

Convention collective Commerce de détail de l'horlogerie bijouterie (IDCC 1487)

— texte en vigueur au 11 octobre 2026

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.

Source : Légifrance (DILA), base KALI, réutilisée sous Licence Ouverte 2.0. Dernière mise à jour : 11 octobre 2026. Ce texte n'a pas de valeur officielle ; seule la version publiée sur Légifrance fait foi : https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000005635827. Version en ligne : <https://fiche-paie.fr/convention-collective/commerce-de-detail-de-l-horlogerie-bijouterie-1487>.

Sommaire

1. Chapitre Ier : Conditions générales d'application de la convention collective
2. Chapitre II : Droit syndical et institutions représentatives du personnel
3. Chapitre III : Le contrat de travail
4. Chapitre III bis : Garantie de prévoyances maladie et régime de prévoyance
5. Chapitre IV : Apprentissage - Formation professionnelle
6. Chapitre V : Salaires et classifications
7. Chapitre VI : Durée et organisation du travail
8. Chapitre VII : Congés payés - Congés et absences
9. Chapitre VIII : Conditions particulière d'emploi
10. Chapitre IX : Règlement des conflits du travail

Chapitre Ier : Conditions générales d'application de la convention collective

Objet et champ d'application

Article 1

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2021

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.

Durée - Dépôt - Dénonciation

Article 2

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1988

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.

Révision

Article 3

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1988

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.

Adhésion à la convention

Article 4

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2021

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.

Extension de la convention

Article 5

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2021

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.

Mise en oeuvre du régime

Article 5 Bis

Texte officiel · en vigueur depuis le 8 avril 1988

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.

Avantages acquis

Article 6

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1988

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

Chapitre II : Droit syndical et institutions représentatives du personnel

Liberté d'opinion et liberté syndicale

Article 1er

Texte officiel · en vigueur depuis le 7 août 2019

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).

Exercice du droit syndical

Article 2

Texte officiel · en vigueur depuis le 7 août 2019

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.

Garanties accordées aux représentants des délégations syndicales représentatives participants aux négociations de branche

Article 3

Texte officiel · en vigueur depuis le 7 août 2019

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.

Congé de formation économique, sociale et syndicale

Article 4

Texte officiel · en vigueur depuis le 7 août 2019

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).

Comité social et économique

Article 5

Texte officiel · en vigueur depuis le 7 août 2019

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.

Chapitre III : Le contrat de travail

Embauchage

Article 16

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1988

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.

Test professionnel

Article 17

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1988

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

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

Période d'essai

Article 18

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1988

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.

Visite médicale

Article 19

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1988

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.

Contrat de travail

Article 20

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1988

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.

Informations du salarié

Article 21

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1988

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.

Egalité professionnelle et des salaires

Article 22

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1988

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.

Rupture du contrat de travail

Article 23

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2018

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.

Départ et mise à la retraite

Article 24

Texte officiel · en vigueur depuis le 20 mars 2006

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.

Licenciement collectif, ordre des licenciements

Article 25

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1988

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.

Ancienneté

Article 26

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1988

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.

Incidence de la maladie sur le contrat de travail

Article 27

Texte officiel · en vigueur depuis le 10 mai 1988

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.

Service national

Article 28

Texte officiel · en vigueur depuis le 10 mai 1988

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.

Chapitre III bis : Garantie de prévoyances maladie et régime de prévoyance

Indemnisation directe par l'employeur

Article 29

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2011

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.

Régime de prévoyance

Article 30 (1)

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2011

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.

Chapitre IV : Apprentissage - Formation professionnelle

Apprentissage

Article 31

Texte officiel · en vigueur depuis le 10 mai 1988

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.

Formation professionnelle

Article 32

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1988

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.

Promotion

Article 33

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1988

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.

Vacance d'emploi

Article 34

Texte officiel · en vigueur depuis le 12 novembre 2012

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.

Chapitre V : Salaires et classifications

Classification

Article 35

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1988

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

Salaires minima garantis

Article 36

Texte officiel · en vigueur depuis le 15 février 1988

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.

Primes d'ancienneté

Article 37

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2018

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.

Prime de fin d'année

Article 38

Texte officiel · en vigueur depuis le 20 mars 2008

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).

Chapitre VI : Durée et organisation du travail

Durée et organisation du travail

Article 39

Texte officiel · en vigueur depuis le 10 mai 1988

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.

A. Modulation de la durée hebdomadaire du travail

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 10 juin 1988

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

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

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

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

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

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

2. Programmation annuelle.

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

- durée hebdomadaire et quotidienne du travail ;

- 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.

B. Institution d'un repos compensateur de remplacement

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 10 mai 1988

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.

Affichage de l'horaire de travail

Article 40

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1988

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.

Jours fériés

Article 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.

Chapitre VII : Congés payés - Congés et absences

Congés payés

Article 42

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2020

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)

Congé enfant malade

Article 43

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er février 2020

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)

Congés pour événements familiaux

Article 44

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2019

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.

Chapitre VIII : Conditions particulière d'emploi

Travail des femmes enceintes ou allaitant

Article 45

Texte officiel · en vigueur depuis le 10 mai 1988

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.

Travail des étrangers

Article 46

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1988

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.

Travailleurs handicapés

Article 47

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1988

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.

Travail temporaire

Article 48

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1988

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).

Travail à domicile

Article 49

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1988

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.

Travail à temps partiel

Article 50

Texte officiel · en vigueur depuis le 30 juillet 2015

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.

Obligation de discrétion - Tenue vestimentaire

Article 51

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1988

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.

Chapitre IX : Règlement des conflits du travail

Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2020

1. Missions de la CPPNI

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

1.1. Négociation de la convention collective

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

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

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

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

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

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

1.2. Intérêt général (1) (2)

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

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

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

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

1.3. Mission d'interprétation

1.3.1. Auteurs de la saisine

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

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

1.3.2. Modalités de saisine

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1.3.3. Mesure de l'avis

Validité de l'avis

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

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

Avenant à la convention collective

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

1.4. Missions d'observatoire

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

2. Secrétariat et transmission d'informations des accords

2.1. Secrétariat de la CPPNI

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

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

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

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

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

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

3. Composition et modalités de fonctionnement de la CPPNI

3.1. Composition

La CPPNI est composée de deux collèges (4) :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Ces réunions préparatoires ne constituent pas des réunions de négociations.

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

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

4.3. Indemnisations

4.3.1. Indemnités compensatrices de salaires

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

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

4.3.2. Remboursement des frais

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

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

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

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

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

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

(Arrêté du 3 décembre 2019 - art. 1)

(2) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail.

(Arrêté du 3 décembre 2019 - art. 1)

(3) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail.

(Arrêté du 3 décembre 2019 - art. 1)

(4) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-19 du code du travail.

(Arrêté du 3 décembre 2019 - art. 1)

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

(Arrêté du 3 décembre 2019 - art. 1)