3 718 €
I	3 914 €
J	4 295 €

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 au 1er juillet 2023.

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).